



El mundo en su conjunto y la economía en particular, iniciaron hace algunas décadas un proceso de rápidas y grandes transformaciones que han multiplicado su velocidad en los últimos tiempos, cuando menos, geoméricamente. Los avances tecnológicos condicionan todos los ámbitos de actividad: individual, familiar, social, laboral, y están generando cambios muy significativos cada vez en menos tiempo.

La innovación en todos los ámbitos del saber, con las tecnologías de la información y las comunicaciones en su vanguardia, está determinando cambios en la manera de trabajar y en el propio acceso al mercado laboral, en su permanencia en él y en el desarrollo de las carreras profesionales, en la cualificación y en las habilidades necesarias para desarrollar oficios y profesiones.

En paralelo, la tecnología está facilitando que las empresas redefinan la presencia del trabajador en el centro de trabajo, los sistemas de evaluación de resultados, la productividad y en función, de todo ello las contraprestaciones salariales y no salariales.

La tecnología está permitiendo que los trabajadores, en todos niveles de las organizaciones, incrementen su capacidad de gestión sobre su propio trabajo, favoreciendo su implicación, mejorando sus carreras profesionales y su grado de motivación y satisfacción.

Conceptos como la presencialidad, la cualificación, la coordinación de equipos o la rigidez de horarios han cambiado sustancialmente, si bien no de manera homogénea por sectores y segmentos de actividad.

Estos cambios exigen de los interlocutores sociales un trabajo conjunto que permita configurar el marco normativo que haga que las relaciones laborales no sean ajenas a estas tendencias y puedan aprovecharse en beneficio de trabajadores y empresas.

La colaboración para aprovechar la oportunidad que ofrecen los cambios evitará situaciones de incertidumbre, de desequilibrio, de desprotección, de crisis, de exclusión o de desigualdad, y procurará más progreso, crecimiento y bienestar social.

Esa exigencia es el mayor reto para cuestiones como la salud laboral, la seguridad, la protección social o el impulso a la iniciativa privada que tan decisivos son para el mundo del trabajo. Pero, probablemente, sea en el ámbito en la educación, la formación y la cualificación donde se encuentren las principales claves del futuro laboral.

Si el éxito de una economía pasa indefectiblemente por la innovación y la competitividad, es evidente que un sistema de investigación con recursos económicos y humanos y orientada sobre ejes claros de desarrollo humano, debe tener su correlato en la innovación industrial, enfocada siempre hacia la competitividad y la comercialización.

En la empresa industrial y sobre esas condiciones marco, son imprescindibles un personal técnico y una mano de obra bien formados, sin los que la inversión en investigación, desarrollo e innovación se convierte en estéril.

La Industria ha elevado su grado de tecnificación, incorpora mayor componente tecnológico y más exigencias de calidad en sus productos y servicios y necesita un sólido sistema de Formación en todos sus escalones muy especialmente de Formación Profesional, Ocupacional y Continua.

Esos vectores formativos, los más cercanos al puesto de trabajo y a la actividad de las empresas, son un factor de competitividad decisivo, como demuestra la pujanza económica de los países que mejor han sabido regular y estructurar sus sistemas de Formación Profesional, Ocupacional y Continua.

El progreso económico de España, que es lo mismo que decir la sostenibilidad de su sistema de protección social y sus posibilidades de contribuir a la solidaridad global, necesitan una Formación que ponga en primer término las necesidades reales de las empresas y los trabajadores que sea efectiva, adaptable y flexible y capaz de superar los conflictos de competencias entre Administraciones y de mejorar su coordinación.

La Formación para el Empleo, clave para la cualificación y empleabilidad de los trabajadores y para la competitividad de empresas y sectores, necesita profesorado especializado y de alto nivel, con competencias prácticas en las últimas tecnologías y sistemas de gestión para ofrecer la mayor calidad en la formación para el empleo y la máxima adecuación de sus enseñanzas a las necesidades reales de la producción.

Esa adecuación del profesorado a las demandas formativas, muy especialmente de las pequeñas y medianas empresas, no solo en términos de contenidos sino también de disponibilidad y flexibilidad horaria, es un atributo clave para la eficacia del modelo de formación.

Desde hace décadas, cientos de instituciones imparten formación profesional, continua, ocupacional o universitaria como especializaciones y postgrados, jornadas técnicas y talleres profesionales, protegidas por la normativa y sometidas a una evaluación continua.

Todas estas modalidades de formación y muy concretamente la ocupacional y la continua, se organizan en cursos de corta duración y de contenidos muy específicos que deben ser actualizados con frecuencia, lo que exige flexibilidad y adaptabilidad en los contenidos, el profesorado y sus conocimientos y en la disponibilidad temporal.

Las empresas y en mayor medida las pequeñas y medianas, las micropymes y los autónomos, necesitan esa adaptabilidad para aumentar sus posibilidades de formar a su personal en tecnologías y sistemas de gestión y producción innovadores y con ello reforzar su productividad y su competitividad y las de sectores enteros, en una coyuntura económica definida por la transformación.

Escuchar a los distintos sectores y a sus representantes para ajustar la oferta formativa a las especificidades y necesidades de las empresas en cada segmento de actividad daría sin duda frutos en términos de empleo y actividad y permitiría superar el desfase existente entre los contenidos de los sistemas educativos y las necesidades reales de las empresas, y acercar la formación a la evolución de la economía productiva y de las nuevas tecnologías.

La Formación para el Empleo debe también dar respuesta a la carencia de profesionales cualificados que se sufre, especialmente la Industria, por la pérdida de interés para los jóvenes de profesiones y oficios tradicionales, lo que agrava el problema de la deslocalización y no solo de la producción o de determinados procesos, sino de las propias empresas.

Fórmulas como alternar aprendizaje y empleo, a través de modelos de Formación Dual, adaptados a la realidad de nuestro tejido industrial y al tamaño de nuestras empresas, que se han demostrado eficaces, deben potenciarse.

La Formación para el Empleo debe convertirse en un objetivo político y en una exigencia social, al mismo nivel de otras prestaciones básicas del Estado como la Sanidad. La Educación o la Seguridad, para que empresas y trabajadores puedan adaptarse a entornos competitivos y laborales cada vez más cambiantes y exigentes.

Pero la Formación no es solo un instrumento para aprovechar el cambio económico y tecnológico y la globalización en curso, es también un factor de promoción social y personal, de fomento de la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de aquellos que pertenecen a los grupos específicos menos favorecidos, de integración y de cohesión social.

Ponerle trabas, dificultar el acceso a trabajadores y empresas, y penalizarla administrativa, económica o fiscalmente será nefasto para el conjunto de la sociedad española.

***Una formación acorde con las necesidades
de empresas y trabajadores***