

## EL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA. UNA APROXIMACIÓN A LA POLÍTICA FORMATIVA IMPULSADA POR FORCEM

*Antonio Bernal Guerrero*

Universidad de Sevilla

La necesidad básica de la formación permanente es un punto de encuentro entre todos los ámbitos relacionados con el mundo laboral. Gracias a ese consenso, en los últimos años se ha producido una mejora significativa, tanto del nivel educativo de la población ocupada como de su formación continua, definida como "el conjunto de acciones formativas que desarrollan las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador" (Art.1 del II Acuerdo Nacional de Formación Continua).

Este trabajo, centrado básicamente en los I y II Acuerdos de Formación Continua existentes hasta la fecha (en este momento estamos en una fase transitoria, dado que en fecha 19 de diciembre de 2000 se han firmado los III Acuerdos, aún no publicados en el BOE), es una aproximación descriptiva y valorativa de la política formativa, en materia de formación continua, que impulsada desde FORCEM se está desarrollando en España, al compás de los profundos cambios que se están produciendo en este subsistema de la formación profesional. Como puede comprobarse hemos pasado en menos de una década de una formación profesional alejada del mundo del trabajo a una formación cada vez más estructurada y próxima a la realidad socio-laboral imperante en nuestro entorno próximo.

El Modelo de Formación Continua promovido por FORCEM ha venido a proporcionar soluciones a viejas preocupaciones sobre la relación entre trabajo, empleo, vida activa y formación. Hay que elogiar su contribución a la adaptación a la evolución de las profesiones y del conteni-

do de los puestos de trabajo, a la conexión de la formación continua con la promoción social y a las posibilidades de prevención de la formación continua no sólo en lo referente a la reestructuración tecnológica, sino a las posibles consecuencias no deseadas de la realización del mercado interior. Sin embargo, en su trayectoria, como no podía ser de otro modo, también encontramos zonas débiles.

Es preciso insistir, pese a los recursos empleados en esta dirección, en la necesidad de invertir más y mejor en formación, como medida inexcusable ya no sólo para la propia rentabilidad de la actividad empresarial, sino incluso para la propia supervivencia de la organización en contextos con grandes márgenes de incertidumbre. Parece una idea común la consistente en afirmar la importancia de la formación para mejorar la eficacia y la calidad del trabajo. La inversión en formación se relaciona tanto con la tecnología como con otros recursos organizativos. En medios complejos e inciertos, las organizaciones más adaptables, y por tanto las que sobreviven, son aquellas que saben unir los procesos formativos a los de innovación. Invertir en formación, pues, es rentable para la empresa, porque mejorar la competencia de los recursos humanos es mejorar la competitividad de la institución empresarial.

Todos los esfuerzos dirigidos a la inclusión de la formación continua en la cultura de la organización ("cultura de empresa") serán pocos. El balance es claramente positivo, pero queda tarea por hacer. Se trata, en realidad, de una transformación profunda de la cultura organizativa de las empresas. Una organización productiva puede explicarse en términos de "organización de aprendizaje"; y esto en un doble sentido: de una parte, entendida como una organización que facilita el aprendizaje; y de otra, como una organización que aprende de sí misma y como comunidad. Los cambios en el entorno han provocado asimismo transformaciones en las organizaciones, que se han visto estimuladas a la adopción de actitudes favorables al cambio y al desarrollo de estrategias que hagan factible tal cambio. Una perspectiva cultural implica analizar cuáles son las conductas, las pautas

de comportamiento, normas, creencias, actitudes, patrones, etc., que existen dentro de la organización. En este sentido, conviene renovar pertinentemente la preferible opción por modelos de acción formativa encaminados a la innovación, a la promoción de la polivalencia o multivalencia de los profesionales y al desarrollo de lo mejor posible en cada miembro de la organización (excelencia), en lugar de aquellos otros modelos más anclados en la mera adaptación al puesto de trabajo y a concebir la formación como un factor de mantenimiento de la empresa.

Potenciar la calidad de las acciones formativas ha sido un claro objetivo de FORCEM en estos últimos años. Y se han adoptado medidas para propiciar esta mejora: mantener el protagonismo de los agentes sociales y de las empresas y los trabajadores en la gestión de la formación profesional continua, impulsar los planes de formación (agrupados, intersectoriales...), permisos individuales de formación, etc. Con todo, no sobra insistir en la necesidad, siempre renovable, de hallar nuevas vías capaces de satisfacer la convergencia real entre la formación para y en la empresa. Esto supone saber integrar el logro de objetivos de la organización productiva con el alcance de objetivos de desarrollo profesional y personal por parte de los trabajadores que a ella pertenecen.

En este sentido, una organización entendida como sistema de aprendizaje tal vez se halle vinculada inexorablemente a la innovación y orientada a la calidad y a la mejora permanente. Habrá que pensar en modelos organizativos multidimensionales, donde las estrategias formativas pueden ser múltiples y también diversas. ¿Acaso de otro modo podremos plantearnos, dentro de una misma organización, la formación vinculada al desarrollo de competencias personales y de la organización y, a la vez, al incremento del capital humano de los trabajadores o a las necesidades empresariales y sociales? Habrá que desterrar para siempre la vieja idea de la formación ligada al concepto de "instrucción recibida", para enlazarla más convenientemente con un concepto de "competencia genérica" de la persona, relativo a

capacidades adquiridas en torno no sólo a saber o saber hacer, sino también a un saber aprender (relacionado con las necesidades inferidas de los rápidos cambios en el mundo laboral), y a un saber vivir y convivir (que implica una mayor importancia de la dimensión ética del trabajo, derivada de la autonomía personal, y una mayor capacidad para aprender de y con los demás). Quizá de aquí pudiera desprenderse un renovado impulso a la necesidad de humanizar la organización productiva, de hacerla educativa.