

Responder a las exigencias de la digitalización y la formación continua exige el esfuerzo común de Administraciones, empresas y sindicatos.

# La hora de la formación profesional



José Ignacio Wert

Hacia falta una ley de formación profesional y que el Gobierno haya decidido abordarla es en sí mismo positivo. La relativa endebles de nuestro ecosistema de formación profesional es un lastre económico y social desde múltiples puntos de vista y reordenar normativamente el sistema de formación profesional es condición necesaria (aunque no suficiente) para empezar a poner remedio a esta carencia. Creo que también es positivo que se haya dialogado con los interlocutores sociales y educativos, aunque, a tenor del texto enviado al Congreso de los Diputados, tengo mis dudas de que el diálogo haya abordado todo lo que era preciso abordar.

Hay también elementos positivos en el contenido. Como principio —otra cosa son las dificultades de implementación— es una buena idea agrupar en un sistema único, escalable y modulable, toda la formación profesional que históricamente ha estado dividida y escasamente conectada —cuando no directamente enfrentada— entre Educación y Empleo. El objetivo de ampliar la tracción hacia la Formación Profesional no sólo en el sistema educativo convencional (*front-loaded education*), sino en la formación de adultos (*further education*) y la formación permanente (*life-long learning*) es ampliamente compartible. La aspiración a poner en valor la formación profesional como opción tan digna como la académica es igualmente merecedora de un juicio positivo.

Con todo, el texto que comienza su andadura parlamentaria presenta

amplias posibilidades de mejora que son perfectamente dignas de apoyo por una mayoría muy amplia y suficientemente transversal de nuestros legisladores. Me voy a referir a las principales dificultades y a la forma de enfrentarse a ellas, a las mejoras que tienen una dimensión sistémica y a mi entender incrementarían significativamente las posibilidades de que la ley cumpliera los ambiciosos objetivos que establece.

## Inserción del modelo

La primera dificultad es la inserción del modelo en una realidad económica, empresarial y social que es muy distinta de aquellas en las que han florecido sistemas eficientes de Formación Profesional Dual. Por un lado, escalar la condición dual de esta formación en un país con un tejido empresarial muy atomizado no es lo mismo que hacerlo donde hay muchas empresas de tamaño suficiente para embarcarse a fondo en una estrategia de formación de su futuro talento. Por otro lado, en España, a diferencia de Alemania o Suiza, “aprendiz”, si no es un concepto negativamente connotado se le aproxima mucho. Finalmente, aunque no lo menor, carecemos en España de la cultura de cooperación entre los interlocutores sociales para poder llegar a un sistema realmente compartido en gobernanza y financiación (junto, obviamente, con las Administraciones responsables) que es un ingrediente fundamental para hacer viables y escalables los sistemas de Formación Profesional Dual, como el que pretende este proyecto.

Cuando sentamos las bases normativas de la FP Dual (Real Decreto

1625/2012) fuimos muy conscientes de que estábamos apenas sembrando una semilla que tardaría en fructificar. Tanto en la modalidad educativa como en la de formación para el empleo existían las dificultades que arriba se apuntan y a ellas se añadía la delicada situación fiscal que hacía prácticamente imposible allegar los recursos necesarios para abonar esa siembra convenientemente. Pese a tan desfavorable entorno, la FP Dual echó a andar de inmediato y ha echado algunas raíces, aunque está lejos de representar una opción del tamaño deseable en el sistema. Hoy la situación es distinta. Hay recursos y experiencia. Se trata de usar unos y otra de la mejor manera posible.

## España se enfrenta a un reto descomunal en formación de capital humano

Lo primero es hacer una adaptación flexible e inteligente del modelo a las características de nuestro tejido productivo, a la cultura de relaciones laborales y a las posibilidades y limitaciones de las Administraciones. La flexibilidad es muy importante: una configuración excesivamente rígida de los currículos o las prácticas puede reducir significativamente la capacidad de atracción de empresas. Desde este punto de vista, el texto legal debería ser más abierto en cuanto

a los porcentajes de participación de las empresas en la definición del currículo, en el tiempo formativo dedicado en el centro de trabajo y en la fórmula contractual para las prácticas en la modalidad intensiva (aquella en que la formación en la empresa es del 35% en adelante). Hay que considerar que por la automatización y la digitalización —además de por las consecuencias del Covid-19— al igual que hay mucho más trabajo remoto también puede haber mucha formación práctica remota. Es más, incluso si hablamos de la formación profesional que en principio parece requerir inexcusablemente la presencia en el centro de trabajo, sobre todo la industrial, hoy esa presencia se puede cubrir a distancia, al menos en parte, gracias a la llamada realidad extendida (XR), los recursos que la realidad virtual y la realidad aumentada ofrecen al adiestramiento en conocimiento y manejo de equipos. Todas estas circunstancias aconsejan abrir hasta donde sea posible las normas de configuración de las ofertas formativas.

Lo más importante, sin embargo, para la consolidación de la fórmula son aquellas condiciones que en las llamadas economías de mercado coordinadas (según la teoría de las variedades de capitalismo de Hall y Soskice), permiten a los interlocu-

tores sociales confluír en las políticas de desarrollo de capital humano junto con las Administraciones, compartiendo diseño, gobernanza y financiación. Va de suyo que en España estamos lejos de ese entorno.

## Acertar con los incentivos

Crear esas condiciones, el *win-win* para los tres lados del triángulo, implica, entre otras cosas, acertar con los incentivos. Es una cuestión de cierta complejidad. La evidencia comparada muestra un grado muy variable de eficacia de los incentivos, particularmente los dirigidos a empresas. Subvenciones, créditos, incentivos fiscales u otras ventajas que estimulen su participación tienen que evitar el riesgo de las llamadas pérdidas de peso muerto (*dead-weight losses*); es decir, los incentivos por hacer algo que, en todo caso, las empresas hubieran hecho sin los incentivos y, además, sortear el peor de los riesgos, el del oportunismo que lleva a promover esquemas formativos muy estrechos y limitados a las competencias que interesan a la empresa. Al tiempo, lo que los sistemas eficientes de FP Dual nos enseñan es que el incentivo más importante no es tanto el económico cuanto el sitio en la mesa que se garantiza a las empresas (a través de sus instancias representativas) y a los sindicatos para la definición y la gobernanza del sistema. El proyecto, desde este punto de vista, reposa en exceso en el polo de la administración educativa y no contempla con la amplitud necesaria la presencia de los restantes actores.

España se enfrenta a un reto descomunal en formación de capital humano. En los próximos años, tanto la formación reglada convencional, como el *upskilling* y el *reskilling* para responder a las exigencias de la digitalización y la formación a lo largo de la vida van a exigir un esfuerzo coordinado —organizativo y económico— de las Administraciones, las empresas y los sindicatos. La medida en que la ley que se va a debatir en el Parlamento sea útil para llevar a cabo ese esfuerzo y emplear bien los ingentes recursos que contempla será determinante del proceso de formación de capital humano en los próximos años. No estaría mal que, aunque sea en un ámbito limitado, esta fuera la primera ley educativa que se aprueba con amplio consenso político y social.

Exministro de Educación y embajador ante la OCDE

