

¿Qué funciones cumple la formación ocupacional?

Mariano Fernández Enguita

La formación ocupacional, versus sistema escolar, comparte con éste, sin lugar a dudas, algunas de las funciones que las empresas ya no extraen del sistema educativo. ¿Es la selección una de estas funciones? Sacar a los jóvenes parados de la calle, disminuir los costes de la fuerza de trabajo, beneficiar a las empresas con los contratos desgravados (en formación), relativizar la función primaria de capacitación. El autor desgrana sus argumentos en torno a estas cuestiones, que confluyen en un final de etapa para los usuarios en potencia de la formación continua: ¿capaces de aprender o no capaces de aprender? He aquí una cuestión para la orientación. El presente artículo es un extracto del libro “Educación, formación y empleo en el umbral de los noventa”.

La formación ocupacional comparte con el resto del sistema educativo importantes funciones como son las de capacitar para el empleo, socializar para el trabajo, servir como dispositivo de selección, formar parte de las estrategias individuales para la competencia en el mercado de trabajo y garantizar la custodia de los jóvenes. La función manifiesta es la primera, pero, como no contamos con instrumentos suficientemente adecuados para comprobar si es o no realmente eficaz a la hora de eliminar el paro friccional o facilitar el acceso al empleo, ni si las capacidades, conocimientos y destrezas que aporta son realmente requeridas en el mercado de trabajo y necesitan de instituciones formativas ad hoc, tendemos a considerar que la cumple porque los cursos se llenan, no importa cuán rápidamente se multipliquen y porque las personas que pasan por ella se colocan más fácilmente, permaneciendo el resto de las cosas iguales, que las que no lo hacen. La cuestión es si semejante éxito no se deberá más a las funciones latentes que a la función manifiesta.

La escuela ha tenido siempre y sigue teniendo por función someter a niños y jóvenes a un entramado de relaciones sociales que, por su similitud con las del proceso de producción capitalista, los preparan para incorporarse a él de manera no conflictiva. Dicho de forma más simple, tienen que generar, seleccionar y consolidar las actitudes y disposiciones que definen a un «buen» trabajador. Sin embargo, mientras la mayoría de los empleados (sólo la mayoría) se ven abocados o se mantienen en las coordenadas del trabajo fragmentado, rutinario, subordinado, repetitivo, no creativo, frustrante y alienante, la escuela ha conocido una importante evolución que la ha llevado hacia prácticas más liberales, flexibles y democráticas. Aunque le quede todavía la mayor parte del camino por delante, la parte recorrida ha sido suficiente para que entre los empleadores y sus portavoces se extendiera la impresión de que la escuela ya no es lo que era, que sus productos -los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo- difícilmente encuentran satisfactorios los empleos que se les ofrecen, carecen de una moral de trabajo adecuada, desconocen la autoridad y el esfuerzo, etcétera.

La formación ocupacional, en contrapartida, alejada de la luz pública, desembarazada del artículo 27 de la Constitución, generalmente gestionada por autoridades políticas y administrativas distintas de las del sector educativo, libre del cuerpo de enseñantes y sus

ethos «progresista» y «humanista» y bajo la influencia directa de los empleadores, estaría libre de una evolución tan poco deseable para éstos y sería más capaz de restablecer los verdaderos hábitos de trabajo, es decir, los que gustan a las empresas.

Otra función de la escuela es y ha sido siempre la de servir de instrumento de criba para distribuir a las personas en las distintas posiciones sociales, lo que significa sobre todo y en primer lugar entre las distintas ocupaciones.

Para los que recorren con éxito el sistema escolar hasta llegar a las últimas etapas, la educación superior presenta una larga carrera de obstáculos (selectividad, números clausus, primeros cursos selectivos, división en ciclos) y una amplia gama de opciones (entre carreras cortas y largas, de élite y de aluvión, coronadas o no por doctorados y masters, etcétera) que aseguran una selección más pormenorizada. Pero los que abandonan pronto el sistema escolar apenas se distribuyen en un pequeño número de grandes masas indiferenciadas (los que abandonan desde la EGB, los que lo hacen a mitad de la FP-1, los que la culminan, los que pasan por el BUP, etcétera) cuyas credenciales educativas no ofrecen mucha información a los empleadores. Si tenemos en cuenta que la inmensa mayoría de los cursos de formación ocupacional no están asociados a ofertas de empleo por empresas concretas, sino a su mera posibilidad hipotética, cabe preguntarse si la formación ocupacional en su conjunto no estará cubriendo el papel de llevar a cabo la selección de detalle entre las sucesivas grandes hornadas, internamente indiferenciadas, que el sistema educativo lanza hacia el sistema productivo.

Efectivamente, si hay muchos menos empleos en oferta que jóvenes trabajadores demandantes, y si la mayoría pasa largos períodos desde que abandona la escuela hasta que encuentra el primer puesto de trabajo, ¿cómo pueden los empleadores saber quiénes no han olvidado lo poco de bueno que -desde su punto de vista- aprendieron en la escuela? Una forma, sin duda, es examinar su currículum en formación ocupacional.

A cambio, el despliegue reciente de los poderes públicos en el campo de la formación ocupacional introduce un mecanismo de igualdad de oportunidades -con todos los matices que puedan añadirse: véase el tercer apartado- donde antes no existía. Obtener enseñanzas complementarias, puente entre el sistema educativo y el sistema productivo, ya no depende en la misma medida de los recursos económicos de las personas. El desarrollo de la formación ocupacional financiada con fondos públicos permite hacerlo a quienes no podían financiar por sí mismos su acceso a academias privadas, cursos de especialización, centros de idiomas, etcétera.

La tercera función que hemos apuntado es el reverso de la anterior. Si los puestos de trabajo son enormemente escasos para los jóvenes, cualquier cosa que los acerque a ellos o les ayude a destacar sobre, o a no quedarse a la zaga de, sus concurrentes se convierte en una necesidad inevitable. La formación ocupacional, en la medida en que tenga lugar en las empresas o en contacto con ellas, ofrece la oportunidad de ser visto por el empleador. Lo que menos importa, en muchos casos -sobre todo en el de los contratos para la formación y el de las prácticas en alternancia-, es si resulta o no verdaderamente relevante en términos de capacitación para el empleo.

Finalmente, no por obvio hay que dejar de señalar que la formación ocupacional es una forma de sacar a los jóvenes, esos seres peligrosos, de la calle y disminuir las cifras de paro. Como la Administración lo sabe, paga por acudir a ella (mientras que en el resto del sistema de formación, en el sistema educativo formal, son los jóvenes los que pagan por acudir), y los jóvenes parados acuden porque se les paga -salvo que encuentren la forma de cobrar sin hacerlo-, aunque sea mal. Algunos indicios tornan evidente que la Administración da tanta o más importancia a este aspecto que al propiamente formativo.

Por ejemplo, el peso decreciente de los contratos para la formación con planes homologados por el INEM y, dentro de los que carecen de tales planes, el peso creciente de los subvencionados por este organismo. La tabla 20 ofrece la evolución reciente a este respecto.

Ver tabla

En otro orden de cosas, no puede olvidarse que todos los fondos destinados a la formación ocupacional o a contratos con objetivos formativos tienen el efecto de disminuir los costes de la fuerza de trabajo para las empresas. No tenemos manera de estimar qué parte de la formación ocupacional financiada principal o absolutamente con fondos públicos habría tenido que ser ofrecida de todos modos por las empresas, que estarían así, sencillamente, ahorrándose unos costes que tradicionalmente habían tenido que afrontar por sí mismas.

Asimismo, el importante volumen que alcanzan ya los contratos desgravados por diversas vías, subvencionados o, simplemente, permitidos al margen de las condiciones laborales y salariales marcadas por la negociación colectiva, supone para las empresas una fuente cada vez más abundante de mano de obra barata, y no siempre las empresas que más recurren a estos beneficios son las que mejor pueden ofrecer a los trabajadores, jóvenes o no, la oportunidad de capacitarse más allá de la formación inicial recibida o de adquirir una experiencia laboral relevante en términos de cualificación. De hecho, como muestra la tabla 21, son más bien las pequeñas empresas las que principalmente se benefician de estos contratos, y es bien sabido que son también, en general, las que desarrollan procesos productivos que requieren menor cualificación y las que cuentan con menos recursos organizativos, tecnológicos y personales para asegurar la formación de los jóvenes contratados.

Pero, ¿y la capacitación? Las funciones anteriormente señaladas no niegan ésta, pero la relativizan y, sobre todo, relativizan sus criterios de éxito. La formación ocupacional -o continua, o permanente, o como queramos llamarla- es, sin duda, necesaria porque el plano de generalidad en que se mueve -y debe seguir moviéndose- la enseñanza general (su nombre lo indica), así como la formación profesional específica en el marco de la institución escolar, necesita de puentes que permitan a los individuos transitar hacia la mayor especificidad, digamos la particularidad por no decir la casuística, que representan los puestos de trabajo. En ese sentido, la formación continua es una necesidad de los individuos, cualquiera que sea el punto en que abandonen el sistema educativo y, posteriormente, en distintas estaciones de su vida activa. De hecho, donde los poderes públicos no han querido o no han podido ponerla en pie por sí mismos o regularla, ha surgido en todo caso adoptando formas variopintas (véase, por ejemplo, el elenco de masters y otros estudios de postgrado que se ofrecen a los universitarios; en la práctica, los cursos de doctorado cubren también, para muchos, esa función). Sin embargo, aquí es concebida fundamentalmente como educación compensatoria, dirigida a los excluidos (los «fracasados») del sistema educativo o a los que se quedan a medias en él.

Pero ésta, aparte de no ser su misión, resulta punto menos que imposible. Del efecto de la enseñanza general sobre los alumnos puede decirse lo que del matrimonio eclesiástico: si lo que Pedro ate en el cielo nadie lo desatará en la tierra, a quien la escuela excluya resultará harto difícil que lo recupere la formación ocupacional. El problema consiste en que la escuela no sólo divide entre aprobados y suspensos, titulados y no titulados, o titulados en una cosa u otra, sino que escinde a la masa de los jóvenes entre unos que se creen capaces de aprender y otros que no, unos que están siempre dispuestos a hacerlo y otros que nunca más, unos que podrán seguir progresando -sea en el sistema formal o en el ocupacional- y otros que se estancarán. Experimentos aislados pueden arrojar buenos

resultados, pero, para la mayoría, la partición que se opera en la primera fase de la adolescencia es definitiva. Y esto, como apuntamos antes, no es cuestión de capacidades de los jóvenes -no para las cifras de excluidos que se manejan-, ni de calidad de los centros, sino de orientación de la enseñanza.