

A más formación, más empleo y de mayor calidad: ¿Una «ecuación» correcta?

«... si el niño no tiene el genio de la poesía, es la cosa más irracional del mundo atormentarlo y hacerle perder el tiempo imponiéndole un trabajo en que no puede triunfar y si tiene algún talento poético... no veo por qué pueda desear un padre hacer de su hijo un poeta, si no quiere inspirarle también el disgusto por las ocupaciones y los negocios de la vida. Pero no es este el mayor mal. En efecto: si el joven consigue ser un rimador afortunado, y llega a adquirir la reputación de un poeta, que se considere en qué sociedad y en qué lugares perderá su tiempo, probablemente, y también su dinero; porque raras veces se habrá visto que se descubran minas de oro y plata sobre el monte Parnaso. El aire es allí agradable, pero el suelo es estéril; hay pocos ejemplos de gentes que hayan aumentado su patrimonio con lo que puedan haber cosechado allí»

J. LOCKE

Pensamientos sobre la Educación. 1693

1. Es hoy un auténtico tópico o lugar común asociar más y mejor «formación» con más y mejores oportunidades de «empleo», por tanto de «empleo de mayor calidad». Los discursos oficiales están plagados de esta asociación acrítica de ambas «variables» y/o «factores» sociales y económicos. En un plano más internacional o global, el presidente del Banco Mundial, de nacionalidad surcoreana, insistía en ella, otorgando centralidad a la educación profesional para fomentar el desarrollo socio-económico de los países: «*La igualdad de oportunidades pasa por mejorar la educación desde edades muy tempranas para llegar a crear industrias sofisticadas*», afirma¹. Dentro de las fronteras de nuestro país, y en el marco de las políticas de mercado de trabajo, el reciente **Real Decreto-Ley 4/2015, de 22 de marzo**, volvía de este modo sobre análogo postulado, que cabe sintetizar así: «*La formación profesional para el empleo tiene un papel esencial en el cambio de modelo productivo necesario para situar a España en una senda de crecimiento sostenible y de generación de empleos de calidad*». Tan estrecha y directa sería esta

¹ Entrevista: http://economia.elpais.com/economia/2015/04/18/actualidad/1429371193_469752.html

pareja o binomio «formación-empleo» que habría llevado incluso a una «universalización de la cultura de la formación» en todos los sujetos de las relaciones de trabajo: para las empresas, que valorarían cada vez más los esfuerzos en este ámbito como una estrategia para conseguir mejores resultados en los mercados; para los trabajadores, que verían en el tiempo de formación una vía de mejora de su «empleabilidad» (nivel de probabilidades de acceso a una ocupación, de reinserción si han perdido la anterior y continuidad en el mismo empleo); para la negociación colectiva, que habría hecho de la formación un tema de atención recurrente y común en los convenios, comprometiéndose ambas partes de forma conjunta en la adaptación de la formación a las necesidades de las empresas.

Por lo tanto, la «variable», eminentemente socio-económica, «empleo de calidad» se suele presentar como dependiente, en gran medida, de la «variable», eminentemente socio-cultural, «educación-formación». Eso sí, nos recuerda bien el Gobierno-legislador, siempre y cuando concorra otra «variable» eminentemente económica, un «modelo productivo» capaz de generar un «crecimiento sostenible», no solo en el plano cuantitativo sino cualitativo. En este contexto macro-económico y cultural, propio de una economía globalizada e incierta, el nuevo marco normativo promovido en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo no duda, siguiendo el conocido enfoque de la «Estrategia de Competencias» en el mercado de trabajo de la OCDE (2012), en asumir un auténtico postulado –idea que se asume como cierta sin que haya necesidad de demostrarlo y a partir de la cual se obtienen otros razonamientos– de la «teoría del capital humano» (G. BECKER): la formación-educación es una de las «inversiones» más productivas que se puede hacer por personas y empresas, por cuanto, promueve notables expectativas de mejora futura para unas y otras. Los términos del preámbulo son inequívocos, pues partiendo de la actual sociedad global, basada en el conocimiento y en el cambio (o «incertidumbre») de mercado, considera «*necesario potenciar el capital humano*» –exposición de motivos, apdo. I, párrafo primero– e «*invertir en formación*», que ha de estar actualizada «conforme a la evolución constante de los requerimientos de los mercados laborales (...)» –exposición de motivos, apdo. I, párrafo antepenúltimo–.

Ahora bien, la norma, no solo en su preámbulo sino en su articulado², orilla o infravalora, aunque no ignora, que las relaciones entre esta «pareja» o dúo «formación-empleo» son menos lineales, pacíficas y automáticas de lo que se suele tópicamente presentar. Precisamente, el citado documento de la OCDE relativo a cómo transformar en política activa de mercado de trabajo y de desarrollo económico el concepto de competencia profesional advierte, con toda lucidez y realismo, que es errado pensar que haya una «ecuación» automática entre adquisición de competencias profesionales y mejora de los resultados económicos –crecimiento– y sociales –más y mejores empleos y vidas personales–. Y para ilustrarlo pone un conocido ejemplo, que también refleja el preámbulo del [Real Decreto-Ley 4/2015](#): el contraste existente entre elevadas tasas de

² Ya se hizo una aproximación en el número 385 (abril 2015) de esta Revista por ALUJAS RUIZ, J. A., en «[La política de formación de desempleados en España: Una medida esencial para la mejora de la empleabilidad](#)».

empleo y la existencia de ofertas de empleo sin cubrir por no hallar las personas con las capacitaciones que precisa. Una cohabitación que no duda en calificar como de «coexistencia tóxica»³.

2. Pero no es la única cohabitación anómala, antinómica o «tóxica» –por seguir usando el mismo término que la OCDE, club poco sospechoso de radical– que hallamos en el mercado de trabajo español. No solo tiene uno de los mayores porcentajes del colectivo «ni-ni» (ni estudia ni trabaja), situándose en torno al 25 % de los jóvenes españoles de entre 15 y 29 años, frente al 15 % de la media de la OCDE (Informes Panorama de la Educación), sino que, en coherencia, es el país de la Unión Europea con mayor fracaso escolar prematuro (22 %), duplicando la media europea (11,5; según EUROSTAT, 2015). Esta notabilísima deficiencia educativa hace que se reduzcan de forma notable las oportunidades de lograr un empleo, cayendo en un auténtico bucle.

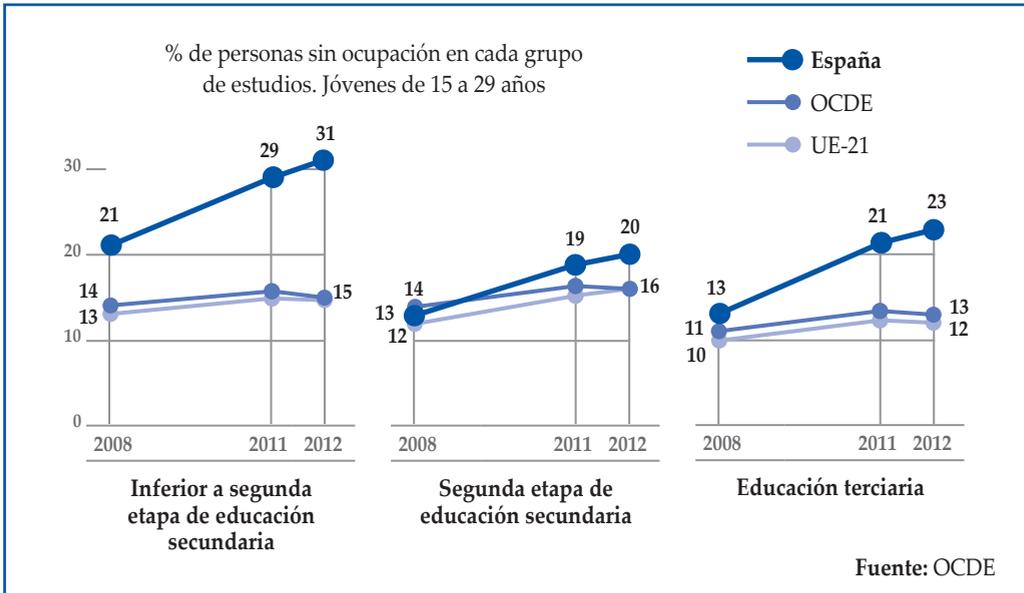
Pero ¿acaso una mayor y mejor formación asegura más y mejor empleo? Esos mismos informes de «panorama educación-empleo-desempleo» evidencian que el desempleo de los titulados españoles triplica la media de los países de la OCDE –exceso de oferta cualificada–, siendo más precarios los contratos firmados. Muchos jóvenes formados dejan España ante las escasas perspectivas del mercado laboral, de ahí que estén contribuyendo a que nuestro país vuelva a configurarse más como un mercado de salida o de emigración que de acogida o inmigración. Cierto, ni las cifras son tan alarmantes como a veces se nos quiere hacer creer, ni la movilidad transnacional de «jóvenes talentos» es mala de suyo. El problema está en que la mayor parte de estas salidas no se debe a que puedan elegir, o a que tenemos un sistema educativo tan bueno que forma a grandes profesionales demandados luego en el extranjero, sino a la necesidad de buscar sus oportunidades fuera, porque dentro no las encuentran. Consecuentemente, el fracaso prematuro convive con la fuga de talentos.

Desde luego que la situación educativo-formativa es una variable que mejora la tasa de ocupación o empleabilidad de las personas. Así, por seguir con los números, no tienen ninguna ocupación el 31 % de los que no alcanzaron la educación secundaria en España (frente al 15 % de media de la OCDE), reduciéndose al 20 % la de quienes se han titulado en enseñanza obligatoria (frente al 16 % en los países desarrollados). Sin embargo, se va al 23 % la de los universitarios (13 % en la OCDE). Los universitarios españoles sin empleo ni continuidad en las aulas no dejan de aumentar. Además, entre esos datos aparecen otros cualitativos reveladores de graves deficiencias estructurales: la alta tasa de temporalidad del empleo de los jóvenes formados, que a menudo intercalan contratos temporales de corta duración con periodos de desempleo, y el manifiesto sesgo de género: el menor nivel de fracaso escolar de las mujeres (18 %), su mayor formación, no reduce las brechas de empleo entre unos –los hombres– y otras –las mujeres–⁴.

³ Vid. «Mejores competencias, mejores empleos, mejores vidas. Enfoque estratégico de políticas de competencias». Resumen en (un mal) español: https://skills.oecd.org/documents/Skills_Strategy_Summary_Spanish.pdf.

⁴ Para una interesante síntesis, ilustrada con diversos cuadros, de las relaciones entre el binomio-ecuación «educación-empleo-desempleo», vid. http://elpais.com/elpais/2014/09/09/media/1410285286_372456.html.

Personas que ni estudian ni trabajan



En suma, se extiende la convicción –cultura del desánimo laboral– de que nuestro mercado de trabajo y nuestro sistema educativo tan solo ofrecen a los jóvenes, incluso a los más formados, tres «grandes salidas»: subempleo o desempleo o emigración. La democratización de la enseñanza superior en España, todo un logro del estado de bienestar y del modelo constitucional de 1978, ha supuesto, al mismo tiempo, un exceso de oferta de las cualificaciones altas en el mercado de trabajo, con la consiguiente devaluación del título. Por lo tanto, la posesión de formación superior deja de ser condición suficiente para el acceso a un empleo –no ya de calidad– y conserva solo su cualidad de condición necesaria. Al tiempo, esta desvalorización de la formación superior en el mercado de trabajo conlleva un efecto perverso para los niveles inferiores, porque el incremento del nivel medio formativo de la población reduce las oportunidades laborales de los menos altos, en especial si el mercado no identifica adecuadamente los niveles de formación y empleo. En términos jurídicos, la estadística evidencia que la formación en España ofrece una relación de protección socio-ocupacional que, o bien no es tal en un elevado número de casos, donde no actuaría como una auténtica garantía de empleabilidad en el [mercado nacional de trabajo](#) o bien, en otros, los más, se muestra más débil que en la media de la OCDE, pues no asegura un empleo de calidad, sino tan solo subempleo. Por eso, el buen funcionamiento del sistema de la formación para el empleo está plagado de más incógnitas a despejar que de certezas a constatar.

3. Tan inciertas se presentan hoy en España las relaciones establecidas entre las variables que conforman ese trinomio «educación-formación/empleo de calidad/desempleo», que ni siquiera hay un acuerdo, ni científico ni empresarial, en determinar si la educación-formación es propiamente una «inversión productiva», como presupone el legislador de reforma, o se trata más

bien de un «gasto social», necesario pero gasto al fin y al cabo y, por lo tanto, a ver más como un coste a socializar lo más posible, siquiera sea por la vía de recuperación a través de subvenciones. Según la teoría económica clásica, una inversión significa dedicar «capital», bien monetario (dinero) bien inmaterial (energía: tiempo y esfuerzo de aprendizaje, en el caso de un trabajador) con la esperanza-expectativa de obtener rentabilidad futura. Entonces, las decisiones de aplicación de recursos –dinero y tiempo– en la formación, por parte de empresas y trabajadores, ¿es una inversión o un gasto o consumo?

Los defensores, desde la teoría del capital humano, tanto desde su versión económica, como de sociología funcionalista, de la formación como principal activo para el desarrollo, rechazan que estemos ante un gasto o consumo. Sin embargo, en recientes publicaciones de escuelas de negocios, que narran experiencias de medición del «*Return of Investment*» que les proporcionan sus costes en formación, parece preferirse a la idea de inversión –enfoque prospectivo, esto es, con perspectiva de retorno o mejora después de un tiempo–, la idea de «gasto presente», entendido como coste de formación a modo de prima de seguro obligatorio frente al *riesgo empresarial de descualificación profesional sobrevenida*: «no puede situarse conceptualmente en la rentabilidad o en la expectativa sino, sobre todo, en la perspectiva implacable de la supervivencia. La formación es el mejor seguro para cubrirnos de un riesgo inminente en un mundo incierto...»⁵.

Ciertamente, en una u otra concepción, sea como inversión productiva, sea como un gasto necesario, hay una imagen positiva empresarial de la formación, por entender que se trata de un coste bajo si se mide en términos de oportunidad de negocio. Así, aunque es cierto que no serían infrecuentes los gastos en acciones formativas ineficientes, porque supone para la empresa bien disponer de más especialistas de los que necesita bien crear más competencia a través de estos profesionales «sobrantes», que trabajarán para otras empresas o pondrán sus propios negocios, las empresas basadas en obtener su ventaja competitiva en la innovación no pueden renunciar a él, porque el riesgo de perder, o devaluar, una línea de negocio o de producto por la falta de cualificación sobrevenida de sus profesionales es mayor al coste de esa formación. Ahora bien, no menos verdad es que, de un lado, con frecuencia las decisiones de gasto en formación se vinculan fundamentalmente a su posible recuperación parcial por la vía de los retornos públicos, en términos de bonificaciones –ejemplo: crédito de formación *ex art. 10.4 RDL 4/2015*– o subvenciones, desligándose de las reales necesidades de las empresas, de otro, la mayor parte de las empresas españolas no basan su modelo de obtención de la ventaja competitiva en la innovación, sino en la reducción de costes –laborales, sobre todo–.

En efecto, si la formación se valora generalmente como un gasto productivo necesario y no ya solo «consuntivo» –de consumo–, las empresas tenderían a evitar *la interrupción de los procesos formativos* con la misma intensidad que se preocupan de evitar los cortes de todo pro-

⁵ Cfr. el editorial del director gerente de la Fundación Tripartita para el Empleo, A. LUENGO: «Lo siento, la formación no es una inversión», *Revista RHHDigital*: <http://www.rhhdigital.com/editorial/109352/Lo-siento-la-formacion-para-el-empleo-no-es-una-inversion>

ceso de suministro de factores productivos, como la energía. A medio plazo, la ausencia de una formación continua y sistematizada en los sectores intensivos en innovación devaluaría de tal modo su competitividad que abocaría a muchas empresas a la desaparición de las empresas por inadaptación de las competencias profesionales. Precisamente, una de las claves de éxito del llamado «modelo alemán», junto al llamado «sistema de la formación dual», es este valor que las empresas dan a la inversión-gasto que hacen en la formación del personal, prefiriendo reducir el tiempo de trabajo –flexibilidad interna–, y los costes del mismo debidos a tal medida, al despido –flexibilidad externa–, y los costes de pérdida de gastos-inversiones formativas que supone la regulación de empleo en momentos de crisis. Pero, pese a la voluntad expresada por el Gobierno-legislador de la reforma de 2012, orientada oficialmente a favorecer la flexibilidad interna, lo cierto es, según una vez más la realidad estadística, que se sigue prefiriendo bien la flexibilidad externa –despidos económicos–, bien la flexibilidad de acceso –temporalidad de los contratos–, a fin de favorecer la «liberación de costes de despido» por la extinción de contratos con menos estabilidad si las cosas vuelven a venir mal dadas, favoreciendo las rotaciones.

Las relaciones entre formación y empleo no son, pues, de pura correspondencia o de convergencia, según ese enfoque económico-funcionalista clásico asumido por el Gobierno en el [Real Decreto-Ley 4/2015](#), que presenta una relación o ecuación de igualdad automatizada, sino de tensión, conflictividad e incluso de inequidad –de desigualdad o de inequación–, de modo que para que la formación se traduzca en aumento de la productividad y mejora colectiva e individual tanto de las condiciones de empleo y trabajo como de vida, se necesita que concurren, al tiempo, ciertos factores institucionales. No es solo un problema de que el sistema educativo mire más de cerca al sistema productivo, o que las políticas de empleo –servicios de empleo– aseguren que las personas con competencias profesionales conozcan las oportunidades disponibles en el mercado laboral. Buena prueba de ello es que, en España, el principal inversor en formación sigue siendo el Estado –en sus diversos niveles: central, autonómico y local–, no los sujetos de carácter individual –ni personas ni empresas–.

4. Hasta aquí hemos tratado de evidenciar, con datos y reflexiones, que la relación entre la formación y el empleo es menos automática, en términos de protección frente al desempleo y al subempleo, galopantes en nuestro mercado, de lo que tanto los discursos teóricos como las políticas de mercado de trabajo quieren evidenciar. Una visión acrílica y automática de la que es tributaria el reciente [Real Decreto-Ley 4/2015](#). La muy necesaria, y aún más urgente, mejora de esa relación-garantía de protección en España depende de la adecuada conjunción de múltiples factores y, por lo tanto, emerge como la resultante de una multitud de variables, integradas por decisiones institucionales, singulares y colectivas de los sujetos de las relaciones de trabajo –empresas, trabajadores, organizaciones representativas de ambos–, que han de ser adecuadamente promovidas y canalizadas por los poderes públicos⁶.

⁶ De todos, no solo del nivel central, como deja traslucir el reciente [Real Decreto-Ley 4/2015](#) y en el que se expresa una tendencia re-centralizadora de las políticas de empleo. El estudio de la doctrina constitucional, como la [STCO 61/2015, de 18 de marzo](#) –declara inconstitucional la atribución de competencia para autorizar centros de tele-formación al

Una dimensión colectiva e institucional que, por momentos, ignora desmedidamente el [Real Decreto-Ley 4/2015](#), como sucede cuando propicia una excesiva confianza en el retorno al llamado «individualismo metodológico» del que parte la teoría del capital humano, que quiere convertir a la formación y la experiencia en el trabajo en el principal activo o capital para el empleo y a los propios trabajadores en «inversores de y en capital». Un buen ejemplo de ello es el fervor con que se saluda la reactualización de propuestas ya contempladas en nuestro sistema, si bien hasta ahora no desarrolladas, relativas a la emisión de «cheques-formación». Esta técnica se contempla como forma alternativa de financiación a las subvenciones para las entidades de formación en régimen de concurrencia competitiva, permitiendo al trabajador que elija, eso sí, dentro de las entidades formativas registradas y acreditadas, el centro formativo –art. 7.3 b) [RDL 4/2015](#)–. Una posibilidad que ciertos partidos políticos «emergentes» configuran como uno de los ejes fundamentales de sus propuestas para la renovación de las políticas de empleo y que ya cifran en una cantidad de 1.200 euros. Esta medida persigue, además de incrementar el papel de decisión individual en los procesos formativos, reducir el protagonismo actual de los interlocutores sociales –organizaciones empresariales y sindicales– en la formación, un eje que formaliza expresamente el [Real Decreto-Ley 4/2015](#), al calor de los conocidos escándalos de gestión del actual sistema en diversas comunidades autónomas –ya descubiertos (Andalucía, Madrid), y por descubrir (...)-.

En cualquier caso, la experiencia española pone de manifiesto que no hay una relación automática entre (más y mejor) formación y (más y mejor) empleo, de modo que la «inversión» en una educación-formación de mayor calidad en los momentos previos a la contratación no es, por sí sola, una manera eficiente de garantizar que esa cualificación genere oportunidades futuras de empleo de calidad. Al mismo tiempo, tampoco las medidas de segunda oportunidad formativa o competencial –recualificación profesional, aumento de competencias a través de nuevas experiencias profesionales, etc.–, a personas cuyas competencias iniciales sobrevienen ya deficientes para las necesidades del mercado, proporcionan una salida óptima al círculo vicioso de «pocas competencias/bajos ingresos», pues tal recualificación no asegura la mejoría del empleo, sino que, a menudo, sucede todo lo contrario, las condiciones de contratación son de peor calidad que la de empleos precedentes perdidos. ¿Cómo transformar, entonces, el nivel de (mejor) formación en (mejor) empleo, asegurando una transición óptima entre ellas?

La ciencia suele utilizar «ecuaciones» para expresar relaciones entre diversas variables, despejando las incógnitas a través de operaciones matemáticas con los datos conocidos. Aquí no es posible una formulación matemática o automatizada de este tipo, pero también se sabe que el término ecuación tiene usos metafóricos que permiten evidenciar no solo una mayor complejidad de las relaciones entre diversos factores, sino también la tensión dialéctica que ha de haber entre ellos. En este sentido, siguiendo el referido enfoque de la OCDE, para que la «ecuación forma-

Servicio Público de Empleo Estatal en detrimento de los autonómicos–, es útil para modular algunas de las previsiones del real decreto-ley referido –ejemplo, su art. 16.2–.

ción-empleo» esté bien planteada, y sobre todo bien resuelta, y no termine evocando una suerte de «inecuación»-incremento de la brecha o desigualdad entre términos, es necesario, y para nosotros urgente, que se recorran dos vías. A saber:

- a) Políticas adecuadas de mercado de trabajo que garanticen tanto la adquisición como la utilización equitativa y eficiente de las cualificaciones-competencias profesionales

A tal fin, las normas tanto del sistema educativo como de regulación del mercado de trabajo no solo han de incentivar que los jóvenes entren en el mercado de trabajo, facilitando las transiciones de la educación al trabajo y viceversa, sino también que las empresas apliquen las existencias, reservas o «yacimientos» de cualificación-competencias de una población. Para influir en lo primero, la intensificación del sistema de formación profesional dual es una de las necesidades más imperiosas. La OCDE viene advirtiendo a España de que no solo contaría con pocos estudiantes en ciclos de Formación Profesional, sino que es extremadamente débil el número de los que tienen la oportunidad de cursar programas con la metodología de la formación o el aprendizaje basado en el trabajo. De ahí que el incremento en casi un 40%, entre 2013 y 2014, de los contratos de aprendizaje, la duplicación del número de centros que ofrecen la formación dual y de los estudiantes que la eligen, y la multiplicación por tres de las empresas participantes en estos programas le resulten datos insuficientes, aunque positivos para avanzar en la dirección de una mejor «ecuación» entre formación-empleo-calidad de vida en la sociedad del conocimiento⁷. Lo que exige una reforma profunda del [Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre](#), más allá de la episódica realizada por el [Real Decreto-Ley 16/2013](#).

Más complicado es influir en la segunda derivada de esta exigencia de intervención de carácter institucional, por cuanto a la mayor debilidad de las prácticas empresariales a la hora de identificar adecuadamente las competencias de mayor nivel se suman las deficiencias de las prácticas institucionales y administrativas de nuestro país al respecto. La transparencia sobre la oferta y la demanda, así como la capacidad de anticipación a los cambios, deben ser ejes de carácter esencial para la renovación de los servicios de orientación y empleo al respecto. Si bien los artículos 3 y 4 del [Real Decreto-Ley 4/2015](#), que modifican el artículo 26 de la [Ley de Empleo](#) a fin de asegurar un sistema más integrado, coherente y eficaz de información, apuntan en esta dirección, la no ejemplarizante praxis precedente no hace albergar esperanzas de que cambie llamativamente. Sí parece avanzarse con mayor compromiso en la política de evaluación y control del sistema de formación profesional para el empleo, exigiendo mayores fiscalizaciones y creando incluso fórmulas, cierto que sancionadoras en exceso, para una mayor

⁷ Esta es una de las principales conclusiones del informe «Skills Beyond School» (Competencias más allá de la escuela), que analiza el sistema de formación profesional de una veintena de países, publicado en noviembre de 2014. La síntesis de datos disponible en: <http://www.europapress.es/campusvivo/actualidad-universitaria/noticia-pocos-alumnos-fp-mas-ninis-espana-ocde-20150409155432.html>.

intervención pública –ejemplo: Unidad Especializada de la Inspección de Trabajo, disp. final segunda del [RDL 4/2015](#)–.

- b) Políticas de mercado de trabajo que no solo aumenten las competencias-formación de alto nivel sino que, al mismo tiempo, favorezcan la valoración de las mismas a la hora de obtener la ventaja competitiva por parte de las empresas

Qué duda cabe que aquí está el auténtico caballo de batalla para hacer que la (mejor) formación sea una garantía de (más y mejor) empleo. Sin crear las condiciones para que una economía avance en la «cadena de valor», «moldean» la demanda, en lugar de solo responder a ella, por lo que será muy difícil que las decisiones de formación de mayor nivel se traduzcan también en empleos de mayor calidad. Los programas gubernamentales influyen tanto en las «estrategias de competitividad» del empleador (cómo organiza una empresa su trabajo para obtener una ventaja competitiva) como en las de producto mercado, que determinan en qué mercado compite la empresa. Al fomentar la competitividad basada en la innovación, las políticas de mercado de trabajo promueven actividades económicas productivas basadas en la mejora de todos los recursos, incluida la remuneración-motivación de los empleados. Es manifiesto que los trabajadores y los sindicatos, que ahora se ven desplazados parcialmente del sistema, se implicarán en delinear la educación-formación para el mercado si ven que los esfuerzos en ella se reflejan en empleos de mejor calidad, y eso requiere no solo salarios más elevados sino más disposición sobre el tiempo de trabajo, justo todo lo contrario que sucede en muchos ámbitos, con el nuevo paradigma de trabajo propuesto por la reforma laboral –menos salarios y más dedicación–. El Informe de Estrategia de Competencias de la OCDE al respecto es inequívoco: sin mejores remuneraciones no se facilitarán las decisiones empresariales y de las personas en formación. Entonces, ¿es creíble una política de formación profesional para el empleo como garantía de crecimiento y de bienestar basada en el cambio institucional educativo sin variar el modelo de gestión del trabajo basado en la devaluación-reducción de costes salariales?

Cada cual que saque sus conclusiones, aquí se aportan los datos y los estudios que nos ofrecen pistas para alcanzar las (mejores) soluciones sobre replanteamientos más adecuados de la «ecuación» formación-empleo. Tan solo, en este momento, una reflexión más. Pese a lo que suele decirse, el empresario –más que el emprendedor– no nace, se hace, como, de nuevo, afirma el Informe de Competencias de la OCDE. Pero no basta con la creación de infraestructuras y organizaciones formativas, sino que es necesaria la extensión entre sus asociados de una *cultura de la formación-empleo de calidad* que hagan de esta no una opción sino una necesidad, asumiendo parte del coste de la misma, al margen de las políticas de incentivo y financiación pública. Por eso, la formación de los empresarios y demás directivos de las empresas en ciertos valores del mercado laboral como institución social, no solo como mercado económico, es tan necesaria como los cambios en las instituciones reguladoras del mercado de trabajo para mejorar el funcionamiento de este en nuestro país. En suma, no son tanto las deficiencias del sistema educativo ni del propio de la formación profesional para el empleo, sino más bien, y sobre todo, las debilidades de un modelo productivo basado más en la reducción de costes laborales que en

la innovación, las principales responsables de las dificultades de nuestros jóvenes –y también de mayores– para encontrar un buen empleo, pues no solo devalúa las condiciones de trabajo sino también el valor de cambio de las titulaciones académicas.

Cristóbal Molina Navarrete

Director