



Fallos en el diseño de la Formación Profesional

Resulta poco comprensible que existan paradojas como la de que no se encuentren determinados profesionales de base, como podrían ser ayudantes de cocina, mientras que -paralelamente y en ese mismo momento- se contabilicen decenas de miles de esos ayudantes en las listas de desempleados, muchos de los cuales han sido beneficiarios de una o más acciones formativas que les tendrían que habilitar para desempeñar ese puesto. ¿Qué es lo que ocurre, pues, para que no se ponga de acuerdo la oferta con la demanda?

Las razones son diversas, aunque he de advertir al lector que la argumentación no contempla la sobrevenida situación de crisis y de desempleo, por lo que el problema estructural al que aludo se enmascara ahora con numerosos casos que no responden a esta casuística. Cuando la enorme cantidad de personas que se ha visto -de la noche a la mañana- golpeada por la tragedia del paro consiga de nuevo un puesto de trabajo, emergerá otra vez con claridad ese problema. Creo que en estos momentos la mayor urgencia es prestar atención a las gravísimas circunstancias de estos desempleados "de atención preferente" y de disposición inmediata. Hay que tratar de que se inserten de nuevo en el mercado laboral, así como darles toda la formación que precisen para ello. Y darles prioridad sobre ese otro colectivo que describiremos a continuación y que puede constituir una interferencia a este objetivo.

Tres causas

La primera causa, pues, de la paradoja antes aludida es de índole geográfica. El ayudante de cocina demandante puede encontrarse en un pueblo del interior, del que no quiere moverse, y la oferta ha de cubrirse en Mallorca.

La segunda está relacionada con la actitud hacia el puesto vacante. No hay problema de distancia, pero sí conflicto de intereses. El demandante no quiere turnos partidos, trabajar en sábados, domingos ni fiestas de guardar.

La tercera es la actitud hacia el esfuerzo. Trabajar "cuesta trabajo". Y la disciplina y el sacrificio no han sido una de las prioridades en la enseñanza general. ¿Para qué ponerse a picar cebolla si uno puede abrirse camino en 'Gran Hermano' o relacionándose, por decir algo, con el cuñado/a del primo del nieto del toro que mató a Manolete?

Esta actitud es causa de que muchos de esos demandantes no se interesen por las ofertas, pero lo es también de que -en caso contrario- no pasen los procesos de selección.

Vocaciones y responsabilidades

No quiero decir con todo esto que el problema de la falta de vocaciones esté causado



Los alumnos proceden de toda España. No hay inercias geográficas.

por esos trabajadores. Creo que las empresas son las más responsables de ello, y la mayor parte de las veces de forma gratuita. Poner en marcha una serie de medidas para mejorar las condiciones de trabajo puede, no sólo no elevar los costes, sino reducirlos. Del inadecuado trato dado a numeroso personal adecuado y cualificado ya hemos hablado en artículos precedentes. Resumiendo lo anterior, para que un traba-

localidad para la que no hay ofertas de la especialidad, a quienes aborrecen trabajar mientras los demás se divierten y a los que, simplemente, siguen considerando el trabajo como un castigo divino.

No todas las competencias son iguales

El tema se complica cuando en los perfiles de los puestos de trabajo existen elementos

bles y con tradición. Pero las acciones improvisadas, por su elevado número, nos convierten estadísticamente en esa minoría de la que antes hablábamos.

El fallo de la extrapolación

Pero si en los cursos básicos, las competencias transversales, la motivación y las circunstancias personales son más importantes que el propio curso en sí, ¿Qué ocurre con los de más nivel? Es precisamente en ellos donde se evidencia, en un cierto número de países, un fallo de diseño que yo denomino de "extrapolación". Consiste en aplicar a estos cursos superiores por ejemplo de mandos y directivos de agencia de viajes, la misma metodología que a los básicos. Porque no es que se pretenda seguir un itinerario formativo progresivo y piramidal, no. Es que el empeño es construir una acción formativa compacta que transforme a una persona, aunque con un determinado nivel de tipo general, en uno de esos directivos partiendo profesionalmente de cero. Si esa lógica funcionara a cualquier escala, podríamos plantearnos hacer cursos para formar cocineros de tres estrellas, "Ferras Adriás", montones de Arzaks, Subijanas, y unas cuantas docenas de premios nobeles.

Para colmo de males, en muchos de esos diseños se reinventan -etiquetadas para cada especialidad en concreto- unas competencias de gestión que son de tipo transversal. Esto no sólo las hacen tremendamente enmarañadas sino que han de volver a ser cursadas, con otro nombre, si el alumno -como desgraciadamente sucede en muchos casos- no se inserta en el mercado de trabajo y quiere formarse de nuevo para "directivo" de otra cosa. Seguro que les contarán la película con otros actores, otro decorado y otro argumento. Yo me maravillo, ¿de dónde salen tantos profesores de gestión en materias específicas cuando te puedes dar con un canto en los dientes si encuentras uno medianamente bueno de gestión empresarial general, o lo que es lo mismo, de la única que existe? □

Amor por la profesión (la del jamón)



jador de base sea "empleable", lo primero que necesita es estar disponible y poseer una actitud favorable hacia el trabajo. Y en muchos casos es suficiente, ya que el propio empresario se encarga de enseñarle "el oficio". Este no quiere (o evidentemente no puede) contratar a alguien que venga (o que rechace venir) cargado de cursos pero con los problemas antes indicados. Eso, que es de lógica elemental, no parece evidente para los que siguen empeñados en dar formación a quienes no tienen intención de salir de una

“Trabajar ‘cuesta trabajo’. Y la disciplina y el sacrificio no han sido una de las prioridades en la enseñanza general. ¿Para qué ponerse a picar cebolla si uno puede abrirse camino en ‘Gran Hermano’?”

de competencia que no pueden ser facilitados por la acción formativa. Por ejemplo, un recepcionista de hotel precisa dominar uno o varios idiomas extranjeros. ¿Cómo se consigue eso en un curso de seis meses? Y no hablemos de que ese mismo recepcionista ha de poseer, además, unas habilidades sociales que se tardan años en adquirir, suponiendo que se tenga una actitud positiva para ello.

Pues bien, aún no hemos pasado de los trabajadores de base. Evidentemente podemos diseñar, y lo hemos hecho, cursos que técnicamente les habilitan para responder a las necesidades de las empresas (dado que en los criterios de selección de los alumnos hemos puesto especial énfasis en soslayar los problemas derivados de la movilidad geográfica, actitudes e idiomas). Y también es posible desarrollarlos. La prueba es que lo estamos haciendo. Pero yo diría que más que de la regla formamos parte de la excepción, de una minoría formada por un importante porcentaje de las escuelas esta-