

¿LAS PRÁCTICAS EN EMPRESA: HACIA UNA REDEFINICIÓN
DEL APRENDIZAJE Y DEL LUGAR DE FORMACIÓN?

MARÍA CARME ALEMANY (*)

Los Convenios de colaboración entre la escuela y la empresa constituyen el marco legal que regula las prácticas en el propio lugar de trabajo de los alumnos de Formación Profesional.

La instauración de las prácticas en empresas en el curso de los estudios de Formación Profesional de segundo grado se inició a principios de los ochenta con carácter experimental, pero esta práctica se ha ido implantando progresivamente y en la actualidad una parte importante del alumnado de FP2 combina los estudios con una estancia de varios meses en una empresa.

En líneas generales, esta fórmula ha obtenido una buena aceptación tanto por parte de las empresas como por parte de los profesores y los alumnos, aun cuando los objetivos de cada uno de los actores sociales citados difieran entre sí. Tanto es así que, en el marco de la Reforma, se prevé que las prácticas en empresa adquieran un carácter obligatorio.

En este contexto, ante la inminente consolidación de las prácticas en empresas es necesario analizar los objetivos fijados y su práctica cotidiana y reflexionar sobre el conjunto de este nuevo proceso de aprendizaje con el fin de evaluar su función social (1).

Los convenios de colaboración escuela/empresa tienen como objetivos:

- completar la formación y
- facilitar la incorporación al trabajo.

Estos objetivos, que son complementarios en el tiempo, ya que se presentan como dos etapas sucesivas en el proceso de transición de la escuela a la vida acti-

(*) Estudios.

(1) Este artículo se basa en el estudio realizado por la autora titulado: «La adecuación entre la educación y el empleo, dentro del programa GEFE'90 a nivel de la Formación Profesional (balance y perspectivas de la experiencia de relación contractual entre centros educativos y empresas)» CIDE, 1988.

va, son de muy distinta índole y su resolución requiere la atención de diferentes problemáticas. En este sentido, el carácter de los objetivos introduce una cierta ambigüedad en la experiencia. A este aspecto hay que añadirle el contexto de paro juvenil actual, que tiende a hacer oscilar el proceso entre la prioridad a la formación y/o la integración al trabajo.

El primer objetivo pretende cubrir las lagunas que se detectan en torno a la formación que se imparte en los centros educativos.

Dichas lagunas se refieren a diferentes problemáticas. Por una parte, hay que distinguir las dificultades que existen en torno a la adecuación entre la teoría y la práctica y por otra, las que se refieren a la adecuación entre la formación y el empleo.

En efecto, los alumnos que han realizado prácticas en empresa constatan las limitaciones de la enseñanza recibida:

«Hay cosas que ya las sabía, pero en la escuela es como de mentirillas.»

Incluso los mismos profesores confirman parecidas dificultades a la hora de aplicar los conocimientos teóricos en las asignaturas prácticas:

«Si en la escuela el alumno realiza una práctica medianamente bien, puede aprobar, pero en la empresa no sirve. En la empresa sólo sirve el excelente y el suspenso, o funciona o no funciona.»

La escuela aparece, pues, como un centro de aprendizaje «irreal» que difícilmente puede representar el conjunto del desarrollo de la producción.

El desajuste entre la teoría y la práctica no solamente se refiere a los conocimientos, sino que este mismo problema se plantea a nivel de las formas de aprendizaje y de las instalaciones de las escuelas.

A nivel del aprendizaje, los alumnos reconocen la diferencia entre el aspecto globalizador del proceso de trabajo y la formación por «programas» o por «asignaturas», que precisamente dificulta el aprendizaje aplicado:

«En la escuela ves los coches por partes y en el trabajo los ves enteros. En cambio, aquí hoy estudias una cosa, mañana otra.»

Otros alumnos critican el inmovilismo de los programas, mientras en la industria siempre salen cosas nuevas:

«Si vas a estar cinco años estudiando para no estar al día, no vale la pena.»

En relación a las instalaciones, los alumnos constatan el desfase tecnológico de la Formación Profesional, ya sea a través de la maquinaria obsoleta que todavía se utiliza como base de aprendizaje o a causa de la falta de instalaciones y material de prácticas:

«Aquí sólo hay máquinas de escribir manuales y allí son electrónicas. Yo no sabía utilizarlas.»

«En una empresa te hace falta una herramienta y a la semana la tienes. Aquí en la escuela no, siempre son las mismas.»

El desnivel entre la teoría y la práctica en relación con los conocimientos generales, el desfase tecnológico y la inadecuación de ciertas especialidades plantean en definitiva, por una parte, la orientación de este nivel educativo y su adecuación al empleo. Problema que remite al nivel de conocimientos necesarios y a la formación específica. Y, en segundo lugar, al problema de las inversiones necesarias para llevar a cabo este nivel de enseñanza. El conjunto de estos problemas cuestiona en profundidad el funcionamiento de la Formación Profesional al margen de la experiencia de las prácticas en empresa.

Sin embargo, los Convenios de colaboración pretenden solucionar este conjunto de problemas a través del establecimiento de una especie de «simbiosis» entre la escuela y la empresa, en una relación dialéctica de intercambio de experiencias entre ambos actores sociales. En este sentido los convenios constituirían la «piedra fundamental» de las nuevas relaciones entre la escuela y la empresa, de las que surgiría la remodelación de la Formación Profesional.

Sin duda, se trata de una tarea ambiciosa que no se resuelve con la simple disponibilidad de una serie de empresas que acepten alumnos en prácticas (2), sino que para llevar a cabo esta renovación de los contenidos de la formación es necesario que los centros se fijen unos objetivos de aprendizaje y que los trabajos realizados en la empresa tengan una continuidad en sus aspectos teóricos y prácticos a nivel de la formación que enlace la teoría con la práctica.

Con este fin, los centros deberían realizar un seguimiento de las prácticas, tanto para asegurar el aprendizaje como para que se produzca un real intercambio de conocimientos y experiencias entre la escuela y la empresa.

Ahora bien, este proceso requiere, en primer lugar, clarificar el papel de cada uno de los actores sociales y, en segundo lugar, analizar los medios disponibles para llevar a cabo esta nueva redefinición del aprendizaje.

a) El papel de la empresa y de la escuela

Por una parte, los Convenios de colaboración entre la escuela y la empresa son una iniciativa que se ha generado desde el sistema educativo, por ello éste pretende atribuirse el papel «hegemónico» en las relaciones con la empresa. De este modo, aspira a seleccionar las empresas en función de su capacidad de acogida e imponer un programa de aprendizaje adecuado para el alumno, cuando la posición de la escuela respecto a las empresas es la de demandante. En cambio, las empresas no están obligadas a ofrecer puestos de prácticas, pueden aceptar o

(2) No obstante, la simple obligatoriedad de las prácticas puede presentar ciertos estrangulamientos ante la insuficiente capacidad de acogida por parte de las empresas. Incluso actualmente ciertas especialidades experimentan serias dificultades para encontrar empresas disponibles.

rechazar al alumno que la escuela les designe y deciden el tipo de tareas que le confiarán durante su estancia. En este contexto, pensar que la escuela puede ser hegemónica en la relación dialéctica de intercambio con la empresa es cometer un grave error.

En segundo lugar, los centros de Formación Profesional tienen como expectativa que los programas de prácticas en la empresa abarquen los aspectos formativos que los centros no cubren por diversas causas, tales como:

- ampliación de los conocimientos básicos;
- ampliación de las áreas que no están comprendidas en el Plan de Estudios;
- actualización y complemento de las prácticas que realizan en el centro;
- realización del aprendizaje en un marco real.

Sin embargo, al margen de la capacidad e interés de las empresas respecto a la formación de la futura mano de obra, es necesario plantearse si las empresas pueden cubrir estas necesidades, es decir, cabe clarificar qué tipo de formación se puede generar en el marco de la empresa.

En este sentido, es importante tener presente que la empresa es ante todo un centro de producción y el aprendizaje que puede proporcionar se desarrolla, en cualquier caso, inmersos en el proceso productivo y los comportamientos inherentes a su propia lógica, tales como:

1) Necesidad de rendimiento:

Como manifiestan los alumnos y profesores en la empresa «no se puede perder el tiempo», ni para ampliar conocimientos para mejor comprender el conjunto del proceso de trabajo, ni para ensayar otras posibles soluciones. Desde esta óptica, los conocimientos que se adquieren son aquellos que están subordinados a la necesidad de rendimiento.

2) División del trabajo:

La organización del proceso de producción se basa en una división jerárquica de la mano de obra. En este contexto el alumno cuando precise ampliar sus conocimientos técnicos para comprender mejor el proceso de trabajo, difícilmente podrá realizarlo a través de sus compañeros inmediatos de trabajo.

Ignorar estos aspectos de la lógica de la empresa puede conducir a crear innecesarias expectativas respecto a la formación que se puede transmitir a través de las prácticas.

En cambio, cada empresa estructura su organización a partir de diferentes saberes distribuidos en diversos niveles, es su misión lograr la combinación óptima para su propio funcionamiento y afectar las funciones específicas a cada uno de los elementos. En este marco corresponde a la empresa la adaptación de los diferentes saberes al puesto de trabajo o función designada.

Este es, pues, el «tipo de formación» que se puede esperar de la empresa y el aprendizaje que se puede desarrollar en el marco de las prácticas, en lugar de pretender que la empresa realice una función equivalente a la de la escuela.

b) *Los medios disponibles para llevar a cabo esta experiencia*

Al establecer el Convenio se concretan por escrito las tareas que deberá realizar el alumno en la empresa. Sin embargo, no todo el profesorado encargado de los convenios posee un conocimiento detallado de los nuevos procesos de producción o de la situación de la empresa con quien se establece el Convenio, por ello, la definición de las tareas es en general poco concreta.

Por otra parte, el profesorado no dispone de una dedicación suficiente a estas tareas, por lo que en muchos casos tanto el establecimiento del programa como su seguimiento se realiza a distancia o bien *a posteriori*.

Asimismo, con el fin de que se establezca la adecuada información sobre el contenido de las prácticas, el alumno rellena un boletín explicando el tipo de trabajo realizado.

Sin embargo, los responsables de la especialidad no saben cómo transmitir esta información al resto del profesorado:

«Tenemos mucha información, pero no sabemos cómo comunicarla.»

En este contexto, la interrelación entre la escuela y la empresa presenta serias limitaciones. Asimismo, el mayor conocimiento de la empresa no solamente debería incidir en las asignaturas de Prácticas y Tecnología, sino en el conjunto de las materias, para lograr un mayor ajuste entre la formación y el empleo. No obstante, las prácticas no constituyen realmente un proyecto pedagógico común de todo el profesorado:

«En el resto del profesorado que no está trabajando en esto hay, en general, bastante desinterés.»

En efecto, son principalmente los profesores de Prácticas y Tecnología los que se sienten más implicados. Así, se constata, una vez más, la división interna en el proceso de enseñanza entre los conocimientos teóricos y el aprendizaje práctico.

La falta de un proyecto pedagógico también se detecta respecto a las evaluaciones, ya que no solamente las prácticas en empresa no están incorporadas en la enseñanza ni en el currículum, sino que los profesores en el momento de evaluar tampoco las tienen en cuenta.

No obstante, la ausencia de un seguimiento sistemático de las prácticas por parte de los profesores y de la incorporación de los nuevos conocimientos adquiridos durante las estancias en empresa en las asignaturas teóricas y prácticas, en definitiva, la falta de una real utilización pedagógica de la experiencia tiene su origen principal en la deficiente formación de una parte importante del profesorado,

ya sea porque sus conocimientos aplicados son obsoletos o porque no poseen los conocimientos necesarios en relación a la evolución tecnológica.

El alumno, consciente de este desfase tecnológico y científico de la enseñanza, cuando tiene una dificultad difícilmente recurre al profesor para pedirle ayuda.

En cambio, el alumnado precisaría poder compartir e intercambiar su experiencia con el profesor y el resto de la clase, ya que se trata de una experiencia vital importante en el transcurso de su formación.

Por otra parte, un número importante de los alumnos de Formación Profesional se han orientado hacia este nivel educativo, ya sea porque han tenido dificultades escolares en las etapas anteriores, o bien porque han mostrado una clara preferencia por el trabajo manual. Se trata, en general, de un colectivo que muestra determinadas reticencias e incluso claras dificultades respecto a los aprendizajes de tipo teórico (3), lo que los profesores califican de «desmotivación» de cara a los estudios.

En este contexto serían necesarias unas condiciones pedagógicas específicas que relacionando su experiencia cotidiana en el puesto de trabajo con el conocimiento teórico, actuase de educación compensatoria, en el sentido amplio.

En cambio, la carencia de dichas condiciones no favorece que este colectivo logre superar sus dificultades de aprendizaje general básico.

En segundo lugar, las condiciones de vida a las que se ven abocados cuando realizan las prácticas en empresa dificultan su dedicación al estudio y el desarrollo de éste de forma adecuada.

La forma en que se desarrolla la enseñanza en la escuela, las condiciones de vida y el contenido mismo de las prácticas en empresa, lejos de ser un estímulo de cara a la formación básica, les orienta hacia la valoración de los estudios en relación a su rentabilidad más inmediata, como por ejemplo: «ir más rápido», «ser manitas», o cuando el profesor intenta ampliar sus conocimientos teóricos, a partir de la experiencia de la empresa, consideran que «les líaa», etc. Por otra parte, la limitación de la experiencia al campo de las asignaturas de carácter más aplicado tampoco ha revalorizado la enseñanza de carácter más general.

En resumen, las prácticas en empresas no han contribuido a «reconciliar» los alumnos con la escuela.

La carencia de una adecuada explotación pedagógica de las prácticas en empresa, el insuficiente número de horas destinadas a su seguimiento, la ausencia de

(3) En el curso 1985-86 el 54,8 por 100 de los alumnos de FP2 no había obtenido el Graduado Escolar y sólo el 11,7 por 100 de los alumnos de FP2 poseían el BUP (Datos de la Generalitat de Cataluña. Departamento de Enseñanza).

trabajo interdisciplinario en el interior de las escuelas, el desfase tecnológico de las instalaciones y la inadecuada capacitación del profesorado dificultan la explotación pedagógica de las prácticas y las reducen a «una experiencia» paralela al margen del proceso educativo que se desarrolla en la escuela. En este sentido, los Convenios de colaboración escuela/empresa no han generado la renovación pedagógica necesaria la Formación Profesional.

El segundo objetivo fijado a los Convenios de colaboración es la incorporación al puesto de trabajo.

Respecto a este objetivo, hay que distinguir dos aspectos. Por un lado, la adecuación de los conocimientos al puesto de trabajo que puede proporcionar la estancia en empresa y, en segundo lugar, las prácticas en empresa como medio de incorporación al trabajo.

Si nos referimos al primer aspecto, es indudable que las prácticas en empresa aportan a los alumnos diferentes experiencias que no pueden adquirir en los centros de formación, tales como:

- la conexión con la realidad;
- la responsabilidad en el trabajo;
- el conocimiento aplicado de la especialidad que han escogido;
- el conocimiento *real* del ambiente de trabajo (división sexual y social del trabajo).

En este sentido, de la misma manera que, como se ha indicado, la empresa no puede ser en ningún caso un *centro de formación*, en el que se transmitan conocimientos que trasciendan las necesidades inmediatas del proceso de trabajo, tampoco la escuela puede transferir la noción de rendimiento, ni incorporar las relaciones sociales en que se desarrolla la producción, es decir, no puede «enseñar» desde la «lógica» de la empresa y todo intento es «ciencia ficción», como señalan tanto alumnos como profesores.

El segundo aspecto es la incorporación al trabajo.

La preocupación de las escuelas en proporcionar una salida laboral a los alumnos ha establecido una cierta ambigüedad en los objetivos teóricos de la experiencia.

En efecto, en algunos casos los centros han aceptado establecer Convenios de colaboración con empresas que no poseían las condiciones adecuadas para aceptar alumnos en prácticas, ante la esperanza de que el Convenio se transformase posteriormente en un contrato laboral. Al igual, los alumnos han aceptado prolongar las prácticas, aun cuando la experiencia formativa no aporta los elementos mínimos, ante la perspectiva de una salida profesional.

De este modo, la presión del futuro laboral de los alumnos ha desviado en muchos casos los objetivos de la experiencia.

El conjunto de distorsiones señaladas en torno de la experiencia no impide que los diferentes : ores sociales implicados se muestren satisfechos, ya que al margen de los objetivos, las prácticas en empresa cubren diferentes intereses.

Los Convenios de colaboración proporcionan, en efecto, diferentes beneficios. Así, las empresas pueden disponer durante unos meses de una mano de obra sin relación contractual, cuyo coste es nulo.

«Pienso que me tienen a mí porque les sale más barato y porque les saco trabajo.»

«Es en los momentos que tienen más trabajo que buscan a los de Formación Profesional, y después, si te he visto no me acuerdo.»

Pero, principalmente, las empresas utilizan los Convenios como selección de la mano de obra joven.

A nivel de los alumnos, son ellos los que soportan el mayor coste humano, ya que las prácticas representan una sobrecarga de trabajo considerable. Sin embargo, aun en aquellos casos en que las prácticas no se han desarrollado con éxito, son raros los casos que manifiestan una clara oposición a este tipo de formación. En efecto, los alumnos después de un período de prácticas se sienten más seguros de su valía profesional y, aunque en muchos casos el aprendizaje no se realice según los objetivos fijados, es indudable que la inmersión en el trabajo proporciona un «tipo de conocimientos» que la escuela no puede en ningún caso proporcionar. De este modo, los alumnos están sin duda más preparados para afrontar la búsqueda de un trabajo.

Por parte de las escuelas, aun en aquellos centros donde existe una menor cohesión en la plantilla de profesores, las prácticas en empresa han contribuido a romper con el aislamiento de la Formación Profesional. Paralelamente, las visitas a las empresas han aportado a los profesores responsables de los contactos escuela/empresa de cada rama un conocimiento más actualizado sobre los procesos de trabajo y las innovaciones que se están produciendo en las distintas especialidades.

Finalmente, a la Administración, las prácticas en empresa permiten una cierta mejora de los aspectos prácticos de la formación, sin necesidad de inversión en los centros educativos.

Sin embargo, en el marco de la Reforma Educativa, es urgente responder a las deficiencias que esta experiencia ha puesto en evidencia, con el fin de que, desde una perspectiva de justicia social, la Formación Profesional deje de ser la vía de los excluidos del sistema escolar «noble» y el *pariente pobre* del sistema educativo.

BIBLIOGRAFÍA

- CEDEFOP. Centre européen pour le développement de la formation professionnelle. «L'alternance, pourquoi, pour qui?». *Revista Formation professionnelle*, 12. Berlín, septiembre 1983.
- Figéat, M. «Les séquences éducatives en entreprise. Une éducation concertée?». *Collection Rapports de Recherches*, 4. París, 1986.
- Jallade, J. P., del Institut d'Education, Fondation Européenne de la Culture, París, para el CEDEFOP. *La formation en alternance des jeunes: Principes pour l'action*. Berlín, 1982.
- Le Boterf, G.; Dupouey, P. y Viallet, F. «L'Audit de la Formation Professionnelle». *Les éditions d'organisation*, 1985.
- Schwartz, B. *The integration of young people in society and working life*. París, septiembre 1981.