

## Aprender en la empresa. La Formación Profesional "Made in Germany"\*

**Andreu López Blasco**

Doctor en Sociología

*Uno de los temas que más acaparan la atención política, interviniendo todos los actores, y que se plasma casi a diario en los medios de comunicación es la falta, mejor la reducción de la oferta, por parte de las empresas, de puestos de aprendiz para poder aprender un oficio. No se cuestiona el llamado sistema dual de Formación Profesional, con más de 100 años de experiencia y de éxitos, sino el que haya muchos/as jóvenes que no pueden iniciar una formación profesional porque no encuentran una empresa que les contrate.*

*Todos se declaran partidarios de la formación profesional en el sistema dual, pero en los últimos años se discute tanto porque, parece que los/las jóvenes tienden más a ir a la Universidad, y entonces el clamor es, ¿qué vamos a hacer con nuestras empresas sin obreros cualificados?, ¿por qué los/las jóvenes que lo desean no encuentran una plaza de aprendiz?*

**"E**l gobierno federal quiere crear puestos de aprendiz en el Este. En Alemania del Este faltan 25.000 plazas."

Éstos eran los titulares de primera página del prestigioso Süddeutsche Zeitung (SZ) de Munich (6/7 de julio de 1996). Unos días antes, en el mismo periódico (SZ, 3 de julio de 1996) leíamos que la Asociación Bávara de la Electricidad y del Metal "iba a demostrar que la miseria del sistema de formación profesional dual estaba en primer lugar en los altos costes de la formación", y en los meses anteriores se había desatado una larga y a veces agria polémica tras las manifestaciones del presidente del Land Baja Sajonia (Schröder, SPD) y del presidente de Sajonia (Biedenkopf, CDU), proponiendo repartir el sueldo de dos aprendices entre tres, y conseguir de esta forma, con el mismo dinero poder pagar a un aprendiz más. En la polémica se acuñó, como un insulto, la frase de "no queremos el aprendiz tres cuartos".

Para presentar el modelo Dual de Formación Profesional y algunos elementos del transfondo de

\* El presente artículo se fundamenta en el informe sobre la FP-dual, que el autor ha realizado para el Proyecto BIOTEC-Dual-Gobierno de Navarra y Unión Europea.

la polémica actual en Alemania, creemos que hay que hacer referencia al menos a tres puntos:

- La formación en la empresa, fundamento del sistema dual, se basa en el consenso y goza de total autonomía – las titulaciones de FP las otorgan las correspondientes Asociaciones y Cámaras, como representantes de las empresas–.
- Los costes de la formación parecen elevados "ahora" (El trabajo de los/las aprendices, al menos en el tercer año de formación, producía plusvalías).
- Han cambiado las necesidades de personal cualificado que tienen las empresas. Ha aumentado la oferta de puestos de trabajo "no cualificados" o "poco cualificados" y ha bajado la demanda de "obrerros especializados". Además, muchos de los oficios que se presentan como "artesanos", pertenecen más bien al sector "servicios".

### 1. Sistema dual de Formación Profesional: características

**E**l sistema dual de formación profesional podemos encontrarlo en los sistemas de

formación de Alemania, Suiza y Austria.

Se llaman sistemas duales porque hay dos lugares de aprendizaje –empresa y escuela– que cooperan en el objetivo de transmitir cualificaciones profesionales a los aprendices. Otra característica de este modelo es una clara separación del sistema educativo general. Separación que se hace visible en la existencia de un conjunto legislativo específico sobre formación profesional que no está supeditado al derecho educativo-escolar. La responsabilidad legal para la Formación Profesional suele residir, en estos sistemas duales, en la Administración Económica o Laboral.

El sistema dual lo podríamos definir como el sistema de aprendizaje que tiene lugar en dos lugares, que tiene que integrar dos modelos diferentes de regulación y comportamiento social en relación a la formación profesional. Este hecho significa que la integración es algo más que la compatibilidad de la esfera privada del mercado con la esfera pública-jurídica del Estado. Los valores, comportamientos y habilidades sociales y técnicas que se quieren transmitir en la empresa, no son los mismos que aparecen en los currícula del Instituto de Formación Profesional.

Sobre algunos aspectos de esta relación entre dos lugares de aprendizaje, dos intereses y dos reglamentaciones, quisiéramos llamar la atención:

– La forma de entender y transmitir las cualificaciones profesionales se orientarán al uso y utilización que para sus objetivos quieran las empresas. (Aunque en la definición de los objetivos participen también el Estado, los Sindicatos y las Cámaras y Asociaciones patronales.)

– La relación entre la oferta de puestos de aprendizaje y la demanda, la necesidad de formación profesional de los/las jóvenes se decidirá según el mecanismo de mercado. En la actualidad la empresa pretende obligar al Estado a articular alicientes financieros para aumentar la oferta o/y a ofrecer alternativas de formación profesional fuera del sistema dual.

– Los costes de la formación corren fundamentalmente a cargo de la empresa. Ésta se convierte en el titular de la formación, aunque el Estado deba reglamentar la organización y funcionamiento de la misma. La formación en la empresa se alarga y el aprendiz, al menos el último año, trabaja ya directamente en un puesto de trabajo, produciendo como un obrero especializado.

El sistema dual de formación profesional es el dominante en Alemania, aunque existen otras ofertas de Formación Profesional, cuya característica fundamental es que el Estado planifica, organiza y él solo la controla. Este modelo se suele definir como burocrático y por sus formas ya institucionalizadas se le conoce también como "modelo escolar". La reducción de la oferta de plazas de aprendizaje por parte de las empresas, obliga al Estado a aumentar su oferta más o menos escolarizada.

Presentamos, esquemáticamente, el desarrollo histórico de la formación profesional en Alemania para mostrar su relación, desde el inicio con las necesidades de la economía.

---

1846 Resolución ministerial en Prusia en relación a la introducción de las "escuelas de domingo".

1867 Código legislativo de Comercio con reglamentación para la formación de aprendices de comercio.

1869 Reglamento de Industria que contiene especificaciones para la formación de aprendices.

1884 Construcción de escuelas adicionales de formación industrial que se convirtieron en "escuelas de domingo".

Hacia 1900 se ponen las bases legales para la formación en la minería, correos y ferrocarriles; para la generalización de la formación profesional en la producción agropecuaria, economía doméstica y navegación se apoyan en las determinaciones para el contrato de servicios contenido en el Derecho Civil de 1896.

1920 Se amplía la obligatoriedad escolar hasta los 18 años (Constitución de Weimar)  
Propuestas para una Ley de Escuelas Profesionales del Reich.

1921 La Ley "Gewerbe-, Handelslehrer- und Dienstweingengesetz" habla por primera vez de la "escuela profesional" en lugar de la "escuela de formación adicional obligatoria".

1925 El sector de la Industria aprueba un reglamento propio para la formación.

1926 El Sindicato crea el comité para la Formación Profesional.

1935 Se autoriza a Industria para que pueda realizar los exámenes de obrero especializado (rama industrial).

A partir de 1950 Con la fundación de la República Federal de Alemania, el Ministro Federal de Economía tiene la responsabilidad de la Formación Profesional y se coordina con el Ministro de Trabajo y Sociales.

1951 Se crea el Área para la Formación Profesional en la Federación alemana de la Industria y el Comercio.

1969 Se aprueba la Ley de la Formación Profesional  
Se crea el "Bundesinstitut für Berufsbildung" (BIBB), Instituto Federal para la Formación Profesional.

(Tully, C., 1994, pág. 105).

## 2. Regulación del sistema dual

**E**xiste un marco institucional que regula la relación de los tres pilares de la Formación Profesional en sistema dual: El Estado Federal, la patronal y los sindicatos, posibilitando aunar los criterios tan divergentes que pueden tener estos tres interlocutores. El marco institucional existente con su reglamentación y normas de procedimiento

ha facilitado que se llegara, en situaciones conflictivas realmente difíciles, a compromisos. Veamos algunas de estas posibles fuentes de conflictos:

1. Hay que conseguir un equilibrio entre el Estado Federal, por una parte, que tiene la responsabilidad para todo el territorio de la homogeneidad del mercado de trabajo y de la calidad de las cualificaciones profesionales; y por otra la autonomía en materia de formación –política, educativa, formativa– que corresponde a los gobiernos de cada "Land".

2. Existe la necesidad de buscar un equilibrio entre los intereses de las empresas y los derechos de los trabajadores. Las organizaciones empresariales y las de los trabajadores se ocupan conjuntamente de determinar el tipo de cualificación que hay que recibir y conseguir a través de la formación profesional en el sistema dual. La determinación de las cualificaciones tiene gran repercusión en la organización del trabajo, en el sistema jerárquico dentro de la empresa y consecuentemente en la escala de los salarios.

Es importante recordar que no se puede hablar del sistema dual sin hacer referencia al papel que juega en Alemania el principio de subsidiaridad. Este principio garantiza la autonomía y el derecho de los actores que participan en la vida económica y de los colectivos sociales, a organizarse y resolver las cuestiones directamente relacionadas con su ámbito de actuaciones. En este sentido hay que entender que son ellos los que pueden determinar las cualificaciones que necesitan para llevar a cabo los trabajos y actividades de sus empresas.

Las empresas definen las cualificaciones que se necesitan y son las que pueden servir de intermediarias para obtener las cualificaciones y son las que avalan el valor de las certificaciones alcanzadas.

El sistema de regulación de la FP sistema dual, se basa en la participación de los tres interlocutores citados anteriormente, a distintos niveles y en

diversos ámbitos de competencia, por ejemplo, en el nivel federal o de Land, los sectores de la economía, o la participación de un número elevado de personas y organismos –la Administración Federal y del Land, representantes del Ministerio Federal, de la patronal, de las cámaras, de los sindicatos, comités de empresa–. Esta multiplicidad de colectivos entran en contacto de múltiples formas y aunque mantienen objetivos distintos llegan a decidir sobre la reglamentación de la FP sistema dual, sobre su financiación, administración, realización y control (Lassarre/Lattard, 1994).

Este sistema exige complejos mecanismos de regulación, que llevan consigo cierto enconsetamiento reglamentista y una enorme lentitud, consecuencia de la necesidad de dedicar mucho tiempo y recursos humanos y materiales a la permanente coordinación. El desarrollo de nuevas respuestas formativas a las exigencias de la modernización, es lento, debido sobre todo a cuestiones de procedimiento.

La necesidad del consenso y la discusión pormenorizada de todos los aspectos que llevan a cabo los expertos y los responsables del sistema, puede ser, a pesar de la lentitud del procedimiento, un factor de estabilidad y una garantía de continuidad de la política de formación profesional. Lassarre/Lattard (1994) distinguen en la organización de la FP-sistema dual cuatro niveles de decisión y reglamentación:

### **1. Reglamentación a nivel federal**

El Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW), es decir el Ministerio Federal de Educación y Ciencia (el nombre puede cambiar, como recientemente se titula Ministerio Federal de Educación, Ciencia, Investigación y Tecnología) tiene la responsabilidad en el ámbito legislativo, de inspección y coordinación. El marco legislativo viene dado por la Ley de Formación Profesional de 1969, en la que se fijan las líneas y principios fundamentales que deben tener en cuenta todas las empresas que ofrezcan puestos de aprendizaje. Las empresas no tienen la obligación de ofrecer formación, y si se deciden a ofrecerla, tienen que

cumplir una serie de requisitos para obtener el permiso necesario para ofrecer formación, por ejemplo aceptación de los costes, equipamiento técnico adecuado, existencia de formadores cualificados con títulos reconocidos.

El Gobierno Federal pone a disposición de todos los sectores de la economía, a través del Instituto Federal para la Formación Profesional –Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)–, en cuyo Consejo de administración están representados paritariamente los interlocutores sociales y la Administración tanto federal como de los "Länder", un gran potencial de investigadores, así como un centro de documentación y estudios sobre Formación Profesional casi exhaustivos.

Para cualquier tipo de decisión importante, para el seguimiento de la FP, para la elaboración de los currícula de FP, para su evaluación, para la realización de todo tipo de estudios, el personal altamente cualificado del BIBB, está a disposición de todos los interlocutores que intervienen en la formación profesional.

El Gobierno Federal sólo se ocupa de la coordinación de la formación profesional en la vertiente de formación en la empresa. La parte educativa, escolarizada, de la formación es competencia de las Administraciones educativas de los Länder, que aprueban y legislan todo lo relacionado con los Institutos de Formación Profesional.

### **2. Regulación interna de las ramas-profesiones a nivel federal**

El ordenamiento de la formación para las distintas profesiones tanto de la rama industrial como artesanal se elabora fundamentalmente a nivel federal. Esto se lleva a cabo en comisiones que se forman paritariamente con representantes de la Administración Federal, con expertos del Instituto Federal para la Formación Profesional, representantes de la patronal, de las cámaras y de los sindicatos, que representen y tengan las competencias en el sector industrial o artesanal correspondiente. Una vez las comisiones han elaborado las correspondientes reglamentaciones, éstas son publicadas por el

correspondiente Ministerio y tienen carácter obligatorio.

### 3. Nivel regional según ramas

El permiso para poder impartir formación en las empresas y su control posterior depende de la Cámara de Industria y Comercio y de las Cámaras de Artesanos, mientras que la inspección de la enseñanza escolar la ejerce el correspondiente Ministerio de Educación regional ("Land").

Los Diplomas los conceden las Cámaras que son también las que tienen la responsabilidad de hacer los exámenes en cooperación con los formadores (oficiales, maestros de taller) de las empresas y los profesores del Instituto de FP.

También en este nivel se da la cooperación entre representantes del ámbito de la economía –patronal, cámaras–, de los sindicatos y los representantes del ámbito educativo de cada gobierno de "Land".

### 4. A nivel de la empresa

La empresa, en base a las características del contrato individual de formación y cumpliendo con la normativa vigente lleva a cabo la formación, responsabilizándose de todas las obligaciones que le sean inherentes, ya sean de carácter material (financiación, equipamiento, salario de los aprendices y de los maestros), de carácter social (admisión en la empresa, cuidado) o de naturaleza moral (calidad de la formación y éxito de la misma). Para llevar a cabo todas estas tareas necesita la colaboración de otras instancias:

- Los representantes de los trabajadores de la empresa, el comité de empresa, cuya cogestión en políticas de formación está contemplada en la ley (Betriebsverfassungsgesetz);
- El Instituto Federal para la Formación Profesional que debe llevar a cabo el plan de formación de una manera adecuada y debe evaluar la realización del aprendizaje

A este nivel del sistema dual se hacen efectivas las competencias de la empresa en la formación y

tiene que preocuparse también de que los aprendices alcancen, al menos, el mínimo del nivel exigido. Los comités de empresa también hacen efectiva su capacidad de influir en la organización de la formación

**Resumiendo** queremos resaltar dos aspectos del sistema dual, que hacen que se mantenga el equilibrio interno de un sistema tan complicado: el papel central de la empresa y el consenso social. En el sistema dual de formación profesional corresponde a la empresa la función de piedra angular, ya que a ella le corresponde la responsabilidad de la realización de la formación. El contrato individual del aprendiz con la empresa, que ésta ha seleccionado de entre los candidatos, sella la relación y la responsabilidad. Durante todo el tiempo de la formación, el aprendiz está sujeto a la autoridad de la empresa, que es la que se ocupa de su aprendizaje dentro de ella y también controla su asistencia y buena participación en el Instituto de FP.

La responsabilidad de la alternancia en el sistema alemán, el aprendizaje en los dos ámbitos –empresa, Instituto de FP– corresponde exclusivamente a la empresa.

La empresa, que es la responsable del éxito del aprendizaje, también puede elegir el Instituto al cual enviar a sus aprendices, y también está obligada, en caso de detectarlo, a suplir los fallos del Instituto de FP, porque su responsabilidad es que el aprendiz, según los planes aprobados, aprenda un oficio y pueda aprobar el examen final. No se trata de una responsabilidad moral, sino que es la empresa la que más fuerte apuesta, invirtiendo recursos financieros y medios humanos –maestros, educadores, expertos–. Las empresas determinan, en el marco de las normas aprobadas en los gremios paritarios, la magnitud y las modalidades de sus inversiones en actividades formativas.

Otro aspecto a resaltar es el papel que juega el consenso para el buen funcionamiento de este sistema. El consenso social entre el Estado y los llamados interlocutores sociales es el motivo de que se le reconozca y se traslade a la empresa la responsabilidad en la formación de sus trabajadores.

Este "pacto por la cualificación" ofrece aspectos positivos para todos: la empresa, se asegura un personal cualificado según sus necesidades; los sindicatos influyen sobre la formación y pueden influir también para que los salarios vayan unidos al cambio tecnológico, y el Estado obtiene, a través de una eficiente formación profesional un factor de estabilidad social y un aumento de la competitividad y del crecimiento económico.

### 3. Financiación de la formación profesional en el sistema dual

La participación de las empresas y del Estado en el sistema dual de formación profesional se refleja también en el reparto de los costes. Los Ministerios de Educación de los respectivos "Länder" corren con todos los gastos que se derivan de ofrecer y dar las clases en los Institutos de FP, y las empresas que ofrecen y dan formación pagan todos los costes que origina la formación profesional en la empresa. El hecho de que las empresas no estén obligadas a ofrecer puestos de aprendiz y, si lo hacen es por propia decisión, lleva consigo que no exista ningún tipo de financiación directa ni a través de medidas fiscales.

La aportación de cada una de las partes está en relación con la dedicación, intensidad y responsabilidad de cada una de las partes. Por lo general un tercio del tiempo de formación lo pasan los/las jóvenes en el Instituto de FP y en él se dedican a la formación general y teórica y por lo general necesita menos inversiones en compra de materiales y en su mantenimiento, mientras que la formación técnica se lleva a cabo en la empresa. La correlación de aportaciones financieras del Estado y las empresas suele estar en torno a una parte el Estado por cinco la empresa.

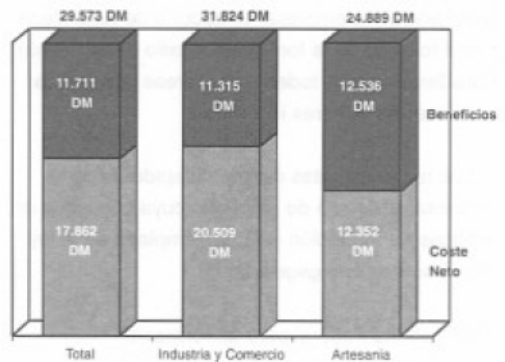
El cálculo de los costes ofrece grandes dificultades metodológicas, sobre todo para deslindar los costes reales. Después de varios años de discusión y de presentar datos contradictorios, según la institución que realizaba el estudio, se llegó al acuerdo de que fuera el Instituto Federal para la Formación Profesional, en el que están todas las partes representadas el que presentara los datos.

El Instituto Federal para la Formación Profesional –BIBB– (Berufsbildungsbericht, 1994, págs. 102-106) para realizar el estudio, ha llevado a cabo en 1992 una investigación sobre una muestra representativa, que alcanzó a 1.370 empresas del sector Artesanía, Industria y Comercio en los antiguos "Länder" (RFA) de Alemania. Los resultados hacen referencia a 1991.

El Instituto Federal de Formación Profesional (BIBB) ha calculado los costes brutos de la formación en la empresa sobre la base de contemplar el total de los costes empresariales. Como formación se contabiliza la parte proporcional de los costes de personal e instalaciones que origina. Al coste bruto de la formación se le resta los beneficios/ganancias y se obtiene el coste neto. Cuando se habla de beneficios/ganancias se refieren a los beneficios/ganancias, calculados en dinero, que reportan las actividades productivas de los aprendices durante el período formativo. Para 1991 los costes netos promedios para todas las empresas por año y aprendiz alcanzaron los 17.862 marcos alemanes (bruto 29.573 marcos alemanes).

#### Costes de la Formación Profesional en la empresa, 1991.

Costes brutos, beneficios, Neto por aprendiz y año en Industria y Comercio, así como Artesanía –Visión del total de costes–



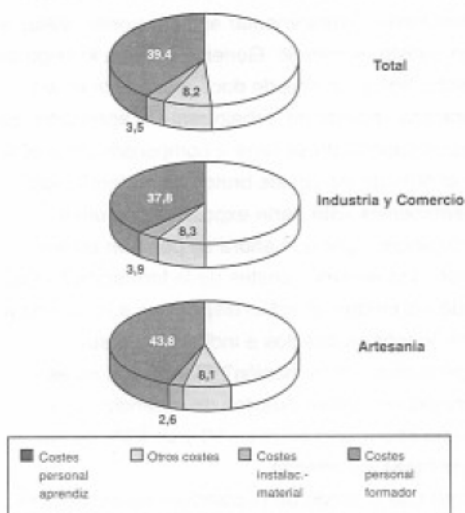
Citado según: Berufsbildungsbericht, 1994, pág. 102.

También es de interés en este gráfico el contemplar las diferencias de los costes por ramas o sectores: Industria, Comercio y Artesanía.

La estructura de los totales por costes de personal, instalaciones y personal dedicado a la formación y otros, muestran cómo el mayor peso lo representa los costes de personal.

**Costes de la Formación Profesional en las empresas 1991.**

Estructura del total de los costes brutos en porcentaje en Industria y Comercio así como en Artesanía:



Citado según: Berufsbildungsbericht, 1994, pág.102.

Los costes brutos y los beneficios/ganancias varían fuertemente según el tamaño de la empresa y las ramas o sectores.

En 1991, último año del que se disponen los datos, las empresas alemanas (Alemania Oeste) invirtieron en "la primera formación profesional" 29,3 mil millones de marcos alemanes, lo que representa un 1,12% del producto social bruto. Las aportaciones del Estado (Länder y Municipios) para la formación profesional en el ámbito de la educación –Instituto FP o similares– ascendieron a 9,3 mil millones de marcos, esto es un poco más del 21% del total de los costes de la "primera formación profesional". El promedio de los costes de formación por aprendiz ascendía en 1991 a unos 22.000 marcos alemanes, de los cuales 18.000 corrían a cargo de la empresa y 4.000 procedían del erario público.

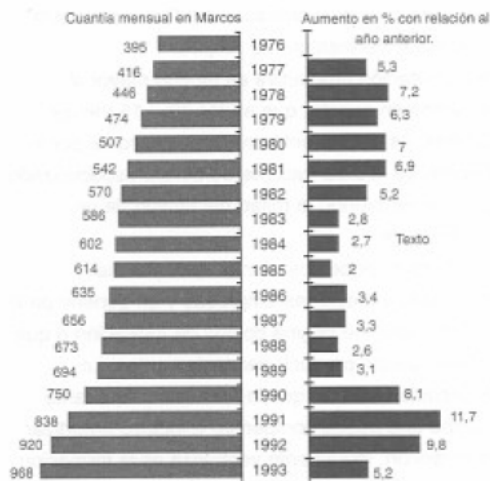
"Si se lleva a cabo una comparación de los costes netos y los otros costes, que tiene una empresa que

no tuviera formación y tuviera que contratar personal a través del mercado de trabajo, le resultaría más caro que lo que se ahorra por no ofrecer formación" (Berufsbildungsbericht, 94, pág. 104)

**• Remuneración de los aprendices**

Según el artículo 10 de la Ley de Formación Profesional –Berufsbildungsgesetz– todo aprendiz tiene derecho a recibir de la empresa, con la que ha firmado un contrato de aprendizaje, una remuneración justa y adecuada. Este sueldo se prueba, en la mayoría de los sectores de la economía, en las negociaciones salariales entre las partes –empresa y representantes de los trabajadores–. Las tarifas salariales aprobadas en las negociaciones también se deben aplicar al sueldo de los aprendices, existiendo la salvedad de que, si no está regulado, al menos hay que pagar el salario mínimo pactado. El promedio de remuneración en todos los sectores de la industria alcanzaba, en 1991, la cantidad de 838 marcos alemanes. El arco de sueldos iba desde los 500 marcos de un aprendiz de peluquería, los 959 de un aprendiz de cerrajero en la industria, los 1.240 marcos alemanes de un aprendiz en la rama de aseguradoras, hasta los 1.322 marcos que recibía el aprendiz de albañil.

**Desarrollo del promedio de remuneración de los aprendices en los "antiguos Länder" (RFA) 1976 a 1993:**



Los promedios se basan en las remuneraciones según Tarifas.

Citado según: Berufsbildungsbericht, 1994, pág. 104.

## **Rendimiento productivo de los aprendices**

La suma de los costes a los que nos hemos referido hasta ahora se le denomina en Alemania "la aportación bruta" para la formación, de la cual habría que descontar el rendimiento productivo de los aprendices, sobre todo a partir del segundo año de formación, cuando ya poco a poco les van asignando un puesto de trabajo.

(Existen diferencias entre las grandes y pequeñas empresas. En las primeras, por lo general, suele ser el tercer año cuando se les asigna un puesto de trabajo, mientras que en las pequeñas y medianas, y sobre todo en la rama de artesanía, sucede mucho antes).

Sin embargo no se puede pasar por alto el rendimiento productivo que los aprendices realizan en las pequeñas y medianas empresas, sobre todo en la rama de Artesanía. En este tipo de empresas, después del primer año, las nuevas técnicas y habilidades las aprenden en ("on the job") la realización del trabajo mismo.

La posible reducción del rendimiento en un aprendiz está suficientemente compensado por el salario más bajo que recibe. Se puede afirmar que el aprendiz, en los dos años y medio últimos que pasa en un puesto de trabajo es productivo para la empresa, esto es 20 de los 42 meses de formación. (Alrededor de 2/3 partes de su tiempo de formación, descontado el 1 1/2 que pasa a la semana en el Instituto de FP.)

Su aportación productiva es mucho mayor si tenemos en cuenta, que en los 12 o 15 meses últimos, es doblemente productivo porque, por lo general ya realiza trabajos de obrero especializado y sigue recibiendo la mitad del sueldo de un especialista.

Por lo tanto podemos afirmar que, para las pequeñas y medianas empresas y en general para la Artesanía, no origina costes de formación o que incluso puede producir ganancias netas. La explicación está en que la formación dura tanto tiempo que puede compensar e incluso amortizar la inversión. Igualmente ventajosa es la formación en el sector Comercio y en el sector terciario, en el que los costes fijos no son tan elevados y muy

pronto empieza a "ejercer" en un puesto de trabajo (Lassarre/Lattard, 1994).

Muy distinta es la situación en las grandes empresas de la industria, en las que por lo general el departamento de formación está muy bien estructurado y los costes fijos son sensiblemente más altos, la formación técnica más exigente, lo que lleva consigo que los aprendices empiecen más tarde a experimentar en situaciones reales en un puesto de trabajo. Generalmente, a lo largo del tercer año y no más de doce meses ponen en práctica –puesto de trabajo real– lo aprendido. En estos casos sólo se llega a compensar entre el 40 y el 50% de los costes brutos de su formación.

Terminemos esta parte expositiva con unas preguntas; ¿por qué ahora se pone en primer plano los elevados costes de la formación? ¿Por qué las empresas están dispuestas a renunciar a los beneficios directos e indirectos de su aportación a la formación? Siendo que no es obligatorio ofrecer puestos de aprendiz y que hasta ahora sólo entre un 20 y un 25% de las empresas los ofrecen.

Creo que el fondo de la polémica no es tanto el factor "costes" que siempre lo hubo, sino que el conjunto de la economía demanda otro tipo de personas cualificadas y la tendencia a obtener cualificaciones superiores, que "prometen" más privilegios.

### **4. Transfondo de la discusión en torno a la Formación Profesional: el paso del sistema educativo al sistema productivo no está garantizado**

**E**l comienzo de la industrialización sistemática, lo que llamamos "modernidad modernizada" va, en la sociedad alemana, unida inseparablemente al sistema dual de formación profesional "(Geissler, 91, p.). El sistema dual ha acuñado, con la preparación del personal cualificado, la sociedad industrial. Sin embargo hay investigadores que creen que ha perdido esa función innovadora como consecuencia de los cambios introducidos por las



nuevas tecnologías. Los autores que piensan que el sistema dual ya no es la respuesta a las necesidades de la producción, suelen ironizar sobre las continuas referencias por parte de la Administración a la importancia del sistema dual y a la necesidad de ampliar, de dar a conocer sus ventajas, en resumen, hacerla más atractiva. Geissler (91, pág. 69) piensa que la defensa a ultranza y un poco retórica que hacen los representantes de la patronal y los sindicatos, se debe a un intento de mantener su influencia en el sistema formativo.

Siguiendo la distinción de Hannah Arendt entre: trabajar, producir y comerciar, argumenta Geissler diciendo que, el tipo de persona que se caracteriza por "producir" es el Homo Faber, que utiliza herramientas, aparatos para organizar el mundo, siendo la finalidad de sus actividades el obtener objetos de uso duradero. El ideal del Homo Faber es el uso social e individual.

En la sociedad actual observamos un cambio importante, pasando del modelo de "producir" al de "trabajar": trabajar significa ahora producir bienes para el consumo. El trabajo produce bienes de consumo que tienen una duración perecedera, y que se producen sólo para eso, consumir quiere decir, usar, utilizar, tirar, destrozar.

El trabajo consiste en producir objetos que se justifican en sí mismo por el consumo.

"El funcionamiento de la economía moderna, que se fundamenta en el trabajo y los trabajos, exige que todos los objetos mundanos aparezcan y desaparezca a una gran velocidad; ella se pararía enseguida si las personas empezaran a usar los objetos, a respetarlos y a mantenerlos por lo que éstos tienen de duradero" (Arendt, 81, pág. 115).

La sociedad del trabajo se legitima en la producción de cosas, que pertenecen al hombre como función y no como persona. Ya no se utilizan herramientas e instrumentos para crear un mundo, sino para facilitar el trabajo y por eso vive en un mundo de máquinas.

Siguiendo el razonamiento de Arendt, Geissler afirma que el sistema dual se basa estructuralmente y por su contenido en la categoría de "producir", en un paradigma ya

anticuado de producir objetos. Se basa en la idea del Homo Faber y traduce esta idea en un proceso de formación en el que junto a la técnica y las habilidades se transmiten unas normas y unas formas de orientarse en la vida: lleva consigo el traslado de algunos valores preindustriales y sus consecuencias socializadoras al proceso de industrialización. Esta forma de reproducir valores pre-industriales en la industrialización ha llevado consigo el fortalecimiento y el autoconcepto del obrero especializado: la formación profesional a través del sistema dual ha jugado un papel importante.

En la actualidad, el obrero especializado ya no produce, es un obrero-trabajador cuya actividad es, con mucha frecuencia, usar una máquina y controlar el funcionamiento de los aparatos.

La identidad, sin embargo, del obrero especializado se fundamentaba en que él producía, creaba objetos, elementos de la máquina... esta identidad empieza a tambalearse.

"El obrero especializado moderno se ha convertido en una especie de trabajador industrial cualificado, cuyas características de trabajo se mueven entre las actuaciones del artesano y el técnico y está amenazado de retroceder a situaciones de un trabajador sin oficio" Geissler, 91, p.

Ya no se suele trabajar con la máquina para producir algo, sino que uno está junto a la máquina para controlar su trabajo. El trabajador moderno ya no es un "obrero" que crea "obras".

Estos cambios en el sistema productivo tienen indudablemente consecuencias para el sistema de formación profesional. Las personas, en este nuevo sistema industrial, necesitan capacitaciones y cualificaciones especiales para responder a las cambiantes exigencias de la industria y para poder adaptarse a los cambios que se van produciendo.

Ya no se espera del trabajador la identificación con su profesión, sino que para el sistema de producción de la industria es necesaria la "flexibilidad del obrero de mil profesiones" (Lüscher, pág. 134). Se difumina el modelo de una profesión. Del trabajador se espera, permanente flexibilidad, movilidad y aprendizaje continuo.

Creemos que uno de los argumentos que más problematiza la formación profesional en sistema dual, mejor la formación profesional en general, es el que hace referencia al papel de la formación en la sociedad actual. Si en la sociedad actual, los certificados académicos obtenidos producen y legitiman la desigualdad social, no es de extrañar que las personas tiendan a obtener esos certificados que prometen más privilegios. Por ejemplo, en el ámbito de la producción industrial hay dos caminos para prepararse para la actividad posterior: la formación como obrero especializado y la de ingeniero.

Al ingeniero le espera tener más posibilidades de influencia, más ventajas, más prestigio. Por lo tanto, los jóvenes tienden a obtener certificados académicos superiores que les abren más puestos y les ofrecen un status superior. En este contexto hay que poner la ampliación y construcción generalizada de Escuelas Universitarias.

**Tabla. Intervalos de ingresos (1) de los empleados (2) según cualificación y sexo**

Cualificación	1976		1989	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Sin certificado escolar	94	94	87	88
Aprendizaje	100	103	95	100
Escuela especializada (F.P.)	124	128	147	119
Escuela Universitaria	169	137	161	137
Universidad	199	173	183	175
Total	100	100	100	100
Total (en Marcos Alemanes)	1.528	1.124	2.285	1.659

(1) Media, en relación a la media de los ingresos totales.

(2) Empleados a tiempo completo; sin los aprendices.

Fuente: Tessaring, 1993, pág. 145.

El problema del futuro es que ya no es suficiente, para motivar a los jóvenes a que se decidan por la formación profesional, decir que las empresas los necesitan.

Lo mismo que ocurre con los diplomas universitarios, sucede con la formación profesional,

un título no es sinónimo o garantía de un futuro profesional. La formación profesional se convierte paulatinamente en una preparación para la formación continua. La obtención de un diploma, el final de los estudios o la formación profesional, ya no significa "el final", sino más bien el comienzo de un aprendizaje de por vida.

Hasta no hace mucho tiempo nuestra sociedad europea se caracterizaba por ser una "sociedad de la formación escolarizada", se pensaba en que la primera formación profesional o universitaria, con su transmisión de conocimientos, competencias especiales y su capacidad para actuar, servía para toda la vida y que también ofrecía la posibilidad de superar las desigualdades sociales a través de ella. Hoy el ritmo ha cambiado y la mayoría de las personas ya han experimentado la necesidad aprender de por vida. Ni la formación escolar, ni la profesional son suficientes para responder a las exigencias del trabajo, ni para poder satisfacer los deseos individuales de realizarse profesionalmente.

La formación permanente profesional va cristalizando cada vez más como un arma para luchar contra los problemas del mercado de trabajo, así como para superar los posibles problemas del adelanto técnico. La velocidad de los cambios técnicos y la globalización internacional de la economía obligan a primar la formación permanente. Las cualificaciones adquiridas en la primera formación no son suficientes, se quedan anticuadas, si se quiere responder a la exigencias que llevan consigo los cambios técnicos y organizacionales. La formación permanente profesional se convierte en una inversión de futuro para las empresas y para los trabajadores.

Este desfase entre lo aprendido, y que hace unos años servía, y las nuevas exigencias de la técnica avanzada, se observa de una forma arquetípica en el cambio que han sufrido las funciones y el papel del obrero especializado industrial.

En Alemania se han obtenido los rendimientos extraordinarios y la calidad por la que es conocida "el made in Germany", en gran medida gracias a la buena formación de sus obreros especializados.

En los últimos años han cambiado las exigencias de las empresas con respecto a la formación de sus trabajadores, dado que la introducción de las nuevas tecnologías –sobre todo el ordenador y las comunicaciones– reducen el número de personas cualificadas para realizar las tareas y... poca gente se estaba enterando de estos cambios, hasta que las estadísticas anuales empiezan a reflejar un descenso de la oferta de puestos de aprendiz y una bajada en la demanda de obresos especializados y todos se sorprenden. La reacción más generalizada es hacer declaraciones grandilocuentes, y hablar a favor del sistema dual de FP e insistir en que había que hacer más atractiva la formación profesional. El paso de los años muestra que no es suficiente hacer declaraciones.

Tanto Sindicatos, como los representantes de las organizaciones empresariales y los científicos especializados piensan que la existencia a largo plazo del sistema dual depende de un aumento de la calidad y de la atractividad del mismo.

**Habrá que buscar alternativas a los siguientes temas, por lo demás de candente actualidad en España:**

- a) al número elevado de jóvenes que abandona la Formación Profesional (cuota de Drop-out),**
- b) a las ventajas económicas y de encontrar trabajo de los que terminan la Universidad,**
- c) a la jerarquización en los servicios públicos y a la política salarial,**
- d) al cambio de profesión durante la vida laboral, a la necesidad de ejercer varios oficios,**
- e) a la creciente retirada, por parte de la Industria, de puestos de aprendizaje, aduciendo razones de costes y de competitividad global.**

**Todos estos aspectos ponen de relieve la interconexión de las políticas de formación.**

Soy consciente de que no he dado una respuesta al enunciado de este apartado (entre otras razones porque me saldría del marco de un artículo), pero no obstante no quiero cambiarlo, porque representa, a mi entender, uno de los puntos neurálgicos de la modernidad: la no existencia de un futuro profesional, que lleva consigo un cambio radical en el sistema formativo. Se alarga la permanencia de los/las jóvenes en el sistema educativo, a menudo eligen un estudio o formación complementario, todo para evitar el paro. Las escuelas, las universidades corren el peligro de convertirse en "salas de espera" que ya no cumplen con las obligaciones que se les han adscrito. El acceso masivo a la formación, ¿hasta qué punto cumple la función que se le atribuía de superador de desigualdades?

El sociólogo alemán Ulrich Beck utiliza el símil de la "Estación fantasma" para expresar el desconcierto del sistema educativo ante la realidad del paro masivo.

" Exagerando muy poco se puede afirmar que aquellos ámbitos parciales del sistema formativo se parecen hoy, cada día más a una estación fantasma, en la que los trenes no circulan ya según los horarios previstos. Sin embargo todo funciona según el viejo plan. El que quiera viajar y el que quiera quedarse en casa sabe que esto significa un futuro en paro –tiene que colocarse en alguna de las colas que hay delante de las ventanillas, en las que se ofrecen billetes para trenes, que generalmente ya están abarrotados o que ya no parten de la estación en la dirección que tenían asignada. Como si no hubiera pasado nada los funcionarios de la formación, detrás de las ventanillas de billetes, reparten billetes, con un inmenso despliegue burocrático, hacia no se sabe dónde y mantienen en orden a la gente que espera en las colas, con la "amenaza": Sin billete no podréis viajar en el tren que un día salga"... Y lo malo es que además tienen razón (Beck, 1986, pág. 238).

## BIBLIOGRAFÍA

- Arendt, H.** (1981): Vita Activa. München.
- Arnold, R.; Lipsmeier, A.** (ed.) (1989): Betriebspädagogik in nationaler und internationaler Perspektive. Baden-Baden.
- Arnold, R.** (1993): Das duale System der Berufsausbildung hat eine Zukunft. En: Leviathan 1/1993, págs. 89-102.
- Arnold, R.** (1995): Handbuch der Berufsbildung. Opladen, Leske+Budrich.
- Beck, U.** (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt, Suhrkamp.
- Brandes, H.; Walden, G.** (1995): Werden Ausbildungsplätze auch im Westen immer mehr zur Mangelware? En: BWP 24/1995/6, págs. 52-55.
- Bundesinstitut für Berufsbildung**, 1991: Die Rolle der berufsbildungspolitik und Berufsbildungsforschung im internationalen Vergleich. Berlin, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, BMW** (ed.) 1993: Berufsbildungsbericht, 1993. Bad Honnef, Bock.
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, BMW** (ed.) 1994: Berufsbildungsbericht, 1994. Bad Honnef, Bock.
- Burkhardt, D.** (1991): "Berufsausbildung made in Germany-West und made in Germany-Ost. Schwierigkeiten bei der Übertragung des dualen Systems", en: Diskurs, 2/91, págs. 14-17.
- Degen, U.; Walden, G.; Berger, K.** (1995): Berufsbildung in den neuen Bundesländern. Daten Analysen, Perspektiven. En: Berichte zur beruflichen Bildung, Cuaderno 180/1995, editado por el Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).
- Geissler, K. A.** (1991): Das Duale System der industriellen Berufsausbildung hat keine Zukunft. En: Leviathan, 1/1991, págs. 68-77.
- Greinert, W. D.** (1995): Das duale System der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Stuttgart, Holland + Josehans Verlag.
- Lappe, L.; Tully, C.; Wahler, P.** (1996): Berufliche Erfahrungen und die Entstehung von Umweltbewusstsein bei Jugendlichen. Bericht über die Ergebnisse eine Befragung von Auszubildenden. Documento interno. Deutsches Jugendinstitut, München.
- Lasserre, R.; Lattard, A.** (1994): Die berufliche Bildung in der Bundesrepublik Deutschland. Reihe Materialien zur Berufs- und Arbeitspädagogik, Band 11. Neckar-Verlag, Villingen-Schwenningen.
- Lisop, I.** (1989): Das Duale System - Realität und zukünftige Entwicklung im Verhältnis zur Weiterbildung. En: Zwischenbericht der Enquete-Kommission: Zukünftige Bildungspolitik-Bildung 2000. Bundestagsdrucksache 11/5.349, anexo 2, Bonn.
- López Blasco, A.; Striening, W. D.** (1979): Berufsausbildung ausl. Jugendlicher. En: Soziale Eingliederungshilfen für Kinder und Jugendlicher, págs. 166-246. Bonn, Eichholz Verlag.
- López Blasco, A.** (1983): Sozialisationsprozesse und Identitätskrise. München, DJI Verlag.
- López Blasco, A.; Marqués, J.; Martínez, A.** (1985): El Fracaso Escolar. Alfons el Magnànim/IVEI, Valencia.
- Lüscher, R.** (1989): Henry und die Krümelmonster. Versuch über den fordistischen Sozialcharakter. Tübingen.
- Münch, J.** (1995): Berufsbildungspolitik. En: Arnold, R.; Lipsmeier, A. (ed.), Handbuch der Berufsbildung, págs. 398- 408. Opladen, Leske + Budrich.
- Schober, K.** (1991). "Probleme des Berufsstarts im geeigneten Deutschland", en: Diskurs, 2/91, págs. 5-13.
- Stratmann, K. W.** (1991): Erfahrungen mit dem dualen system der Berufsausbildung unter Berücksichtigung der Wandlungen des Begriffs "dual" und der praktizierten Dualität. Gutachten für die Enquete-Kommission "zukünftige Bildungspolitik-Bildung 2000" des 11. Deutschen Bundestages.
- Tessaring, M.** (1993): Das duale System der Berufsausbildung in Deutschland: Attraktivität und Beschäftigungsperspektiven. En: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 26/1993, págs. 131-161.
- Tully, C.** (1994): Lernen in der Informationsgesellschaft. Opladen, Westdeutscher Verlag.
- Voss, G.** (1994): Berufssoziologie. En: Kerber, H.; Schmieder, A. (ed.), Spezielle Soziologien. Reinbek, rororo.
- World Bank** (1991): Vocational and technical education und training. A world bank policy paper. Washington, D.C.

### Publicaciones oficiales en castellano

#### Interesados pueden solicitarlas

- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie. Servicio Relaciones Públicas. D- 53170 Bonn.
- Sistema Dual de Formación Profesional en la República federal de Alemania (folleto de 65 páginas).
- La Formación Profesional en Alemania. (folleto de 19 páginas).
- INTER NATIONES (Institución en Bonn que se ocupa de los intercambios). D- 53170 Bonn.
- **Christoph Führ:** Escuelas y Escuelas Superiores en la República federal de Alemania (Libro, 297 páginas).