

EL SISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO ANTE EL RETO DE UNA DÉCADA CON ESCASA CREACIÓN NETA DE EMPLEO

Es sabido que los sistemas de formación profesional deben orientarse principalmente a responder a las necesidades de cualificación del mercado de trabajo, y así consta en el marco normativo que conforma el sistema de formación para el empleo en España. Pero ¿qué ocurre cuando el mercado de trabajo entra en una situación de atonía, con escasa demanda de empleo por parte del sistema productivo generando dificultades para la absorción del conjunto de la oferta de recursos humanos produciendo elevadas tasas de paro? Y si ello se prolonga durante un periodo dilatado de tiempo ¿cuáles deberían ser las estrategias del sistema de formación para aportar perspectivas de futuro a la población y al mismo tiempo contribuir a promover una mayor dinámica de los mercados laborales?. En el contexto actual de la coyuntura económica española ¿cuáles son los retos principales del sistema de formación para el empleo para adaptarlo a la nueva situación de crisis-recuperación?. Estas son algunas de las preguntas que sería oportuno que centraran el debate sobre la formación profesional en el país.

Las perspectivas del mercado de trabajo para la próxima década

Hoy existe una radiografía bastante completa sobre cuál es la situación del impacto de la crisis económica sobre el mercado de trabajo aunque no hay el mismo nivel de consenso entorno a la previsión del proceso de recuperación y mucho menos sobre como abordarlo. El mayor consenso obtenido gira entorno a un objetivo ambicioso y genérico sobre la necesidad de reorientar el sistema productivo hacia una mayor competitividad, innovación y capacidad de generar mayor valor añadido.

Progresivamente se va consolidando un escenario, ampliamente compartido, de una recuperación lenta de las tasas de crecimiento que no permitirán una reabsorción rápida de los niveles de paro, previendo unos primeros años con escasa creación neta de empleo y una segunda fase deseable de mayor crecimiento pero que no llegará a compensar los niveles de paro anteriores a la crisis hasta dentro de una década.

Por la información disponible este contexto macro económico coincidirá con otros fenómenos y tendencias, algunas estructurales y otras provocadas por la misma situación de crisis, que influirán en gran manera en la dinámica del mercado de trabajo en los próximos años. Entre estas tendencias cabe destacar como las principales, y ya observables en estos momentos, las siguientes:

- Un intenso envejecimiento de la población que provocará una salida significativa de muchos trabajadores del mercado de trabajo, lo que producirá una demanda de sustitución también elevada aún a pesar del posible retraso de la edad de jubilación compensando sólo parcialmente el volumen de salidas. Ello significaría que a pesar de que los stocks de

empleo se mantengan estables o con escasa tendencia al incremento, los flujos de entrada y salida del mercado podrían llegar a ser intensos.

- Una importante dinámica de cambio sectorial y ocupacional por los impactos diferenciales de la crisis en los sectores y las ocupaciones y su diferente posición en el proceso de recuperación económica, lo que requerirá importantes procesos de recualificación y recolocación de la población en el mercado de trabajo. La dirección de estos cambios seguirá reforzando el movimiento desde los sectores de la construcción e industriales hacia los sectores de servicios, especialmente los de mercado.
- Una tendencia a mayores requerimientos de cualificación tanto para cubrir los empleos de nueva creación como para los de sustitución, y tanto para cubrir los de niveles elevados de cualificación como para los de cualificación media o baja, debido a los desequilibrios entre oferta y demanda y a la incorporación de nuevas tecnologías y a la mayor complejidad de una economía más competitiva, lo que presionará la oferta formativa para que provea mayores contingentes de formación.
- Una variación en la estructura de cualificación de los empleos con la tendencia al incremento de los empleos de mayor cualificación requerida y de los de menor cualificación (aunque con una intensidad menor), paralelamente a una reducción de los niveles intermedios. Lo que podría ocasionar una reducción de los incentivos a la formación profesional de nivel secundario en las zonas con un desarrollo mayor de la formación profesional.
- Unas desiguales oportunidades en el mercado de trabajo en función del nivel de formación de la población, constatándose mayores oportunidades tanto de acceso al empleo como en su mantenimiento en la medida que se dispone de mayores niveles educativos, lo que presionará la oferta formativa de los niveles medios y superiores de formación.
- Riesgos de agravación de la sobrecualificación de ciertos sectores y ocupaciones, especialmente en los primeros años de acceso al mercado de trabajo, con mayores riesgos de “quedar atrapado” en esta situación con el paso de los años para ciertos colectivos, lo que producirá mayores niveles de frustración entre los que hayan invertido en enseñanzas largas.
- El incremento de la demanda de formación profesional inicial como vía alternativa a las dificultades de acceso al mercado de trabajo, pero también por la llegada de generaciones jóvenes de inmigrantes con una propensión mayor a dirigirse hacia los estudios profesionales y una mejora de los niveles de rendimiento de las enseñanzas obligatorias así como por una mayor visibilidad de las mejores oportunidades de inserción laboral de los graduados de los ciclos formativos, lo que también presionará a la provisión de plazas en los ciclos de formación profesional.
- La coexistencia de elevadas tasas de paro con escasez de oferta de mano de obra cualificada en algunos sectores u ocupaciones emergentes con elevados niveles de innovación para las cuales aún no se habrán generado en el mercado las competencias profesionales necesarias.

- El incremento de los colectivos con dificultades de inserción en el empleo por inadecuación de su empleabilidad a las nuevas condiciones del mercado de trabajo lo que producirá aumentos del colectivo de parados de larga duración.

El conjunto de estas tendencias configuran una década de dificultades para el empleo, de fuertes cambios y transformaciones que afectarán tanto al flujo como a las necesidades de cualificación, pero también justamente por la misma dinámica de cambio, ofrecerá amplias oportunidades de empleo especialmente para aquellos que dispongan de niveles medios y elevados de formación y una correcta especialización de cualificaciones acorde con la evolución de la demanda de competencias del sistema productivo.

Es cierto que el ambicionado proceso de cambio del modelo productivo es aún incierto, aunque aparecen ya tendencias que apuntan hacia este proceso, si se observan los sectores emergentes generadores de empleo neto en estos momentos, por lo que dependerá del grado de profundidad del cambio y de su ritmo el que las demandas de nuevas competencias profesionales se orienten en un sentido u otro.

Este escenario con incertidumbres y dificultades pero también con oportunidades y esperanzas de cambio, es el que es, y por lo tanto la mejor posición ante esta situación es abordar claramente como adaptar los instrumentos existentes y si es necesario generar nuevos instrumentos de intervención para reconducir lo antes posible la situación y acelerar lo máximo el proceso de recuperación. La peor actitud es no hacer nada. Hay márgenes para evitar los peores impactos y para aprovechar las oportunidades y sobretodo para acelerar los procesos de cambio y sacar el máximo provecho de la situación.

El escenario y las tendencias apuntadas sitúan claramente a la formación como uno de los elementos claves del periodo y presentan un conjunto de retos al sistema de formación.

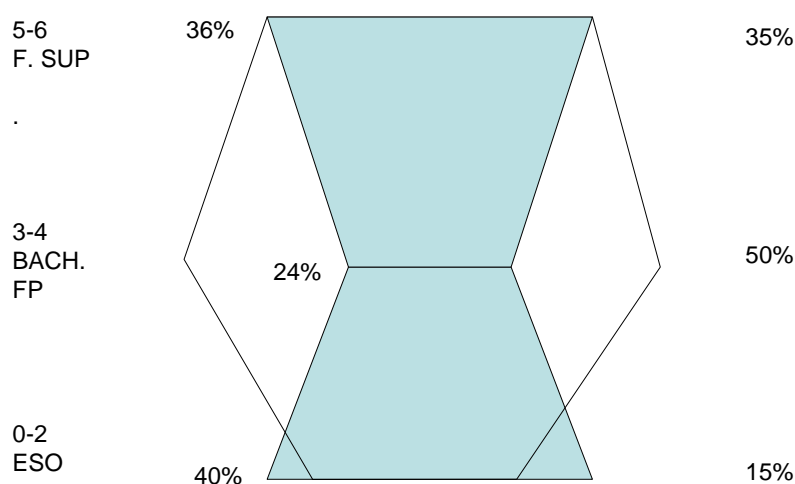
Queda claro que las mayores oportunidades de la población en el mercado de trabajo estarán relacionadas con los niveles de educación y con una adecuada especialización en concordancia con las nuevas demandas de competencias del tejido productivo, y que las turbulencias en los mercados de trabajo por los amplios y profundos procesos de cambio, afectarán a muchas personas que deberán recualificarse y adaptarse a la nueva situación.

Por otra parte, España presenta un déficit de cualificación de su población ocupada, en comparación con la media europea, de 18 puntos. Si se considera que el modelo productivo español debe evolucionar lo antes posible hacia un modelo más competitivo y se considera dicho modelo más parecido a la media europea, quiere ello decir que España no posee en estos momentos la cualificación suficiente de sus recursos humanos para poder consolidar un cambio en la orientación de su modelo productivo. Esta es la principal y la más grave consecuencia del análisis de la situación actual. Si las cartas para la recuperación económica del país se juegan en el cambio del modelo

productivo, éste no es posible con la actual estructura de la cualificación de la población activa. Si los recursos humanos han de jugar un papel de impulsor del cambio para contribuir a su aceleración y no generar cuellos de botella en el proceso hay que concluir que los recursos humanos españoles no están suficientemente preparados para esta misión.

Si se toma como referente el estudio realizado por la Comisión Europea y por el CEDEFOP sobre la previsión de la cualificación en Europa para el 2020¹, y se compara con la situación actual española, aparece claramente que el déficit más importante se encuentra en los niveles de la enseñanza secundaria post-obligatoria en la que la distancia entre la situación actual y la esperada a nivel europeo es de más del doble. Por el contrario, en los niveles bajos, el exceso español es de 25 puntos, destacándose una correcta proporción en los niveles superiores deseables. La proyección europea de la estructura de cualificación de la población ocupada apunta a un 35% de cualificación elevada, un 50% de media y solo un 15% de baja.

Estructura de cualificación española comparada con la previsión europea 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Eurostat, UE y CEDEFOP

Así las cosas, los retos que se plantean al sistema de formación en España son bastante evidentes:

- Desarrollar un eficiente sistema de observación y seguimiento del mercado de trabajo para poder obtener las informaciones que permitan reducir el grado de incertidumbre actual y poder detectar las transformaciones y los cambios en las demandas de cualificación y competencias del sistema productivo.
- Aumentar el nivel educativo y de formación de la población activa, no solamente de las nuevas generaciones sino también de la población

¹ CEDEFOP. New skills for new jobs.

adulta ya integrada en el mercado de trabajo, especialmente en los niveles intermedios.

- Tener la capacidad flexible para orientar, recualificar y recolocar a importantes colectivos de trabajadores que se verán afectados por las turbulencias del mercado de trabajo.

Sintetizando: observar, formar y orientar a volúmenes importantes de personas y con impactos rápidos en el corto plazo son los retos claves del momento. Por el volumen de las personas que requerirán respuestas adecuadas del sistema de formación y por la premura del tiempo en el que se deberá actuar si se desea que los esfuerzos que se desplieguen tengan impacto en el proceso de reconducción del sistema productivo, los retos son de altura y requerirán voluntad política, un consenso general el más amplio posible y la movilización de recursos.

Como en todos los momentos críticos, la actual coyuntura puede considerarse como una gran oportunidad para dar un salto en la capacidad del sistema de formación para dotar al país de los recursos humanos que requiere su ambición de bienestar, aprovechando la ocasión para revisar aquellos elementos que han quedado anquilosados u obsoletos.

¿Cuáles son los puntos fuertes y los débiles del sistema de formación para el empleo para afrontar la situación?

Ante los retos planteados cabe preguntarse si el sistema de formación está preparado para responder adecuadamente y cuales son los puntos fuertes que pueden aportarse y las debilidades que cabría superar.

España posee un sistema de formación con una estructura simple, que funciona razonablemente bien, homologable a los sistemas europeos, pero cuyo principal punto débil es su escaso desarrollo, es decir forma a pocas personas. La cuestión pues, no radica en la estructura del sistema sino en sus objetivos y en algunos aspectos de su funcionamiento. Históricamente se ha heredado una desconfianza hacia la formación profesional que contribuye a una cierta propensión a plantear como prioritarias las reformas estructurales del propio sistema, en vez de mejorar aquello que no funciona y consolidar lo que da buenos resultados. Sería oportuna una mayor confianza en las fortalezas y potencialidades del propio sistema. Pero también es cierto que para poder llegar a más personas surgen una serie de obstáculos que sería necesario abordar para conseguir una mayor eficacia global del propio sistema. Para formar a más personas no solamente es una cuestión de recursos. Para que estos recursos sean eficaces es necesario introducir algunos cambios en la gobernanza del sistema para dotarlo de mayor flexibilidad y mayor capacidad de adaptación a las demandas del mercado laboral. Pero en su estructura básica el sistema esta suficientemente capacitado para responder a los nuevos retos.

El sistema de formación es plural y está ampliamente descentralizado presentando una riqueza de implicación de actores diversos que constituye uno

de sus puntos fuertes sin que se aprovechen suficientemente a fondo las ventajas de esta estructuración.

En cambio la dimensión sectorial está perdiendo fuerza por una burocratización y excesiva dispersión de sus actores lo que le está alejando del ámbito de la negociación colectiva que debería constituir el mecanismo de innovación y adaptación constante a las necesidades del sistema productivo, especialmente de las pequeñas y medianas empresas. Existe en el campo de la formación continua un número excesivo de paritarias sectoriales que no acaban de jugar el papel de coordinación e impulsión del sistema de formación para el empleo e introducen interferencias no deseables en la organización de la oferta formativa. Además la dimensión sectorial no está articulada con la dimensión territorial del sistema.

Si la implicación de un abanico amplio de actores constituye uno de los puntos fuertes del sistema, en cambio introduce complejidad, lo que no debería constituir un problema en si mismo si hubiera un consenso sólido sobre los objetivos y sobre la articulación de los actores entre si. Un sistema de estas características requiere un fuerte liderazgo compartido y aceptado por todos para asegurar una correcta coordinación y articulación entre todos los actores. Actualmente, la falta de este consenso es el que está bloqueando la capacidad del sistema de evolucionar y adaptarse flexiblemente a los cambios del contexto socio-económico.

Un elemento importante de esta dificultad de consenso reside en la bicefalia existente en la coordinación del sistema de empleo entre la formación dirigida a los parados y la dirigida a los empleados. Desde el decreto² de unificación de ambos en un solo sistema de formación no tiene sentido mantener dos organismos separados para la gestión de cada una de los antiguos subsistemas de formación ocupacional y continua. Esta bicefalia se reproduce en muchas de las comunidades autónomas lo que complica aún más el panorama y se traslada a la organización y gestión de la formación sin una coordinación entre ambos exsubsistemas.

Si a esta situación se le añade la falta de mecanismos consensuados de evaluación que permitan detectar las deficiencias y avanzar las soluciones, el resultado es el de una excesiva duplicidad y dispersión de actuaciones que resta eficiencia al conjunto del sistema y lo aleja de la dinámica de cambio de la realidad productiva y una falta de información que facilite la orientación global del propio sistema.

El sistema de formación español está evolucionando hacia la consolidación de 17 sistemas autonómicos que tienden a dotarse de todos los mecanismos y elementos necesarios para gestionar un sistema regional de formación, lo que seguramente es apropiado y necesario para pasar de un sistema regional de gestión a la elaboración de políticas autonómicas de formación. Ello significaría una riqueza y una mayor capacidad de acción y de cercanía a las necesidades y a la movilización de actores más próximos al terreno si se encuadrara en un

² Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo por el cual se regula el subsistema de formación profesional para la ocupación, publicado en el BOE de 11 de abril de 2007.

conjunto de objetivos consensuados y compartidos entre autonomías y actores estatales y sectoriales que establecieran las sinergias de la colaboración entre ellos. De la misma forma que la colaboración entre estados a nivel europeo ofrece sinergias evidentes, con mucha más razón la articulación de los sistemas autonómicos en unas estructuras estatales compartidas ofrecería una mayor eficiencia y una mayor implicación de todos los actores a todos los niveles, lo que facilitaría que el sistema fuera capaz de llegar mucho más lejos de lo que se ha conseguido hasta ahora.

La cuestión está en encontrar un punto de acuerdo entre la posición de una simple coordinación entre los sistemas autonómicos de formación y la posición jerarquizada entre la función reguladora estatal y la ejecución de la gestión autonómica. Ambos extremos presentan dificultades y disfunciones. Hoy se tiene una visión amplia de lo que puede dar de sí cada una de esas posiciones después de varias décadas de funcionamiento de la actual estructura del sistema, lo que debería facilitar un mayor pragmatismo en la búsqueda de una solución adecuada.

Hay que encontrar el punto de equilibrio en el que las comunidades se sientan partícipes de los objetivos globales del sistema a nivel estatal porque participan en su elaboración y por lo tanto asumen su consecución en la ejecución en sus propios territorios, y por otro lado, los actores estatales son reconocidos en su papel de liderazgo y coordinación estatal del conjunto del sistema.

Así pues se pueden resumir los principales retos del sistema en el nivel de su gobernanza en:

- Compartir objetivos entre los actores del sistema
- Aclarar funciones de coordinación
- Definir compromisos por parte de todos los actores
- Consensuar criterios de distribución de los recursos financieros
- Simplificar procedimientos de ejecución y justificación de los programas
- Consensuar mecanismos de evaluación de resultados e impactos
- Flexibilizar la adaptación a las necesidades territoriales y sectoriales

Propuestas para priorizar la contribución del sistema de formación para el empleo a la recuperación económica.

Enfocar los retos en el nivel de la gobernanza para mejor poder movilizar los recursos del sistema y orientarlos hacia la contribución a la recuperación económica es el mensaje principal de la presente reflexión.

Dado que el tiempo político es escaso y los recursos también habrá que priorizar aquellos aspectos que tengan un mayor impacto en la recuperación económica y que por lo tanto justifican la movilización de recursos y esfuerzos.

Las prioridades se podrían fijar a tres niveles:

- a) El nivel de la gobernanza. Los principales aspectos a plantear serían:

- Clarificar el papel de los actores del sistema de formación para el empleo entre administraciones estatales, agentes sociales y comunidades autónomas.
- Concentrar en un solo organismo la coordinación de todo el sistema de formación para el empleo.
- Consensuar objetivos operativos entorno a un tercer plan nacional de formación profesional en el marco de un Consejo General reactivado y con mayores competencias como órgano máximo del sistema de formación.
- Promover contratos programas con las autonomías para la gestión de los sistemas autonómicos.
- Consensuar mecanismos de evaluación del conjunto del sistema tanto a nivel estatal como autonómico.
- Flexibilizar y reforzar la capacidad de programación de las autonomías para adaptarse mejor a las necesidades de los territorios teniendo en cuenta la dimensión sectorial.
- Reforzar y dinamizar el papel a nivel estatal de los sectores para adaptarse mejor a las necesidades del tejido productivo y a la estructura de la negociación colectiva.

De forma operativa estos aspectos podrían concretarse en:

- Aprovechar la renovación del Acuerdo Nacional de Formación Profesional para el empleo para darle de forma efectiva la dimensión global sobre toda la formación para el empleo, incorporando en el acuerdo a las Comunidades Autónomas. En este acuerdo podría también considerarse a la FTFE como la entidad colaboradora del SPEE para la gestión de toda la formación para el empleo y no solamente para la formación para los empleados. Debería aclararse el papel de la Comisión Estatal de formación para el empleo en relación al Consejo Nacional de la Formación Profesional, concentrando el primero en el subsistema de formación para el empleo y el segundo para el conjunto del sistema de formación. Manteniendo la estructura actual de los programas de formación se podría dedicar la formación de demanda gestionada estatalmente a través de las bonificaciones de las cuotas y la formación de oferta gestionada por las comunidades autónomas a través de un contrato programa basado en un reparto de recursos por indicadores objetivos y en una programación propuesta desde las comunidades autónomas entorno a unos compromisos de objetivos generales consensuados entre todas las partes.
- El acuerdo podría también replantear el funcionamiento y la gestión de la FTFE delimitando más claramente las competencias de cada órgano y dotando a la gerencia de mayor capacidad de acción y decisión.
- Los agentes sociales deberían participar en los órganos de decisión pero no en lo ejecutivos que deberían recaer en una gestión profesionalizada y contractualizada no funcional. Además de su presencia y participación en los órganos de dirección los agentes

sociales deberían asumir una función de promoción y difusión del sistema de formación para el empleo, con objetivos claros de ampliación del acceso a la formación por parte de los colectivos de trabajadores y de empresas más alejadas del sistema y de incorporar la formación a la negociación colectiva. Los costes de esta función debería estar financiada por los presupuestos de la FTFE. No se trata de reducir la participación ni el poder de los agentes sociales en el sistema cuya presencia continua siendo clave para su buen funcionamiento, sino de reorientar su participación a su aportación consustancial a su misión como agentes sociales.

- Las comisiones paritarias deberían racionalizarse en cuanto a su número y su función en relación con la negociación colectiva y con la función de promoción e innovación en el ámbito sectorial. Las paritarias deberían ser el eslabón de coordinación con el Sistema Nacional de Cualificaciones para la renovación continua del Catálogo y con el Observatorio Nacional de las Ocupaciones. De ellas podrían depender unas unidades sectoriales de innovación de los contenidos formativos (hoy mal llamados centros de referencia). Es decir, los sectores más cercanos a la evolución y a los requerimientos de las competencias profesionales del tejido productivo deberían ser los impulsores del seguimiento, promoción e innovación de los contenidos formativos basados en competencias y por lo tanto cumplir el papel de asesores en materia de contenidos de la oferta formativa del conjunto del sistema. Podrían informar sobre la adecuación a necesidades de los contratos programas con las autonomías. Su ámbito de actuación debería ser el estatal a condición de incorporar la diversidad del tejido productivo territorial.
- La gestión de la totalidad de la formación de oferta tanto para empleados como para parados en un único sistema operativo de formación en manos de las comunidades autónomas permitiría flexibilizar la asignación de recursos según las necesidades de los territorios y de forma consensuada entre todos los actores, ampliando la cobertura de la formación. En todo caso, debería ampliarse los recursos dedicados a la formación proviniendo de la reforma de las políticas activas relacionando mejor las prestaciones pasivas a actividades formativas. Los contratos programas entre el nivel estatal y el autonómico debería constituir el compromiso mutuo de programación y de financiación para la consecución de unos objetivos verificables en materia de formación establecidos y consensuados a nivel estatal con el conjunto de los actores del sistema entre los que se deberían incluir las comunidades autónomas. Así pues, a nivel estatal podrían establecerse unos marcos de programación basados en objetivos y recursos pero dejando el nivel de programación operativo en manos de las comunidades autónomas, con lo que se mejoraría la adaptación a necesidades y su justificación posterior, siempre que exista un mecanismo de compromiso sobre resultados en relación a objetivos y un mecanismo de información y evaluación eficaces.
- Finalmente la elaboración de un Tercer Programa Nacional de Formación Profesional en el seno del Consejo Nacional de

Formación Profesional permitiría avanzar en la articulación de todo el sistema y en la dinamización del papel del Sistema Nacional de Cualificaciones como garante de la coherencia global del sistema y de su adaptación a los requerimientos de competencias del tejido productivo, así como desarrollar mecanismos legitimados y eficaces de certificación profesional y reconocimiento de la experiencia profesional.

b) El nivel de la eficacia. Cabría concretar en objetivos medibles los resultados a los que aspira el sistema de formación. Se proponen los siguientes:

- Duplicar la población ocupada con un nivel mínimo de enseñanzas secundarias postobligatorias hasta un 50% de la población ocupada
- Reducir drásticamente la población ocupada con niveles máximos de escolaridad obligatoria hasta un 20% de la población ocupada.
- Aumentar substancialmente el ratio de parados en formación hasta llegar a un 30% de cobertura.
- Conseguir que el 85% de los jóvenes completen una educación secundaria o superior.
- Conseguir que el 15% de la población ocupada siga anualmente una acción formativa.

Esos objetivos debidamente programados en el tiempo podrían formar parte de un plan de choque que pusiera el acento en la cualificación de los recursos humanos para adaptarlos a los nuevos requerimientos de la recuperación económica y que podría articularse con la reforma de las políticas activas de empleo. Este plan de choque fortalecería la esperanza de una recuperación positiva y abriría las puertas a que la población vislumbrase su participación en dicha recuperación.

Dicho plan debería precisar de forma consensuada los colectivos, los sectores y las ocupaciones y los territorios prioritarios y abarcar tanto parados como empleados que requieren recualificación. Habría que definir un equilibrio entre el corto y el largo plazo y entre las diferentes disyuntivas que se presentan. Por un lado el apoyo a los sectores emergentes y generadores de empleo a corto plazo para que los motores del empleo tiren al máximo de la generación neta de empleo, dotando a esos sectores y ocupaciones de la mano de obra cualificada que requieren. Y por otro lado el apoyo a los colectivos con mayores dificultades y con un menor nivel de cualificación para que no se queden descolgados del proceso de cambio, contribuyendo a reforzar su nivel de cualificación del nivel I y II hacia el III. Ambas prioridades son claves para el futuro del empleo en el país, pero necesitan estrategias y mecanismos de formación diferenciados. En ambos casos se trata de relacionar estrechamente la formación a las oportunidades de empleo ya sea en los sectores emergentes o bien en programas de empleo a nivel local. Este puede ser el criterio básico para priorizar la oferta de formación.

Desde la formación inicial habría que ampliar las plazas de formación para aprovechar el tirón actual de demanda actualizando el mapa de los recursos y la racionalización de la planificación de la oferta así como incentivar y motivar con programas específicos la continuidad de los estudios después de la ESO y los programas PCPI ofreciendo una plaza para todos los jóvenes con dificultades para obtener el graduado de ESO. La potenciación de los centros integrados en una única red ya sea de educación o de trabajo, ya sean privados o públicos, removiendo los obstáculos (generalmente administrativos) que aún quedan para su desarrollo, facilitaría la consecución de los objetivos y permitiría aprovechar mejor los recursos y extender la red de centros en el territorio.

El plan de choque debería estar abierto durante todo el año para no depender de convocatorias que interrumpen y segmentan la oferta formativa y para poder responder con mayor celeridad a las necesidades de trabajadores y empresarios y gestionar de forma más eficiente los recursos.

El plan establecido de nivel estatal debería abarcar a un número significativo de personas para ocasionar un impacto suficiente en el tejido productivo y movilizar entorno a él al conjunto del sistema y de los actores generando un consenso que permita desbloquear las disfunciones en el nivel de la gobernanza identificados.

c) El nivel de la calidad. La capacidad de adaptación del sistema a su entorno se puede medir en parámetros de calidad del desarrollo de las competencias profesionales requeridas por el tejido productivo. A mejor adaptación a las competencias requeridas mayor calidad del sistema. Siguiendo esta óptica se detallan algunas acciones a desarrollar en este campo:

- Es necesario mejorar la calidad de la formación del profesorado y el grado de su relación con el entorno productivo de las empresas. Los contratos programas autonómicos deberían introducir programas específicos de formación y reciclaje del profesorado que cuente con estadías e intercambios con las empresas.
- Diseñar programas que faciliten la incorporación anticipada de los jóvenes al mercado de trabajo con programas de especialización en contexto empresarial, especialmente en aquellos sectores generadores de empleo, lo que promovería la anticipación de la contratación posterior. Un programa tipo planes de empleo para menores de 25 años y para sectores emergentes podría ser un planteamiento adecuado.
- Debería ampliarse la implicación de las empresas en ofrecer espacios de entrenamiento de las competencias para todo tipo de personas en formación, jóvenes y adultos. Una significativa desgravación fiscal a las empresas que colaboraran en dicha función tendría un efecto incentivador sin demasiado coste.

- Un programa de apoyo a la innovación en los centros de formación como espacios de referencia para la actualización y desarrollo de las competencias claves y específicas de la población y las empresas incorporaría incentivos para un cambio de concepto en el funcionamiento y organización de los centros de formación.
- Impulsar una reestructuración de la función de observación de la evolución de los requerimientos de competencias profesionales. La unificación de los actuales observatorios de las cualificaciones y de las ocupaciones y su transformación en un instrumento útil y eficaz para prever y seguir los cambios en el sistema productivo articulado con los mecanismos de observación que algunas comunidades autónomas han desarrollado, es una tarea urgente sin la cual difícilmente se puede adaptar la oferta formativa a las necesidades de la demanda. Sería recomendable la integración de dicho observatorio en el Sistema Nacional de Cualificaciones para proveer la información necesaria para su continua actualización y adaptación.

Entre todos los actores del sistema hay una conciencia generalizada de la urgencia de responder con una propuesta eficaz a los retos del presente y a pesar de los escasos márgenes temporales, políticos y económicos hay espacio suficiente para una acción conjunta y consensuada que sea creíble y que suponga un referente para los esfuerzos que habrá que hacer para acelerar y consolidar la recuperación económica en los próximos años.

Oriol Homs
Director General
Fundació Círem

20-12-2010