

Los nuevos retos de la Formación Profesional

Revista del Instituto de Estudios Económicos n.º 2 /2009

Existe una correlación positiva entre crecimiento económico y capital humano. Así, la educación se convierte en un instrumento fundamental para dotar al factor trabajo de las habilidades y de las capacidades necesarias para el desarrollo eficiente de la actividad productiva y para la adaptación a los cambios permanentes que exige la globalización y la proliferación de las nuevas tecnologías. La educación inicial y la formación permanente no sólo explican parte del valor añadido de las empresas sino que, además, se convierten en una de las principales fuentes de ventaja competitiva. En este sentido, la educación debería ser considerada como una inversión para las empresas y no un gasto corriente como ha sido considerada por las interpretaciones más tradicionales.

La Formación Profesional (FP) específica, al conferir competencias que no pueden trasladarse al proceso productivo de otras organizaciones favorece la retención del trabajador en la empresa e incentiva a la misma a financiar tal inversión, puesto que se beneficiará de los rendimientos del empleado. Por lo tanto, cuanto más específica y colectiva sea la formación, menor será su transferibilidad y mayores serán las cuasi-rentas, es decir, el beneficio que revierte a la empresa, siendo ésta quien se responsabiliza de los gastos de tal inversión. No obstante, es evidente que, en ocasiones, es la empresa quien soporta los costes de la formación genérica.

Uno de los principales problemas que condicionan las decisiones sobre el nivel óptimo de inversión en formación de las organizaciones es la dificultad que supone aislar de otros factores el rendimiento derivado de la formación, lo que condiciona el análisis coste-beneficio. Son varias las dimensiones que deberían considerarse. En cuanto a los insumos, hay que tener en cuenta los siguientes factores: el tamaño de la organización, la orientación estratégica, la cultura organizativa, ciertas políticas de dirección de recursos humanos, la disponibilidad de recursos tanto humanos como materiales, temporales y financieros, y el mercado laboral. Respecto al proceso de transformación, las organizaciones tendrían que evaluar las necesidades de formación, establecer qué objetivos se pretenden alcanzar con la misma en términos pedagógicos, operativos y de resultados e implementar la formación. El paso final sería establecer el resultado del proceso formativo en términos de eficacia, adaptabilidad, coherencia y eficiencia.

Los beneficios de la formación no son exclusivos de las empresas. Las organizaciones optimizarán sus resultados como consecuencia de las mejoras de competitividad derivadas de la

diferenciación, de la creación de vínculos más estables que reducirán la rotación y el absentismo, y todo ello facilitará la adaptación de las nuevas tecnologías a la actividad productiva. Los empleados formados se verán recompensados con incrementos salariales y con un aumento de la empleabilidad, lo que aumentará su satisfacción personal. Por ello, y por la evolución de las economías y de las sociedades, por la llegada de las tecnologías de la información, por el progreso tecnológico y por la interdependencia económica a escala internacional, el aprendizaje a lo largo de la vida se ha convertido en un objetivo clave de las políticas de educación y de formación. En este contexto, las estrategias a favor de la formación permanente aspiran a producir beneficios a largo plazo para el ciudadano, para la empresa, para la economía y para la sociedad en términos generales.

La Formación Continua se ha incorporado a la política estratégica de las empresas. Tendrán que ofrecer oportunidades de aprendizaje y formación adaptadas a grupos destinatarios en diversas etapas de sus vidas: jóvenes, adultos parados y ocupados que corren el riesgo de ver sus cualificaciones obsoletas por un proceso de cambio rápido. En determinadas ocasiones, la falta de formación proviene de la falta de incentivos para los agentes participantes en la misma. Existen, además, diferencias en las organizaciones en cuanto al acceso de la formación profesional entre trabajadores eventuales y fijos. La optimización del coste salarial con fórmulas de retribución flexible o la potenciación de herramientas vinculadas al salario emocional contribuirían a paliar algunos de estos problemas. El éxito de la Formación Profesional estriba en la capacidad de ésta para responder a necesidades y objetivos concretos: debería ser personal y diferenciada, continua, práctica y eficiente en términos de coste-eficacia. No menos importante resultaría la integración de la misma en los planes generales de las empresas en coherencia con el conjunto de políticas de RR.HH.

La falta de competitividad de las empresas españolas se explica, en parte, por las deficiencias del sistema formativo que amplía la brecha entre las necesidades laborales de las organizaciones y los conocimientos y las habilidades ofertados por los individuos. En España se registra un elevado nivel de sobre-educación universitaria, así como un lamentable déficit de individuos con Formación Profesional cualificada. La evolución comparada del *stock* de capital humano en España muestra diferencias significativas con otros países europeos, puesto que se detecta un importante nivel de fracaso escolar, altas tasas de abandono escolar y un importante déficit de titulados en Formación Profesional, localizándose aquí nuestra principal brecha educativa.

Tradicionalmente en España se ha considerado a la Formación Profesional de forma equivocada y peyorativa. Hoy en día, la Formación Profesional constituye una herramienta fundamental para el desarrollo productivo, pues dota a la fuerza laboral de una serie de conocimientos técnicos y especializados en distintas áreas que repercuten en el valor añadido de la empresa. Actualmente, la escasez de este tipo de trabajadores ha puesto de manifiesto la importancia de reforzar el sistema educativo en esta área y cuestionar la adaptabilidad de los planes formativos actuales a las necesidades de las empresas. La desfavorable coyuntura actual se evidencia en el mercado de trabajo con una tendencia ascendente de la tasa de desempleo y por las perspectivas de un fuerte incremento de la misma en los próximos años. Sin embargo, los titulados en las especialidades de Formación Profesional disponen de mayores capacidades para afrontar esta situación, ya que este colectivo tiene mayor accesibilidad al empleo.

La evolución de la demanda educativa española de los últimos años permite observar la tendencia hacia el Bachillerato en detrimento de la Formación Profesional, lo que ha provocado la escasez de profesionales en el mercado de trabajo. El sistema de Formación Profesional se enfrenta a la acuciante necesidad de tratar de diagnosticar las necesidades sobre las realidades laborales cambiantes junto con el reto de concebir la formación profesional bajo un prisma que va más allá del entrenamiento en meras competencias técnicas y de asumir la responsabilidad de crear entornos de aprendizaje que faciliten la autonomía del alumno o la ampliación de la formación a lo largo de su vida laboral. El dinamismo de la economía actual requiere sistemas educativos flexibles y eficientes, por lo que han de estar integrados plenamente en el sistema productivo. La opción por los estudios de Formación Profesional en España sigue siendo minoritaria respecto al Bachillerato, lo que representa un desequilibrio en la demanda que nos aleja del modelo europeo de enseñanza secundaria. Los buenos resultados obtenidos por la Formación Profesional reglada, en términos de inserción laboral, es un argumento lo suficientemente sólido como para avalar medidas de políticas educativas que contribuyan a impulsar su desarrollo.

Los nuevos retos de la Formación Profesional
Revista del Instituto de Estudios Económicos n.º 2 /2009
XXVIII + 292 páginas