

De la empresa como escuela a la escuela como empresa

Patricio Fuentes Pérez
José Ignacio Galán Cascales
Universidad de Murcia

RESUMEN: Bajo este epígrafe, al menos sugere, pretendemos plantear un "continuum" entre los dos términos que encuadran este trabajo, la empresa y la escuela. Para ello, debemos partir de la delimitación de las posibilidades de una y otra organización desde el enfoque de su opuesto en dicho sistema.

Así, partiremos de una escuela en la empresa para llegar a una empresa en la escuela, desde sus estados más puros hasta los más mezclados y, aparentemente, confusos donde no se sabe si el estado predominante es la empresa o la escuela.

ABSTRACT: Under this caption we intend to outline a continuity line between the two terms that give name to this article, the company and the school. For this, we should depart of the possibilities of an other organization from the approach of their its opposed in said system.

Thus, we will depart of a school in the company to arrive to a company in the school, from their its been purer until the most mixed and, apparently, confusing where is not known if the prevailing state is the company or the school.

PALABRAS CLAVE: Escuela; empresa; formación-profesional; formación-ocupacional; cursos-reciclaje; pedagogía-empresarial; inversión-educativa; educación-permanente.

KEY WORDS: Schoolcompany; formation-professional; formation-occupational; courses-development; pedagogy-entrepreneurial; investment-educational; education-permanent.

0. INTRODUCCIÓN

Ante el campo de la Pedagogía Empresarial, todavía nuevo y poco referenciado, nos situamos ante las posibilidades formativas que encuadran una oferta destinada a la

empresa, que si bien parten de presupuestos laborales, tienen como punto de convergencia el fenómeno educativo que pretenden impulsar.

En este trabajo, no se parte de la situación a analizar, ni de los campos a explorar para el asentamiento pedagógico de esta disciplina, todavía incipiente; sino que tratamos de establecer una línea de continuidad entre el campo puramente laboral y la fuente de problemas educativos más enriquecedora, como es la escuela. De esta forma se plantea un abanico de posibilidades formativas que si bien beben de la experiencia socio-profesional, deben partir de unos presupuestos educativos mínimos, que se sugieren desde el ámbito educativo, como respuesta a anteriores problemas surgidos en esta institución y que son de aplicación a las poblaciones que tratamos, es decir, a los trabajadores.

Este motivo nos lleva a plantear una continuidad real entre los distintos tipos de formación, que nos lleven de una mayor intervención de las estructuras escolares, a la práctica desaparición de las mismas en pos de una mayor tecnificación de los contenidos a impartir.

Mediante esta continuidad, pretendemos expresar los distintos grados de dificultad que puede encontrar el profesional de la educación a la hora de enfrentarse con uno de estos programas formativos, y de las secuencias de implicación que se deben tomar tanto con los receptores de la formación como con ésta misma, que condicionará la direccionalidad, el rol del educador, las condiciones de la recepción informativa, etc.

No por ello, pretendemos establecer una categorización fija y estable de las condiciones en que debe desarrollarse cualquier tipo de formación profesional, ya sea en la empresa o en la escuela, puesto que esta finalidad sería inalcanzable ante la continua transformación de los mercados productivos, y con ellos de las condiciones tanto para acceder a ellos, como para la continuidad y desarrollo en los mismos.

1. POSIBILIDADES Y LÍMITES DE LA EMPRESA COMO ESCUELA

Al abordar la temática de la empresa como escuela hay una serie de puntos a los que debemos referirnos que parten de la escuela, aunque su planteamiento se sitúa en el campo empresarial. Así, nos encontramos con prácticas en empresas que se desarrollan de forma paralela a los estudios académicos, programas de formación continua, cursos de reciclaje profesional, etc.; pudiendo quedar toda esta amplia gama de ofertas reflejada en la siguiente línea de continuidad empresa-escuela:



En primer lugar nos referiremos a los programas de prácticas, que sirven para despertar en el alumno la entidad profesional de los estudios realizados, potenciando la reflexión al enlazar la teoría aprendida con la realidad, al tiempo que inicia su andadura profesional guiado por un tutor que debe mostrarle las posibilidades que tiene en su desempeño laboral; “El practicum que se ha de generar, como “instrumento” altamente formativo, implica que tiene como finalidad la proyección, análisis y descubrimiento de conocimientos, la iniciación a la investigación, aprender a saber hacer, haciendo y reflexionando sobre lo que se hace” (Benedito, 1987, 177). Por este motivo el período de prácticas es de suma importancia, puesto que de él surgirán las primeras actitudes hacia el desarrollo cotidiano profesional.

A pesar de todo ello, el período de prácticas debe producir tres efectos básicos (Bermejo, Domínguez y Morales, 1996):

1. Mayores posibilidades de proyección profesional;
2. La toma de conciencia de las propias empresas o instituciones en relación con la necesidad de este tipo de profesionales;
3. Cierta imagen social o configuración de una situación de existencia de estos profesionales en unos ámbitos profesionales concretos.

Con ello, no se pretende más que hacer ver a los alumnos que su contacto con la empresa no afecta tan sólo a su formación, si no que es un elemento que influirá en la misma empresa y en la concepción social de su profesión. Se busca que el alumno tome contacto con la realidad laboral para la que se ha formado, que se inicie en la experiencia profesional y se introduzca en su aplicación cotidiana. Con este contacto, también se pretende, que surja un proceso de concienciación de la necesidad de esos profesionales para el sector productivo en que se sitúan, descubriendo nuevas posibilidades para la empresa, creando al mismo tiempo nuevas expectativas profesional-laborales.

Un segundo bloque de este apartado es el de la formación en la empresa, compuesto por dos elementos: por un lado la formación continua; y por otro, los cursos de reciclaje. Estos elementos se pueden diferenciar básicamente por la estructura del conocimiento impartido.

La formación continua es considerada como el conjunto de medios empleados para rehacer o conservar los conocimientos, habilidades o cultura de un grupo de personas; este tipo de formación es muy utilizado en la actualidad “motivado por los cambios rápidos en las técnicas y la necesidad de que los trabajadores y profesionales estén entrenados según las nuevas modalidades de trabajo que surgen” (Merani, 1982, 117). Por tanto, podemos decir que la formación permanente se realiza con una cierta continuidad y con una conexión entre los conocimientos que se imparten al personal laboral, teniendo en cuenta la rápida evolución de la sociedad que afecta a todos los niveles de la misma. Este hecho ocasiona un gran problema en la planificación de esta formación continua, pues-

to que obliga a mantener unos canales permanentes de información, dado que los contenidos pueden quedar desfasados en el período que va de la planificación y elaboración, hasta el desarrollo del plan formativo.

La formación continua suele impartirse dentro de la empresa, puesto que su finalidad es la de cubrir una serie de necesidades propias de la misma, en un sector muy concreto de la producción empresarial. Los docentes suelen ser personal propio de la empresa, o especialistas del área de necesidad; esta circunstancia nos lleva a suponer el alto grado de especificidad de sus contenidos (Ortega y García del Dujo, 1991).

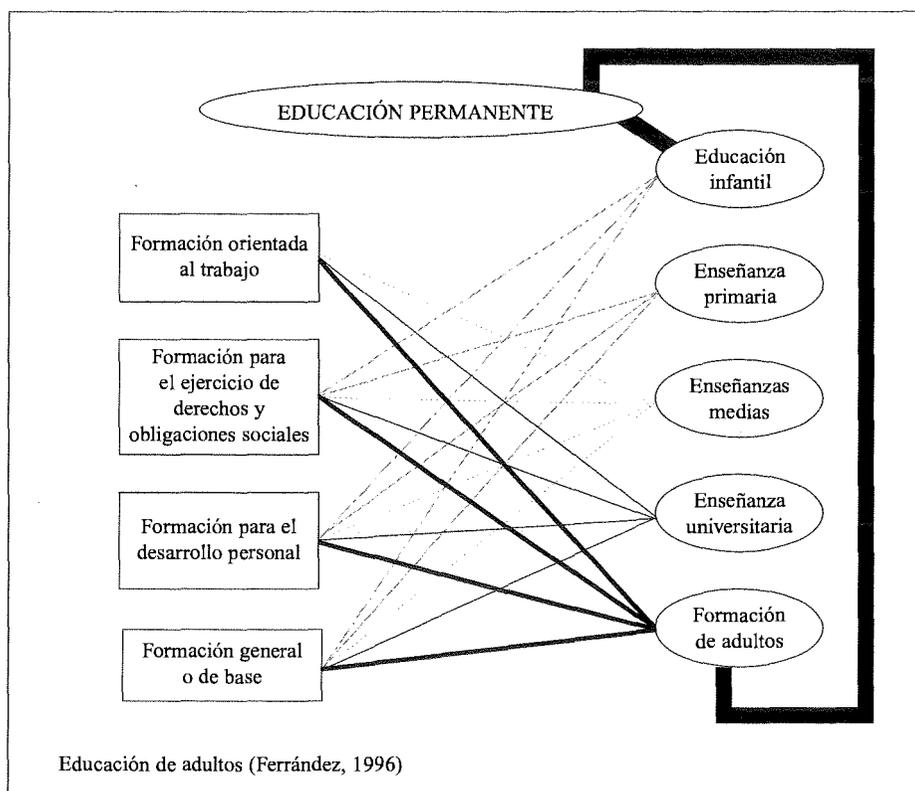
Por otro lado, encontramos un tipo de formación muy similar a éste, el de los cursos de reciclaje o los de perfeccionamiento profesional. Al contrario que en el caso anterior, este tipo de formación es de corta duración y no tiene una continuidad secuencial entre sus contenidos, puesto que no se dirige a la subsanación de una necesidad concreta de la empresa. Este tipo de formación es más restringido que el de la educación continua, puesto que no se dirige a un grupo de profesionales concreto, sino que se encamina hacia un colectivo profesional, independientemente de cuál sea su empresa o función en ella. Por otro lado, los cursos de reciclaje suelen ofertarse desde los campos institucionales de la educación formal, puesto que son los que más tiempo y recursos destinan a la investigación, y por ello, donde se efectúan los mayores progresos en aplicación y conocimiento de las distintas técnicas que se desarrollan en el sector empresarial (Castells y otros, 1994).

El aspecto común que comparten ambos programas formativos, es que tratan aspectos de interés para el desempeño profesional cotidiano. Ahora bien, mientras el primero (educación continua) es de carácter interno a la empresa, haciendo una clara referencia a sus necesidades de actualización, y por ello, siendo obligatorio para el personal involucrado en el área; en el caso de los cursos de reciclaje, los conocimientos son ampliamente aplicables al área profesional de destino, por lo que ya no supone una imposición necesaria de la empresa, sino una opción para mantener la actualidad en el campo profesional de trabajo.

Dentro del campo de la empresa como escuela, queda un tercer gran apartado que se encuentra a caballo entre la empresa y la escuela, dado que su carácter es más formal, pero su principal objetivo es el logro de empleo. Este es el campo de la preparación para el trabajo, la formación profesional, etc. Realmente este campo es el puente entre la educación y la empresa, la pasarela que nos permite establecer la conexión más clara y limpia entre ambos campos.

En lo que hemos denominado “preparación para el trabajo”, encontramos cursos de formación, que comparten sus características con los de reciclaje, aunque su carácter aplicado suele ser más básico, puesto que las personas de destino carecen de experiencia práctica en la materia.

En cierta forma, el campo que centra la mayor atención es el de la formación profesional, tanto en su sentido restringido como nivel formativo que se imparte en la enseñanza reglada, como en su sentido amplio a modo de formación adaptada para el desempeño de un trabajo (Alcaide Castro, 1983); como ejemplo de esta última acepción, podemos decir que la formación profesional de un médico es mucho más amplia que la de un técnico superior en automoción, dado que mientras en el caso del técnico superior requiere la inversión de cuatro años de estudios en dos módulos de formación profesional, en el caso del médico requiere cinco o seis años de formación general médica, y tres o cuatro de formación específica en la rama concreta de especialización; ante lo que podemos decir, que la inversión temporo-educativa va íntimamente relacionada con los niveles de responsabilidad de la profesión a desempeñar. Con este ejemplo pretendemos poner de manifiesto que el sentido amplio de la formación profesional es cualquier tipo de formación, ya sea reglada o no, que encamina a una persona hacia el desempeño de una profesión concreta. Estas relaciones entre formación y educación reglada, quedan reflejadas en el siguiente gráfico (Adalberto Ferrández 1996, 11):



En el sentido amplio del término formación profesional, la educación reglada que tiene esta misma denominación, pasaría a ser igualada con el resto de estudios, puesto que la finalidad sería la misma, la de lograr un puesto laboral concreto.

La mayoría de los tipos de formación a los que hemos hecho referencia en este apartado, se engloban bajo lo que se denomina educación no formal, como manto que engloba “toda actividad organizada, sistemática, educativa, realizada fuera del marco del sistema oficial, para facilitar determinadas clases de aprendizaje a subgrupos particulares de la población, tanto adultos como niños” (Trilla, 1991, 4).

Este tipo de educación se identifica no sólo por su situación fuera de la escuela, y por ello del sistema de educación reglada, sino por una serie de características y una serie de relaciones que si bien no las igualan, si las entremezclan. Según sus características (Escamez y Pérez, 1991) podríamos hablar de una formación:

- intencional: Los procesos educativos o formativos, tanto formales como no formales, tienen una finalidad concreta, hay un objetivo que subyace a todo el proceso y que lo guía, delimitando su direccionalidad. La educación no formal siempre se hace en base a una planificación determinada, no se da porque sí.
- metódica: Este tipo de educación se realiza de forma metódica y sistemática. En la educación no formal cabe el uso de cualquier método utilizado en la enseñanza reglada, aunque sus características facilitan unas tendencias metodológicas más flexibles y abiertas.
- estructurada: Al contrario que la enseñanza reglada, en éste tipo de formación la principal finalidad no es la obtención de un título académico, sino la adquisición de unos conocimientos, habilidades y/o destrezas útiles para el individuo.
Desde el punto de vista relacional (Trilla, 1991) podemos hablar:
- de complementariedad: Ningún tipo de educación abarca por sí sola el amplio espectro compuesto por todas las dimensiones educativas existentes, de modo que se reparten las funciones y objetivos entre ellas, y así mientras una presta especial interés a los aspectos más generales, académicos e intelectuales, la otra lo hace sobre las dimensiones afectiva, social, específica, etc.
- de suplencia: En ocasiones alguno de los sistemas formativos citados cubre de forma deficiente alguna de las tareas, que por definición le son propias, de modo que entra el otro tipo de educación para reforzar esta atención insuficiente.
- de sustitución: Al sobrepasar las relaciones de suplencia nos encontramos con la sustitución, al enfrentarnos a problemáticas inesperadas, a las que el sistema formal no puede dar una respuesta rápida, planteando un programa de educación no formal, como la alternativa más adecuada, útil y rápida para la solución del problema inicial.
- de refuerzo y colaboración: Ciertos medios educativos no formales tienen la utilidad

- de reforzar y colaborar la acción de la educación formal, es el caso de los museos, las bibliotecas, las granjas, etc.
- de interferencia: Las relaciones entre los distintos tipos de educación no podían mantener un equilibrio tan perfecto como el que se desprendía de las relaciones anteriores, puesto que en ocasiones se producen contradicciones e interferencias entre los sistemas formativos.

Con todo este tipo de posibilidades y límites se encuentra la empresa a la hora de emprender su tarea educativa; la empresa se puede contemplar como una escuela, en el sentido de un espacio donde aprender y donde prepararse para la vida laboral. Pero este no es el estandarte que pretendemos defender en este trabajo, puesto que creemos que más que una escuela en la empresa, lo que se debe buscar es la complementariedad integral entre ambas formaciones, que sólo se puede lograr manteniendo unos canales de información que los unan y aporten los conocimientos necesarios para poder ir adaptándose e integrándose en un conjunto global de conocimientos y técnicas profesionales.

Así se configura un nuevo espacio donde se desarrollan estrategias de enseñanza-aprendizaje en coordinación con otras de tipo laboral, planteando situaciones educativas distintas que merecen la atención de los profesionales de la educación, a fin de arrojar luz sobre los procesos didácticos, docentes y educativos en general.

2. POSIBILIDADES Y LÍMITES DE LA ESCUELA COMO EMPRESA

Sin lugar a dudas, la posición más clara de las posibilidades de una escuela como empresa son las delimitadas por el polémico debate entre la escuela pública y la escuela privada. De hecho, la escuela representa una de las empresas más grandes, junto a la sanidad o la defensa, que perfilan el panorama empresarial y económico de los países democráticos.

La obligatoriedad de una educación básica hace necesaria la aparición de una empresa estatal que garantice el derecho a esas enseñanzas decretadas como necesarias para cualquier ciudadano de un país. Al plantear la educación como un bien, un derecho y un deber, proponiendo un sistema obligatorio a fin de cubrir las necesidades individuales y sociales, el Estado nacional, como protector y facilitador de estos derechos, está obligado a poner a disposición de todo ciudadano un sistema escolar público, que inevitablemente se construye sobre las líneas de gestión de la empresa. Así, aparece una gran empresa que mueve una de las partidas de capital más importantes de los presupuestos del Estado.

En cuanto a su ubicación, la escuela pública cumple con los requisitos de una empresa con funciones estatales, al proteger el bienestar individual y promover elevados niveles de educación, tal y como se planteó en las razones que llevan a la creación de una

empresa pública.

Aunque en este tipo de empresa no se vea un claro rendimiento económico, la escuela pública plantea una enseñanza libre y gratuita, alejada, en teoría, de un “idearium” concreto. Su característica principal es la gratuidad, que hace pensar en una falta de movimiento económico, cosa que no es cierta, puesto que paralela a su funcionamiento discurren cauces económicos indirectos, como son las editoriales de libros de texto, las contrataciones de personal para actividades extraescolares, las contrataciones para conservación de los centros, etc., al margen del movimiento de capital que ocasiona el personal funcionariado del mismo. Así, podemos hablar de la escuela pública como una empresa promotora de la economía local, al crear círculos de consumo a su alrededor.

Pero el espacio donde se hace más patente la empresa educativa, es en la escuela privada, como medio de actividad económica directa, puesto que por sí misma ocasiona círculos y flujos económicos que revierten en una estructura organizativa concreta, al margen de la influencia en su contexto próximo.

Al superponer ambos tipos de escuela, encontramos que la finalidad “ideológica” es la misma, ofrecer un servicio educativo, impartir unos ciertos niveles de educación en las poblaciones que lo requieren, etc., pero estos no son ni más ni menos que los motivos que llevan a una conciencia de la necesidad de impartir una educación general para toda la población de un país. Ahora bien, la escuela privada va más allá, puesto que no sólo busca la “culturización”, sino que además establece una relación entre el servicio que proporciona y el coste del mismo, perdiendo el carácter gratuito que tiene en la pública.

Con todo esto tan sólo pretendemos poner de manifiesto la diferencia básica entre la escuela pública y la escuela privada consistente en la financiación, ya que de este factor dependerá su sentido empresarial. La escuela pública tiene un mayor sentido de servicio, puesto que su finalidad no es la rentabilidad económica del sistema, sino proporcionar una formación académica básica que permita a la población ampliar sus posibilidades laborales. Por el contrario, en la escuela privada, se pierde, en cierta forma, esta concepción de servicio en pos de una rentabilidad económica que mantenga la continuidad del centro.

Dado que la escuela pública es subvencionada a través de los presupuestos generales del Estado, su función debe ser la de proporcionar un servicio eficaz a los ciudadanos pues, en cierta medida, ellos son los accionistas de dicha empresa. Por dicho motivo, la rentabilidad de ésta no se fija en bienes gananciales si no en la calidad del servicio que presta a la población.

La escuela privada se nutre de una ideología propia que le proporciona una clientela determinada, y puesto que su rentabilidad depende de los “clientes”, su servicio

debe ser portador de una calidad determinada y bajo unas líneas concretas de actuación, que la determinan como una empresa de servicios.

En este trabajo no pretendemos entrar en el debate sobre cuál de ellas es mejor e imparte de forma más adecuada las enseñanzas que se rigen por la legislación vigente; nuestra finalidad es delimitar la función empresarial dentro de la escuela.

Por ello, hay que recalcar que el carácter de gratuidad que designa a la empresa pública le hace ir en contra de todos los principios delimitados por la empresa, y por ello, no puede compartir el mismo tipo de actividad económica que poseen las escuelas privadas, que unen al fin común de la educación un interés económico por la tarea que realizan.

Junto a estos dos tipos de escuela entra un tipo mixto que es el de las escuelas concertadas, que participan de la subvención del Estado, manteniendo su carácter privado independiente. En este tipo de escuela, el Estado cubre los sueldos del personal docente, pero no se ocupa del resto de gastos del colegio, con lo que abarata su coste para el cliente, pero no lo elimina.

Las escuelas concertadas, no cobran por la enseñanza impartida, pero suelen crear numerosas actividades complementarias que nutren al colegio de recursos económicos. El personal docente, a pesar de ser costeado por el Estado, no entra a formar parte del cuerpo de funcionarios del Estado, sino que se trata de personal contratado por los centros, sin pasar por el proceso selectivo de las oposiciones, que sí debe cumplir en los centros del Estado.

Bajo estos tres tipos de escuelas que hemos citado, podemos delimitar una línea que nos lleva de una mayor a una menor implicación económica, en base a la rentabilidad material. Y así, podemos encontrar en la escuela pública un ejemplo de falta de interés por los beneficios económicos, en pos de un servicio estatal de calidad. En cambio, la escuela privada busca unos beneficios económicos que rigen la vida de la organización. En tercer lugar, la particularidad de la escuela concertada, que busca beneficios, una vez amortizada la inversión inicial de puesta en marcha, sin la exigencia de una continua inversión en profesorado e infraestructura, como en el caso de la escuela privada.

3. CONVERGENCIA DE LA SITUACIÓN ACTUAL ESPAÑOLA

3.1. Prospectiva de la empresa como escuela

La situación actual de la formación en la empresa es muy prometedora, puesto que nutre con mayor frecuencia y más amplitud los sectores empresariales. Cada vez encontramos con mayor frecuencia un aumento en la inversión que realizan las empresas en materia educativa (Lázaro, 1996).

En numerosas publicaciones periódicas, tanto de carácter específico como general, podemos encontrar una amplia oferta formativa, compuesta por masters y cursos de actualización profesional. Este tipo de formación podemos desglosarla en dos grupos, en función del organismo que respalda dicha propuesta. Así encontramos, por un lado, las ofertas de organismos privados que avalan la eficacia de su formación demostrada por el éxito de sus anteriores alumnos; y por otro, las ofertas de entidades públicas, en su mayoría universidades, que se apoyan en la validación de sus titulaciones académicas y en la cualificación de su personal docente.

Al margen del respaldo aportado por las entidades de un tipo u otro, hay que marcar otra diferencia básica, referida al contenido de los cursos formativos en sí; en este sentido, mientras la oferta privada se enfoca hacia un campo más pragmático y de gestión, la oferta pública aboga por una formación más teórica, centrada en el análisis y control de la tarea. Esta situación es debida en parte a la finalidad económica de estas instituciones, puesto que las privadas se inclinan más hacia la práctica, por su falta de aval institucional; mientras que en la pública, su finalidad es menos económica y se puede centrar en mayor medida en las necesidades individuales y sociales.

La oferta, tanto pública como privada, contempla de las siguientes titulaciones, perfiladas en la L.R.U. (1983), y concretadas por cada universidad; a modo de ejemplo, la Universidad de Murcia (1990) las contempla como:

1. Cursos: no precisan unos requisitos previos para su acceso, y su duración suele ser inferior a las 100 horas.

2. Cursos de especialista universitario.

3. Masters: La única normativa al respecto es la del Consejo de Universidades del mes de abril de 1991, en la que se establecieron los requisitos para acceder a la titulación de Magister Universitario; ahora bien, en los acuerdos que se plasmaron en el "Convenio Interuniversitario sobre Estudios de Postgrado conducentes a Títulos Propios de las Universidades", se establecieron requisitos muy amplios, que prácticamente se limitan a exigir la previa obtención de una titulación universitaria de segundo ciclo, y a establecer una duración mínima de 500 horas lectivas. A pesar de ello, estos pactos afectan únicamente a la oferta universitaria, pues en la privada podemos encontrar Masters de 150 horas, sin requisitos previos, teniendo en cuenta que hay masters que sólo tienen certificación a nivel formativo, mientras que los impartidos por las universidades, cualifican y otorgan el grado de "Magister Universitario" en la temática específica de los estudios realizados.

Estos tipos de formación para la empresa, se destinan a un sector de población muy concreto, tanto por su coste como por los contenidos y la formación exigida, dirigiendo su actuación hacia los niveles profesionales medios y superiores de las empresas.

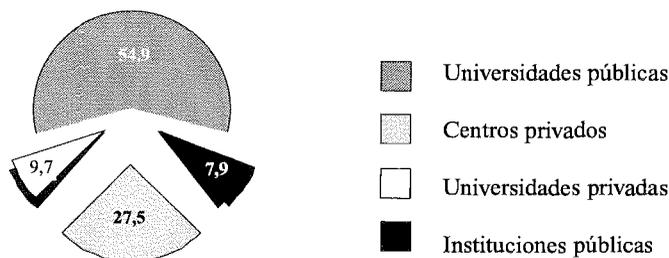
La formación del nivel inferior se enfoca, actualmente, desde una perspectiva

interna; mientras a los cargos con “responsabilidades” se les suele proporcionar o exigir una formación más complementaria a su trabajo, acudiendo a la oferta externa a la empresa, en los niveles básicos del trabajo se propone una formación interna más acorde a las funciones requeridas para su desempeño laboral cotidiano.

Otro aspecto a tener en cuenta es el tipo de oferta, es decir, los campos a los que se dirige la formación propuesta desde los organismos externos a la empresa. La mayor parte de los cursos que se desarrollan son los denominados: M.B.A. (Master in Business Administration), los Masters en Control de Calidad y los Masters en Dirección Comercial, como más representativos dentro del campo de la gestión empresarial, y además, los Masters en Tributación y Asesoría fiscal, en el ámbito económico; acaparando de esta forma la mayor parte del mercado de ofertas.

A pesar de lo que se pueda pensar en un primer momento, la repercusión de este tipo de formación en el sector económico es muy relevante. Esta opinión se desprende de un artículo publicado en el periódico económico “Cinco Días” de 13 de septiembre de 1996, al publicar la noticia de que los “Masters y Cursos de postgrado mueven 75.000 millones en España”, representada esta oferta en el siguiente gráfico:

ESTRUCTURA DE LA OFERTA DE MASTERS EN ESPAÑA
(Datos correspondientes al curso 1993-94 en % sobre el total)



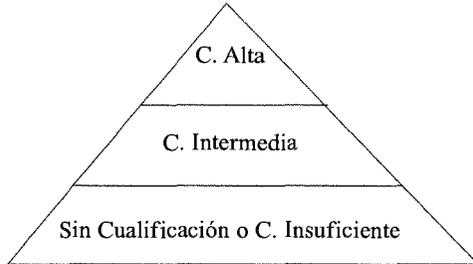
Fuente: Guía de Estudios y Titulaciones de Masters en España

Las empresas españolas, a pesar de estar lejos del 2% que dedican las empresas europeas en la formación de sus empleados, con el 0,5% que destinan a esta causa (Pérez Galdón, 1996), plantean nuevas perspectivas para el campo de la pedagogía en la empresa, al promover una formación, cada día, más generalizada.

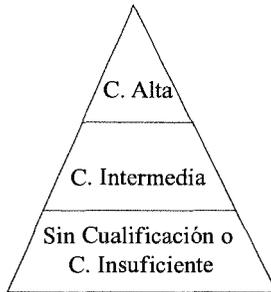
En base a todos los sistemas formativos enunciados, y sus relaciones con el mundo empresarial, podemos establecer una serie de equiparaciones entre la cualificación de los empleados y la oferta laboral, como González García (1993, 134), nos muestra en el siguiente gráfico:

Representación gráfica de las cualificaciones

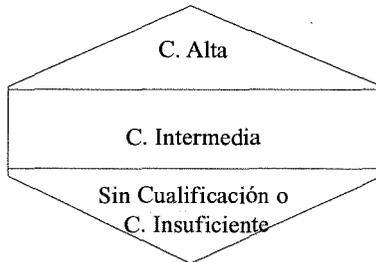
Países que no han generalizado la educación básica



Países con reciente generalización de la educación básica



Países con sistemas educativos desarrollados hace tiempo



Así, podemos ver las relaciones directas entre una educación a nivel formal y no formal, y las fluctuaciones del mercado laboral; que en el caso de España se situaría en el tercer tipo, con una mayoría de puestos laborales con requerimientos de una cualificación intermedia mínima. Lo que sin duda, promueve los canales formativos que hemos abordado con anterioridad.

3.2. Prospectiva de la escuela como empresa

En la sociedad española actual, conviven los tres sistemas escolares referidos con anterioridad (público, privado y concertado), prácticamente en equilibrio. La realidad es que frente a los 28.464 centros de enseñanza pública, nos encontramos con 11.485 que lo hacen desde la privada (Ministerio de Educación y Cultura, 1997).

Los centros a los que nos referimos imparten algunas de las siguientes enseñanzas:

1. Educación infantil/preescolar
2. Educación primaria/E.G.B.
3. B.U.P. y C.O.U.
4. Educación Secundaria Obligatoria
5. Bachillerato L.O.G.S.E.
6. Bachillerato Experimental
7. F.P.
8. Educación Especial

El número de centros escolares públicos de cualquiera de estas modalidades es muy superior a los privados, excepto en el caso de la Educación Especial, donde hay una clara mayoría de éstos últimos. La cantidad de profesorado que mantiene la escuela privada (125.167), también es inferior al de la escuela pública (345.363), obteniendo un número de 11'898 profesores por centro en la privada, frente a los 12'133 de la pública.

Todos estos datos nos llevan al de la ratio por aula, uno de los indicadores de la rentabilidad de la enseñanza, que podemos analizar en el siguiente cuadro (Ministerio de Educación y Cultura, 1997):

| Enseñanzas | 94-95 | 95-96 |
|---|-------|-------|
| <i>Centros públicos</i> | | |
| E. Infantil/Preescolar y E. Primaria/E.G.B. | 17'3 | 16'6 |
| E. Secundaria y Formación Profesional | 14'1 | 13'6 |
| <i>Centros Privados</i> | | |
| E. Infantil/Preescolar y E. Primaria/E.G.B. | 21'5 | 21,0 |
| E. Secundaria y Formación Profesional | 16,4 | 15,9 |

Mientras en la educación infantil y primaria la diferencia de ratio está en 2'3 alumnos de un centro privado a uno público, en la enseñanza secundaria y profesional, la diferencia se sitúa en un 4'2 y 4'4. Con todo ello, no pretendemos más que resaltar las finalidades de un tipo y otro de escuela.

Este dato ("ratio") pone de relevancia las discrepancias en la finalidad de los dos

sistemas mencionados teniendo en cuenta que para este análisis englobamos los centros privados y concertados en una sola categoría.

La rentabilidad se centra en aspectos distintos, y así, en las escuelas privadas, donde se busca la rentabilidad económica por encima de otros principios, se marca el número máximo de alumnos por profesor en base al máximo permitido en la legislación vigente; de forma que con los mismos gastos (infraestructura de aula, sueldo profesorado, luz, etc.), se buscan los máximos ingresos.

En este sentido, en la escuela pública, se busca una reducción del número de alumnos por aula, a pesar de ser una medida económicamente poco rentable, pues su finalidad es muy distinta; el logro de una educación de calidad.

Calidad entendida como concepto multidimensional (de Miguel, Madrid, Noriega y Rodríguez, 1994), haciendo alusión a:

- Calidad como excepción
 - Calidad como algo especial, distingue unos centros de otros a pesar de que es difícil definirla de forma precisa.
 - Visión clásica: distinción, clase alta, exclusividad.
 - Visión actual: la “excelencia”:
 - a/ excelencia en relación con estándares: reputación de los centros en función de sus medios y recursos
 - b/ excelencia basada en el control científico sobre los productos según unos criterios: “centros que obtienen buenos resultados”.
- Calidad como perfección o mérito
 - Calidad como consistencia de las cosas bien hechas, es decir, que responden a los requisitos exigidos: “centros donde las cosas se hacen bien”.
 - Centros que promueven la “cultura de la calidad” para que sus buenos resultados sean cada vez mejor evaluados de acuerdo con criterios de control de calidad.
- Calidad como adecuación a propósitos
 - Se parte de una definición funcional sobre la calidad, lo que es bueno o adecuado para algo o alguien:
 - a/ centros donde existe una adecuación entre los resultados y los fines u objetivos propuestos
 - b/ centros donde los programas y servicios responden a las necesidades de los clientes.
 - Centros que cubren satisfactoriamente los objetivos establecidos en el marco legal.
- Calidad como producto económico
 - Aproximación al concepto de calidad desde la perspectiva del precio que supo-

ne su obtención:

a/ centros eficientes al relacionar costos y resultados

b/ centros orientados hacia la rendición de cuentas

• Calidad como transformación y cambio

– Definición de calidad centrada sobre la evaluación y la mejora a nivel institucional:

a/ centros preocupados por mejorar el rendimiento de los alumnos e incrementar el valor añadido

b/ centros orientados hacia el desarrollo cualitativo de la organización (desarrollo organizacional).

Así, la calidad se perfila como la finalidad principal del sistema educativo público, mientras que pasa a un segundo lugar en la escuela privada, primando la ganancia económica.

A pesar de ello, la obtención de unos beneficios que hagan rentable el sistema educativo privado, normalmente va unido a un concepto de calidad distinto más tendente al concepto clásico de exclusividad y distinción, que a la obtención de unos buenos resultados.

4. CONCLUSIONES

Tras el análisis realizado, no podemos negar la existencia de una continuidad real entre las instituciones escolar y laboral, al situar la formación como eje central de ambos sistemas. Esta bidireccionalidad permitirá al profesional de la educación priorizar unas estrategias formativas u otras, en función de la cercanía o lejanía a los polos definatorios del sistema; de esta forma, deberá dar preferencia a estrategias más académicas cuanto más cercano se halle el programa del polo escolar, y más prácticas cuanto mayor sea la proximidad al extremo empresarial.

Con todo esto, se va configurando un límite difuso que en teoría separa la escuela de la empresa, creando un campo complejo que entremezcla las características de uno y otro sistema, perteneciendo a ambos y a ninguno al mismo tiempo, delimitando lo que hemos denominado “pedagogía empresarial”, cuya finalidad no es otra que la de lograr una educación de calidad, no sólo en los ámbitos formales, sino en toda participación educativa.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCAIDE CASTRO, M. (1983) Las nuevas formas de organización del trabajo: un análisis sobre su viabilidad. Madrid: Akal.
- BENEDITO, V. (1987) Introducción a la didáctica: fundamentación teórica y diseño curricular. Barcelona: Barcanova.
- BERMEJO, B., DOMÍNGUEZ, G. y MORALES, J.A. (Coords.) (1996) Formación Profesional Ocupacional: perspectivas de un futuro inmediato. Sevilla: Grupo Investigación Didáctica-Universidad Sevilla.
- CASTELLS, M., FLECHA, R., FREIRE, P., GUIROUX, H., MACEDO, D. Y WILLIS, P. (1994) Nuevas perspectivas críticas en educación. Barcelona: Ediciones Paidós.
- DE MIGUEL, M., MADRID, V., NORIEGA, J. y RODRÍGUEZ, B. (1994) Evaluación para la calidad de los institutos de educación secundaria. Madrid: Editorial Escuela Española.
- ESCAMEZ, J. y PÉREZ, P.M. (1991) Planificación y programa de educación no formal. X Seminario interuniversitario de teoría de la educación "teoría de la educación no-formal". Oviedo: diciembre.
- FERRÁNDEZ, A. (1996) La formación ocupacional en el marco de la formación continua de adultos. En B. Bermejo, G. Domínguez y J.A. Morales (Coords.) Formación ocupacional: perspectivas de un futuro inmediato, 3-50. Sevilla: Grupo de Investigación Didáctica-Universidad de Sevilla.
- FUENTES, P.; AYALA, A.; DE ARCE, J.F y GALÁN, J.F. (1997): Técnicas de trabajo individual y de grupo en el aula. De la teoría a la práctica. Madrid: Pirámide.
- GONZÁLEZ GARCÍA, L. (1993) Nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo en la década de los 90. Revista iberoamericana de educación, 2, 125-148.
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, M.T. (1993) Nuevas perspectivas en el análisis de las organizaciones educativas. En J. Gairín y S. Antúnez (Coords.) Organización escolar: nuevas aportaciones (159-194). Barcelona: PPU.
- LÁZARO, L.M. (1996) Educación, formación y empleo en los países desarrollados. Revista española de educación comparada, 2, 13-74.
- Ley 11/83 de 25 de agosto, Orgánica de Reforma Universitaria (B.O.E. del 1-IX-1983).
- MERANI, A.L. (1982) Diccionario de pedagogía. Barcelona: Ediciones grijalbo, S.A.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA (1997) El nuevo sistema educativo. <http://www.pntic.sec.mec.es/sistedu/folleto.htm#corres>
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA (1997) Avance 95-96: resumen curso. http://www.mec.es/estadística/Avance96/res96_1.html
- ORTEGA ESTEBAN, J. y GARCÍA DEL DUJO, A. (1991) Marco social de la educación no formal: condicionamientos políticos y culturales. X Seminario interuni-

- versitario de teoría de la educación “teoría de la educación no formal”. Oviedo: diciembre.
- PÉREZ GALDÓN, B. (1996) Las empresas españolas invierten el 0,5% de su presupuesto en formación. *Cinco Días: Escuelas de negocios*, 24, 11.
- TRILLA, J. (1991) El sistema de educación no formal: definición, conceptos básicos y ámbitos de aplicación. X Seminario interuniversitario de teoría de la educación “teoría de la educación no formal”. Oviedo: diciembre.
- UNIVERSIDAD DE MURCIA (1990) Normativa de los programas de formación de postgrado conducentes a la obtención de diplomas y títulos propios de la Universidad de Murcia. Murcia: autor.