

EL PAPEL DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN LAS ORGANIZACIONES CUALIFICANTES.

Miguel Llanes Gamón

Secretario de Formación y Empleo

Comisión Ejecutiva Nacional de la UGT del País Valenciano.

Rogelio Navarro Domenichelli

Arturo Boix Cuenca

Gabinete Técnico de la UGT del País valenciano

Antecedentes.

La sociedad europea ha entrado en una fase de transición hacia una sociedad del “conocimiento” en la que se presenta una tendencia hacia el aumento de las posibilidades de acceso de los individuos a la información y al saber; al tiempo que arrastran consigo una modificación de las capacidades adquiridas y de los sistemas de trabajo.

La reflexión crítica sobre los “libros verdes” y “Libros blancos” ha puesto de manifiesto su perspectiva de determinismo tecnológico (Kóvacs, 1998); bajo esa óptica las personas y las organizaciones tienen que adaptarse a los cambios producidos por las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que son consideradas como las grandes fuerzas que modelan las relaciones sociales, económicas y políticas, dando origen a un nuevo tipo de sociedad: la “sociedad de la información”. Las TIC, se presentan como fuerzas que actúan globalmente y autónomas del contexto socio-cultural. Desde esa perspectiva, el aprendizaje a lo largo de la vida es uno de los principales medios de adaptación, del capital humano y de mantenimiento o aumento de la competitividad.

La estrecha relación entre las TIC, la mundialización de la economía y la cultura científico-técnica, han transformado de modo profundo y duradero el contexto de la actividad económica y el funcionamiento de las empresas.

El Libro verde sobre la innovación, partiendo del impacto de la civilización científico-técnica, alerta acerca de la insuficiencia de la educación tecnológica, lo que constituye uno de los obstáculos a la difusión de la innovación (CE 1995b:26). No obstante, no existe ninguna alusión a la formación tecnocéntrica de los especialistas que conciben y adoptan nuevas soluciones técnicas, como obstáculos a la innovación organizacional y social; estos especialistas, al proceder de los procesos de innovación tecnológica y/ automatización, no se limitan a alterar el sistema técnico de la organización, sino

que también interfieren en su sistema social, sin tener una preparación adecuada para ello.

De manera que, frente a las profundas adaptaciones requeridas a la sociedad, la formación profesional continua se convierte en uno de los mecanismos esenciales para permitir la conciliación entre flexibilidad y seguridad, por la mejora de la capacidad de empleo a lo largo de la vida. Se parte del supuesto de que la formación continua es una creciente oportunidad para todos: “La mundialización de los intercambios, la globalización de la tecnología y, en particular, el surgimiento de la sociedad de la información, aumentan las posibilidades de acceso de los individuos a la información y al saber (...) actualmente, está claro que las nuevas potencialidades ofrecidas a las personas exigen de todos un esfuerzo de adaptación, en particular para construir por sí mismos su propia calificación” (CE, 1995b:27).

Rechazando las tesis de las transformaciones unilaterales y uniformes, y de la accesibilidad generalizada a la formación profesional continua, planteamos que las posibilidades de aprendizaje en el trabajo están muy diferenciadas en función de diversos factores; tales como: el tipo de división del trabajo entre empresas en el contexto de una economía cada vez más mundializada; las orientaciones estratégicas seguidas por las empresas con fines de supervivencia y de mejora de competitividad así como las situaciones concretas de trabajo de acuerdo con los niveles de formación/cualificación exigidos y el grado de estabilidad en el empleo; y la instrumentalización de la calificación en términos de “competencia” como atributo de las personas (fijada, esencialmente, en el conjunto de las relaciones sociales) para obtener resultados deseables para la organización. Las desigualdades referidas a las oportunidades de aprendizaje en el trabajo tienden a agravarse, todavía más, con la transferencia de responsabilidades a los individuos por la renovación de sus competencias y cualificaciones.

El surgimiento de la noción de competencia laboral aplicada al mercado de trabajo y a las políticas de formación y movilidad profesional, está en relación directa con estas transformaciones estructurales profundas de la economía. Las estrategias de ganar ventajas competitivas en mercados abiertos, las de innovación tecnológica y las formas de productividad que imponen el concepto de aprendizaje organizacional, las exigencias de una gestión del personal que se sostenga en el consenso de los actores sociales, circunscriben algunas de las más importantes y relevantes de esas transformaciones estructurales.

Obviamente, la evolución tecnológica y organizacional observada en las empresas no es uniforme, precisamente porque las decisiones involucradas están fundadas en orientaciones estratégicas seguidas por las distintas Pymes, con objetivos particulares de supervivencia y/o mejora de competitividad. Pueden mencionarse dos orientaciones en las políticas de recursos humanos que se vinculan con las siguientes tendencias; a saber: a) modalidad de reducción de

costos, sobre todo de la mano de obra; b) estrategia de innovación “tecnocéntrica” estrategia de innovación “antropocéntrica”. La reducción de costos de mano de obra y la modernización tecnocéntrica apuestan a la flexibilización cuantitativa (variación del número de trabajadores en función de las necesidades coyunturales), por medio del aumento del empleo periférico (contratos de corta duración, contratos a tiempo parcial) y a través de la externalización de un creciente conjunto de funciones y tareas (subcontratación, empleo autónomo, etc...). Las estrategias antropocéntricas apuntan a la flexibilización cualitativa (aumento de la cualificación, polivalencia, adaptabilidad) invirtiendo en el desarrollo de nuevas competencias en todos los niveles (organización cualificante). Por lo tanto, las diferentes orientaciones estratégicas seguidas por las distintas Pymes determinan necesidades y posibilidades de aprendizaje bien distintas en cada caso.

Dentro de una misma empresa pueden coexistir modalidades distintas, correspondientes a soluciones de compromiso, aplicándose estrategias distintas a los diferentes grupos de trabajadores: flexibilización cualitativa en el núcleo central, y flexibilización cuantitativa con relación a los grupos periféricos de los trabajadores de baja cualificación. Estas modalidades distintas dentro de una misma empresa han dado origen a una estratificación de los trabajadores. La aplicación de principios de gestión de personal orientada al largo plazo y a la valorización de las personas, tiende a ser destinada a los más competentes y/o aquellos que poseen las calificaciones-clave, difíciles de obtener en el mercado de trabajo externo, mientras tanto, los grupos periféricos se gestionan de acuerdo al modelo taylorista-fordista, dentro de una óptica cortoplacista y con referencia a una lógica de mercado, para la que el “recurso humano” no pasa de concebirse como un factor cuya existencia depende de su grado de rendimiento y cuyo costo siempre hay que tender a reducir.

Por consiguiente las transformaciones técnico-organizativas producidas por la incorporación de las innovaciones no afectan de modo uniforme a todos los sectores de actividad ni a todas las empresas, en lo que se refiere a las cualificaciones. Hay que tener presente que las condiciones actuales de mercado y de globalización de la economía presionan, cada vez más, a las empresas en la dirección de la estrategia de reducción de costos, tanto por la vía de disminución del número de trabajadores como por la de utilización de formas inestables de empleo que no estimulan la formación continua. Incluso las empresas que utilizan “recursos humanos” cualificados tienden a reducir el número de personal efectivo.

Ciertas prácticas –cada vez más utilizadas- insertas en la flexibilización cualitativa, como por ejemplo la promoción del trabajo en equipo y la polivalencia de funciones con el objetivo de reducir costos, pueden no aumentar las competencias ni permitir un conocimiento más amplio de los procesos productivos. Estas modalidades, en definitiva no pueden crear las condiciones

para que el trabajo sea una fuente continua de aprendizaje que incida en la mejora y/o aumento de las competencias laborales y la productividad.

Desde UGT del País Valenciano consideramos que es importante destacar que la formación continua no puede desligarse del entorno concreto de posibilidades de aprendizaje que se vive en las empresas. Por un lado, una parte significativa de las organizaciones no crea situaciones de trabajo favorables al aprendizaje ante la presión de la competencia y, por el otro, las personas más afectadas por la amenaza del deterioro de su situación socioprofesional por la vía de la descualificación, el subempleo y/o el desempleo no se encuentran motivadas para el aprendizaje continuo. El aprendizaje se realiza por medio del trabajo cuando las formas organizacionales y las tareas realizadas crean oportunidades para ello. El aprendizaje en el trabajo implica, todavía, un profundo cambio en la manera de pensar y actuar de los empresarios y gerentes: una nueva concepción del trabajo, de la organización y del tiempo de trabajo. Esto no puede ser enfocado como una cuestión dirigida al trabajo directamente productivo, sino que también debe considerar la formación técnica (capacidades desarrolladas para afrontar nuevas tecnologías) y la formación social (competencias relacionales y un mejor conocimiento de la empresa, su estructura, y sus objetivos para poder participar en su gestión).

Las empresas están comenzando a darse cuenta de la importancia de "saber qué es lo que saben" y de hacer el mejor uso de este conocimiento. El conocimiento está siendo reconocido como el más importante activo de la empresa, como el "único recurso económico significativo" y por lo tanto se están haciendo esfuerzos por definir cómo adquirirlo, representarlo, retenerlo y administrarlo.

Dentro del objeto de la administración y gestión del conocimiento está lo que la empresa sabe sobre sus productos, procesos, mercados, clientes, empleados, etc. y sobre el cómo combinar estos elementos para hacer a una empresa competitiva.

El primer paso, en el marco de la política de empresa, debe ser un compromiso serio en el desarrollo de las competencias y cualificaciones, partiendo de las necesidades de la organización y objetivos estratégicos que se han de conseguir y de las necesidades de desarrollo personal, profesional y social de sus trabajadores/as.

En este sentido, es necesario, desde la UGT del País Valenciano, definir y desarrollar medidas que favorezcan las competencias tecnológicas de los trabajadores y trabajadoras de las Pymes, mediante el impulso de las características estratégicas y organizativas de una organización cualificante, y que favorezca el plano de la innovación, promoviendo la creación de conocimientos, así como favoreciendo el desarrollo de una mayor iniciativa en el

ámbito de la innovación tecnológica por parte de todos los miembros de la organización.

Hacia una organización cualificante en las Pymes.

La organización cualificante constituye el marco conceptual para el impulso organizativo hacia el futuro. Su tesis es que el aprendizaje es la clave del éxito. La organización cualificante posee una visión de futuro y comprende que las personas que lo integran no se forman únicamente para satisfacer los fines de la organización de un modo limitado y prescriptivo, sino para ampliar sus funciones. La organización cualificante tiene como objeto difundir el proceso de aprendizaje en todos los ámbitos de la empresa, e integrarlo en el funcionamiento de la misma, aunque también supone cambios en el modelo organizativo de la empresa.

La clave consiste en crear un sistema en el que las personas situadas en todos los niveles de la empresa puedan aprender, y en el que el aprendizaje suponga tanto la adjudicación de nuevos conocimientos y competencias como la aplicación de éstos.

La organización cualificante constituye un modelo integral de desarrollo de los recursos humanos en el que la totalidad de los trabajadores y trabajadoras participen del aprendizaje.

Este nuevo enfoque tiene múltiples repercusiones en la planificación de la formación en la empresa, así como en la forma en que la empresa organiza sus estructuras y métodos de trabajo.

El aprendizaje y la formación continua tienen que convertirse en aspectos centrales de la cultura de una empresa. Por su parte los resultados de la formación, con independencia de la vía de adjudicación, se deben integrar en la estructura y el funcionamiento de la propia empresa.

En la organización cualificante, lo esencial es el aprendizaje de la organización, y el proceso de aprendizaje es continuo y global, abarcando a todos los miembros de la empresa.

Esta nueva concepción integrada de aprendizaje y trabajo impone nuevas orientaciones, nuevas formas de trabajar, nuevos métodos y nuevos actores para el desarrollo de los recursos humanos.

El formador es menos un profesor y más un diseñador del aprendizaje, y productor de materiales didácticos y programas formativos. Los especialistas, supervisores y técnicos cualificados de la empresa, actúan como instructores.

A medida que aumenta la integración de funciones en el puesto de trabajo, y que crece la demanda de creatividad, responsabilidad e innovación, varían los perfiles de las cualificaciones y las competencias, y surgen nuevas necesidades y posibilidades de cualificación. La complejidad de las capacidades de actuación necesarias, que comprenden cualificaciones técnicas y competencias laborales, sociales y personales, adoptan una realidad concreta en el puesto de trabajo.

La integración de los lugares de trabajo y de aprendizaje reduce el problema de la transferencia que siempre ha sido motivo de los sistemas de formación tradicionales.

Las condiciones necesarias para realizar el aprendizaje en el lugar de trabajo requiere:

- La coordinación entre el aprendizaje en el puesto de trabajo y los programas de formación complementaria dentro o fuera de la empresa.
- Desarrollar la competencia de autoaprendizaje, como cualificación clave.
- Es preciso que el entorno de trabajo se convierta en un entorno de aprendizaje.
- Garantizar a los/as trabajadores/as la acreditación de las competencias adquiridas tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral.
- Garantizar la compatibilidad de la competitividad de las empresas con la mejora de la capacitación profesional y la promoción individual del trabajador/a.

Estos planteamientos son particularmente importantes en la planificación y organización de la innovación en la empresa.

Si bien, a primera vista, las Pymes constituyen un ámbito organizacional favorable para el desarrollo de la Organización cualificante; sin embargo, desde la UGT del País Valenciano venimos constatando, repetidamente, que en la mayoría de los casos, no existe una planificación ni una reflexión sistemáticas en torno al desarrollo organizativo, como tampoco se hacen planes para el desarrollo a largo plazo del personal, y un aprendizaje sistemático y formación profesional complementaria son prácticamente desconocidos.

La introducción de las nuevas tecnologías exige una elevada inversión de capital; sin embargo, el principal problema de las Pymes era la falta de competencias en la aplicación de la tecnología, en la organización del trabajo y de la empresa. La falta de condiciones para utilizar eficazmente las nuevas tecnologías suele producir graves problemas económicos y laborales.

A pesar de los esfuerzos políticos realizados, tanto en los Estados miembros como a nivel de la Comunidad Europea, el comportamiento de las

Pymes ha cambiado poco en materia de formación y desarrollo del personal. La investigación comparativa de la actividad de las Pymes y de las grandes empresas muestra un nivel muy bajo de esfuerzo y una escasa inversión de recursos en formación por parte de aquéllas.

Existe un típico conjunto de problemas que dificulta a las Pymes la puesta en práctica de unos programas de formación adecuados:

- En primer lugar, las Pymes carecen de la capacidad precisa para definir sus necesidades reales de formación en el contexto de la modernización de la empresa y de los procesos de innovación tecnológica.
- En segundo lugar, las Pymes suelen carecer de medios propios para planificar, organizar e impartir programas de formación.
- En tercer lugar, la oferta externa que las instituciones de formación brindan no satisface la demanda concreta de las Pymes. La producción de programas especializados para un número reducido de trabajadores resulta excesivamente costosa, y de ahí la queja justificada de las Pymes de que la formación institucional se adapta poco o nada a sus necesidades.
- En cuarto lugar, los estrechos márgenes económicos con los que las Pymes operan, así como el pequeño número de trabajadores, hace que sea muy difícil conceder permisos a los empleados/as para que asistan a los cursos de formación fuera de la empresa.

Las Pymes carecen de medios propios para la formación. Para lograr la integración del trabajo con el aprendizaje, tendrán necesidad de una asistencia profesional externa. Los actuales centros de formación tienen enormes problemas para vender sus productos y servicios a las Pymes, ya que se aduce que la formación externa que imparten no se ajusta a las necesidades reales de éstas. Es preciso introducir cambios sustanciales en la relación entre quien imparte la formación y las Pymes.

Para transformar las Pymes en organizaciones cualificantes, es preciso trasladar a la empresa la profesionalidad del centro de formación, integrando trabajo y aprendizaje en un único sistema. Esto supone adoptar una estrategia de integración de los conocimientos externos en las Pymes, de forma que no se precise la creación de un departamento interno de desarrollo personal.

Para la Pyme, la relación entre la organización cualificante y la organización del trabajo implica igualmente una relación entre el proveedor de la formación y la empresa. En este caso, el concepto de organización cualificante no solamente define la reestructuración de una empresa, sino que comprende asimismo la cooperación dinámica entre un centro de formación y una empresa.

Los profesionales del centro de formación suelen tener que encargarse del desarrollo de los métodos, ideas y materiales de formación.

La fusión de las cualificaciones “específicas de los puestos de trabajo” con las cualificaciones clave, requieren una cooperación y una comunicación continuas entre esos profesionales y las empresas. Se impone combinar el contenido, los modelos y la organización de la formación, con objeto de concebir nuevas modalidades de enseñanza efectivas y viables.

El primer paso consiste en que el personal aprenda las aplicaciones tecnológicas y las necesidades específicas de cualificación.

El segundo paso consiste en impartir formación básica en las aplicaciones tecnológicas concretas.

El tercer paso consiste en impartir formación en el nuevo equipo tecnológico adquirido por la empresa. Este tipo de formación sólo resulta verdaderamente eficaz si los trabajadores poseen una información básica sobre la nueva tecnología.

El cuarto paso, consistente en aprender en el lugar de trabajo o en su inmediación, es el más importante en relación con la aplicación y utilización prácticas de las cualificaciones en el entorno del trabajo cotidiano.

Desde la UGT del País Valenciano consideramos que este proceso se debe potenciar mediante las siguientes actuaciones con relación a:

- Innovación tecnológica y cambio organizacional. Incidencia de la innovación tecnológica en la gestión de recursos humanos en la empresa, en especial el papel de la formación continua como estrategia de afrontamiento.
- Formación continua en la empresa: análisis de necesidades formativas, diseño de cursos de formación continua como estrategia de afrontamiento a los procesos de innovación tecnológica.
- Implicaciones de las nuevas tecnologías en el estrés laboral, y de la salud, prevención de los riesgos psicosociales derivados por las nuevas tecnologías así como por la organización del trabajo.

De acuerdo con estos planteamientos es necesario desarrollar programas formativos dirigidos a aquellos/as trabajadores / as “clave”, para su puesto de trabajo, funciones y responsabilidades, en la empresa, para facilitarles estrategias y competencias para la formación y la asistencia en los procesos de innovación tecnológica o de promoción de la innovación en la empresa, y que permita, en el caso de los representantes legales de los trabajadores, mejorar sus competencias en el ámbito del derecho a la participación en la empresa, tal y como recoge el Estatuto de los trabajadores.

La integración del trabajo y el aprendizaje implica la orientación de determinados profesionales “clave” en la empresa hacia la formación y la asistencia a los procesos de aprendizaje.

Propuesta de medidas para formar profesionales en la gestión de la innovación tecnológica.

Desde la perspectiva de la gestión de la innovación tecnológica identificamos siete necesidades básicas:

1. Integrar la innovación tecnológica en los objetivos estratégicos globales de la empresa.
2. Adquirir y abandonar las tecnologías más rápida y eficazmente.
3. Valorar/evaluar las tecnologías más eficazmente.
4. Conseguir la transferencia de tecnología.
5. Reducir el tiempo de desarrollo de un nuevo producto.
6. Gestionar la utilización de la tecnología en la organización.
7. Mejorar la eficiencia de los profesionales técnicos.

Es posible, definir seis categorías de formación en la gestión de la innovación tecnológica: (1) estrategia y planificación de la tecnología, (2) adquisición y transferencia de la tecnología, (3) organización e implantación de la tecnología, (4) apoyo a la tecnología, (5) tecnología para directivos.

Se considera también, que la formación en la gestión de la innovación tecnológica debe basarse en cinco componentes principales:

1. Gestión del desarrollo de la innovación tecnológica.
2. Gestión mediante la tecnología
3. Gestión de la tecnología misma (por ejemplo, gestión de los sistemas de información, gestión de procesos automatizados...).
4. Gestión del proceso de innovación.
5. Gestión de las consecuencias sociales y laborales de la tecnología.

Por su parte, la gestión de la tecnología tiene cuatro componentes básicos: gestión de la I+D+i, de la tecnología de producto, de la tecnología de proceso y de la tecnología de la información.

GESTIÓN DE LA TECNOLOGÍA

Fases	Proceso	Resultado
Planificación y Desarrollo de la Tecnología	Investigación básica Investigación aplicada Desarrollo	Nuevo conocimiento Investigaciones Innovación
Aplicación de la Tecnología	Diseño de productos Desarrollo de productos Desarrollo de procesos Integración	Incorporación y uso de La tecnología en los Productos, procesos de Fabricación y otras Funciones corporativas
Difusión de la Tecnología	Evaluación de la tecnología Marketing y distribución De la tecnología	Nuevos o mejorados Productos, procesos y Servicios
Cambio tecnológico	Predicción de la tecnología Evaluación de la tecnología Sustitución de la tecnología	Reevaluación y utilización De la tecnología.

Un programa de Gestión de la Innovación Tecnológica para profesionales “clave” ayudaría a superar las deficiencias inherentes en las Pymes.

La gestión de la innovación tecnológica exige nuevos principios, aptitudes, y actitudes por parte de los directivos de las empresas. En segundo lugar la gestión de la tecnología y la innovación, por su misma naturaleza, se orienta hacia la gestión del cambio. El cambio es perturbador porque exige tratar y abordar nuevos modos de hacer las cosas, nuevas competencias, nuevos productos, nuevos mercados y nuevos competidores.

La gestión de la tecnología debe ser un proceso integrador: se centra en la integración del aspecto tecnológico de la Pyme (I+D+i, ingeniería, fabricación, etc.) con el aspecto de los recursos humanos y se basa en un conjunto específico de principios y fundamentos para la formación de los tecnólogos y la mejora de sus conocimientos y aptitudes para una gestión eficaz de la tecnología.

Criterios y parámetros.

Para el programa propuesto sea eficaz, este debe diseñarse para que cumpla varios criterios, tales como:

1. Buscar una fuerte implicación del tejido industrial, de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y de los Institutos Tecnológicos y Centros de I+d+i de la Comunidad Valenciana con el fin

- de proporcionar requerimientos para el diseño y contenido de los programas.
2. Proporcionar una cobertura completa y específica de los problemas únicos y complejos que presenta la gestión de la tecnología.
 3. Mantener un equilibrio profundo entre tecnología y gestión en la estructura del programa, contenido y objetivos del curso.
 4. Adoptar un aprendizaje activo, con una marcada orientación al desarrollo de las aptitudes y competencias necesarias.
 5. Proporcionar un contenido equilibrado, combinando el aprendizaje por la práctica con el aprendizaje cognitivo, por medio de la ampliación del ámbito de estudio y la profundidad en el análisis.
 6. Reconocer que la autoformación es uno de los fundamentos del desarrollo profesional.

La formación en las organizaciones cualificantes.

De las páginas precedentes se deduce, sin lugar a dudas, cual debe ser el papel de la Formación Profesional Continua en la Comunidad Valenciana. En concreto, el objetivo de competitividad puede abordarse por dos vías: la primera es la Vía Precio, que consiste en el abaratamiento de los costes que constituye una condición necesaria pero no suficiente. Otra vía la constituyen la calidad y el diseño de los productos, que solo se consiguen mediante innovación, capacidad de desarrollo así como con la absorción de nuevas tecnologías y su adaptación a las necesidades específicas de cada empresa. Esta ventaja competitiva solo se logra a través del incremento de las competencias profesionales, de un empleo de calidad y más estable y de organizaciones más eficientes.

Una de las asignaturas pendientes de nuestra economía es la formación de los trabajadores, con un nivel alejado al de la mayoría de los países miembros de la Unión Europea, lo que representa un obstáculo para lograr la convergencia, dificultando la mejora de la productividad, incrementando los costes y, en consecuencia, reduciendo la competitividad internacional.

De todo lo anterior se deduce la importancia que en la Comunidad Valenciana presenta estos cruciales momentos –de modernización productiva y de convergencia económica, a la vez que de mejora de la competitividad, de necesidad de un mayor del importante desempleo y precariedad laboral- la formación profesional continua o la <<formación permanente>>. Hay que recordar que la propia Comisión Europea ha señalado para el caso español que una de las debilidades competitivas más importantes, actuando de freno en el desarrollo tecnológico de España y de su crecimiento económico, son las deficiencias en el nivel de formación de nuestros trabajadores.

Para que la Formación Profesional Continua pueda desempeñar este papel estratégico para mejorar la competitividad de la empresa en particular y de la economía valenciana en su conjunto, es necesario conocer las necesidades de formación.

Desde la UGT del País Valenciano consideramos que la Formación debe ser considerada como:

- Inversión en las personas. Lo que significa el interés que la negociación colectiva muestra hacia la Formación Profesional.
- Integrar la Formación Profesional con las políticas activas de empleo,
- La coordinación y vertebración, del Sistema de Formación Profesional, a través del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, como referente de la formación profesional en el ámbito laboral y la consideración de ésta como instrumento esencial para garantizar la formación a lo largo de la vida, en interrelación con los sistemas de clasificación profesional, surgidos de la negociación colectiva.
- La determinación de los niveles de certificación, relacionando los conocimientos profesionales, habilidades, destrezas, competencias y la experiencia laboral de los trabajadores y el diseño de correspondencias y validaciones. Garantizando la transparencia en la acreditación/validación de las certificaciones y la carrera profesional de los trabajadores y trabajadoras, en el mercado interno y en Europa.

La realidad es que estamos ante organizaciones que se transforman permanentemente. Donde tiene más valor el correcto funcionamiento de estructuras horizontales (procesos, proyectos...) y donde trabajar por equipos y en equipo es un requerimiento para avanzar con sentido de colaboración y solidaridad.

El primer paso se ubica en el propio proyecto de la organización, que va unido a su misión y objetivos globales buscando la:

- Gestión del conocimiento. Una política formativa integral, interna y externa debe ser una decisión ética de las organizaciones. Los conocimientos deberán ser compartidos y transferidos: puestos al servicio de los objetivos de la organización.
- Desarrollo de las competencias/cualificaciones. Partiendo de las necesidades de la organización y objetivos estratégicos que se han de conseguir, y, a la vez, de las necesidades de desarrollo personal, profesional y social de los trabajadores. La organización se convertirá así en “cualificante”, generando un marco en el que se desarrolle la capacidad de aprender para comprender y actuar, fomentando la creatividad y la innovación.
- Empowerment. Para buscar la implicación de las personas, debemos potenciar su participación real y aportación en la operatividad diaria.
- Mayor diversidad de la fuerza del trabajo. Dando respuesta diaria a los trabajadores/as, equilibrando la responsabilidad en el trabajo y las necesidades y obligaciones familiares, estableciendo horarios flexibles, fomentando ayudas para el cuidado de mayores y personas dependientes.

CONCLUSIONES

Para abordar estos nuevos retos que la nueva dimensión de la formación nos demanda, deberá hacerse desde la base del diálogo social, que ha dado y deberá seguir dando importantes resultados, en las siguientes cuestiones:

- Adoptar una aproximación participativa real y efectiva creando un ámbito de trabajo de colaboración de las distintas Administraciones Públicas y las organizaciones empresarial y sindicales más representativas para determinar los aspectos básicos y las estrategias de intervención que permitan orientar la calidad y el valor estratégico de la formación
- Identificar necesidades formativas
- Identificar las competencias necesarias (unidades de competencias y sus estándares)
- Confeccionar las figuras profesionales o cualificaciones
- Confeccionar un catálogo de las mismas
- Desarrollar un catálogo modular integrado, como respuesta formativa a la anterior, que deberá ser el nexo de vinculación con el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Realizar Itinerarios Formativos, en cada caso, para conformar la carrera profesional de los trabajadores y trabajadoras.

No debe olvidarse que después del conocimiento de las cualificaciones de los trabajadores y trabajadoras deben reconocerse las mismas, siendo éste el mejor modo de motivar e integrar y, por último, validarlas. Validación/Acreditación que es, eminentemente un espacio de negociación y va a permitir oficializar las diversas maneras de aprender.

Pero, en el contexto que nos ocupa, lo que queremos destacar, desde la UGT del País Valenciano, es que los países avanzados concretan en acciones de gobierno el establecimiento de los niveles de competencia y los objetivos de cualificación que deben ser alcanzados en los diversos sectores de actividad económica y campos ocupacionales.

