FORMACION Y EMPLEO. EL DEBATE SOCIAL SOBRE LA FORMACION EN CATALUNYA.
Clara Llorens; Joel Martí; Joan Miquel Verd.
Grup d’Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (Grupo QUIT).

Introducción

Este artículo se inserta en la primera fase de una investigación DGICYT del Ministerio de Educación y Ciencia que el Grup d’Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona está llevando a cabo. La investigación nace con el objetivo de interrogarse críticamente sobre la concepción dominante de la formación, según la cual la formación es un factor cada día más clave para poder encontrar trabajo y/o mejorar en el mismo. Partiendo de la inadecuación entre formación y empleo que se observa en el mercado de trabajo, se pretende desenmascarar el hecho de que no hay una sola formación para todos los empleos, sino que una pluralidad de empleos -o mejor, de usos efectivos de la fuerza de trabajo- implica una pluralidad de formaciones requeridas. Queda fuera de nuestro objeto de estudio todo aquel trabajo que se desarrolla en otros ámbitos (principalmente el trabajo de reproducción, protagonizado especialmente por mujeres); por lo tanto, nos estaremos refiriendo únicamente al trabajo remunerado.

El marco geográfico de la investigación es básicamente Catalunya, teniendo en cuenta, además de su estructura productiva y las políticas educativas y laborales de la Generalitat de Catalunya, el contexto estatal y supraestatal en el cual se circunscriben. En este sentido, pretendemos analizar el contexto discursivo (concepciones de la formación por parte de los agentes sociales) en el que se desarrollan las estrategias formativas de las personas y, sobre todo, las de las empresas (ya que son, finalmente, las que definen los perfiles formativos requeridos); para terminar analizando cuáles son las prácticas reales tanto respecto a las políticas públicas como a los requerimientos en el proceso productivo de las empresas, en relación a la formación.

Las diversas teorías que focalizan su atención en la relación entre formación y empleo básicamente, las teorías del capital humano, las teorías de la reproducción, y las teorías credencialistas, son discrepantes en su concepción de la formación y su relación con el empleo. A pesar de estas aportaciones interesantes en algunos aspectos, ofrecen una explicación limitada de la problemática. Es por ello que desde el grupo de investigación

---

116 El equipo investigador de la investigación de este proyecto está formado por: Faustino Miguélez, Carlos Lozares, Andreu Lope, Antonio Martín, Pedro López, Oscar Rebollo, Clara Llorens, Joel Martí y Joan Miquel Verd (los tres últimos becarios de programas FPI dotados por el Ministerio de Educación y Ciencia, la Universidad Autónoma de Barcelona, y la Dirección General de Recerca, respectivamente).

117 Para una introducción a estas teorías puede consultarse Lope, A. y Martín, A. (1996), donde se encontrará también bibliografía adicional.
iniciamos un proceso de discusión entorno a las diferentes aportaciones teóricas que nos permitirse integrar todas las dimensiones que concurren en la formación, tanto en el ámbito discursivo como en el de las prácticas sociales, con el objetivo de entender sus relaciones con el empleo, en un contexto de "crisis estructural" del empleo. En este sentido, entendemos por formación el proceso acumulativo y continuado de conocimientos y habilidades intelectuales y técnicas, habilidades relacionales y recursos de la personalidad que poseen las personas. Este proceso se constituye a través de un sistema institucionalizado reglado y/o no reglado, pero también a través de la vida cotidiana Adentro y fuera del trabajo y de las experiencias significativas de la trayectoria vital.

La formación, en este sentido, lejos de limitarse a los conocimientos adquiridos en el sistema educativo, abarca todas las esferas en las que se desarrolla la vida cotidiana de las personas; en relación al trabajo, estas capacidades se concretarán o no en la cualificación efectiva observable en los diferentes puestos de trabajo. Su adecuación a los requerimientos impuestos por el proceso de trabajo es, por lo tanto, una de las cuestiones básicas para evaluar su valía como mecanismo de acceso o mejora en el empleo. Para delimitar el concepto de formación hemos tenido en cuenta las diferentes dimensiones que confluyen en él. En este sentido, distinguiamos tres dimensiones: la del ámbito de obtención de la formación, la de su contenido, y la de las estrategias en que se circunscribe.

En relación al ámbito en que se desarrolla la formación, podemos identificar tres grandes componentes :

a) Formación formal, obtenida a través de instituciones especialmente dedicadas a este fin. La escuela es la institución paradigmática de este tipo de formación, pero aquí encontramos también cualquier tipo de formación reglada o no reglada, ya sea ocupacional o continua.

b) Formación informal, obtenida a través de las propias experiencias en el puesto de trabajo (el cual no puede contemplarse independientemente de un mercado de trabajo segmentado, de lo que se deduce que estas experiencias son adquiridas desigualmente).

c) Formación cotidiana, a partir de experiencias significativas de las trayectorias sociales, adquiridas en ámbitos no específicamente educativos ni laborales. Pero evidentemente relacionados con ellos. Son trayectorias diferenciadas que tienen que ver primordialmente con desigualdades por razón de clase social, género, edad, etnia y territorio.

En relación al contenido de la formación, pueden identificarse dos grandes componentes :

a) Formación aptitudinal: conocimientos abstractos y específicos, y habilidades intelectuales y técnicas. Es una formación centrada en las aptitudes, y engloba los conocimientos transversales y especializados adquiridos en el ámbito formal, así como la experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

b) Formación actitudinal: actitudes, disposiciones y pautas comportamentales vinculadas a la construcción de la personalidad individual y social, que remiten a "saber estar" y a "saber estar con los otros". Estos factores se derivan, en ocasiones, de la transmisión de valores propiciada desde el sistema educativo, pero más comúnmente tienen que ver con elementos vinculados a la segmentación adquiridas desigualmente por razón de origen social y género básicamente.

Además, debe considerarse el entramado de relaciones sociales que establecen las personas que, además de posibilitar la adquisición de una determinada formación
apitudinal y actitudinal, da lugar a redes y canales susceptibles de facilitar el acceso, mantenimiento, o mejora del empleo.

En tercer lugar, un eje transversal a estas dos dimensiones nos indicaría como es vivida la formación desde el punto de vista intencional: las estrategias familiares y individuales que instrumentalizan la formación para determinadas finalidades. Desde esta perspectiva, distinguiremos tres concepciones:

a) La formación como utilidad y economía. La formación es concebida como inversión en relación al trabajo y como instrumento para mejorar la posición social. Por lo tanto, se relaciona directamente con el empleo (a mayor formación, más y mejor empleo), enfatizándose los componentes de la formación formal (configuración del currículum) y aptitudinal (acumulación de conocimientos y habilidades).

b) La formación como relación social, conexión, prestigio. La formación es un vehículo orientado a la inserción grupal, con el objetivo de mejorar el capital relacional y de dominar las situaciones sociales.

c) La formación como autonomía, creación, desarrollo personal. La adquisición de la formación se equipara al desarrollo personal y predomina una visión global de la formación, con tendencia a enfatizar la aptitudinal.

Finalmente, distinguimos entre aquella formación requerida en el proceso de selección y contratación de la fuerza de trabajo (que llamaremos "formación para"), de aquella otra formación necesaria para mantenerse y mejorar en el puesto de trabajo ("formación en"), y que nos remite a los requerimientos exigidos en el proceso cotidiano del trabajo.

El discurso de los agentes sociales sobre la formación en un contexto de "crisis estructural" del empleo.

Una característica del periodo de crisis de los años 75 a 85 fue la pérdida en términos absolutos de empleo industrial, y principalmente manufacturero, sin que fuese acompañada por un incremento paralelo en el sector servicios. Se produjo una reacción en cadena en la economía catalana: estancamiento de la demanda de productos de consumo, caída de la inversión y de las necesidades de fuerza de trabajo; y por lo tanto, rápido crecimiento del paro. También la fragilidad puede ser considerada otra característica de la economía catalana del periodo. El modelo de crecimiento de la economía catalana habia generado unos centros productivos muy poco adaptados a la competencia exterior. Durante el periodo de crisis la formación bruta de capital fue prácticamente nula, colocando en una situación muy precaria a las empresas catalanas ante los procesos de apertura al exterior que se han dado en la economía española a partir de 1986. Estos dos factores, junto con una concepción empresarial muy centrada en el corto plazo y acostumbrada a un mercado poco exigente, son claves para explicar la falta de innovación tecnológica y de modernización de los productos que caracterizaba la estructura productiva a comienzos de los años ochenta.

Esta situación, análoga en toda la estructura productiva española, fue abordada por los primeros gobiernos del PSOE con una política de modernización tecnológica que tuvo cuatro objetivos principales: 1) renovación del sistema de I+D; 2) incorporación a los programas europeos de investigación científica y desarrollo tecnológico; 3) constitución de un tejido productor y usuario de tecnología; y 4) reforma del sistema de enseñanza regulada (LOGSE, LRU) y no regulada (formación ocupacional y continua) con la intención de
orientarlo más hacia el mundo productivo y generar unos recursos humanos adaptados a las demandas de las empresas (Castaño, 1994; Castells y otros, 1986). Paralelamente, la política de empleo llevada a cabo durante los primeros años de gobierno socialista se puede resumir en tres puntos: 1) reducción de los salarios reales (pretendidamente, el objetivo era reducir la inflación y aumentar las contrataciones); 2) reducción de los "costes laborales no salariales", básicamente las cotizaciones de los empresarios a la Seguridad Social; y 3) flexibilización del mercado de trabajo, precarizando la permanencia en el puesto de trabajo y multiplicando las vías de acceso al empleo.

El gobierno de la Generalitat, en parte debido a las limitadas competencias que tenía en la materia, y en parte debido a la "conflanza" en la iniciativa privada y el mercado, llevó a cabo escasas actuaciones, tanto en el sentido de innovación y modernización tecnológica, como en el de creación y fomento del empleo. Las únicas acciones destacables (no por importantes sino por únicas) han sido algunos planes para colectivos específicos (apoyo a la contratación de jóvenes y personas de edad avanzada) sin demasiado éxito; la formación ocupacional, que se ha dejado en manos de la iniciativa privada; y los programas que intentan facilitar las demandas empresariales de nuevas profesiones o impulsar políticas de calidad vinculadas al desarrollo de nuevas aplicaciones tecnológicas.

En un primer momento, ninguna de estas medidas incidio positivamente en la dinámica de descenso del nivel de empleo. La recuperación de la tasa de beneficios que supuso la reducción de los salarios reales, no incentivó la creación de puestos de trabajo, sino que permitió a las empresas realizar inversiones que tenían un fuerte componente substitutivo de fuerza de trabajo. Paralelamente, aunque sí se consiguió mejorar los indicadores de ciencia y tecnología, tampoco se corrigió la posición subordinada que tenía la economía catalana y Española en el contexto internacional. A partir de 1985, y en gran medida debido al efecto inducido por el crecimiento de la economía a nivel internacional, los niveles de empleo empezaron a recuperarse, aunque nunca hasta los niveles anteriores a 1975. La entrada de capital extranjero en Cataluña fue aumentando progresivamente en la segunda mitad de los años ochenta, hecho que supuso la asimilación de tecnología extranjera. Se iniciaba un período caracterizado por la creciente participación de las transnacionales y —aún— una investigación insuficiente, elementos que han provocado un peso escaso de los nuevos sectores en la estructura industrial de Cataluña. La creación de empleo no se produjo en los subsectores económicamente más "avanzados" (informática, servicios a las empresas, transportes, comunicaciones...), sino mayoritariamente en el sector público, el comercio y la hostelería.

La implementación de las políticas comentadas, va acompañada por lo que M. Castells (1986: 62) llama "políticas de formación de cultura y convivencia tecnológica" y, con ellas, de un discurso de talante modernizador entorno a la formación, que acaba siendo compartido por amplios sectores sociales, y en el que la formación pasa a ser un elemento constante en el discurso de reorganización de la producción y el trabajo, y de logro de la competitividad. A nuestro entender, este discurso (como en general, cualquier discurso institucional) ha estado y sigue siendo fundamental para legitimar estas políticas y, paralelamente, para condicionar determinadas estrategias formativas de las personas. Conscientes, pues, de la importancia de los discursos en la práctica social, desarrollamos seguidamente un análisis de las concepciones de la formación y su relación con el empleo desde la perspectiva de tres agentes sociales: administraciones, sindicatos y organizaciones.
empresariales. Primeramente presentamos los discursos de los agentes por separado, para después, apuntar algunos elementos conclusivos utilizando las dimensiones de nuestro marco conceptual[119].

**Administraciones**

La importancia de la formación como variable estructuradora del sistema económico, condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento y como factor clave en la reducción del paro, es articulada en el marco de las políticas de innovación tecnológica y logro de competitividad comentadas anteriormente. En este contexto, aparece en un primer nivel de discurso un concepto genérico de formación profesional que incluye toda aquella formación orientada especialmente al mercado de trabajo:

“... los países que han afrontado las pasadas crisis económicas con menores costes en términos de población desempleada, son aquellos que supieron anticiparse a los efectos más negativos de la crisis mediante planes adecuados de formación profesional (...). Una formación profesional más extensa y de mayor calidad conlleva una profundización en la innovación de los procesos y de los productos y una mayor rentabilidad de la producción. Estos mejores resultados permiten a su vez nuevas inversiones en formación y recursos humanos que, comenzando el ciclo, vuelven de nuevo a generar una mejora de la cuenta de resultados”.

“La Formación Profesional, en su conjunto, tanto la continua como la inicial, constituye un valor estratégico prioritario ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en el que estamos inmersos. El futuro de nuestro sistema productivo depende, en gran parte, de las cualificaciones de la población activa, tanto de los trabajadores como de los empresarios (...) y por ello la Formación Profesional de calidad constituye una verdadera inversión” (MTSS, 1993: 1-2, 13).

De todos modos, la formación es concebida de forma restringida, de manera que sólo es adquirible en tanto que un agente institucional actúe como transmisor de una serie de conocimientos y pautas comportamentales, ya sea mediante la implementación de políticas educativas o económicas, medidas legislativas a iniciativa propia, o como consagración legal de acuerdos previos entre agentes sociales; o simplemente coordinando iniciativas privadas. En consecuencia, la concepción latente de formación en este discurso tiene sólo en cuenta aquella formación de carácter formal, limitada a unos sistemas de Interacción Institucionalizados formador/a-alumno/a que abarcan desde la escuela hasta cualquier curso de especialización. Se parte, también, de una premisa básica, según la cual la formación es un instrumento de crecimiento económico y social que articula dos ejes interrelacionados: Inversión por parte de la fuerza de trabajo (formación como instrumento básico para facilitar la inserción en el mercado de trabajo y, por lo tanto, de reducción del desempleo, o para garantizar la estabilidad y mejora del empleo) e inversión por parte de las empresas (como medio de desarrollo de los recursos humano en las empresas y desarrollo económico general “competitividad”):

[119] Este análisis ha sido realizado a partir de una recopilación de documentos institucionales, cuya referencia se encuentra al final del texto, y también en base a materiales ya utilizados en otras investigaciones del grupo.
"Una formació inicial àmplia és la credencial d'incorporació a l'empresa. Una formació continuada i de qualitat és garantia de progress i d'estabilitat, i suposa, doncs, més producció, més qualitat, reducció dels terminis de lliurament dels productes, aprofitament dels recursos, millor servei i, en definitiva, l'increment del benestant social. En resum: la formació és la clau per millorar la qualitat i, per tant, la competitivitat". (INCANOP, 1991: 5).

No obstante, no podem abordar l'anàlisi de les discursos sin' mencionar la fragmentació de las políticas públiques entre formació reglada y no reglada. La formació reglada forma part de la política educativa (competencia, consecuentemente, del Ministerio de Educación y Ciencia y del Departament d'Ensenyament) y es concebida com una educació general y polivalent, cuyos contenidos estan predeterminados. D'obrar diferenciants clarament, sin embargo, la enseñanza "tradicional" y la formació professional.

En el primer caso, la enseñanza se concibe desde una visión amplia que incluye aptitudes y actitudes, con objectius socializadores en general:

"El objetivo primero y fundamental de la educación es el de proporcionar a los niños y las niñas, a los jóvenes de uno y otro sexo, una formación plena que les permita conformar su propia y esencial identidad, así como construir una concepción de la realidat que integre a la vez el conocimiento y la valoración ética y moral de la misma" (LOGSE 1/1990 del 3 de octubre, Preámbulo).

Pero la LOGSE plantea també uns objectius claros de articulació de la política educativa con la política económica y, al igual que la LRU, incluye entre sus finalidades el logro de una capacitació professional (y aquí se pone mucho más el acento en las aptitudes que en las actitudes) que permita acceder al mercat de trabajo. De totes maneres, en ningú moment se concreta com se produe esta inscripción:

"c) La adquisición de hábitos intelectuales y técnicos de trabajo así como de conocimientos científicos, técnicos, humanístics, histórics y estétics.)

"d) La capacitació per al exercici de activitats professionalles".

(LOGSE, 1/1990 del 3 de octubre, art.1).

"2) Preparació per l'exercici d'activitats professionals que exiguien l'aplicació de coneixements i mètodes científics o per la creació artística."

"3) Recolzament científic i tècnic al desenvolupament cultural, social i econòmic, tant nacional com de CC.AA." (LRU, 11/1983 del 25 de agosto, art.1)

Sin embargo, el paso de un mundo educativo a uno de productivo que se presenta como altamente especializado y dinámico, no queda nada claro, en tanto que no sea mediante mòduls de formació professional u ocupacional. En este sentido, la formació professional parece vincularse mucho más directamente al sistema productivo, ya que se plantea com instrumento per facilitar la transició escola-trabajo a los/as joves que terminen EGB (via FP antes de la implantación de la LOGSE), La Enseñanza Secundaria Obligatoria (como es el caso del MP-2) o el Bachillerato (MP-3). De totes maneres, el objetivo prioritari no es concretament el de insertar a los/as joves en el mercat de trabajo, sino de dotarles de una capacitació professional que les facilita la transició al mundo productivo. A pesar de
que en los planes de estudio se incluyen prácticas en las empresas con el objetivo de establecer una conexión más estrecha entre escuela y trabajo, tampoco se concreta cómo se produzca la inserción en el mercado de trabajo, especialmente en momentos de crisis.

La formación no reglada se aparta del ámbito de la enseñanza, formando parte de la política económica, y se presenta como una formación específica y especializada, cuyos contenidos dependen de las necesidades concretas del sistema productivo, quedando los aspectos actitudinales prácticamente excluidos de su concepción. En este caso, si que se intenta articular la formación de una mano de obra no formada con su inserción en el mercado de trabajo:

"... para proporcionales cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarlas laboralmente, cuando los mismos carezcan de formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente o Inadecuada" (Plan Nacional de Formación Profesional, Real Decreto 631/1993, art. 1).

"La present Orden, d'acord amb el model català de formació ocupacional, considera aquesta modalitat formativa com un instrument propi de la política d'ocupació (...). Tracta, d'una banda, d'esdevenir un pont entre la situació dels treballadors sense feina i els llocs de treball existents i, d'una altra, de facilitar la màxima competitivitat (...)" (Orden del 21 de marzo de 1994, por la que se regulan los programas de empleo y formación ocupacional del Departament de Treball).

Esta formación no reglada se presenta como ventajosa respecto a la formación profesional reglada, ya que, a diferencia de aquélla, no adopta unos planes rígidos a medio o largo plazo, sino que se programa inmediatamente al detectarse necesidades en el sistema productivo. Eso se hace pensando en empleos concretos (especialmente en el modelo descentralizado que ha aplicado el Departament de Treball), con lo que se evita el desfase que se produce entre el momento en que se detecta una demanda específica y el momento en que está disponible en el mercado. Se suele distinguir, en este sentido, entre formación ocupacional y continua, ambas articulando los dos objetivos finales mencionados anteriormente (reducción del desempleo y aumento de la competitividad). La primera supondrá un instrumento de inserción en el mercado de trabajo a corto plazo (hacer trabajar a los/as que se forman) y que, a la larga, aumentando la cualificación de la mano de obra en general, posibilitaría una mayor competitividad. La segunda se presenta como reciclaje de trabajadores y trabajadoras (formar a los que trabajan) y como instrumento para incrementar la competitividad a corto plazo, revirtiendo, con el tiempo, en una mayor flexibilidad funcional de las empresas y una mayor estabilidad del puesto de trabajo.

Sí, en definitiva, no se cuestiona la correspondencia teórica entre formación formal y empleo (es decir, se parte de la base de que las políticas formativas ay especialmente en el caso de la formación ocupacional, en que se controlan los niveles de inserción) tienen una incidencia directa sobre el mercado de trabajo), la formación no sólo se convierte en un instrumento estratégico de competitividad, sino que, además, se constituye en garante de la igualdad de oportunidades (si se forma a aquellos colectivos con especiales dificultades de inserción, se equilibran las posibilidades de acceso al empleo). En este contexto, la inadecuación formación-empleo se atribuye a unas políticas mal planificadas o al mal uso de la formación por parte de las personas: "hi ha, per tant, una mala distribució de titulacions, fruit d'una mala opció a l'hora d'escolir els estudis" (INCANOP, 1991: 8).
Organizaciones empresariales

En el discurso que mantienen los/as empresarios/as sobre la formación, en adición a la concepción más general que coincide con la del resto de actores que analizamos, podemos distinguir dos niveles diferentes, con formas y contenidos claramente separados. Por una parte, nos encontramos con el discurso más global y más identificable con los razonamientos que se encuentran en la Teoría del Capital Humano:

“El coneixement és el millor capital. La formació i la preparació constitueixen uns recursos humans útils i pròsperos per a qualsevol empresa, a qualsevol país”  
(Cámara Oficial de Comercio e Industria de Sabadell, 1994)

El discurso sobre la formación aparece sin sujeto explícito; como si la formación revirtiese directamente en los entes abstractos de las empresas y, de rebote, en toda la sociedad en general. No se dice cuál es la formación o los conocimientos que convienen a las empresas o a los/as trabajadores/as, y tampoco cómo debería generarse ese conocimiento o cómo debería ser su implementación.

Paralelamente a ese discurso, existe un discurso mucho más centrado en las necesidades de las empresas, que las relaciona con la formación de los trabajadores y trabajadoras. Cuando nos sumergimos en este nivel de discurso se deja de hacer referencia al país o la sociedad; el marco en el cual se inserta es el de la actividad empresarial más cotidiana y menos rodeada de misticismo. Ahora la formación tiene un carácter mucho más explícito, se tiene una visión mucho más instrumental y práctica de los conocimientos que deberían tener los trabajadores y trabajadoras, y se insiste en la necesidad de cursos de reciclaje y recualificación de las plantillas. Aunque este discurso domina en las entrevistas personales, está también presente en diferentes documentos. No obstante, y quizás debido a que es el discurso más reciente en este grupo de actores, deberíamos señalar diferentes matices.

En primer lugar nos encontramos un tipo de discurso que se situaría a medio camino entre el nivel más generalista, menos subyacente, y aquél que más claramente explicita cuáles deberían ser los contenidos de una formación que las empresas pudiesen utilizar provechosamente. Este discurso es el que insiste en el valor de la formación permanente, del reciclaje y de la capacidad de aprender:

“Cada vegada menys, l’Interès que per una empresa pugui tenir un professional es pot mesurar per la formació que va rebre en un moment inicial, sinó que s’ha de mesurar per la seva capacitat d’aprendre i l’exercici continuat d’aquesta capacitat”  
(Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Barcelona, 1992).

Se trata de un discurso que a menudo enlaza con ideas como las de “modernización”, “competitividad” y “estrategia empresarial”, pero que en otros casos toma la forma más cruda de “estar al día”. Se insiste en la necesidad que tienen las empresas de asimilar las nuevas formas de producción, tanto técnicas como organizativas; y de manejar las nuevas tecnologías, tanto en los aspectos referidos a la producción de bienes y servicios, como en
los más relacionados con tareas de apoyo al funcionamiento de la empresa (secretariado, relación con los clientes, etc.).

En segundo lugar, se observa un discurso en el que se explicitan claramente los contenidos de la formación deseados por las empresas. Generalmente, cuando en entrevistas o encuestas se pregunta a empresarios sobre los perfiles más requeridos, se termina hablando de perfiles técnicos. Cuando se pregunta por las causas de que no se cubran los puestos de trabajo existentes en las empresas se destaca la falta de formación de los y las ofertantes, aunque esta falta de formación no se da en puestos que exijan una elevada cualificación -en las entrevistas se reconoce que la mayoría de empresas no trabajan con tecnología punta- sino más bien media. Por ello, no es extraño que cuando se pregunta cuál es la formación reglada más eficaz las respuestas señalen a la FPII (Entrevista al director del Departament de Formació de la Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona; Martín, 1993). También cuando se pregunta por los déficits formativos existentes, se responde que se dan entre el final de la FPII y las diplomaturas (déficits a nivel de técnicos medios y línea media). Cabe añadir también que implícitamente, se reconocen las necesidades de formación de los propios empleadores. En estos casos, las organizaciones empresariales no hablan de formación explícitamente, sino de servicios a las empresas (Centre Metal.lúrgic, 1993). Lo cierto es que a través de los cursos y servicios que ofrecen estas organizaciones se percibe una falta de “saber moverse” entre los empresarios, y un desconocimiento importante de aspectos fiscales y jurídicos.

Cuando, desde las organizaciones empresariales, el discurso hace referencia a las necesidades formativas de las empresas, éstas -en la mayor parte de los casos- remiten a lo que hemos venido llamando formación aptitudinal, aunque queda claro que aún teniendo, no implica que se cubran todos los requisitos que demanda una empresa a sus trabajadores y trabajadoras. Es decir, no se establece una relación directa entre la formación tal y como la entienden los/as empresarios/as y el empleo. Esta falta de correspondencia entre la cualidades demandadas a la formación y las demandadas a trabajadores/as se pone de manifiesto cuando se refieren al proceso de contratación. Un ejemplo es el hecho de que las empresas desconfían de la vía INEM para la contratación, ya que no les suministra información adicional respecto a la persona que se desea contratar, que sí facilitan otras vías de selección, como las empresas privadas de selección o los conocidos y familiares.

Lo que más dicen valorar los/as empresarios/as de los trabajadores/as es la “responsabilidad”, la “buena formación básica” y el “interés por el trabajo”; como se observa, sólo uno de éstos se puede identificar con los contenidos de formación señalados en el discurso previo; el contenido más actitudinal de la formación sólo sale a la luz al hablar de contratación. Esto implica que las empresas, aunque explícitamente no conceptualizan las cualidades actitudinales o comportamentales de los individuos como formación, sí que implícitamente consideran un concepto de formación que va más allá de la formación entendida como conjunto de conocimientos y aptitudes.

También señalar que, en las intervenciones o documentos menos institucionales, hemos observado que existía cierta incoherencia entre lo que se afirmaba de la formación en abstracto y lo que se decía de la formación como “necesidad productiva”. Un ejemplo son
las siguientes palabras, en las que el presidente de una empresa catalana cuestionaba el tópico de que "a más formación, mejor para la empresa":

"Pel que fa al tema de l'equilibri entre la formació de base i l'especialització, crec que, a l'Estat espanyol, la formació básica que es dona actualment és excessiva. Un oficial o un tècnic amb les quatre regles i la regla de tres en té prou, l'arrel quadrada ja és excessiva, en qüestió de matemàtiques. Per als contratemps potser és necessari un nivell una mica més alt, però poc cosa més" (INCANOP, 1991: 48).

En definitiva, el contenido aptitudal de la formación es el único considerado cuando se habla de necesidades de las empresas; pero en la contratación pasan a ser importantes, en palabras de los/las empresarios/as, las actitudes -que pueden llegar a ser excesivas- y las actitudes. Este hecho explica que las empresas no relacionen directamente los contenidos de la formación (de su concepto explícito) con los del empleo.

*Sindicatos*119

Los sindicatos utilizan el concepto de formación genéricamente, y su contenido se da por supuesto en la mayoría de documentos. Así mismo, en sus discursos los sindicatos se refieren a diferentes tipos de formación (formación no reglada) que distinguen a su vez de la educación (formación reglada). De todas formas, en los documentos orientados a la negociación con la contraparte o con la administración, se reivindica un tratamiento global e integrado que conforme lo que para ellos es una única realidad, a la que frecuentemente se refieren como "Formación Profesional Ocupacional" (CONC/UGT; VVAA, 1991, entre otros), que incluiría la "formación inicial del futuro trabajador, la adaptación formativa de la población activa expulsada del sistema productivo y la actualización permanente del trabajador y trabajadores en activo" (CONC, 1992: 21).

No obstante, también podemos encontrar concretizaciones de los contenidos de la formación. Así, se explicitan distintas definiciones o concepciones de la formación en las que se destaca el componente aptitudal, dentro de un discurso claramente productivista. En esta visión restringida y especializada se habla de formación reglada o no reglada pero, en cualquier caso, formal; es decir, dejando de lado la formación informal, de la que tanto se reivindica su reconocimiento cuando se habla de cualificación, categorías profesionales o salarios, pero que se obvia en el discurso sobre formación.

La formación es definida como Instrumento para adaptarse. Por una parte, a las demandas de cualificación exigidas en las transformaciones del proceso productivo, en clara referencia a la innovación tecnológica:

---

119 Se han analizado documentos de los dos sindicatos mayoritarios, CC.OO. y U.G.T.
“(...) el ràpid fet mutant de la innovació tecnològica (...) comporta nivells formatius més elevats i capacitacions científiques i tècniques més denses del conjunt assalariat (...) clarament incompatible amb la mà d’obra expulsada d’altres llocs, en estar, generalment, desqualificada (...)” (CONC, 1995: 22, 26);

Por otra, como garantía de consecución, mantenimiento del puesto de trabajo y mejora de sus condiciones (y para facilitar la movilidad interocupacional o interprofesional):

“Mitjançant la Formació Continua adquirirem les capacitats necessàries per assolir les funcions que requereixen els nostres llocs de treball, així com per optar a altres llocs” (CONC, 1994:tríptico);
“(...) la formació i qualificació professional, com a factor de polivalència, i garantia l’estabilitat de l’ocupació, (…) així com a factor de carrera i promoció professional (…)” (CONC, 1995:50).

El component de la formación vinculado a la construcción de la personalidad se explicita también en los diferentes discursos, en una doble vertiente:

- actitudinal (sobretodo, y sorprendentemente, en tanto que se está asumiendo que el/la trabajador/a debe adaptarse a las exigencias empresariales), entendida como exigencia para la inserción en la vida laboral:

“(...) caldrá un treballador adaptatiu i polivalent (...) les característiques més valorades (...) el seu "saber aprendre" més que un "saber fer" (...) attitudes i aptituds (...) una pedagogia capaç de treure el major profit possible de les característiques psico-socials dels treballadors (...) hem d’utilitzar una metodologia "d’aprendre fent", una formació estretament lligada a la realitat particular de cada individu i al lloc de treball al qual va destinat” (UGT-Catalunya: 85, 1990); “(...) una formació que potenci la capacitat d’aprendre i permeti millorar la capacitat d’adaptació permanent (…)” (CONC, 1995:53);

- de autonomía y desarrollo personal, la formación como acción que permite promover la realización personal y profesional de los/las trabajadores/as; desarrollo vinculado, sin embargo, al mundo productivo y, concretamente, vinculado a la adaptación a las variaciones organizativas y productivas y a la mejora del nivel competitivo de las personas:

“Es incuestionable el valor de la formación como adquisición cultural de las personas (...) que permitirá más fácilmente nuevos aprendizajes y facilitará los cambios en la vida activa (...) que conjuge la formación integral del individuo, su polivalencia y su formación específica, con el desarrollo tecnológico, con la evolución de las profesiones, del empleo y con los cambios en la organización del trabajo” (CC.OO, 1981:35); “(...) hem d'intensificar el treball de sensibilització sobre
la importància de la formació professional com a element clau (...) fins i tot, de la motivació i satisfacció personal en el desenvolupament de la nostra feina" (CONC, 1995:52).

En los discursos de los sindicatos, no obstante, la formación no siempre es un objetivo en sí misma, sino que predomina una concepción básicamente instrumental y utilitaria. Desde este punto de vista, los sindicatos comparten con la administración y las organizaciones empresariales la premisa de la formación como instrumento de mejora económica:

- es una garantía para la competitividad y optimización de los recursos empresariales, dimensión que se valora poco enraizada en la mentalidad empresarial.

"la formació és indispensable per a fer més competitiu el nostre teixit industrial i de serveis, i disposar dels elements necessaris que permetin una òptima utilització dels avanços científics incorporats al món de la tècnica i abordar noves fórmules organitzatives que optimitzin els recursos productius existents" (CONC, 1992:21);
"El protagonismo del sistema formativo es absoluto en el sistema económico. Con gente sin formar puedes hacer que funcione una máquina pero no hacer frente al crecimiento(...) Básicamente las empresas no tienen cultura de formación en España (...) los motivos por los que algunas empresas han hecho formación han sido de todos los tipos" (Entrevista a directora del Centro de Formación de la UGT, Martín, 1993).

- tiene que ser un elemento de la política industrial:

"Para que el posible 'pacto por la industria' sea productivo, las administraciones públicas deberían promover, entre otras, "acciones formativas sobre empresarios y trabajadores" (CC.OO, 1995:28).

- es una vía para poner en mejores condiciones la potencial fuerza de trabajo de una población:

"permet la maximització dels recursos humans de la localitat" (CONC, 1992:22). Es demana el traspàs de competències educatives als àmbits comarcals i municipals 
"(...) on es puguin establir fórmules de relació i anàlisi de la realitat del mercat de treball i decidir sobre els estudis professionals a oferir i la seva adequació al medi" (CONC,1995:62).

- es un instrumento para combatir el paro: formación contínua, de carácter preventivo, y formación ocupacional, de carácter curativo; el lema: "trabajador formado, puesto de trabajo asegurado" (CONC-Federación de Industrias Químicas y Afines, 1991:6); como condicionante de la creación de empleo se estima que juntamente con "la mejora de
productividad del capital fijo o la política industrial activa (…) hay que garantizar la mejora de cualificación del factor trabajo” (CC.OO., 1996:31).

Por otra parte, y a diferencia de organizaciones empresariales y administración, la formación se concibe como instrumento para mejorar las condiciones de trabajo, ya sea a nivel individual (ver supra, formación aptitudinal) como -sobretodo- colectiva:

- vía para la participación de los sindicatos en los cambios técnicos y organizativos en las empresas y sectores:

"es un elemento de poder sindical desde el cual estaremos en mejores condiciones para desarrollar la acción sindical en nuevos y viejos campos: introducción de nuevas tecnologías o sistemas de trabajo; sistemas de promoción y ascenso; políticas de contrataciones; sistemas de movilidad y polivalencia (…). En todos estos campos la formación profesional tiene influencia y de todos ellos resulta posible extraer fuentes de Información y elementos de trabajo en el campo formativo." (CONC-Federación de Industrias Químicas y Afines, 1991:7-8); "incluir en el desarrollo del recurso humano en la empresa és la clau de volta en el model econòmic que es va perfilant" (UGT-Catalunya, 1990:84-5); "La formació és un instrument d'intervenció en l'organització del treball (...) la corresponsemblat en la gestió de l'acord de formació continua incrementa les possibilitats de concertació i influència de CC.OO, tant a nivell d'empresa, sector, com socialment (...) la FC abans que possibilitat de gestió és un instrument d'intervenció i acció sindical (...)” (CONC, 1995:53).

- instrumento para impulsar una mayor democratización de la producción y de las relaciones laborales:

"ha de servir perquè el desenvolupament científifico-tècnic no quedi sota control exclusiu de les èlits que detenen el poder econòmic" (UGT-Catalunya, 1990:86)

- derecho:

"la formació és un dret de tots els treballadors i treballadores (en actiu o en atur) reconegut en diferents disposicions nacionals i comuníteres (…) com un factor essencial per millorar la condició del treballador" (CONC, 1994:tríptico); "caldrà de forma constant (...) plantear als convenis col·lectius el dret a la formació com un dret més de tots els treballadors" (UGT-Catalunya, 1990:81); "(...)la formació i el reciclatge permanent, concebuts a partir d'ara com a drets de ciutadania social (...) han de preveure la plena igualtat d'oportunitats amb el perill d'engrossir l'actual darwinisme social (...) una formació sense discriminacions, que vagi destinada a
tots els collectius sense exclouir potenciament la participació d'aquells que estan en
múltiples condicions en el mercat de treball (...)” (CONC, 1995:22,52).

En definitiva, el concepto de formación adopta un carácter multidimensional pero
siempre con dos características compartidas: una, su relación con el mundo del trabajo, la
formación desde una perspectiva totalmente productivista, y otra, el hecho de que es
impredecible para trabajadores y trabajadoras.

El discurso de los agentes sociales y las dimensiones del concepto de formación.

A partir de los discursos presentados, podemos analizar sus contenidos en base a las
dimensiones consideradas de la formación. En cuanto a la primera dimensión, el ámbito en
el que se desarrolla la formación, los discursos son coincidentes en considerar
exclusivamente la formación adquirida en las instituciones formales (no se introduce, en este
sentido, el factor "experiencia" como adquisición formativa, ni mucho menos el de
trayectorias formativas en otros ámbitos de la vida cotidiana). En cuanto a los contenidos de
la formación, la adquisición de aptitudes es explicada en los discursos de los tres agentes
sociales. Mientras que desde las organizaciones empresariales el contenido de esta
dimensión se fija básicamente en una formación especializada, en el caso de
administraciones y sindicatos se contempla una doble vertiente: el de una formación básica
y genérica (enseñanza primaria, secundaria) juntamente con otra más específica y/o técnica
(formación profesional, ocupacional, continua). La formación actitudinal, por otra parte,
aparece también -aunque secundariamente- en los discursos de los tres agentes, si bien en
el caso de las organizaciones empresariales no se conceptualiza explícitamente como
formación.

Siempre que los agentes aluden a la formación, ésta se vincula a ciertos objetivos. Sin
embargo, esta instrumentalidad está presente de distintas formas. Sindicatos,
administraciones y patronales se refieren a la formación como instrumento de mejora
económica (combatir el paro, garantía para optimizar los recursos empresariales, etc.); los
sindicatos introducen un segundo elemento al concebir la formación como instrumento para
mejorar las condiciones de trabajo, desde una vertiente fundamentalmente colectiva (vía de
participación de los sindicatos en los cambios organizativos, impulsando una mayor
democratización de las relaciones laborales...), pero también contemplando la formación
como instrumento para la realización personal -elemento apuntado también en la LOGSE,-
realización estrechamente vinculada al marco laboral.

Las prácticas de los agentes sociales en la formación

Aunque la práctica social se puede comprender desde el discurso, y ambos elementos están
intimamente relacionados, es importante diferenciarlos, puesto que, a nuestro modo de ver,
los discursos juegan un claro papel en la justificación -en muchos casos en el enmascaramiento- de las prácticas. Por ello, sólo contraponiendo estos discursos a las prácticas de los agentes sociales, hemos podido aprehender cómo el mundo de la producción determina el papel real de la formación en las relaciones sociales de producción. En este intento de señalar -aún no de forma conclusiva\textsuperscript{120} -, las prácticas de los agentes, hemos considerado las acciones de la Generalitat -en tanto que tiene traspasadas la mayor parte de competencias en formación reglada y no reglada-, y las estrategias empresariales -que son las que finalmente acaban definiendo el uso efectivo de la fuerza de trabajo y la formación requerida. El marco de actuación de los sindicatos es el de la implementación de cursos de formación ocupacional actuando como centros colaboradores y, por otra parte, la negociación en las comisiones paritarias. No obstante, estas actuaciones se encuentran fuertemente limitadas dado el papel cada vez más relegado que el actual marco de relaciones laborales les impone, en favor del capital. Esto supone no poder hablar de prácticas específicas de los sindicatos.

a) Intervención de la Generalitat en materia de formación formal.

La Generalitat de Catalunya tiene traspasadas competencias plenas en la gestión y ejecución de la formación reglada y parte de la no reglada. De esta concentración de competencias, no obstante, no se deriva una política formativa global e integrada, sino un conjunto de prácticas fragmentadas distribuidas entre distintos Departaments (Ensenyament, Treball, Benestar Social y Presidència). A pesar de los reiterados intentos por parte de los agentes sociales, no ha habido hasta el momento coordinación institucional entre los organismos con capacidad de incidencia en estos ámbitos, y ni tan sólo existe un órgano de aglutinación de las acciones en este orden.

En cuanto a la formación reglada, la LOGSE por una parte, y la LRU por otra, pretenden abordar, en el marco del proceso de “modernización” emprendido por el Gobierno español que ha sido comentado anteriormente, el acercamiento entre el sistema educativo y el sistema productivo, incidiendo sobre la formación de conocimientos y habilidades, y adaptando las nuevas titulaciones a las necesidades empresariales e importando las nuevas tecnologías a la escuela. Es aún precipitado analizar los efectos de este reordenamiento educativo sobre el mercado de trabajo. Sin embargo, los discursos empresariales expuestos acaban incidiendo en relativizar la importancia de esta formación en los requerimientos formativos de las empresas. Este proceso ha seguido a un proceso anterior de abastecimiento de infraestructuras educativas y de plena escolarización de la población; aunque los niveles educativos siguen siendo bajos (el 77% de la población catalana, según el Censo de Población de 1991, tiene estudios primarios o menos), en los últimos años se ha producido un acceso considerable a niveles secundarios y universitarios -cerca del 30%\textsuperscript{120} Éste es el objetivo de la segunda fase de la investigación que actualmente estamos llevando a cabo. No obstante, exponemos aquí algunas indicaciones referidas a las prácticas formativas de instituciones y empresas apuntadas ya en otras investigaciones.

257
de los/las jóvenes acceden actualmente a estudios universitarios (García, Martín, Planas, 1993:7). A pesar de ello, la universalización educativa aún queda muy lejos de lo que en determinados discursos se ha venido denominando “democratización de la enseñanza”: los niveles de estudios siguen desigualmente distribuidos en función del origen social de las personas, y el tipo de estudios sigue estando claramente segmentado por razones de género, tanto en las ramas de Formación Profesional como en estudios universitarios (VV.AA., 1992). En este sentido, parece que el papel que la formación reglada juega en la ubicación de las personas en la estructura social es muy débil comparado con el que juegan otros factores que tienden a reproducir posiciones desiguales ante el mercado de trabajo.

En cuanto a la formación ocupacional, los años 80 se caracterizan por un fuerte desarrollo de intervenciones en las que todos los agentes sociales contribuyen y consideran positivo. Concretamente, la actividad formativa se ha multiplicado por siete tanto en Cataluña como en el resto del Estado, crecimiento espectacular que podría explicarse por los flujos de recursos provinientes de la UE y unos discursos sociales que tienden a acentuar la importancia de la formación en el desarrollo económico. La política llevada a cabo desde el Departament de Treball de la Generalitat -a través de la Direcció General d’Ocupació- ha sido y es un ejemplo más de la perspectiva adoptada por el gobierno catalán ante la regulación de las relaciones sociales y económicas, siendo una clara muestra de la posición ideológica de la coalición política presente: relega su intervención en favor de la efectuada por el mercado -como elemento básico en la regulación- y por los agentes sociales (Lope, 1995). Lo que los responsables del gobierno catalán denominan “modelo catalán de formación ocupacional” está basado en la actuación formativa descentralizada realizada por más de 1500 centros colaboradores (empresas privadas mayoritariamente) que definen sus propios planes de formación. Estos centros se evalúan en función de las colocaciones que se registran entre los alumnos que asisten a los cursos, de lo que se deriva, según sus responsables, que ofrecen las alternativas formativas que demanda el mercado y, por tanto, que actúan como organismos de intermediación y empleo en el mercado de trabajo. Pero este mecanismo descentralizador-privatizador genera importantes efectos perversos, de los que destacaremos dos: (a) Para maximizar el beneficio, los centros colaboradores acaban programando los cursos de acuerdo con sus propias disponibilidades: de infraestructura -con lo que se acaban imponiendo aquellos cursos que minimizan los costes del centro colaborador--; y de profesorado -que, igual que puede proporcionar al alumno una vinculación con el mundo productivo por su capital relacional, puede también reflejar la saturación de determinados perfiles en el mercado, expulsados hacia la enseñanza.

---
121 A diferencia del modelo que hasta 1991 había llevado a cabo el INEM, que articulaba su política formativa en centros propios y de forma centralizada a partir de un observatorio del mercado de trabajo, una definición de necesidades y una planificación global. El modelo del Departament de Treball pretende ser más flexible, derivando la detección de necesidades formativas a los centros colaboradores, en detrimento de una política formativa global y equilibradora.
(b) Sobre el papel, la formación ocupacional va dirigida inicialmente a aquellos colectivos situados en las posiciones más desventajadas del mercado de trabajo (formar aquellos colectivos situados en peores condiciones). Sin embargo, la subvención de estos cursos va a cargo del Departament de Treball, y los criterios para acceder a estas subvenciones son los de la inserción laboral. Entonces, siendo el interés primordial del centro colaborador la maximización de las tasas de inserción, parece que se tiende a seleccionar a los colectivos mejor situados para la realización de los cursos, colectivos a los que en principio no van dirigidos.

En definitiva, la formación ocupacional acabarla siendo, tal y como han denunciado reiteradamente organizaciones sindicales y empresariales, una formación desvinculada de los requerimientos empresariales y de un planteamiento global e integral. A esta realidad cabría añadir la crítica sindical de que los cursos no profesionalizan y que son de baja calidad, y la hipótesis mencionada de que se forman los más formados. Esta inadecuación, como veremos en el siguiente apartado, está claramente relacionada con la centralidad de la empresa en la generación de las cualificaciones que sirven para responder a las exigencias en el trabajo, en contraste con lo que supone el modelo de formación dual alemán (Lope, 1994). La excepción se encuentra en las denominadas “acciones de choque”, que comprenden proyectos de cursos de formación ocupacional, inserción laboral o incentivación de la colocación elaborados por sindicatos y organizaciones empresariales en determinados sectores productivos (construcción, artes gráficas, metalurgia), en los que se considera que se requiere satisfacer demandas de mano de obra cualificada de forma urgente. Estas acciones no implican una actuación sectorial o territorial planificada, sino que en la práctica el Departament de Treball se limita a dar el visto bueno a las solicitudes y a aportar recursos, en algunos casos. Paralelamente, también se desarrollan algunas acciones específicas orientadas a colectivos en exclusión social122, pero el objetivo principal acaba siendo más de “inserción social” en sentido general (alfabetización, hábitos de trabajo, aceptación de las “reglas de juego” del sistema, etc.) que no de inserción o mejora de sus posibilidades en un mercado de trabajo al que les es muy difícil integrarse.

En cuanto a la formación continua, decir que las competencias fueron traspasadas a principios del 92, pero en el mismo año el gobierno central cerró un acuerdo con las organizaciones sindicales y empresariales (FORCEM) que les daba capacidad de gestionar los fondos, de forma que el gobierno catalán quedaba al margen. Éste interpuso un recurso en el Tribunal Constitucional, siendo un relajado de su crítica al proceso de transferencias, pero al mismo tiempo demostrando los límites de su interés al no utilizar la negociación política para esta cuestión. De la formación continua en las empresas hablaremos en el siguiente apartado.

122 El INEM, mediante las Escuelas-Taller, actúa también sobre estos colectivos.
Requerimientos formativos según las estrategias empresariales en el uso efectivo de la fuerza de trabajo

¿Cuáles son los requerimientos y los usos reales de la formación en las empresas? ¿Qué papel efectivo juega la formación en el acceso a un empleo (formación para) y en su mantenimiento o mejora (formación en), en un contexto de altos niveles de paro y de transformaciones en el proceso productivo y en la mobilización de la fuerza de trabajo?. Desde nuestro punto de vista, sólo podemos dar respuesta a estos interrogantes analizando las estrategias empresariales -efectivas, que no discursivas- respecto a los usos de la fuerza de trabajo en el proceso productivo, que entendemos que implicarían diferentes exigencias de formación.

Respecto a la formación para.

Los discursos dominantes señalan el problema de la cantidad de (falta de) puestos de trabajo o, sin eufemismos, del crecimiento del paro que se ha venido observando a lo largo de las últimas décadas, como un problema de acoplamiento entre sistema formativo y productivo, entre otros factores. En contraste, la investigación que estamos llevando a cabo parte de la base de que los altos porcentajes de paro se explican a partir de la incapacidad del sistema productivo para generar una cantidad suficiente de puestos de trabajo, que tendría su origen en los problemas sistemáticos que han bloqueado el proceso de acumulación en el Estado español desde los años sesenta, y no en el desajuste entre la demanda de formación realizada por las empresas y las capacidades formativas ofertadas por la fuerza de trabajo. Nos estamos refiriendo al posicionamiento de la economía catalana y española en el plano internacional (dependencia exterior) y en los procesos de división mundial del trabajo (empresas “manos”, ausencia de desarrollo tecnológico autóctono, o de bienes complejos), y también a la estructura de producción y propiedad (pequeñas y medianas empresas, actividades mal planificadas en respuesta a procesos coyunturales), y a la política económica -política monetarista generadora de altos tipos de interés y abandono de la intervención pública en el plano productivo (Recio, 1994).

Como se ha dicho, el nivel educativo de la población y en general, el capital formativo medio ha aumentado espectacularmente en las últimas décadas; al mismo tiempo, el paro ha alcanzado unos niveles que en décadas anteriores hubieran sido inimaginables. Todas estas constataciones nos podrían llevar a plantear la hipótesis, en contra del discurso dominante, de que no hay ninguna relación entre el paro y la formación formal. Pero un análisis más profundo, nos lleva a pensar que ante la escasez de empleo, o en otras palabras, ante el exceso de oferentes de fuerza de trabajo -ejército de reserva cada vez más amplio-, la formación formal adquiere nuevas connotaciones: dejaría de ser una condición suficiente -en muchas ocasiones, en el caso de las mujeres, ni siquiera suficiente-, y se convertiría en condición necesaria, es decir, pasaría a ser un mecanismo de selección para cualquier puesto de trabajo, aunque después, en el momento de la contratación, primasen aptitudes y actitudes diferentes a las que usualmente se asigna a la formación para el empleo. En este contexto, los fenómenos de subempleo serían frecuentes: la formación educativa pensada para facilitar el acceso a un empleo, se constituiría en sobredeterminación ante los
requerimientos de los puestos de trabajo, pero ni tan sólo serviría por sí misma para obtener un empleo (Lope y Martín, 1996).

_Respecto a la formación en._

Este aumento de los niveles formativos formales de la población, es paralelo en el tiempo a las políticas de expulsión de trabajadores de edades avanzadas, con niveles formativos bajos -con contratos fijos y amplia antigüedad-, que son sustituidos por fuerza de trabajo joven formada -en situación inestable y precaria-, en el contexto de reestructuración productiva y precarización de la fuerza de trabajo, de las dos últimas décadas. Esta conjunción ha implicado un aumento del nivel educativo en todas las categorías profesionales, pero no ha revertido en una mayor estabilidad laboral ni mejores condiciones de empleo y trabajo en general. La aplicación de la "universalmente deseable" flexibilidad o, lo que es lo mismo, la elección de los ajustes laborales por parte de las estrategias empresariales, apoyadas por la actuación desreguladora del estado (o mejor, reguladora de la desregulación, véanse las últimas reformas) estarían precarizando desde hace una década los puestos de trabajo creados, sin ser "muy sensibles" al aumento de la formación. La mejora de las condiciones de trabajo sería patente sólo en segmentos muy concretos del mercado de trabajo. De forma contraria a lo que expone el discurso unilateral que se hace a nivel institucional por los agentes sociales, tenido de una omniabarcaradora modernidad que estaría necesitada de una mayor formación, creemos que se deberían tener en cuenta diversos condicionantes:
- la ya comentada posición del Estado español en la división mundial del trabajo (ver punto anterior).
- que el tejido productivo catalán y el español están formados básicamente por pequeñas y medianas empresas que seguirían rigiéndose mayoritariamente por criterios organizativos principalmente tayloristas, que no implicarían necesidad de mayor formación formal.
- que en los sectores productivos, empresas, centros o secciones que estarían llevando a cabo un proceso de cambio en las estrategias de mobilización de la fuerza de trabajo -gestión de los recursos humanos- y/o en las formas de producción -vía introducción de innovación tecnológica-, la formación no sería una necesidad predeterminada sino que dependería de las estrategias empresariales respecto al uso efectivo de la fuerza de trabajo (Lope y Martín, 1996). Diversas investigaciones (VVAA, 1993; García, Martín y Planas, 1993) muestran cómo estas estrategias divergerían además según el tamaño de la empresa, el tipo de organización del trabajo o el grado de representación organizada de los trabajadores.

Por otra parte, parecería que en la actualidad, los contenidos y usos de los nuevos requerimientos, se remitirían sobretodo a capacidades de tipo "comportamental" (Castillo y otros, 1991). Capacidades que podrían tener más relación con la simple adhesión a los criterios empresariales, y menos, con los discursos sobre competitividad y optimización de nuevos equipos o de nuevas técnicas organizativas. En otras palabras y para ilustrar, se trataría por ejemplo, de poner más atención en el trabajo para controlar el rendimiento de las instalaciones, estar dispuesto/a a asumir tareas adicionales o en definitiva ser un/a ser adaptable -y todo sin reconocerse formalmente. Así pues, si los requerimientos efectivos que se estarían haciendo a núcleos importantes de trabajadores/as, son sólo de tipo
comportamental, podría explicarse mejor la inadecuación entre formación formal-aptitudinal y empleo (Lope y Martín, 1996).

La formación que se lleva a cabo en las empresas tampoco sirve de base al discurso dominante. En relación a lo que acabamos de comentar, la formación que las estrategias empresariales desarrollan, es diversa (VVAA, 1993). Podríamos decir que el segmento más formado, el que absorbe la mayor parte de gasto en formación, es el primario independiente. Este segmento suele recibir una formación actitudinal de acogida, de introducción a la cultura empresarial de carácter institucional, así como a los objetivos y estrategias empresariales. Esta formación se complementa con cursos especializados externos -que incidirían principalmente en la formación aptitudinal- en función de la tarea a desarrollar -y eso hace suponer que la formación aptitudinal requerida inicialmente sería básicamente transversal y generalista: no se necesita gente formada, sino formable. También se realizaría una importante formación informal, en base a seminarios y reuniones de convivencia, con el objeto de fortalecer la cohesión grupal (objetivos relacionales). De la formación para aquellos/as situados/as en el segmento primario dependiente, se encargaría fundamentalmente la propia empresa, ya sea mediante la formación formal (que a veces se realizaría también por personal externo) o la informal, que no será reconocida en la recualificación salarial. La experiencia es su característica esencial, pero también se formaría en funciones laborales novedosas, para la transformación de la organización (formación actitudinal para conseguir más disponibilidad) o para la nueva forma de producción (formación actitudinal de adaptación a las nuevas tecnologías y que puede durar uno o dos días). Las/los trabajadores/es situados en el segmento secundario son las/los más fácilmente prescindibles y gestionables en términos flexibles. Por ello, formación desplegada es básicamente informal, basada en el adiestramiento o reciclaje en el mismo puesto de trabajo, y se realiza cuando se introducen nuevas tecnologías o cambios en los productos. Se trata de una formación que no tiene ningún tipo de reconocimiento salarial ni promocional, y difícilmente tiene que ver con los conocimientos transmitidos en los planes institucionales de formación. Además, tampoco capacitá a los/as trabajadores/as, por sí solos/as, para poner en juego sus potencialidades humanas (Martín y Lope, 1994).

Contrariamente a lo previsto al analizar los discursos dominantes, la formación formal realizada en las (grandes) empresas supone sólo entre el 0.5 y el 1.5 % de la masa salarial (frente a una media europea del 5-7%), es decir, las empresas siguen apoyándose en el sistema educativo y la formación regulada -que tanto critican- para el abastecimiento de aptitudes. De esta manera o no se utilizan mecanismos formales de formación -precarización y estrategias de movilización de la fuerza de trabajo tayloriano-fordistas con exigencias de disponibilidad--; o/y los planes formativos formales de las empresas se basan en la captación de subvenciones y la posibilidad de obtener mano de obra adicional a coste mínimo; o/y se usan mecanismos informales: transferencia de conocimientos de unos/as trabajadores/as a otros/as que evita costos de formación y de reconocimiento en la cualificación; o/y se trata de una formación instrumento de movilización de la fuerza de trabajo, con una finalidad manipuladora (contenidos actitudinales); y/o la formación se segmenta en cantidad y calidad dirigiéndose preferentemente a colectivos estratégicos, a los ya formados, olvidando a los/las otros/as o adiestrándolos/las en el mejor de los casos (Lope y Martín, 1993; Martín y Lope, 1994; Lope, 1994).
Conclusiones

Una vez repasados los discursos que en referencia a la formación hacen las administraciones, organizaciones empresariales y sindicales, las prácticas formativas de las administraciones y de las empresas, y el uso que de la formación hacen estas últimas, estamos en condiciones de extraer un pequeño conjunto de conclusiones contrastando discursos y prácticas formativas. La utilización de nuestro concepto de formación, nos permite constatar que, por lo que se refiere al ámbito en el que se desarrolla la formación, todos los agentes sociales hacen referencia únicamente a la formación formal, tanto respecto a su contenido aptitudinal como actitudinal. Señalar además, que el discurso recualificador no se extiende, en la práctica, ni a todo el conjunto de los usos de la fuerza de trabajo, ni al conjunto de colectivos que la configuran. Tanto desde las administraciones, como desde las empresas, las prácticas formativas tienen un carácter claramente selectivo.

En las empresas, los segmentos que reciben más formación son aquellos que están mejor situados, pero tampoco todos por igual. Es indudable que los segmentos más privilegiados en la estructura productiva -segmento primario independiente- sí que han aumentado su cualificación -imprescindible para posibilitar a algunas empresas la reorganización de la producción o nuevas estrategias de mercado. El segmento primario dependiente, aún estando un peligro por encima del segmento secundario, no va a disponer de los mecanismos que permitan a sus miembros asimilar todos los cambios en curso, colocándose como colectivo amenazado por lo que respecta a las perspectivas de conservación o mejora de su empleo. En referencia al segmento secundario, la baja necesidad de conocimientos y habilidades institucionalizados propios son una característica estructural que se le vincula, ya que ello los hace menos costosos y su utilización más competitiva en términos de mercado; por lo tanto, el hecho de proyectar mayor formación formal en este segmento mediante la implementación de políticas públicas, no hace a la fuerza de trabajo que se encuentra entre este segmento y el paro, más y/o mejor empleable a nivel colectivo ni muchas veces, a nivel individual, dada la dificultad de ascender a un segmento primario "saturado".

Por lo que respecta a la formación formal ofrecida por las administraciones, decir que los miembros de la población en situación, más desfavorecida son también los que se llevan la peor parte de la estructura formativa. En el sistema de formación reglada, esta población es la que tiene un mayor fracaso escolar, teniéndose que encaminar a vías formativas menos valoradas en el mercado de las contrataciones. En el sistema de formaciones no regladas, los efectos perniciosos de la implementación de las políticas también los deja en una posición relegada, siendo precisamente los que tienen un mayor capital formativo los que se aprovechan de políticas que originalmente van dirigidas a colectivos menos favorecidos. Aún así, los colectivos con mayor formación tampoco tienen garantizada una posición en el sistema productivo coherente con su formación: la sobreforación es mayoritaria en muchos puestos de trabajo. La formación como inversión, contrariamente a lo que postula la teoría del Capital Humano dominante, estaría sometida a rendimientos decrecientes y en absoluto supone, por ella misma, una revolución de la estructura cualificacional. Y ello es debido a que la reestructuración cualificacional no es un fin por ella misma, sino un instrumento para mantener los objetivos clásicos del capital: máxima productividad, máximo control de la fuerza de trabajo y máximo beneficio (elementos que pasan actualmente por la
"competitividad", la "flexibilidad" -reducción de los márgenes de incertidumbre empresariales-, la "implicación" -adhesión a los objetivos empresariales- y la disponibilidad).

Los otros dos ámbitos de adquisición de formación, la formación informal y la formación en la vida cotidiana no están presentes en los discursos de ninguno de los agentes. Sin embargo, estos ámbitos son tan importantes como el de la formación formal y en ellos las desigualdades formativas, junto con las generadas en la formación formal -todas ellas en última instancia sociales-, acabarían desembocando en el éxito o fracaso en los procesos de contratación por parte de las empresas. De esta forma, pasan a tener importancia mecanismos de adquisición de formación muy lejanos a la "inversión en capital humano-formal" y más cercanos a las redes sociales o a las capacidades socio-personales. Se trataría de mecanismos que estarían en la base de cualquier entrada, permanencia y mejora en el mercado de trabajo y que se estructurarían vía otros componentes de la formación -de nuestro concepto de formación, queremos decir-, que son más eficaces para la consecución de un puesto de trabajo, componentes que tienen su origen en las trayectorias sociales -de clase, de género, de edad y de etnia- diferenciadas y que se sitúan en un marco mucho más amplio que el de las instituciones educativas: el del puesto de trabajo y el de la vida cotidiana.

Llevando nuestras reflexiones a un nivel más estructural y una vez constatada la inadecuación entre discursos y prácticas, podemos dar relevancia a los implícitos que sustentan los discursos de la formación que hemos analizado. Estos "actos de le" o trampas ideológicas del discurso ayudarían a ocultar y generar una impresión favorable de la estructura de la economía catalana y española, que hemos apuntado brevemente en el capítulo segundo. En este sentido, podemos citar los discursos que consideran la formación formal como un elemento clave para incidir en el crecimiento económico y, como consecuencia, en la generación de empleo; o aquellos que consideran que la innovación tecnológica y el desarrollo de las estrategias empresariales de mobilización de la fuerza de trabajo y/o gestión de los recursos humanos, exigen aumentar el nivel de formación de la fuerza de trabajo. Estos discursos presentan una realidad en la que desde el ámbito de la formación, es posible incidir en la estructura productiva, cuando realmente esta incidencia es enormemente dificultosa en el contexto de una economía abierta y profundamente dependiente de su entorno. A la vez, estos discursos no tienen en cuenta el papel que juega la economía catalana (igualmente que la española) en la división internacional del trabajo; con una estructura productiva que no es mayoritariamente usarla de tecnología punta (si bien presenta empresas con un componente tecnológico importante), ni donde las nuevas formas de organización del trabajo están presentes. Y aunque así fuera, tampoco supondría un incremento de las necesidades de formación, dado que el factor determinante de estas necesidades son los usos reales de la fuerza de trabajo por parte de las estrategias empresariales.

Finalmente, apuntar los efectos que pueden tener los discursos que más inciden en la formación formal como variable clave, sobre las estrategias de formación de las personas. Un primer efecto, que ya hemos reseñado, es el de la acumulación de esta formación, que si bien puede ser una estrategia válida a nivel individual para acceder a un puesto de trabajo respecto de aquellos que no la han obtenido -sea o no realmente necesario el grado de formación exigido en el puesto de trabajo-, produce a nivel general, una importante sobre-formación. El trasfondo de competencia y esfuerzo individual que difunde este
discurso, ayuda a legitimar la posición de aquellos/as que disponen de mayor capital formativo, que son a su vez los/as mejor situados/as en la estructura social. A la vez, ello enmascara la dualización social que margina a aquellos/as que tienen únicamente acceso a una formación mínima y que en muchos casos quedan fuera del mercado de trabajo. De hecho, todo el discurso que insiste en la formación formal y las políticas formativas como elementos con los que trabajar para mejorar la preocupante situación del mercado de trabajo en Catalunya y el Estado español, no hace más que encubrir la voluntad de no querer afrontar las desigualdades que se dan en el mercado de trabajo, actuando sobre la estructura productiva y las estrategias empresariales.
Bibliografía

HVAA (1992): Enquesta de la Región Metropolitana de Barcelona 1990. IEM (diversos volumes), Barcelona.
Documentos institucionales analizados:

Administraciones.
Departament d'Ensenyament. La nova Formació Professional. Mòduls Professinals, Barcelona.
Direcció General d'Ocupació. Centre d'Iniciatives i Motivació Professional Moll del Mar.
INCANOP (1992). Cooperació Europea a l'àmbit de la informació i l'orientació professional de joves i adults, Barcelona.
INCANOP (1993). Necessitat de formació a les petites i mitjanes empreses industrials catalanes, Barcelona.
Ley 1/1990 de Ordenación General del Sistema Educativo. BOE, Madrid.

Organizaciones empresariales.

Organizaciones sindicales.
CONC. ¿Qué es eso de la formación continua? ¿Qué hacer en la empresa?, Barcelona.
CONC. Federació d'Ensenyament de Catalunya (1992). VI Congrés. Par una nova professionalism, una majoria per a tothom, Barcelona.
UGT-IFES. La formación continua de los trabajadores. Trabajador, formándote defiendes tu puesto de trabajo., Madrid.

Acuerdos.