

Seminario “El trabajo se transforma”

“El trabajo se transforma”: formación permanente (Síntesis de la sesión del 15 de diciembre de 2022)

La Fundación Pablo VI acogió la undécima edición del seminario permanente *El trabajo se transforma*. Continuando con el análisis de distintos ámbitos transversales de preocupación ética ante la revolución que vive el mercado laboral, se abordó en esta sesión la formación permanente. **Lucila Finkel**, socióloga y profesora de la Universidad Complutense de Madrid, abrió la sesión con una ponencia en la que evidenció que esta cuestión debe ser uno de los principales instrumentos para la transformación del empleo.

Como ya se vio en sesiones anteriores, la automatización digital está dando paso a un cierto nivel de desempleo tecnológico. Este avance permite al hombre librarse de las tareas más simples y rutinarias y así centrarse en cuestiones de mayor envergadura. Pero algunos ven en este proceso una tendencia a la desaparición del trabajo tal como lo conocemos, ante la cual se plantean soluciones como el impuesto a los robots o la renta básica universal para hacer frente a un riesgo catastrófico de desempleo masivo.

Innovaciones tecnológicas como la inteligencia artificial, el *data analytics* o el *blockchain* ponen en peligro una buena cantidad de puestos de trabajo. Según algunas estimaciones, a día de hoy, se prevé que esta revolución genere 97 millones de trabajos al tiempo que destruye 85. En España, el 50 % de los empleos está en riesgo debido a la automatización; frente a eso es necesaria una ocupación “avanzada”, capaz de subsistir y convivir con la robotización.

Ante este complejo panorama, Lucila Finkel remarca que la formación debe ser un gran objetivo, puesto que es una de las posibles soluciones para evitar que esta evolución cree un escenario de desempleo masivo por falta de capacidad de adaptación al cambio. De ahí la necesidad de recualificar la mano de obra formando a las personas durante toda su vida. Se pone el foco en cualificaciones transversales y genéricas, aquellas que permitan al trabajador adaptarse. También se señala la necesidad de aportar un enfoque demográfico, de género e inclusivo, que no deje de lado a trabajadores de mayor edad, prejubilados,

desempleados o segregados por discriminación de género. Distintos organismos internacionales, por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo, apuestan por una formación que mejore conocimientos y aptitudes pero que no solo se centre en los parámetros económicos o técnicos, sino que aporte una perspectiva cívica, social y personal que permita a las personas alcanzar un trabajo decente.

Algunos de esos documentos, como el que aporta el Foro Económico Mundial, señala que en 2022 ya harían falta 101 días de formación al año y considera que para 2025 el 50 % de los trabajadores se debe recualificar. Es posible señalar varias líneas generales de orientación para la formación permanente:

- Es fundamental proteger a los trabajadores durante los tiempos de transición, como pueden ser los periodos de desempleo o de formación.
- Se deben crear redes de seguridad para proteger a los trabajadores mientras se forman para que después puedan reincorporarse al mercado laboral.
- Hay que invertir en las transiciones laborales que se suelen producir a mitad de carrera laboral a través de programas de capacitación y actualización.

Es importante establecer nuevos indicadores a tener en cuenta a la hora de evaluar el desempeño de las personas en las organizaciones.

En lo que concierne a la situación española, la ponente señaló que, hasta hace poco, nos encontrábamos con dos vertientes diferenciadas: la formación profesional reglada (la FP educativa) y la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Estas pertenecían a ministerios distintos (Educación y Trabajo) y no había una conexión entre una y la otra. Este sistema tenía previsto en teoría una serie de convalidaciones, pero en realidad se centraba en la formación en el ambiente educativo con solo alguna pasarela, muy limitada, con el mundo laboral. Por otro lado, el sistema de formación para el empleo distinguía entre la formación en las empresas, bonificada, y la formación de oferta o subvencionada.

Este sistema ha ido generando una serie de problemas, como señala FUNDAE. Las empresas formativas han ido disminuyendo, notablemente desde el año 2015, y la cobertura a los trabajadores decrece. La realidad es que en España se forma más a los trabajadores de las grandes empresas que a los de las pequeñas o las micro,

claves en el tejido del país. La formación bonificada no ha sido aprovechada del todo y siempre ha sobrado parte del crédito destinado a ella.

Ante esta situación, en 2019 se creó una Comisión de expertos en el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social que pretendía mejorar la formación profesional para el empleo. Se dio forma a 50 propuestas divididas en cinco grandes bloques, que pretendían corregir otros tantos problemas:

- La ausencia de un planteamiento estratégico compartido entre gobierno, comunidades autónomas e interlocutores sociales.
- La desconexión entre el sistema de formación profesional inicial y el de formación para el empleo, y el de ambos con el aparato productivo.
- La financiación y el modelo de gestión basado en la subvención pública.
- La rigidez e insuficiencia del sistema nacional de cualificaciones.
- La falta de potenciación de la formación dual.

En la actualidad, la nueva ley de Formación Profesional prevé una integración entre la FP y la formación para el empleo a través de certificados de profesionalidad y otros tipos de formación acumulables e intercambiables. En los últimos tiempos se están produciendo novedades normativas importantes como el anteproyecto de ley de empleo que propone un modelo que tenga en cuenta el aprendizaje individual de cada trabajador; y el anteproyecto de ley de formación profesional en el ámbito laboral.

Además de estos cambios, la ponente quiso introducir también la idea de la formación permanente universitaria. La Red Universitaria de Estudios de Posgrado y Educación Permanente (RUEPEP), en la que están incluidas todas las universidades públicas y algunas privadas, ha venido ejerciendo un papel importante en el análisis y puesta en valor de la oferta universitaria de títulos propios. La nueva ley de universidades contiene, por primera vez, un apartado específico para esta cuestión en el que se regula la formación permanente a lo largo de la vida y se insiste en la recomendación europea de crear microcredenciales que reconozcan esta formación continua por parte de los trabajadores.

De cara al futuro, **Lucila Finkel** señaló, a modo de conclusión, que es necesario que la universidad se integre en el sistema de formación para el empleo. También una necesaria y mayor conexión con la FP reglada, potenciar la FP dual, trabajar con las

empresas y participar en la acreditación de la experiencia laboral previa o el aprendizaje informal. Para llegar al objetivo que plantea que el 25 % de los adultos participen en proyectos de aprendizaje, queda mucho camino; todo lo que se haga de cara al futuro tiene que tener en cuenta las necesidades del tejido productivo, pero también las humanas, aportando un enfoque humanista que tenga como máxima la idea de formarse para vivir mejor.

Almudena Pérez, directora de Proyectos de ADAMS Formación realizó el comentario a la ponencia de Lucila Finkel. Su intervención estuvo centrada en la experiencia de su propia empresa, dedicada desde los años 60 a cualificar y recualificar a personas para sus transiciones a lo largo de la vida profesional. Una compañía que interactúa y trabaja con poderes públicos, reguladores, otras empresas y trabajadores.

Quiso dejar claro que las personas formadas son el eje del proceso formativo puesto que, aunque estamos ante un proceso colectivo, el impacto en la configuración de la persona es individual. Es ese trabajador el que arranca con sus carencias, potencias, motivaciones o dificultades; y es él el que debe llevar todo lo aprendido al puesto de trabajo. En el actual contexto de caos y ansiedad no se puede dejar de poner a la persona en el centro.

En lo que se refiere a la formación permanente, señaló la idea de “continuidad” a lo largo y ancho de la vida, puesto que se produce una formación en la vida laboral, pero hay otros aprendizajes que se dan en todos los aspectos de la vida. Por eso mismo, se quiso definir la formación permanente como el conjunto de la formación inicial y continua de una persona durante su trayectoria vital.

Almudena Pérez habló de tres dimensiones presentes a la hora de diseñar y desplegar cualquier proceso formativo:

- Orientación antropológica: se pretende reconfigurar al ser humano aportándole aptitudes profesionales en paralelo a su desarrollo personal.
- Impacto pedagógico: lo diferencia del aprendizaje espontáneo. Permite a la persona capitalizar su aprendizaje y llevárselo a su trabajo u a otra empresa.
- Práctica tecnológica: tiene como fin la transformación de la persona a través de resultados de aprendizaje. Tiene unos medios al servicio del fin y susceptibles de ser medidos en su eficacia.

Si se pierden de vista estos tres aspectos se podría correr el riesgo de considerar la formación como un fin y no como un medio. Si eso llega a ocurrir, el objetivo de que el 25 % de la población adulta pase por proceso o actividad de aprendizaje se convertirá en una simple estadística sin impacto en la cualificación que se van a llevar al trabajo.

Como sociedad existe un reto colectivo de ampliar el alcance de esta formación continua. La formación profesional para el empleo ha permitido llegar a una masa crítica muy amplia, sin embargo, sigue siendo una gran desconocida. El tejido empresarial español está fuertemente marcado por las pequeñas empresas (el 75% tiene seis trabajadores o menos), y eso dificulta que se conozcan todas las iniciativas disponibles e incluso la posibilidad de acceder a la formación. Entre las propuestas que se hacen a las administraciones está la de flexibilizar los requisitos para aumentar el alcance de los distintos programas.

Otro reto apuntado por Almudena Pérez es el del cómo deben ser las propuestas formativas para que tengan un efecto profesionalizador. Hay que fijar los enfoques, ya sea en la actualización de conocimientos, la adquisición de competencias técnicas, competencias blandas o la renovación de competencias de carácter metodológico. También hay que definir la formación de impacto y en esto tienen que trabajar todos los actores:

- Quien configura las especialidades formativas debe definir bien los resultados de aprendizaje.
- Las entidades de formación tienen que definir un producto que no sea efectista sino eficaz.
- Los alumnos tienen que asumir su responsabilidad y llevar su cualificación de vuelta a su puesto de trabajo.
- También actúan la administración y los agentes sociales, a los que se reconoce un papel fundamental por su cercanía con el tejido empresarial y por su capacidad para reconocer lo que se va a necesitar en los distintos sectores.

Se señaló un tercer reto, el de la integración de la formación profesional. En este sentido, la nueva ley orgánica atribuye al sistema de formación profesional un papel protagonista al reconocer la capacidad de desarrollo personal y profesional y la detección de necesidades de formación a lo largo de toda la vida de las personas. Esta norma habla de una capacitación laboral más allá de la

administración educativa y promovida en el ámbito laboral. Se plantean dos redes de centros: unos educativos y otros autorizados para la formación profesional para el empleo. La preocupación está en que no exista una conexión con la formación permanente en el ámbito laboral. Por eso, es necesario establecer un sistema de conexión con los estándares de competencia que se definen en la ley de FP para lograr una formación certificable que suponga un incentivo para la población.

Concluyó **Almudena Pérez** con una serie de desafíos:

- Conectar la FP con el mundo productivo a través de un sistema que la relaciona con las competencias.
- Un sistema educativo que en su propedéutica incluya una orientación para la capacitación y recualificación profesional.
- Aumentar el alcance de la formación hasta agotar los fondos previstos, con una necesaria alianza entre administraciones, gobierno y comunidades.
- Desarrollar propuestas formativas con impacto pedagógico y una orientación efectiva al desempeño.
- Flexibilizar las condiciones formativas y evitar lastres burocráticos.
- Poner en marcha un modelo de orientación que permita hacer llegar al tejido empresarial las ventajas de la formación permanente.
- Crear puentes entre el sistema de formación profesional y la formación profesional en el trabajo.

A continuación, se abrió el debate con los miembros del Comité de Expertos del seminario permanente. Algunos de ellos comentaron la dificultad existente para que los planes de formación lleguen a las empresas más pequeñas. En España, son las grandes compañías las que invierten en formación de los empleados de forma mayoritaria mientras que las pymes, que generan mucho más empleo, no lo plantean. En este sentido, **Almudena Pérez** reconoció que para las pequeñas empresas el hecho de permitir que un trabajador vaya a un proceso de formación puede suponer la parálisis temporal. Ante esa realidad hace falta un esfuerzo por parte de las administraciones facilitando el acceso a través de cursos online y recursos similares. También se habló de la excesiva rigidez del sistema, provocada muchas veces por el miedo a la mala praxis, y de la necesidad de flexibilizar los requisitos de acceso a los programas. Se señaló como ejemplo que los intentos gubernamentales por favorecer a colectivos minoritarios que se consideran

vulnerables han provocado que otros grupos de trabajadores no puedan acceder a plazas que acaban quedando vacantes. **Lucila Finkel** también apuntó que algunas empresas se muestran reticentes a invertir en la formación de sus trabajadores más jóvenes al temer que se marchen. Sin embargo, el cambio frecuente de empleador en la historia individual de los jóvenes que hoy acceden al trabajo es una posibilidad real, que pone aún más énfasis en la necesaria creación de una cuenta de formación profesional individual que vaya más allá del puesto de trabajo concreto.

El Comité de Expertos quiso profundizar en la compleja situación que se vive con la formación profesional y la formación profesional para el empleo, un sistema difícil que requiere de cambios para evitar duplicidades. Se preguntó por la voluntad política para realizar cambios. Se valoró que, con el paso de los años, la FP haya dejado atrás cierta sombra de desprestigio dentro del sistema educativo. La ponente explicó que con la nueva ley se rompe con alguna de las separaciones actuales. Los centros integrados de FP ofertarán títulos de FP educativa y también para el ámbito laboral, habrá más pasarelas entre un ámbito y otro, y existirán créditos acumulables. Lucila Finkel señaló que el reto está en la formación que se realice en las empresas. En este sentido, la apuesta de futuro sigue siendo la FP dual, algo que está llevando incluso a la negociación del “estatuto del becario”, que debería tener como objetivo la mejora de la experiencia de aprendizaje de estos alumnos y que no sea una mera sustitución de trabajadores por becarios; aquí se indicó que la formación de tutores en las empresas es un aspecto a tener en cuenta.

Se mencionó el ejemplo notable de las cooperativas vascas del Grupo de Mondragón, en las que por norma el 80% de los trabajadores tiene acceso a programas de formación continua, no sólo técnica sino también de gestión; el contenido de la formación se fija mediante entrevistas personales con cada trabajador. Varias intervenciones mencionaron la necesidad de una buena orientación a lo largo de toda la trayectoria profesional para que la formación no sea un mero cúmulo de horas. Es necesario que se evalúe el impacto que esta puede tener. En este sentido se indicó que es necesaria una evolución en el sistema de formación que consiga que no se trate solo de una continua recualificación para no perder el empleo. En relación con los posibles excluidos de un sistema marcado por la digitalización, se reconoció que, por el momento, no hay datos concretos sobre el impacto que tienen en el empleo los programas de competencias digitales

en distintos sectores. Aquí se plantea una cuestión de fondo que va más allá de los formatos de recualificación: ¿hasta qué punto la mayor productividad y la riqueza que se generen a través de la automatización pueden servir a todos, a través de la formación y de otras reformas que den acceso a todos a los beneficios de esa transformación?

En su conclusión, el director del seminario permanente, **Domingo Sugranyes**, recogió esta última pregunta, fundamental para la reflexión ética que busca realizar la Fundación Pablo VI. Dentro de los distintos caminos de acción que han ido emergiendo en las sesiones del seminario, el campo de la formación reviste un interés muy especial dado que es un campo en el que no suele haber oposición entre los agentes sociales, lo que debería permitir avances importantes.

Un aspecto esencial destacado en esta sesión es la conexión entre la fase educativa y la fase de aprendizaje permanente en la vida laboral: aun cuando no todo lo aprendido en la escuela o la universidad parece tener utilidad, sin embargo, la tiene porque pone los fundamentos de la capacidad de cualificación y de adaptación tan necesarias en la vida laboral.

Al hablar de la formación, en el contexto actual de transformación del trabajo, más que de las necesidades del mundo empresarial –que son esencialmente cambiantes– habría que invertir el planteamiento partiendo de la propia motivación del trabajador para recualificarse. En este sentido es esencial la idea de una cuenta individual que recoja certificaciones de la formación de cada persona. Aquellos que tienen que formarse deben asumir su papel prioritario, se debe promover esta necesidad entre los trabajadores, para que a su vez los programas formativos se adapten a ello.

Este planteamiento, que parte del propio trabajador, debería reflejarse también en la formación profesional y la formación profesional dual: aún queda mucho para aumentar su prestigio y hacer que el aprendizaje en la empresa sea el aspecto primordial, mientras que la parte educativa formal sea de apoyo.

Los planteamientos actuales aun sufren de una rigidez excesiva, provocada, entre otros motivos, por el miedo a la mala praxis. El ejemplo de las cooperativas, donde la formación es un elemento esencial de la participación empresarial, basado en entrevistas individuales, no es casual: se debe a un entorno en el que los que se van a formar son los actores protagonistas. Este es el requisito esencial de unas

reformas institucionales y de mentalidad imprescindibles, si se quiere abordar con éxito un mundo del trabajo en profunda y rápida transformación.

Listado de asistentes en la sesión del 15 de diciembre de 2022

1. Jesús Avezuela Cárcel, director general de la Fundación Pablo VI
2. Agustín Blanco, director de la Cátedra J. M. Martín Patino de la Cultura del Encuentro, Universidad Pontificia Comillas
3. Nuria Chinchilla, profesora de Dirección de Personas en las Organizaciones y titular de la Cátedra *Carmina Roca y Rafael Pich-Aguilera* Mujer y Liderazgo, IESE
4. Lorenzo Fernández Franco, Sociólogo y Profesor Jubilado de Sociología de la Empresa y de los Recursos Humanos, Universidad Complutense
5. Lucila Finkel, socióloga, Universidad Complutense Madrid
6. Raúl González Fabre, profesor, Universidad Pontificia Comillas
7. Arturo Lahera Sánchez, Profesor Titular de Ergonomía & Sociología del Trabajo, Universidad Complutense Madrid
8. Francisco Javier López Martín, exsecretario general, CCOO Madrid
9. Cynthia Montaudon, directora del Observatorio de Competitividad y Nuevas Formas de Trabajo, Escuela de Negocios, UPAEP Universidad
10. Almudena Pérez, directora de Proyectos de ADAMS Formación
11. Juan Manuel Sinde, presidente de la Fundación Arizmendiarieta
12. Domingo Sugranyes Bickel, director del seminario