

FORMACIÓN CONTINUA

Javier González Martino*

La Formación Continua, a raíz del acuerdo tripartito y con el posterior acuerdo entre organizaciones empresariales y sindicales, ha empezado a desarrollarse de forma importantísima. Los agentes sociales, convencidos de las necesidades formativas de los trabajadores en general, decidimos asumir este reto, extender la formación de forma constante para los trabajadores en activo, con el fin de propiciar una elevación de los conocimientos profesionales, así como poder afrontar los cambios constantes en las nuevas tecnologías y elementos de la competencia.

Este planteamiento en cuanto a la formación en sectores de servicios como es la hostelería adquiere, si cabe, una mayor dimensión. Por un lado el déficit de cualificación debido a la eventualidad, y por otro lado el alto porcentaje que representa sobre la calidad el factor de la mano de obra, hace necesario un compromiso firme, por parte empresarial y sindical, de desarrollar al máximo el acuerdo para profundizar en planes a todos los niveles que permitan la capacitación necesaria.

Esto exige un trabajo decidido para acordar y programar planes. El diseño debería pasar por tener una visión clara de las necesidades. Para ello, en cada ámbito de negociación habría que constituir comisiones de formación que fueran configurando una serie de prioridades sectoriales que facilitasen la aprobación de los planes y acciones a desarrollar.

La atomización en pequeñas empresas de la hostelería dificulta tanto la solicitud de planes como su impartición. Es por ello que convendría estudiar fórmulas que permitirían flexibilizar los actuales requisitos de participación, tal y como se hace con los planes intersectoriales.

El agrupar a pequeñas empresas supone dificultades en la impartición y también en las posibilidades de financiación, puesto que, para conseguir recursos que permitan acometer planes acordes a las necesidades, se precisa agrupar a un número elevado de trabajadores, lo cual produce, como apuntábamos, posibles problemas en la impartición. De ahí que nuestra posición sea facili-

* Federación de Hostelería y Turismo de CC.OO.

tar al máximo la extensión de la formación continua en las pequeñas empresas, por ser éstas las que carecen de medios para formar a sus trabajadores.

Lo anteriormente planteado tiene sentido en base a que la efectividad de los planes es mayor cuando se ejecutan en ámbitos reducidos en lo geográfico; es decir, en función de las necesidades es mejor hacer varios planes en una provincia, que permitan llegar al mayor número de lugares, que no ir a grandes planes que luego su impartición y control son difíciles; situación que en algunos casos ahora es condicionante para que los planes puedan ser presentados y cumplan los requisitos necesarios.

Consideramos que además, al marcar ámbitos más pequeños de actuación, permite hacer una mejor detección de las necesidades concretas, así como superar problemas de impartición como son: homogeneización de horarios, contenidos y de lugares de ejecución de las acciones.

En el caso de las grandes empresas (cadenas, etc.) este problema no existe, por contar con número de trabajadores suficiente tanto para la subvención como para la ejecución, y medios técnicos para su solicitud y desarrollo.

Debemos, pues, considerar la necesidad de intensificar la participación de los agentes sociales de hostelería en diseñar planes que aseguren el cubrir las necesidades formativas inmediatas, pero sin olvidar otros tipos de acciones que aun pareciendo complementarias supongan mejorar la formación con una visión más integral de los co-

nocimientos profesionales, de todos y cada uno de los puestos de trabajo y profesiones.

La formación continua, para ser efectiva, debe evitar formar en lo que se puede denominar adiestramiento, para tener contenidos de formación integral de cada área y así conocer en cada momento «cómo se hace y por qué se hace».

Por último, quiero resaltar la importancia de avanzar en conocimientos y/o habilidades que permitan la evolución constante de este sector, con el fin de poder hacer frente al gran reto que debe ser la calidad en un sector estratégico para la economía española como es el sector turístico, y en concreto el de la hostelería.

FORMACIÓN OCUPACIONAL

En estos momentos en que, de manera permanente, se habla de conceptos como Competitividad, Calidad, Rentabilidad, etc., no sería posible pasar por alto el hablar también de formación y capacitación permanente de los recursos humanos.

Saludamos pues esta posibilidad de reflexionar sobre algo que nos parece fundamental para trabajadores y empresa, como es la formación.

Desde hace tiempo CC.OO. viene participando activamente en las distintas facetas de la formación profesional, en concreto en la F.P. Reglada a través de las Comisiones del M.E.C., en la Formación Continua como firmantes del Acuerdo y gestores del FORCEM y en la formación ocupacional,

desde nuestra estructura de formación, la Fundación FOREM.

Entrando en lo que nos ocupa, la formación ocupacional, debo plantear nuestra valoración positiva de lo que esta formación representa, teniendo en cuenta que la formación ocupacional no puede suponer una formación total para una profesión, sino un adiestramiento y un aprendizaje que permite la incorporación a un puesto de trabajo.

Conviene hacer esta apreciación sobre todo pensando en la duración de las acciones formativas y en los conocimientos del alumno sobre el contenido del curso.

Aun mereciéndonos una opinión favorable es necesario hacer algunas consideraciones, que deberían suponer mejoras importantes en los resultados. Éstas son la orientación y la concreción de itinerarios formativos.

En materia de orientación, debería ser previa y cada parado conocer el provecho que su formación le puede aportar, así como la formación más adecuada para él.

La concreción de itinerarios formativos debería fijar qué formación debe impartirse para cada profesión y para cada alumno, evitando que un parado haga cada vez un curso, que en muchos casos nada tiene que ver con otros realizados anteriormente.

Estos dos aspectos, así como una buena detección de necesidades formativas, permitirían una mayor rentabilidad.

Para la formación ocupacional de hoste-

lería, lo expuesto anteriormente con carácter general tiene una gran importancia: detectar bien las necesidades, orientar hacia este sector que precisa de trabajadores cualificados y diseñar bien la formación a impartir debe ser, pues, el objetivo.

En hostelería es necesario elevar el nivel de cualificación; la formación ocupacional puede aportar una parte importante, puesto que además de permitir el reciclaje de parados de otros sectores, puede servir para completar los procesos formativos de trabajadores del sector en los períodos de desempleo.

En este sentido es muy importante tener diseñados cursos que puedan ir completando los conocimientos profesionales.

La diversidad de los puestos de trabajo de hostelería obliga a que los agentes sociales de este sector, y a través de los órganos de participación del INEM, orientemos en los cursos a programar y para quién están dirigidos, siempre en base a sus conocimientos profesionales.

Debemos también ser exigentes en la calidad de los cursos y que sus contenidos convinen la teoría y la práctica.

En función de la estacionalidad de hostelería y teniendo en cuenta la posible participación de trabajadores que alternan períodos de paro y trabajo, sería oportuno tener módulos que fuesen completando los conocimientos profesionales en temas principales o complementarios.

Este sector también está teniendo una

cierta modernización tecnológica, que requiere conocimientos como por ejemplo la informática, que hasta hace algún tiempo no se necesitaba. Lo mismo ocurre con otros temas como son las técnicas de envasados al vacío, sin olvidar otras nuevas necesidades como los conocimientos en dietética, etc.

Hay que plantear también como necesario que en hostelería la formación ocupacional permita el conocimiento de idiomas, así como ir introduciendo módulos de atención al cliente. Estos temas con carácter general para el sector.

La estructura actual de los temarios del INEM es bastante rígida, por lo cual sería interesante poder introducir módulos de las

materias expuestas con anterioridad, así como ir adaptando contenidos.

En cualquier caso la formación ocupacional para los trabajadores no procedentes del sector, o para aquellos que carezcan de conocimientos académicos relacionados con el mismo, no supondrá nunca una formación completa, pues ésta precisará del desarrollo real de lo aprendido en el puesto de trabajo.

Desde la Federación de Hostelería de CC.OO. apostamos por la mejora constante de la formación ocupacional, convencidos de que junto con la Formación Profesional Reglada y la Formación Continua se elabora el nivel profesional de este sector.