

Una valoración de la situación de la Formación Ocupacional en Extremadura a través de los actores sociales

A valuation on the situation of the Occupational Training in Extremadura through social players

Rocío BLANCO GREGORY*, José Antonio PÉREZ RUBIO**

Universidad de Extremadura
Facultad de E. Empresariales y Turismo. Departamento de Economía Aplicada
y Organización de Empresas. Área de Sociología
rblanco@unex.es

RESUMEN

La comunicación está centrada en los resultados sectoriales de un Proyecto de Investigación Nacional sobre la Formación como factor estratégico de la cultura empresarial en regiones españolas objetivo n.º 1. Estos resultados sectoriales están basados en una metodología de investigación cualitativa y se refieren a la Región de Extremadura.

Se pretende exponer la importancia de la formación de los recursos humanos para el desarrollo del tejido empresarial y, en general, para el desarrollo socioeconómico de la región. Con ello, se analiza la incidencia de los sistemas de formación articulados, principalmente, a los programas de la U.E.: formación ocupacional y formación continua, relacionados con la capacitación y el desarrollo del capital humano.

El factor de la formación es requisito indispensable en el entorno socioeconómico actual y futuro, debido a la rapidez con la que se producen los cambios en la sociedad y, con ello, en las organizaciones empresariales; cambios tecnológicos, de gestión y sociales, referidos a los conocimientos, habilidades y aptitudes de los individuos que forman parte del mercado laboral y de las propias organizaciones.

Desde esta perspectiva, se trata de analizar los principales problemas en materia de formación y las necesidades existentes y ver cuál es la situación actual en cuanto a la oferta y la demanda de formación en Extremadura.

Para ello, los objetivos de esta comunicación son:

1. Detectar las disfuncionalidades existentes entre la oferta y la demanda formativa.
2. Desvelar el papel de los actores, principalmente de sindicatos y empresarios, en los tipos de F.O. y F.C.
3. Analizar el papel de los centros de colaboración en la F.O. y la F.C.
4. Funciones de la F.O. y la F.C. en una región con débil tejido empresarial como Extremadura.

PALABRAS CLAVE

Formación
Desarrollo
Formación
Ocupacional
Formación
Continua
Centros de
formación
Actores
Sociales
Recursos
Humanos

* Prof. Asociada de Sociología.

** Catedrático de Sociología.

ABSTRACT

This article focuses on the sectorial results of a National Research Project about Training as strategic factor in the business culture of the Spanish regions target n.º 1. These sectorial results are based on a qualitative methodology of research and refer to the Region of Extremadura.

It intends to expound the importance of the human resources training for the development of the business weave and, in general, for the socio-economic development of the region. Having this into account, the incidence of the systems of training articulated, mainly, to the EU programmes is analyzed: occupational training, continuous training, in relation to the qualification and development of human resources.

The training factor is an indispensable requirement in the current and future socioeconomic environment, due to the rapidity that changes happen in society, and with it, in the business organizations; technological, management and social changes, in relation to the qualifications and abilities of the members that are part of the labour market and of the organizations themselves.

From this perspective, our objective would be to analyze the main problems in the training issue and the existing needs, and to observe which is the present situation in relation with the supply and demand of training in Extremadura.

For that, the objectives of this article are:

1. To find out existing problems in the supply and demand.
2. To reveal the role of players, mainly of trade workers and employers, of type Occupational Training y Continuous Training.
3. To analyze the role of the centres of contribution in the Occupational Training and the Continuous Training.
4. Functions of the Occupational Training and Continuous Training in a region with a weak business weave as Extremadura.

KEY WORDS

Training
Development
Occupational
Training
Continuous
Training
Training
Centres
Social players
Human
Resources

SUMARIO 1. Introducción. 2. Análisis de la estructuración de la oferta. El protagonismo de los centros colaboradores. 3. Destinatarios de la formación. 4. Motivaciones para demandar formación. 5. La demanda de cursos. 6. A modo de conclusión. 7. Referencias bibliográficas.

1. Introducción

El artículo está centrado en los resultados sectoriales de un «*Proyecto de Investigación Nacional sobre la Formación como factor estratégico de la cultura empresarial en regiones españolas objetivo n.º 1*»¹.

¹ El equipo investigador está dirigido por D. Juan Monreal Martínez, profesor de la Universidad de Murcia. En él intervienen diez grupos de investigación de diez universidades que representan a las diez regiones objetivo n.º 1. Siendo estas notas una parte de los resultados obtenidos en la investigación llevada a cabo por el grupo de investigación de la Universidad de Extremadura. Estos resultados sectoriales están basados en una metodología de investigación cualitativa y se refieren a la Región de Extremadura. Para ello hemos contado con la colaboración de una serie de testigos privilegiados en el ámbito de la formación profesional extremeña:

— **José María Barrera Martín-Merás:** Director de Programas del Patronato de Formación. Organismo Autónomo del Ayuntamiento de Coria (Cáceres).

Unánimemente es aceptada la evidencia de que la formación es un factor de peso para el progreso social y económico de un país o, en este caso, de una región. Sin embargo, los tipos de formación y los segmentos sociales a los que ésta va destinada nos inducen a reflexionar en el siguiente sentido:

- por un lado, la *formación reglada* que tiene diversos destinatarios, y según se divida en formación profesional o «formación para la universidad», tendremos un sesgo social a partir de quien acceda a ella²;
- por otro lado, la *formación no reglada*, en la que se incluyen la Formación Continua y la Formación Ocupacional. Destinada al reciclaje y formación para las empresas, en el caso de la primera, y la F.O. que tiene la misión de incorporar al mercado de trabajo a los grupos sociales que han sido relegados por el sistema de la educación reglada y a aquellos que no tuvieron oportunidad de acceder al sistema escolar.

Es evidente que la F.C. estará más en consonancia con la demanda de un tejido empresarial consolidado y en función de las necesidades de adaptación de las empresas a los continuos cambios relacionados con la introducción de nuevas tecnologías, sistemas de producción, formas de organización del trabajo, etc. Mientras que la F.O. estaría más en relación con las necesidades sociales de promocionar al empleo a aquellos que han quedado fuera de la demanda empresarial por falta de capacitación o, simplemente, porque no existe tal demanda.

Es por eso que la F.O. tiene tanta importancia en regiones que no tienen un complejo industrial y de servicios suficientemente fuerte, y dónde este tipo de oferta de formación para el empleo queda en manos, casi exclusivamente, de la Administración Pública.

En líneas generales, el diagnóstico de Extremadura es que es una región mayoritariamente rural y su economía, sustentada principalmente en el sector agrario, presenta unos importantes desajustes estructurales y un profundo desequilibrio que la incapacitan para poder competir en los mercados interregionales e internacionales. La adaptación a la nueva situación relacionada con los cambios en las explotaciones agrarias, en las estructuras de las empresas, en los

Miguel Coque Durán: Secretario Regional de Formación de CC.OO., miembro de la Comisión Paritaria del FORCEM en Extremadura.

- **Carmen Castro Redondo:** Secretaria General de la Ejecutiva Regional de U.G.T., miembro de la Comisión Paritaria del FORCEM en Extremadura, presidenta de la Fundación para la Investigación y el Desarrollo en Extremadura, miembro del Patronato de la Fundación IFES (Instituto de Formación y Estudios Sociales).
- **Constancio Rodríguez Martín:** Administrador del Gabinete de Análisis y Estudios Sociales «Terra, S.L.». Responsable del Proyecto del I Plan de Empleo de la Junta de Extremadura. Experto en formación para programas LEADER y PRODER.
- **Francisco Martín Giraldo:** Presidente de la Comisión Territorial de Formación continua de FORCEM. Presidente de la Federación de Centros Privados de Formación y representante de esta federación en las negociaciones con la Junta de Extremadura dentro del Plan de Empleo.
- **Juan González Menor:** Director General de Empleo de la Junta de Extremadura.
- **M.ª Teresa Hernández Muñoz y Manuel Martín Sánchez:** Técnico en Formación y Técnico en Desarrollo Local, respectivamente, de la Federación Extremeña de Municipios y Provincias.

² Son ya conocidos los estudios de analistas como Passeron, Baudelot, Establet y otros.

modelos de gestión y organización, en el acceso a nuevas tecnologías, en la legislación nacional y comunitaria, etc., han incidido en la composición de la población activa que ha venido experimentando un continuo retroceso. En la actualidad, la mayoría de la población rural joven se encuentra obligada a realizar otras tareas económicas debido, fundamentalmente, a las carencias de cualificación profesional y a la falta de empleo estable.

No obstante, hay que afirmar que las empresas y cooperativas advierten un incremento en las necesidades de cualificación debido a los cambios mencionados, a la adaptación de sus actividades a las nuevas necesidades y a la diversificación sectorial, lo cual ha dado lugar a que surjan nuevas actividades alternativas y complementarias. El ejemplo paradigmático puede ser el Turismo Rural, que se está consolidando como un nuevo sector en esta última década y que ha provocado un espectacular crecimiento y desarrollo de la economía rural, hecho que debe repercutir de modo directo en la evolución y en la demanda de nuevas competencias y perfiles profesionales.

De este modo, el medio rural tiene que adaptar sus actividades a las nuevas necesidades y a diversificar su producción. Pero hay que ser conscientes que a pesar de la incorporación de las nuevas tecnologías, a pesar de la adaptación a los nuevos sistemas de producción, etc., la eficacia en está tremendamente condicionada, desde el punto de vista sociológico-empresarial por la calidad de los *recursos humanos*. Con lo cual se hace evidente la imperiosa necesidad de consolidar las actuaciones en materia de *formación*, que favorezcan la adaptación, el reciclaje y la puesta a punto de las cualificaciones, cuestión sobre la que se especula mucho pero que todavía no se ha materializado de forma eficaz y operativa.

En esta exposición, nos centramos primordialmente en la Formación Ocupacional (en adelante F.O.) debido a que es el tipo de formación que más va a caracterizar la oferta y demanda formativa en Extremadura.

La F.O. está configurada como el recurso formativo prioritario para facilitar y mejorar las cualificaciones profesionales al conjunto de la población activa, intentando así, responder a las exigencias y ajustes que se producen en el mercado de trabajo a nivel sociolaboral, tecnológico y económico.

2. Análisis de la estructuración de la oferta. El protagonismo de los centros colaboradores

El análisis de las entrevistas a «testigos privilegiados» en Extremadura nos induce a destacar los siguientes aspectos:

1º) La problemática de la adaptación de la oferta formativa a la demanda.

Existe una creencia generalizada, de hecho, sobre la inadecuación de la oferta a la demanda social en relación con los cursos de F.O. ¿Qué se entiende por inadecuación para estos informantes?. Por inadecuación se entiende:

- a) Aceptación del modelo de desarrollo vigente basado en la creación de empleo «a toda costa» con objeto de justificar su funcionalidad como sindicatos o patronal,

- sin reparar en la posibilidad de otra forma de crear empleo bajo un modelo alternativo.
- b) A tenor de lo anterior, ¿cómo se crea la demanda? Las declaraciones de los informantes no abordan las influencias que ejercen los medios de comunicación y el propio sistema escolar que, como agentes de socialización básicos en el medio rural, inducen a valorar modelos de vida y empleo urbanos.
- c) Siguiendo con el razonamiento anterior, la oferta indiscriminada de cursos sin criterios objetivos y sin articulación a la explotación de los recursos del medio rural, supone que se incremente el abanico de posibilidades de que aquellos individuos, principalmente jóvenes, que los siguen, abandonen el medio rural. De esta forma, con la buena voluntad de formar para el empleo a aquellos que tienen pocas posibilidades, se puede estar fomentando la emigración de los jóvenes rurales.

Uno de los problemas principales que advierten los «informantes» es que la planificación de la oferta formativa se hace en función de la adaptación de ésta a la estructura de los «centros colaboradores», en vez de hacerse en función de las necesidades de empleo, de tal forma que dichos «centros» ofertarían aquello que tienen, más bien, aquello que les resulta más rentable desde el punto de vista empresarial y no desde el punto de vista social.

La oferta, en una región eminentemente rural, se concentra en los núcleos urbanos, principalmente en Badajoz, Cáceres, Mérida y Plasencia y, muchas veces, casi se produce el olvido de la formación en las zonas rurales aunque no estén alejadas. Según el testimonio de las personas entrevistadas, sólo Badajoz capital puede concentrar el 40% de los cursos de la Formación Ocupacional del Plan FIP.

«La formación se mueve más por la relación que se ha creado entre academias, centros de formación y centros colaboradores y la Junta que por necesidades del mercado; al final no es tanto una oferta que responda a la realidad sino a un modelo encorsetado a la formación. Los centros son profesionales de la gestión pero no profesionales de la formación. Se ha ido creando una oferta que no corresponde a la demanda sino a las conveniencias de los centros y a la comodidad de la gente, así encontramos a la familia de administración y oficina que se repite doscientas veces». (Responsable del Proyecto del I Plan de Empleo de la Junta de Extremadura).

En Extremadura existen 335 centros colaboradores y se calcula que hay 10.000 personas que viven de esto y la incidencia de la formación en algunas comarcas rurales es nula.

Por todo ello, se reivindica la urgencia en la toma de decisiones por parte de la Junta de Extremadura respecto a la red de centros, fundamentalmente respecto a la homologación, a la reorientación de especialidades que favorezca una red efectiva que cubra vacíos y busque mecanismos a través de conciertos. Según los informantes, la homologación normalmente atiende a requisitos arquitectónicos, disposición de espacios y medios físicos, pero no se contempla en la auditoría de éstos por parte de la Administración en cuanto al sistema de gestión o su capacidad operativa. *«Se mide a los centros por el continente, no por el contenido».* (Responsable del Proyecto del I Plan de Empleo de la Junta de Extremadura).

Inciendiando en la homologación de centros, la crítica va en la filosofía consentida por parte de los órganos y asociaciones implicados. El «café para todos» no deja de ser una falacia que distorsiona una planificación en función del desarrollo regional; «*Si no se pueden hacer más de 3 cursos de auxiliar de oficina, para qué se quieren tener 17 centros que tienen homologado ese curso. Es como si el Estado permitiera poner un estanco en cualquier sitio*». (Responsable de FORCEM).

No existe prácticamente la acreditación de estas entidades, la especialización en formación, en realización de estudios de necesidades, en seguimiento de la inserción laboral, etc. Si nos centramos en los tipos de cursos que se ofertan en la región, partiríamos de la base de que la formación ha de adecuarse a las necesidades del tejido empresarial y a la caracterización de la región según sus sectores productivos. Sin embargo, en los últimos cuatro años, hasta el año 1999, fecha en la que ha concluido el III Plan de Empleo de la Junta, resalta la continuada modernización y reestructuración ocupacional del sector agrario, que ha visto disminuir sus efectivos laborales. De forma simultánea, se ha venido produciendo un notable incremento del empleo en los sectores secundario y terciario, que no sólo han absorbido los excedentes de personal originados en el sector primario, sino que, además, fruto de su dinamismo han facilitado empleo a todas aquellas personas que se han incorporado al mercado de trabajo, como viene a corroborar el comportamiento seguido por la población activa extremeña, que en los cuatro años contemplados ha crecido en 33.800 personas (de 385.700 en 1995 a 419.500 en 1999).

Según el argumento de los informantes, la formación en los sectores productivos, se refleja de la siguiente manera en cuanto a la oferta de cursos:

- **Agricultura:** La situación es de abandono. Se da poca importancia a la formación en general. La Formación Continua es casi inexistente y la Formación Ocupacional, aunque es muy escasa, se sitúa en torno a la agricultura y la producción de plantas y al manejo de fitosanitarios. No existen oportunidades de diversificación y el análisis de los datos obtenidos nos demuestran que no hay oportunidades de mejora con una agricultura subvencionada. Para nada se tiene en cuenta las nuevas tendencias en torno a la agroecología y la transformación de productos agropecuarios.
- **Industria:** La formación es casi inexistente, en general hay algo en artesanía.
- **Construcción:** Aunque la tendencia general del país es salir de la formación general (albañilería, escayolista, etc.) y centrarse en una formación de especialistas y nuevas tecnologías aplicadas a este sector, no obstante, en Extremadura no ocurre.
- **Servicios:** Es el sector privilegiado por excelencia en la oferta formativa. Hay que distinguir dos tipos de oferta:
 - a) Oferta relacionada con el comercio y la hostelería como consecuencia del boom turístico y la constitución de núcleos urbanos.
 - b) Oferta relacionada con los procesos de modernización de la organización empresarial: secretariado, ofimática e informática, principalmente. «*Diez familias profesionales del sector*

servicios ocupan un sesenta y pico por ciento de la acción formativa» (Responsable del Proyecto del I Plan de Empleo de la Junta de Extremadura).

El problema del reconocimiento de la cualificación es, para todos los entrevistados, importante a la hora de estructurar la oferta formativa. Se propugnan, sobre todo, por parte de las centrales sindicales, que se cree un Instituto Regional de las Cualificaciones con unas características adaptadas a cada región. Esta sería una de las principales labores del Observatorio de Empleo.

3. Destinatarios de la formación

Si en el caso de la F.C. los principales destinatarios son los trabajadores ocupados (de la empresa privada o de la Administración) entre los que se segmenta la formación en función de la demanda, ya sea de cuadros directivos o de empleados en general, se suele realizar una «formación a la carta».

Sin embargo, en la F.O. los destinatarios de esta oferta formativa, son los desocupados, ya sean estudiantes, parados o discapacitados.

Los sindicatos principalmente y otros informadores argumentan que existe un gran desorden en la F.O. en Extremadura provocado por la falta de orientación profesional.

Así podemos destacar dos aspectos:

- La búsqueda y captura de los cursos por parte de los desempleados para engrosar sus curriculums, especialmente los universitarios.
- La centralización de la formación para los trabajadores en el segmento de edad entre 25 y 45 años, donde ya existe un alto grado de cualificación, teniendo como consecuencia la creación de «ghettos» laborales de exclusión que son los que necesitan entrar en el mundo laboral y una actualización y reciclaje para mayores de 25 años. *«Este fenómeno lo denominan »darwinismo social«, con lo cual el que mayor formación tiene, mayor formación recibe» (Representante de CC.OO.).*

Según la opinión de algunos entrevistados, la tendencia de las entidades formativas, privadas y sindicales, es la captación de alumnos a toda costa como uno de sus intereses prioritarios: *«los centros colaboradores buscan alumnos hasta debajo de las piedras para rellenar sus programas financiados por las entidades públicas» (Responsable de un centro público de formación).*

A pesar de las declaraciones de los entrevistados, la Junta de Extremadura en su último Plan de Empleo (2000-2003), en el nivel de competencias, que en materia de Formación Ocupacional tiene asumidas, permite disponer de importantes recursos con los que satisfacer parte de las necesidades formativas de los desempleados. Precisamente con el fin de atender de forma coordinada las actuaciones en esta materia, se configura el Plan Regional de Formación Ocupacional, del cual formarán parte todas las acciones formativas que se programen desde la Junta de Extremadura, a través del Plan F.I.P. y de la financiación procedente del Fondo Social Europeo.

Las programaciones del Plan de Formación e Inserción Profesional tenderán a ampliar la red de Centros Colaboradores para así facilitar el acceso a las acciones formativas en todos los rincones de la Comunidad Autónoma. Se procurará adecuar las programaciones del Plan F.I.P. a las necesidades formativas del mercado de trabajo, buscándose fórmulas de flexibilización con el Instituto Nacional de Empleo.

Por otra parte, también se establecerán programas de formación adecuados a la demanda del mercado de trabajo, introduciendo los elementos de flexibilización necesarios que permitan corregir las rigideces que los Planes Nacionales pudieran contener y posibilitando la impartición de especialidades formativas ajenas al catálogo del Plan F.I.P., basadas en las nuevas tecnologías y en orientaciones metodológicas. Como iniciativa de la Administración Regional, tendrán preferencia para participar en las acciones formativas los desempleados pertenecientes a los colectivos de mayores de 45 años, mujeres, jóvenes menores de 30 años, parados de larga duración, discapacitados y personas con riesgo de exclusión social. También se impulsará el programa de ayudas de alojamiento, manutención y desplazamiento para facilitar la movilidad de los alumnos.

Además, desde la Administración se tratan de potenciar los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo, propiciando también vías que faciliten su implantación y, una vez asumidas las competencias sobre esta materia, favoreciendo su dinamización entre los municipios que se constituyan en mancomunidades y fomentando los proyectos que se relacionen con los nuevos yacimientos de empleo o con los sectores emergentes de actividad.

4. Motivaciones para demandar la formación

Si bien la F.C. tiene como móvil básico la adaptación a los ciclos de mercado y a los procesos de reorganización del trabajo, la F.O. responde a una necesidad de cualificación para la inserción en el mercado.

En la Formación Ocupacional el tipo de persona que acude está motivada por razones de índole práctica, como es la inserción en el mercado de trabajo, elaborar un currículum personal o itinerario formativo que sirva como complemento de estudios y facilite la consecución de un mejor puesto de trabajo, o simplemente, la obligación de realización de acciones formativas para no perder subsidios de desempleo, especialmente en los cursos subvencionados por organismos como el Instituto Nacional de Empleo. Esta última razón es una de las que se argumenta como principal motivación del formado entre los agentes de la Administración entrevistados.

En la FO, la persona que acude a la formación tiene una motivación compleja en la medida que en ocasiones pueden tener influencia tanto factores internos (valoraciones personales) como factores externos (influencias del entorno, «modas laborales», medios de comunicación, etc.).

En el caso de la FO y más la que se imparte en regiones con un fuerte peso de la población rural, como en el caso de Extremadura, la demanda suele estar condicionada por una «orien-

tación de carácter tradicional» donde la profesión del padre o los grupos de pertenencia (amigos y comunidad rural) condicionan enormemente la elección de cursos. Pero no precisamente los relacionados con el sistema productivo agrario, sino con aquellas ramas de la producción que aparentemente están articuladas a un empleo inmediato o sin especialización.

Al mismo tiempo y en general, en la FO el demandante suele guiarse por una orientación de carácter instrumentalista motivada por esta última razón.

Efectivamente, la motivación para seguir los cursos viene principalmente condicionada por el salario. El comentario de un experto, en este sentido, puede ser paradigmático: «*La motivación, en principio, era salarial; las madres nos traían a sus hijos para que los aceptáramos en los cursos. Ahora la motivación es una absoluta desmotivación. La cuestión es rellenar el tiempo esperando la oportunidad de empleo*». (Responsable de un centro público de formación).

También hay que resaltar el interés por la consecución de certificados, acreditaciones y carnets, que se valoran como requisito imprescindible o «puntuable» en determinados trabajos y en la búsqueda de empleo.

En este sentido, la consecución de un «currículum» aceptable se convierte en una motivación por sí misma. El comentario siguiente: «*Podemos encontrar desempleados con un currículum de cursos bastante interesante...*» (Responsable de centro de formación público), puede ser un ejemplo de esta «carrera profesional», aunque en el caso de Extremadura puede venir condicionado porque existen muchos estudiantes que siguen los cursos de F.O. como un recurso para buscar «cualquier» empleo.

5. La demanda de cursos

En el caso de la F.C., la demanda se suele ajustar a la oferta formativa, sin embargo en la F.O. esto no ocurre, ya que este tipo de formación viene condicionada por otras variables que no tienen que ver con los currícula profesionales.

En el caso de la F.O., en regiones donde las estructuras de la sociedad tradicional son todavía influyentes, la demanda está condicionada por una orientación de ese modelo a partir de la influencia del grupo de pertenencia, principalmente de padres, amigos, etc.

Según un representante de un centro público de formación, en el caso de la agricultura se subvenciona al cultivo y a los trabajadores esto no les crea una demanda motivada. Este tipo de agricultura no atrae a los jóvenes cuando ven a sus familias malvivir y de manera subvencionada... El programa del Plan FIP y las Escuelas Taller no tienen nada que ver con lo que necesita Extremadura; y nada que ver con las nuevas tecnologías y los nuevos perfiles profesionales. Según un representante sindical, no se puede ir hacia la sociedad de la información desatendiendo sectores motores como la construcción, el sector agroalimentario y la industria.

Una de las razones de por qué se hace formación para los servicios es porque no tienen una gran exigencia de especialización. La especialización en otras ramas supone más recursos, mejores infraestructuras. Una de las proposiciones, sobre todo de CC.OO. y de U.G.T., es que

se aproveche la infraestructura de la Formación Profesional reglada, así como sus recursos humanos y tecnológicos.

En general, todos los entrevistados reconocen la existencia de una saturación de la oferta formativa. Según los responsables de formación de la Federación de Municipios y Provincias de Extremadura, FEMPEX, los cursos se duplican y triplican mil veces. Los centros contratados por la Junta son capaces de ofertar cursos determinados y las personas se tienen que adaptar a los cursos que ofertan pero no porque realmente lo necesiten.

6. A modo de conclusión

En cuanto a los criterios seguidos para realizar la oferta de cursos en general, la opinión es que no existe una planificación de la oferta ni territorial ni sectorial; más bien responde a una capacidad administrativa, o sea, que la planificación de los cursos está en función de las especialidades homologadas y no se puede ofertar más que lo que está homologado.

A los programas nacionales (Plan FIP) y los planes de Garantía Social (Escuelas Taller) se les achaca una normalización excesiva. En el caso de las Escuelas Taller, que son programas, donde el objetivo es más la obra de rehabilitación y el empleo directo, los trabajadores buscan el salario y la primera experiencia laboral. Al Plan FIP se le achaca la falta del reconocimiento de la profesionalidad y el reconocimiento de la F.P..

Uno de los aspectos más criticados por los informantes es la desorganización en la programación de los cursos del Plan FIP. Se suelen programar todos juntos en una macro oferta regional con el objeto de terminar el 15 de noviembre y cuadrar presupuestos sin tener en cuenta las épocas altas de empleo y con la consiguiente pérdida de oportunidades. El Plan FIP al carecer de movilidad se concentra en los centros colaboradores, sobre todo están centrados en el sector servicios, en Internet o Informática y poco en especialización industrial o sectores que tengan que ver con el desarrollo de Extremadura, como hemos apuntado.

Por otro lado, no hay capacidad para medir la inserción profesional y de establecer un sistema de orientación en función de las necesidades del desarrollo. La F.O., según opinión de los actores, si no está ligada a la orientación carece de sentido. Debe de haber una conexión lógica y un tiempo entre la orientación y la formación. Respecto a la F.C., Extremadura llega tarde, casi vencido el 2.º Acuerdo Nacional de la F.C., existiendo una deficiencia de programación en este tipo de formación y la oferta es de carácter agrupado.

«En Extremadura nos estamos volcando en F.C. sobre planes intersectoriales con lo cual, no estamos entrando en la especialización del trabajador ni en la especialización de la empresa». (Representante sindical).

Efectivamente, la existencia de 335 centros colaboradores determina la oferta formativa en todos los aspectos:

- Concentración de la oferta en núcleos de población mayores, sobre todo en la comarca de Badajoz y una desertización en zonas rurales.

- La anarquía en la distribución geográfica supone diferencias de calidad en la formación.

«Los chiringuitos de formación se montan donde se puede ganar dinero, la alternativa es crear paquetes integrales». (Representante sindical).

La oferta de cursos de formación se suele hacer a través de medios de comunicación, páginas Web de la Junta, folletos, cartelería y los 16 equipos de formación y empleo de la Consejería de Trabajo. El papel protector de la Junta hace que se dependa de sus métodos y plazos. En este sentido, los centros se ven afectados por los desfases de programación, de liquidez y demora de los pagos. Todo esto marca la capacidad de los centros y no responde a las necesidades de coyuntura del mercado.

Aunque las campañas de publicidad a través de vallas, trípticos, posters, etc., son necesarias, sin embargo no se sabe a cerca de su alcance real; la forma, el tiempo y la oportunidad determinan, según la opinión de algunos entrevistados, su efectividad. La difusión está ligada a la orientación profesional de los jóvenes. La F.O. y la F.C. suelen ser desconocidas y poco apreciadas por los estudiantes. Esta información sobre las F.C. y F.O. deberían formar parte de la orientación de los estudiantes al final de la primaria y principios de la secundaria, dado que en la Unión Europea se suele usar a la F.C. y F.O. como complementos de formación.

En cuanto a la coordinación de la oferta formativa, ésta se realiza a través de las Mesas de Seguimiento del Plan de Empleo (formada por la patronal, centrales sindicales, Administración y la Federación Extremeña de Municipios y Provincias -FEMPEX) y el Consejo Regional de la Formación Profesional de reciente creación.

Según apuntan los informantes, no existe una coordinación institucional de la oferta, existe una superposición de cursos en el mismo ámbito local o comarcal. Se puede decir que no existe ni entre las centrales sindicales según la opinión de algunos entrevistados. En el ámbito regional extremeño podemos encontrar dicha superposición como una constante que se repite. Si tomamos como ejemplo el estudio realizado por el Servicio de Desarrollo Local de la Diputación de Badajoz, podemos ver la implicación de instituciones y de técnicos que llevan a cabo similares tareas, interponiéndose en sus funciones y creando un verdadero maremagnum de competencias, de ámbitos de actuación y de dependencias.

7. Referencias bibliográficas

ALCAIDE, M. y M. GONZÁLEZ

- 1996 «El esfuerzo formativo desarrollado por las empresas españolas», en *La empresa en una economía globalizada*. Ed.: Teodoro Luque Martínez. AEDEM.

CASTAÑO, C.

- 1991 «Cambio tecnológico y estructura ocupacional». *Economía industrial*, n.º 278.

CC.OO. DE EXTREMADURA

- 1998 *Seminarios de difusión de la Formación Continua en Extremadura 1997-1998*, Síntesis y Transferencia.

CINCO DÍAS

1994 «Irregularidades en el Plan Nacional de Formación». 21/03/1994.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

1993 Crecimiento, competitividad, empleo. Libro blanco. COM (93) 700 final. Bruselas.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, RELACIONES INDUSTRIALES Y ASUNTOS SOCIALES

1993 El empleo en Europa 1992. Cap. 8: «Acciones para combatir el desempleo de larga duración: evaluación de alternativas». Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

CONSEJO GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

1993 Programa Nacional de Formación Profesional. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

DELCOURT, J.

1992 «La cualificación: una construcción social. Factores de la reestructuración constante de las cualificaciones». Herramientas, Vol. V.

DELORS, J.

1996 La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana, Ediciones UNESCO.

DURÁN, F., M. ALCAIDE y L. FLÓREZ

1992 «La formación profesional no reglada de carácter público». Relaciones Laborales, Tomo II.

FESTINGER, L. y D. KATZ

1979 Los métodos de investigación en las Ciencias Sociales. Buenos Aires: Paidós.

INICIATIVA ADAPT, PROYECTO META CÁCERES

1998 Guía de Formación Ocupacional, Continua y no Reglada en Cáceres 1997-1998. Cáceres: Universidad Popular.

INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO

1991 Observatorio Permanente del Comportamiento de las Ocupaciones. Criterios definitivos de prioridad de programación de acciones de formación profesional ocupacional para 1991. Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

1998 Encuesta de Población Activa (EPA). Año 1998, cuarto trimestre.

JUNTA DE EXTREMADURA, UGT, CC.OO., GREEX, FEMPEX

1996 Sumando Voluntades. Junta de Extremadura.

IV PLAN DE EMPLEO E INDUSTRIA DE EXTREMADURA

2000-2003 UGT Extremadura Ediciones.

MEDEL, J. L.

1999 Competencias Profesionales y Formación Continua en la Provincia de Cáceres. Cáceres: Federación Empresarial Cacereña.

RODRÍGUEZ, J. A.

1993 «La formación ¿para qué?». *Capital Humano*, n.º 56.

ROJO, M.

1991 «La formación ocupacional: ¿qué se debe dar?». *Documentación Social*, n.º 84.

SANTOS RECO, M.A., A. REQUEJO OSORIO y A. RODRÍGUEZ MARTÍNEZ

1993 Educación para la innovación y la competitividad. *Formación Ocupacional para el año 2000*. Santiago de Compostela. Xunta de Galicia.

TALLER DE ESTUDIOS SOCIALES Y TERRITORIALES

1991 *Paro, Mercado de Trabajo y Formación Ocupacional en Extremadura*. Badajoz: Junta de Extremadura, Consejería de Economía y Hacienda.

TORRE PRADOS, I.

1997 «Los Segundos Acuerdos Nacionales de Formación Continua. Realidad y proyección de futuro». *Revista Aedipe*, mayo.