

# El estado de la Formación en Andalucía

**Paloma Maldonado Galán**  
**Sec. formación FECC.OO. Andalucía**

Si se tratase de un debate deberíamos situar cuál es el estado del tema al que nos referimos: analizar cuáles son las vías que podemos ofrecer a los trabajadores/as cuáles son sus necesidades reales, dónde empiezan y terminan las funciones que sobre este tema debemos y podemos abordar, qué imposibilidades tenemos para conseguir más de lo que ofrecemos, hacia dónde debemos avanzar, etc. En fin, realizar una reflexión que nos sirva para ver cuál es nuestra situación real.

## **Analizando la situación**

Si hiciéramos un análisis simple diríamos que el estado de la formación es saludable, no hay duda de que este área de trabajo está en un momento de auge en el que todos, organizaciones sindicales, empresariales, personas empleadas y hasta la Administración, estamos de acuerdo en que la formación es importante y que debe servir para conseguir avances tanto para la promoción de los trabajadores y trabajadoras, como para mejorar el funcionamiento de las administraciones y las empresas. Pero, como en todo, hay temas por solucionar y trabas que van apareciendo en nuestro camino. Entremos en materia.

En Andalucía, hasta marzo del 95, momento en que se firmó el Acuerdo de Formación Continua para las Administraciones Públicas, el trabajo que desde el sindicato hacíamos se limitaba a organizar algunas jornadas de formación permanente, que eran subvencionadas en una ínfima parte por la Consejería de Educación y Ciencia, y a realizar alguna actividad acogiéndonos "al Convenio con el MEC. Pero desde la firma del Acuerdo de Formación Continua las posibilidades se abrían y, al mismo tiempo que éstas, las vías para trabajar: detección de necesidades, puesta en marcha de Planes, control de las acciones formativas que realizaba la Administración y las patronales, búsqueda de vías de homologación, etc. Desde ese momento hemos avanzado mucho, tenemos muy claro cuál debe ser nuestro modelo de formación, queremos una formación de calidad, adaptada a las demandas de los trabajadores/as y que discrimine positivamente a los colectivos más desfavorecidos, sin ánimo de lucro, homologable y válida para la promoción.

La situación de la formación en Andalucía quedaría más clara si la definimos refiriéndonos a los distintos sectores en que nos encuadramos los trabajadores de la enseñanza.

## **Docentes de pública no universitaria**

Este es el sector que, hasta ahora, ha demandado más formación. La respuesta a esta demanda la estamos abordando a través de actividades de formación permanente que nos homologa la Consejería y a través del Plan de Formación Continua de I Área Pública. Aunque esta demanda existe, tal vez sea este el sector que menos nos necesita, ya que obtienen gran cantidad de formación que la propia Administración les ofrece a través de los Centros de Profesores.

## **Personal laboral**

Todos y todas conocemos la diversidad que se da dentro de este colectivo. Probablemente ellos hayan sido los más beneficiados por el Plan de Formación Continua del sindicato en Andalucía. Pero seguimos teniendo problemas para ofrecerles certificaciones fuera de los cursos que abordamos por medio del mencionado Plan. Por un lado son trabajadores y trabajadoras de centros educativos, de la Consejería de Educación, pero por otro, dependen de Gobernación. El problema se traslada a los mecanismos administrativos que, ineludiblemente, rigen la vida de los que llevamos formación. La Consejería de Educación y Ciencia no reconoce labor docente más que al Grupo I y, por tanto, nos niega la homologación para los títulos de personas que no pertenezcan a este grupo. Por otro lado, tenemos el IAAP (Instituto Andaluz de Administración Pública) que es el organismo que se encarga de todo lo relacionado con la formación del personal de la Junta y de Administración General. En el citado Instituto editan cada año una serie de cursos que catalogan como homologables y, por tanto, si pretendemos realizar uno en serie no nos pondrían ningún problema, eso sí, siempre que demos la formación que *necesita* cada uno de los grupos: al personal de limpieza hemos de hablarles de productos químicos; y a los y las Conserjes, de reprografía. Si pretendemos salirnos de su catálogo de títulos, nos arriesgamos a que tras *un detallado estudio del diseño presentado* nos nieguen la homologación y hayamos embarcado a las personas que asistan a nuestro curso en una actividad sin posibilidad de certificación. Por tanto, lo seguro sigue siendo nuestro Plan de Formación Continua que, además, tiene el reconocimiento automático de su validez a través de sus certificaciones reconocidas por la Administración.

## **Enseñanza Privada**

Ya hemos comenzado a abordar la formación específica de este sector. Después de varias presentaciones de Planes, devoluciones y requerimientos por parte de FORCEM, conseguimos que nos aprobaran un Plan para la Enseñanza Privada. Su puesta en marcha está suponiendo un gran esfuerzo por parte de los compañeros y compañeras e la privada, ya que los planes aprobados por FORCEM quedan muy cerrados al diseño presentado inicialmente: número de cursos, títulos a realizar, número de asistentes, etc. Por tanto, cuando un centro cambia de idea y les viene mejor hacer un curso que otro, se nos presenta todo un problema porque no hay manera de mover la configuración tras la aprobación del Plan. Toda esta experiencia tiene una parte muy positiva, la acción sindical que hacemos en los centros, nuestra cercanía a sus necesidades, aunque seguimos constatando que cuando la formación no sirve para la promoción laboral o está ligada a una mejora retributiva, caso de los sexenios, es menos atractiva para los profesionales que la reciben. En el caso de Privada, ahora nos corresponde preparar una estrategia adecuada que nos sirva para adaptarnos a las futuras necesidades de sus profesionales. La progresiva implantación de la LOGSE nos determina una serie de necesidades acuciantes que debemos atender: especialización del personal docente, adaptación de titulaciones del personal de Formación Profesional, Primer Ciclo de Educación Infantil y Educación Especial. Estos datos, junto con una detección de necesidades que realizaremos por los centros, nos darán las claves para la presentación de nuestro nuevo Plan en la convocatoria del 97.

## **Universidad**

La autonomía que caracteriza a cada una de las universidades andaluzas en materia de formación, hace difícil la consolidación de una verdadera coordinación del área con este sector para la organización y control de las actividades de formación. Aún así, junto con el

sector de personal laboral, éste ha sido uno de los más beneficiados por el Plan de Formación Continua del 95 y del 96. Debemos trabajar, por tanto, en la detección de necesidades y progresiva coordinación de nuestras actividades de formación.

### **Personas desempleadas**

Las dificultades que tenemos para dar formación a este colectivo, probablemente el más necesitado de ella de cara a conseguir puntuación para las bolsas de trabajo y pruebas de acceso, nos viene dada por la casi imposibilidad de conseguirles certificaciones homologadas. Cada vez que le hemos planteado a la Consejería de Educación la necesidad de que se les homologuen los títulos, se nos responde que no son trabajadores y trabajadoras suyos, que pueden terminar en cualquier otra profesión. Pero, paradójicamente, a este colectivo casi unánimemente se les bareman los títulos que vayan con el sello de homologación de la Consejería, puesto que cualquier otra actividad que no lo lleve no les va a servir para nada. ¿Cómo se explica este extraño fenómeno?. Suponemos que debido a la descoordinación entre distintas Direcciones Generales. la de Evaluación Educativa y Formación del Profesorado, que pone los anhelados sellos de homologación, y la de Recursos Humanos, que se ocupa de las baremaciones cuando hay oferta de empleo público o bolsas de trabajo.

A

hora parece que vamos a avanzar algo puesto que, a través de unas instrucciones conjuntas, van a permitirnos el reconocimiento de la formación de un porcentaje de parados/as, aún sin llevar él sello de homologación, y desde Recursos Humanos habrán de considerar estos títulos como válidos. Pero esta medida no soluciona los problemas de este colectivo, ya que la realidad nos evidencia que no es un 30% de desempleados/as los que requieren nuestros cursos, sino más bien a la inversa. Desde Andalucía vemos cada vez más claro que nuestros esfuerzos en materia de formación para este colectivo deben ir encaminados a incluir sus necesidades de formación en los Planes de Formación Ocupacional que aborda FOREM y a negociar con la Consejería las posibilidades de convenios con FOREM, el NEM, o quien haga falta, de cara a su posterior reconocimiento. Pero ya sabemos que *las cosas de palacio van despacio*.

### **Posibilidades de mejora**

Como veis, hoy por hoy, en Andalucía intentamos abordar la coordinación y organización del Área con todos los sectores, aunque unas veces logramos abrir las vías que se necesitan y otras nos chocamos con la diversidad de la Administración y las montañas de burocracia, evidentemente hay cosas por conseguir que harían más fácil nuestra labor, como, por ejemplo: la existencia de permanente sindicales en cada provincia, que se ocuparan únicamente de temas de formación, cosa ésta imposible si pensamos que somos muy pocos para la cantidad de cosas que siempre tenemos que hacer en los sindicatos; también sería interesante que hubiera una unificación del sistema de homologación para todos los planes y sectores, nunca podremos entender por qué cuando hablamos de formación de los trabajadores/as de enseñanza tenemos que dividirnos en varias administraciones que, además, no suelen reconocerse los títulos unas o otras, ¿es .que cuando .hablamos del tratamiento de las necesidades educativas especiales no estamos hablando de un tema que necesita conocer tanto la conserje, como el cocinero, como la maestra que luego lo va a tener en clase?, ¿es que ese alumno o alumna no va a comer en el comedor escolar o no va a solicitarle algo a la conserje?, según nos demuestra la Administración parece que no; ¿y

los parados/as?, ¿no merecen recibir más formación que la inicial cuando pasan años hasta que consiguen entrar en el sistema?, ¿cómo van a entrar en el sistema si la, Administración no les da siquiera la posibilidad de acumular algunos puntos en el apartado de formación?, de quién son los parados?.

Grandes preguntas que necesitan grandes respuestas, pero no las tenemos en Andalucía y, me temo, que tampoco en el resto del Estado.