

¿las dos caras de la moneda?



<http://dx.doi.org/pym.i359.y2014.001>

RAMÓN PAREDES SÁNCHEZ-COLLADO

Presidente de la Fundació BCN Formació Professional
fundacio@bcn.cat

Antes de entrar a debatir la relación entre empresa y escuela en el mundo de la formación profesional, haremos un breve repaso histórico de los vaivenes legislativos que han rodeado a los estudios de formación profesional.

El modelo de formación profesional ha ido variando a lo largo del tiempo en función del contexto económico, social y cultural y también en función del territorio de aplicación. Sin embargo, podríamos tomar como punto de partida el momento histórico de la revolución industrial, época en la que el sistema productivo abandona el tradicional modelo artesanal para ir cada vez más hacia un modelo mucho más mecanizado.

El hecho de carecer de un tejido industrial de una cierta fortaleza (prácticamente sólo lo encontramos en Cataluña y el País Vasco) no permite la existencia de un sistema de Formación Profesional propiamente dicho. Las empresas formaban la mano de obra que necesitaban según sus necesidades. Es el modelo del aprendiz bajo el control del maestro, y prácticamente carente de todo marco regulador. Quizá podríamos considerar la Ley Moyano de 1857, mediante la que se crearon las “enseñanzas especiales”, como un primer intento regulador de la futura Formación Profesional. De ahí saltaríamos al año 1881, en el que se crean las escuelas profesionales de artes y oficios, lo más parecido a las futuras escuelas industriales. Estas escuelas fueron posteriormente reglamentadas con diversos reales decretos (RD de 4 de enero de 1900, RD de 8 de junio de 1910, etcétera).

En 1911 se publicaba la Ley de Aprendizaje Industrial, de 17 de julio, un momento crucial para la formación profesional, puesto que ordena por primera vez el contrato de aprendizaje y ordena y clarifica los derechos y deberes tanto de aprendices como de patronos. Dicha ley marcaba un camino moderno y compartido aunque su eficacia debe considerarse poca debido al frecuente incumplimiento por ambas partes (en un caso por manifiesta falta de voluntad y en el otro por desconocimiento o desinterés).

Años más tarde, es el Estado el que pretende regular la Formación Profesional. El peso cambia de las empresas al Estado coincidiendo con la etapa histórica de la dictadura de Primo Rivera, interesada en reducir el analfabetismo mayoritario de la época, mediante la creación de una mejorada enseñanza profesional. Fruto de esta preocupación se crea el

En este artículo se parte de una visión histórica de la formación profesional desde sus inicios hasta nuestros días, y en cada momento se analizan las relaciones entre la administración educativa, los centros educativos y los centros de trabajo, dónde ha recaído el peso en cada momento y qué papel ha jugado cada actor en esta obra. Los modelos han ido variando, pero los agentes implicados siempre son los mismos, pero con un papel y un peso cambiante según el momento histórico, económico y social en el que nos encontremos.



Ramón Paredes Sánchez-Collado.



Estatuto de Enseñanza Industrial de 1924 y posteriormente el Estatuto de Formación Profesional y Aprendizaje de 1928.

A pesar de las dificultades de implantación de este Estatuto de 1928, lo cierto es que este modelo tuvo continuidad hasta después de la Guerra Civil. Años después de acabada ésta, en 1949, se publicaba la Ley de Bases de la Enseñanza Media y Profesional y en 1955, la Ley Orgánica de Formación Profesional Industrial, primera ley de peso en la Formación Profesional. Coincide la ley con un cierto auge económico del país y esto permite a las grandes empresas continuar con sus escuelas de aprendices, aunque de acuerdo con el marco regulador formativo.

La ley de 1955 crea escuelas de preaprendizaje, escuelas de aprendizaje y escuelas de maestría. Este plan de estudios marcaba un itinerario complejo, y fue modificado mediante el decreto de 21 de marzo de 1958, que estableció un nuevo plan que reducía a tres cursos académicos el grado de Aprendizaje (oficial) y a dos el de Maestro Industrial.

Mediante esta ley se aseguraba una financiación estatal y se daba participación a la organización sindical, a la Iglesia y a las empresas. Como vemos, un modelo de éxito y moderno en aquellos momentos.

A pesar del éxito de este modelo, el paso del tiempo, los cambios sociales, el ligero despegue económico del país y la influencia de Europa hacían prever un cambio a no muy largo plazo. Y, efectivamente así fue, en 1970, la Ley General de Educación planteó un cambio radical del modelo, acercándolo al sistema europeo y sobre todo tratando por primera vez de integrar la formación profesional en el sistema educativo.

Aparece la FPI, la FP2 e incluso se proyecta una FP3 que nunca llegó a implantarse. Era un modelo de Formación Profesional con una importante carga académica. Así, la carga horaria de cultura general era tan importante como la de técnico práctica.

Aunque el modelo no acabó de implementarse correctamente, esta ley marca un hito en la formación profesional, puesto que, de forma experimental, se comenzaron experiencias de prácticas en empresas para alumnos de la formación profesional, con la colabora-

ción de las asociaciones de empresarios. Por primera vez aparece el concepto de prácticas, tal y como lo hemos entendido durante mucho tiempo.

Y de la ley de 1970, pasamos a un momento clave: la reforma educativa de la LOGSE de 1990. La LOGSE recoge diversos e importantes avances, pero para la temática de este artículo, lo básico es que se implantan con carácter obligatorio las prácticas en empresas (módulo FCT que ocupa aproximadamente el 20% del horario de formación), ayudando a la unión escuela-empresa y a dar valor a esta formación como vía clara de acceso al empleo. Cabe recordar que con la ley de 1970, las prácticas se daban solamente en FP2, sólo en verano y con carácter voluntario.

A partir de este momento entramos en una vorágine legislativa de la que podemos destacar:

- El Consejo General de la Formación Profesional (1986, modificado el 1997).
- El primer Plan Nacional de Formación Profesional (1993-1996).
- El Acuerdo de Bases sobre Formación Profesional (1996).
- La incorporación de las CCAA al Consejo (1997).
- El segundo Plan Nacional de Formación Profesional (1998-2003).
- La Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (5/2002).
- La LOE (2/2006) —en la actualidad todavía conviven ciclos LOGSE y LOE—.
- Ley de Economía Sostenible (2/2011).
- La LOMCE (2014, la llamada y conocida Ley WERT).

A nivel de este artículo, de estos últimos movimientos podemos destacar y profundizaremos sobre las prácticas en alternancia y últimamente sobre el modelo de FP dual.





Como podemos ver, y como no podía ser de otra forma, desde la muy lejana Ley Moyano de 1857 cualquier movimiento o cambio legislativo relacionado con la Formación Profesional ha estado vinculado al mundo de la empresa y la industria. Ha habido momentos en que la empresa comandaba el proceso, quedando el aspecto académico en un segundo o tercer plano, otros momentos en que era el estado quien comandaba el proceso y ponía el acento en la cuestión académica para, finalmente, consolidar el esquema actual en el cual la competencia y tutela es de la administración educativa, siendo dicha administración la que marca el papel que ha de jugar la empresa. Este esquema es el que surge de la ley de educación de 1970 en que se institucionalizan las prácticas en empresas, fruto de los acuerdos de Federico Mayor Zaragoza con el Ministerio de Trabajo, destacando como aspectos principales que son prácticas en alternancia, voluntarias y sólo en verano. En este modelo, la empresa tenía un papel secundario y su implicación en el proceso fue colateral. La voluntariedad y el corsé temporal de realización de las prácticas hicieron que este modelo tuviera un porcentaje de implantación escaso y de poca relevancia. Sí hay un cambio significativo (hay quien habla de un antes y un después) con la LOGSE de 1990. La mayor y más significativa novedad es la creación del módulo FCT (formación en centros de trabajo) con carácter obligatorio, que significa el reconocimiento explícito e implícito por parte de la administración de que el éxito de la Formación Profesional reglada no puede alcanzarse única y exclusivamente con los recursos y fuerzas de que disponen los centros educativos, siendo necesario, obligatorio y sencillamente de sentido común, ampliar el marco formativo a los centros de trabajo. La implantación de la FCT acarrió la puesta en marcha de mecanismos de coordinación entre los distintos agentes formativos (escuela-empresa), nuevas figuras de formadores (tutores de empresa) y lo más importante, crear una cultura de colaboración entre empresa y centro, producción y formación, docente y profesional. En este marco el papel de la empresa empieza a tener un papel relevante pero demasiado colateral. Es la administración

educativa la que lidera el proceso, y la empresa es agente necesario dada la obligatoriedad de las prácticas, pero su implicación en el proceso no es determinante.

Es en este momento cuando la inmensa mayoría de centros montan un departamento escuela-empresa, pero principalmente para encontrar empresas para dar salida a las prácticas de los alumnos. Hay dos datos que muestran un cierto desencuentro entre los dos agentes; por un lado, cierta dificultad por parte de los centros para encontrar empresa acogedoras de alumnos en prácticas. Y por otro, el hecho de que, a nivel de recurso, para acceder al mundo laboral, la empresa en prácticas sea el cuarto por detrás de las redes sociales, las relaciones personales y autocandidaturas (datos del último Anuario de la Formación Profesional 2013, publicado por la Fundació BCN Formació Professional). La empresa con este modelo se siente actor secundario en el proceso, se le pide participación (acoger, acompañar y formar alumnos a lo largo de un período de entre tres y cuatro meses), pero se le da poco protagonismo. Cierto es que a nivel económico estos cuatro meses no le representan coste alguno y que mayoritariamente a partir del segundo mes los alumnos en prácticas empiezan a sumar en el proceso productivo, pero la estructura administrativa y la no participación en el diseño académico hace que sea un modelo tolerado y aceptado, pero sin llegar al entusiasmo y al convencimiento pleno.

Y, finalmente, más de veinte años después de la LOGSE asistimos a una nueva revolución en el diseño de la Formación Profesional; al modelo de prácticas en alternancia simple le sumamos la aparición estelar de la formación dual. Dos breves pinceladas para entender la diferencia entre estos dos modelos. La alternancia simple prevé la formación teórico práctica en el cen-





tro formativo (incluyendo FCT) más un contrato para la formación y el aprendizaje o beca en la empresa, pero sin que este periodo comporte reconocimiento académico por parte de la empresa. Es decir el alumno pasa más tiempo en la empresa, con un contrato o beca, pero este periodo es evaluado y controlado por el centro. La formación dual por su parte reconoce académicamente el periodo práctico en la empresa. El tutor de empresa no sólo enseña, acoge y acompaña, sino que también califica. Si antes en la empresa se ponía en práctica lo aprendido en el centro, ahora se aprende en la empresa con la práctica, y se evalúa. Lo realizado en la empresa ya no se hace en el centro. El currículum académico se ha de pactar y adaptar con la empresa, ha de haber mucho más contacto centro-empresa, puesto que el alumno ha de acabar con unas competencias y habilidades aprendidas sea en uno u otro ámbito, pero la empresa en definitiva recupera el modelo del aprendiz, garantizando una formación de alto nivel técnico, así como disponer de personal calificado y adaptado a las necesidades propias y además formado en los procesos internos y la propia cultura empresarial. Y para ello, para que este salto ambicioso llegue a buen puerto, ¿qué debemos hacer? Modelos duales hay muchos; el alemán (paradigma de excelencia), el suizo, el francés..., pero evidentemente todos ellos responden a un contexto económico y social, a un determinado tejido empresarial y a una cultura de país. Nuestro modelo ha de ser esto, el nuestro, adaptado a nuestro tejido empresarial, a las actuales circunstancias socioeconómicas y a la propia idiosincrasia nacional.

Pero además, y muy importante, ha de haber un salto de calidad en las relaciones empresa-escuela. La empresa deja de ser un agente necesario, para ser un aliado básico, un socio a tener muy en cuenta. La empresa ha de ser agente educativo, la empresa forma, enseña, evalúa, decide; se la ha de escuchar, ha de tener un papel activo, ha de ser y ha de sentirse valorada en el proceso, ha de ver las bondades del siste-

ma, ha de sustituir la palabra gasto asociada a formación por la palabra inversión, pero para ello se la debe hacer protagonista, pasamos de un modelo de Formación Profesional con la empresa, a un modelo de Formación Profesional en la empresa. Hay sistemas liderados desde el ámbito empresarial (las cámaras de comercio, las propias empresas), otros liderados desde otros estamentos de la administración (ministerios de trabajo, juventud, etc.), aquí la competencia recae en la administración educativa, pero si queremos que el salto adelante que representa la formación dual no se quede en una prueba piloto de dudoso porcentaje de aplicación, debemos dar juego a la empresa, y esto es lo que la empresa está esperando, visualizar su papel, sentirse actor principal, y sumado a una incipiente recuperación económica poder dar un sí entusiasta a este modelo en lugar de un si condicional.

Hay trabajo por delante, aunemos voluntades, esfuerzos y creamos en el proyecto. Los alumnos se verán beneficiados con una mejor formación y un pronto contacto con el entorno laboral, las escuelas podrán dedicarse mejor a su parte de currículum, y las empresas harán una magnífica inversión en capital humano, capital preparado por y para su proyecto. Sumemos para avanzar, que no nos pierdan ni partidismos ni burocracias. Seamos valientes, levantemos la cabeza y diseñemos el futuro; los jóvenes y el país lo necesitan. ■

hemos hablado de:

Formación profesional, empresa, escuela, prácticas, formación dual.

Este artículo fue solicitado por PADRES Y MAESTROS en marzo de 2014, revisado y aceptado en junio de 2014 para su publicación.