

## **EL MODELO DE FORMACIÓN EN ESPAÑA: ¿EVOLUCIÓN O RUPTURA?**

Antonio Ramírez del Río  
Consultor de Gestión e Investigador Social

La información y la opinión expresada en los medios acerca de la crisis económica que atravesamos continúa siendo un espejo que refleja con dolorosa nitidez los defectos socio-económicos de nuestro país. Ello debería hacernos tomar mayor conciencia de la multitud de problemas que nos lastran y de cómo estos se relacionan entre sí para componer un todo. Un todo que es una problemática compleja y enmarañada, lejos de simplificaciones demagógicas. Ahora bien, introducciones al margen, como diría un amigo, el elefante es enorme y conviene comérselo a cachitos. Por tanto, haciendo un esfuerzo por parcelar la realidad, surge con fuerza un asunto poco debatido en comparación con otros: el modelo público de formación para el empleo vigente en España.

Comencemos por prestar atención a cómo conciben la formación los actores que la gestionan: las Administraciones, las organizaciones sindicales y las organizaciones patronales. Se trata de una concepción configurada como un conjunto de creencias que con mejor o peor fundamento están implícitas en nuestro modelo de formación. Para averiguar cuáles son debemos observar los hechos que acontecen. Por ejemplo, cómo se elaboran los planes de formación, cómo se determinan los criterios para la distribución presupuestaria de fondos, cómo se definen los objetivos formativos, cómo se evalúa la formación,... Es imposible entrar en el detalle de las ideas subyacentes a todas estas cuestiones en un artículo como el presente. Pero todavía podemos decir algo.

Partiendo de la experiencia profesional de muchos años, así como de la conclusión de diversos estudios en el ámbito de la formación: coexisten dos paradigmas o modos de actuar encontrados. En primer lugar, la formación entendida como beneficio social que debe tener la mayor difusión posible. Desde este punto de vista se considera que la formación es buena de por sí. Por consiguiente, se estima que no es preciso evaluar su impacto. A este modo de pensar le llamamos orientación al alcance. En contrapartida, como paradigma opuesto, se estima que la formación es una inversión a la que cabe exigirle un retorno, tanto en términos sociales como en términos económicos. Por tanto, como toda inversión, el valor de la misma es algo que no siempre debe darse por hecho sino que es preciso medir. A esta concepción de la formación la llamamos orientación al resultado.

Hasta ahora, y quizás durante demasiado tiempo, la visión predominante ha consistido en la orientación al alcance. Seguramente era lo adecuado debido a la escasa penetración socioeconómica de la formación. Pero hoy, esta visión está cada vez más cuestionada por los mencionados actores de la formación, es decir, Administraciones, sindicatos y organizaciones patronales. Más aún, si nos remitimos a los escasos estudios empíricos existentes —y sirva dicha escasez como prueba de la orientación dominante—, hay motivos para cuestionarse el valor de esta orientación. Por ejemplo, en un estudio reciente realizado por el autor, se pone de relieve cómo los participantes que se focalizan más en la formación que realizan, luego son más efectivos en el mantenimiento del empleo que aquellos que se dispersan más y realizan una mayor cantidad de acciones formativas. Es decir, no

por invertir mucho esfuerzo en formación se logra mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Además de los trabajadores, probablemente esta conclusión también sea cierta al referirnos a la mejora de la competitividad de las empresas. En efecto, que los programas formativos obedezcan a las necesidades reales del tejido socio-productivo conllevará un mayor retorno social para los trabajadores, y beneficio económico para la empresa.

Partiendo de estas premisas —compartidas por muchos gestores con independencia de su origen sindical o patronal—, se plantea la siguiente duda: ¿debemos avanzar hacia un cambio radical de modelo, o bien se trata de reformarlo con una solución evolutiva y menos drástica? Antes de formular una respuesta es necesario analizar qué estamos haciendo, cuáles son nuestros puntos fuertes y dónde cabe mejorar. Incluso preguntarnos cómo lo hacen en otros países. Pero tampoco conviene olvidar que la implicación de los agentes sindicales y patronales, aunque cuestionada, puede ser una fortaleza más que una debilidad. Se pueden destacar dos motivos de peso. Por un lado, desde un punto de vista político, la formación es un punto de encuentro para los agentes social, lo cual, es más conveniente que nunca en la actual situación económica. Por otro lado, desde un punto de vista operativo, el entramado de organizaciones sindicales y patronales tiene un alcance muy amplio en la geografía del Estado. Su estructuración micro-macro (organizaciones sectoriales y territoriales que se integran en otras de ámbito superior) proporciona un alto nivel de capilaridad distributiva. Esta base puede facilitar que la formación no sólo llegue más lejos, sino con mayor precisión. Con este fin, y no otro, cabe mantener "los canales de distribución" actuales. Por tanto, sindicatos y organizaciones patronales deberían continuar desempeñando un papel clave en la generación y distribución de la oferta formativa.

No obstante, también es clara la necesidad de cambiar la inercia de la gestión en favor del compromiso inequívoco con el resultado. Hacerlo supone todo un reto. En la actualidad, gobierno estatal o autonómico (según el caso), así como agentes sindicales y patronales, se hallan sumidos en una actividad de aplicación normativa y control administrativo que de por sí, probablemente consume un tercio de los recursos, si no más. Por no hablar de otras ineficiencias más mediáticas. En este contexto clama la necesidad de profesionalizar la gestión de la formación. En concreto, entablando una dinámica de evaluación de necesidades y evaluación del impacto como eje central de la gestión. Como consecuencia de todo ello, cabe esperar unos procesos más fluidos que reduzcan el trabajo administrativo y los recursos al servicio del control de los recursos. Pero sobre todo, es necesario una formación más rentable, tanto en lo social como en lo económico.

Madrid, 31 de marzo de 2011