

32. LA FORMACIÓN CONTINUA COMO APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA

Lidia Cabello González

INTRODUCCIÓN.

En la actualidad la formación y el trabajo son dos conceptos totalmente relacionados en nuestras sociedades. Sin embargo, no siempre se ha dado la importancia suficiente al papel que juega la educación en la preparación para la vida laboral.

“Educación y Trabajo han aparecido durante muchos años como dos realidades contrapuestas y mutuamente excluyentes: o se estudiaba o se trabajaba”. (Esteve, J. M. 1991, pp. 11).

Sin embargo, esta idea tiende a desaparecer, ya que, la rapidez con que ha cambiado el mundo del trabajo, ha hecho mucho más tardío el límite de la edad a la que se solían finalizar los estudios y lo han puesto en un punto que casi pudiéramos decir que no acaba.

La idea de educación como formación unida al trabajo manual, aparece de forma clara en John Dewey en su trabajo “Democracia y Educación” de 1916.

Entre algunas de las ideas que se pueden extraer relacionadas con la unión educación-trabajo, destaca el pensamiento de que nuestro trabajo es el elemento más fuerte de la identidad personal y esto reside en que las personas son capaces de dejar su huella en la forma de realizarlo.

De hecho, en ningún otro momento anterior, se le ha prestado tanto interés hacia el prestigio social del trabajo que se realiza, y a la autorrealización personal que ello conlleva.

La relación entre educación y trabajo se puede fundamentar en tres puntos: el antropológico, el histórico y el más propiamente pedagógico. "En el terreno antropológico el trabajo tiene la misma importancia que el lenguaje o la relación interpersonal. Vale, por tanto, decir que gracias al trabajo, el hombre desarrolla sus capacidades más propiamente personales: la inteligencia, la relación con el mundo y con los demás, etc. El trabajo es, por consiguiente, un medio para la formación humana. En segundo término, podemos constatar la relación entre educación y trabajo en la historia. La historia de la praxis y de la teoría de la educación no formal nos ha permitido ver cómo, desde finales de los años 60, ya se ligaba la educación no formal al mundo del trabajo. Desde una perspectiva más propiamente pedagógica, y pese a la corta tradición de los estudios sobre la pedagogía del trabajo, se encuentra fundamento suficiente para justificar el desarrollo de un enfoque teórico-práctico sobre la formación laboral". (Vázquez, G., 1998, pp. 46).

De hecho, en el mundo del trabajo actual se dan una serie de factores que hay que tener en cuenta a la hora de aplicar un proceso formativo que resulte eficaz. Multitud de sectores económicos se enfrentan a un cambio fuerte para hacer frente a la aceleración tecnológica y a las nuevas formas de organización del trabajo; a la vez que las nuevas tecnologías transforman la manera de ejercer determinados puestos de trabajo y las cualificaciones exigidas.

Todos estos fenómenos determinan la naturaleza cambiante del mercado de trabajo y como consecuencia, la capacidad de adaptación, basada en una formación flexible, se convierte en el principal seguro de vida laboral.

LA FORMACIÓN CONTINUA COMO APRENDIZAJE EN LA EMPRESA.

Al hacer referencia a la formación aplicada a las organizaciones surge a veces la duda de si esta formación está relacionada con la educación, entendida como enseñanza formal o no formal.

Actualmente, nos encontramos tres tipos de Formación Profesional: la inicial que es la específica de grado medio y superior; la ocupacional destinada a las personas desempleadas; y la formación continua dirigida a quienes están trabajando y que incluye las pautas formativas para mejorar las competencias profesionales de los trabajadores.

Existe por tanto, una fuerte relación entre la formación profesional integrada en la educación formal y la formación más directamente vinculada con el mundo del trabajo.

La formación profesional (en su modalidad de educación formal) facilita el acceso al terreno laboral. Sin embargo, la formación laboral es la forma en concreto que toma la educación no formal en el ámbito del trabajo. De acuerdo con Vázquez, G. (1998): “experimenta los cambios propios de una sociedad que establece de una nueva forma la relación entre educación, trabajo y sociedad. Los desarrollos tecnológicos y los cambios sociales y políticos han dado lugar a unas nuevas formas de organizar el trabajo y la educación. Se ha generado una nueva forma de concebir la educación de adultos, ligada por una parte, con la promoción social, y que por otra, ha de desarrollarse a lo largo de toda la vida. (...). Se impone, en consecuencia, el saber hacer, el saber convivir y saber vivir sobre el nuevo saber”.

La formación en la empresa se entiende como un proceso de enseñanza activo, relacionada directamente con el desempeño del puesto de trabajo y que pretende originar modificaciones de diferente clase en el contexto laboral. Debido a factores tales como el rápido ritmo de cambio, los avances tecnológicos y sociales hacen más necesaria la formación para, y en, el trabajo concebida como un proceso de formación continua. Cambios que abarcan desde los elementos necesarios para su adecuación a las innovaciones tecnológicas, hasta el desarrollo de valores éticos, habilidades, comportamientos o actitudes.

Según afirma Vázquez, G (1998), estos cambios hacen: “que cada joven de hoy haya de enfrentarse a un cambio de funciones y tareas a los 40 ó 50 años de vida laboral. El hombre no se inserta una o de una sola vez en el mundo del trabajo, sino que se encuentra abocado a un proceso de inserción continua en el mundo laboral. De ahí que haya diversos modelos de formación respecto del trabajo.

La formación continua, en concreto, ofrece numerosas ventajas que pueden obtener los individuos y las empresas en su conjunto. Los individuos que se forman consiguen más satisfacciones, intrínsecas o extrínsecas, en el trabajo. Intrínsecas, porque pueden realizar bien una tarea y ser capaces de desarrollar nuevas técnicas profesionales y extrínsecas, que tal vez derivan de unas ganancias extras por la mejora laboral y la promoción social, tanto dentro como fuera de la empresa a la que pertenecen. Las ventajas para la empresa suponen una mayor cualificación de los trabajadores y su productividad; menos absentismo laboral y cambio de trabajos y mayor satisfacción de los clientes.

Otra posible ventaja que podría derivarse de introducirse en un proceso formativo sería según Rodríguez, J. L. (1993, pp. 15): “el de generar en las personas unos procesos de apertura mental y actitudinal de manera que estén más predispuestos a facilitar cambios posteriores a un precio relativamente más bajo, tanto para la organización como para la estructura mental y afectiva del sujeto”.

Sin embargo, resulta de vital importancia tener en cuenta que en la formación continua los que aprenden son adultos, y su manera de formarse se diferencia de la del niño o el adolescente por una serie de características concretas, entre las que se pueden mencionar algunas de las que se exponen a continuación:

1. La experiencia acumulada cobra gran importancia para los adultos.
2. Aunque al aumentar la edad, disminuyan algunas facultades para el aprendizaje, esta situación puede compensarse por la adquisición de unos conocimientos y de unos modelos de comportamiento.
3. Los intereses de los adultos son diferentes a las de otros grupos de edad.
4. El adulto considera de gran utilidad de lo que aprende, de manera que contempla la formación como un proceso mediante el que puede mejorar su capacidad de afrontar el mundo actual.

No hay duda, por tanto, de que a través de la formación continua los trabajadores pueden:

1. Promocionarse personal, profesional y económicamente.
2. Mantener y/o mejorar su empleo.
3. Adaptarse a la evolución y cambios de su sector productivo.
4. Mejorar la calidad y la competitividad de su empresa. (García Aretio, 1991: pp. 7)

EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

El Fondo Social Europeo (FSE) se crea por el artículo 123 del Tratado de Roma para financiar medidas de Formación Profesional y fomento de empleo, aspirando a reeducar a aquellas personas en peligro de salir del entorno profesional. Sus acciones, por tanto, tienen como objetivo la adaptación laboral de los trabajadores a los cambios industriales y organizacionales, sirviéndose para ello de la Formación continua.

El objetivo 4, que también es responsabilidad exclusiva del FSE comprende las medidas encaminadas a facilitar dicha adaptación, centrándose en prioridades como:

1. Previsiones de las tendencias del mercado laboral y de las necesidades en cualificaciones profesionales.
2. Formación y recualificación profesionales ante las transformaciones industriales.
3. Mejora y desarrollo de sistemas de formación.

La recomendación del Consejo de Ministros Comunitario del 30 de Junio de 1993 desemboca en una recomendación sobre el acceso a la formación continua y dos prin-

cipios se encuentran en dicho texto de recomendación: en primer lugar, que todas las personas deben recibir una formación adecuada y, en segundo lugar, la reorientación adaptada a las diferentes etapas de la vida profesional. En cualquier caso, se sobrentiende un concepto amplio de formación continua como instrumento esencial de las políticas de empleo, de refuerzo de la competitividad de las empresas y como factor de integración y cohesión social. (CC.OO: 1999).

La formación continua en España viene regulada por los Acuerdos Nacionales y se contempla como: la adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo; y la promoción social que evite a muchos trabajadores el estancamiento en sus actividades laborales.

CONCLUSIONES.

Tal como hemos visto anteriormente, el hombre está hecho para trabajar y hecho al trabajo; sin embargo, lo que ponen de relieve las últimas transformaciones ocurridas es que el proceso de renovación se ha incrementado y que, por consiguiente, se necesita de una formación continuada respecto del trabajo, su eficacia y su calidad si se desea permanecer al día.

“La Universidad, por su parte, hace esfuerzos cada vez mayores por salvar la brecha existente entre la capacitación que logra el alumnado al terminar su paso por la Universidad y los requerimientos de los distintos tipos de organizaciones laborales del país. Pese a todos estos esfuerzos, el ritmo de cambio tecnológico es mayor que la posibilidad de transformación que ofrece la universidad, e incluso ésta no puede llegar al nivel de especialización necesario. Por ello, toda empresa se ve enfrentada a proveer de formación a sus recursos humanos”.
(Rodríguez, J. L, 1993: 14).

Los países industrializados plantean un gran reto a los sistemas de educación, y ello quizá pueda llevarnos a pensar en un sistema de formación continua y de educación no formal, en el que se enseñen los cada vez más imprescindibles procesos de especialización en el entorno laboral.

Recibir dicha formación es la mejor preparación para el actual mundo profesional, el cual obliga a los trabajadores a ser más flexibles y a estar dispuestos a un continuo reciclaje.

BIBLIOGRAFÍA.

- BUCKLEY, R. Y CAPLE, J. (1991): "*La formación: teoría y práctica*". Ed. Díaz de Santos, S.A. Madrid.
- CASTAYNER FIGUERAS, F. (1988): "*La formación permanente en la empresa*". Ed. Marcombo. Barcelona.
- CC. OO. (1999): "*Negociar un plan de formación continua en la empresa: el punto de vista sindical*". Ed. Forem CC.OO. Sevilla.
- CC. OO. (1999): "*Reforma de los fondos estructurales en Europa: un reto para la formación continua*". Ed. CC. OO-A. Sevilla.
- DEL POZO, P. (1993): "*Formación de formadores*". Ed. Eudema Psicología. Madrid.
- ESTEVE ZARAZAGA, J. M^a. y otros (1991): "*Dimensión socio cultural del trabajo en el marco europeo*", (pp. 11-32); en: Cubero Núñez, L. (1991): "*Educación y Trabajo*". Ed. Preu-Spínola. Sevilla.
- GARCÍA ARETIO, L. y otros (1991): "*La adaptación del binomio formación- empleo en el mundo educativo*", (pp. 63-82); en Cubero Núñez, L. (1991): "*Educación y Trabajo*". Ed. Preu-Spínola. Sevilla.
- FOREM (2000): "*Guía para la formación continua*". Ed. Forem. Madrid.
- RODRÍGUEZ LÓPEZ, J. L. y MEDRANO BASANTA, G. (1993): "*La formación en las Organizaciones*". Ed. Eudema Psicología. Madrid.
- UNIVERSIDAD DE SEVILLA (1999): "*II Plan de formación para el personal de administración y servicios*". Ed. Secretariado de Formación Permanente del PAS. Sevilla.
- VÁZQUEZ GÓMEZ, G.; SARRAMONA, J. y COLOM, A. (1998): "*La educación no formal*". Ed. Ariel. Barcelona.