

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL: UNA EXPERIENCIA EN LOS CENTROS DE DEFENSA FORESTAL.

Blas Bermejo Campos, Juan Antonio Morales Lozano, Eloy López Meneses y
Cristóbal Ballesteros Regaña

INTRODUCCIÓN.

Hoy en día somos conscientes del papel protagonista que se le otorga a la formación para encontrar y conservar el empleo. Con las nuevas demandas de la sociedad, los cambios tecnológicos y la creciente movilidad del empleo es necesario proponer nuevas y variadas alternativas de formación.

Desde la empresa de gestión medioambiental (E.G.M.A.S.A.) se ha puesto en marcha una experiencia de desarrollo profesional con la que se pretende mejorar la formación y cualificación de los empleados de los Centros de Defensa Forestal de los Parques Naturales de Andalucía.

En esta comunicación nos centraremos en la formación continua y desarrollo profesional, posteriormente describiremos el contexto físico y humano de la propia empresa y en última instancia, presentaremos los diferentes aspectos de la acción formativa del programa de autoformación para los empleados de los Centros de Defensa Forestal (CE.DE.FO.).

LA FORMACIÓN CONTINUA Y EL DESARROLLO PROFESIONAL.

Vivimos en una sociedad compleja caracterizada por el continuo, acelerado e impreciso cambio, en la que ya no basta con saber, sino que también es necesario un conocimiento relacionado con los profundos cambios económicos y sociales en marcha, con las nuevas tecnologías, con la nueva organización industrial e institucional, donde se requieren trabajadores con viva inquietud creativa e innovadora, con espíritu crítico, reflexivo, participativo, con nuevas habilidades, técnicas..., es decir una realidad que viene a poner de manifiesto la necesidad creciente de una formación continua.

En los últimos años, las políticas de empleo han generado una gran oferta formativa, que desde los ámbitos comunitario (Eurotecnet, Petra, Iris, Force, Delta, Ergo, Euroform, Now, Horizon, Leonardo) (CCE, 1989, 1990, 1993), nacional (INEM y Plan Nacional de Formación Profesional Ocupacional) (Real Decreto 1618/1990 y 631/1993), regional (traspaso de competencias en la gestión del INEM) (Real Decreto 427/1993 y Decretos 69/1991, 2/1991, 33/1993, 23/1994, 28/1995, 55/1995) y local (políticas de descentralización y de economía social, fomento del empleo y la contratación) (Decreto 24/1994),

pretende responder a las necesidades del mercado del empleo, constituyéndose en una herramienta importante para la cualificación profesional.

Pero las empresas tampoco han asistido pasivas a estos desarrollos, y así numerosas de ellas han puesto en marcha programas específicos de cualificación de sus recursos humanos, como es el caso que presentamos.

La formación en un sentido amplio, podría considerarse como un proceso de adquisición de conocimientos, de valores, de normas, de formación, de actitudes, de capacitación progresiva para gestionar la propia vida y la vida en común, para interpretar e intervenir en nuestro entorno (social, cultural, productivo...). En definitiva, supone un proceso para ser persona.

Referente a la formación continua, en nuestro contexto, Durán y otros (1994:61-64) diferencian tres posibles acepciones:

(a) Versión 'lato sensu' el término de Formación Profesional Continua se refiere

"a aquellas actividades formativas por medio de las cuales las personas activas, ya sean empleadas o desempleadas, logran cada cierto tiempo a lo largo de su vida laboral mejoras o adaptaciones en sus capacidades, conocimientos y cualificaciones relacionadas con una actividad o profesión".

Esta definición excluye la cualificación que se adquiere a través de la experiencia así "*como cualquier otro tipo de formación no relacionada directamente con alguna actividad o profesión*", mientras que sí incluye formaciones reconocidas o no por un título oficial.

(b) Versión 'intermedia' es la concepción anterior restringida a las personas ocupadas.

(c) Versión 'stricto sensu' la diferencia respecto a las versiones anteriores es que la población afectada se restringe a las personas ocupadas "asalariadas" y, la financiación debe estar a cargo, total o parcialmente, directa o indirectamente, de las empresas.

Si la versión más amplia deja fuera a las personas que no forman parte de la población activa y la segunda a todas las que no están ocupadas, la última va todavía más lejos. Sólo puede entenderse por ser la definición que se ha dado en el marco de los Acuerdos Nacionales sobre Formación Continua (ANFC). Definición que en nuestra opinión resulta errónea, o cuando menos poco

adecuada, puesto que en nuestro contexto, se correspondería mejor con el de formación continua en la empresa.

Un término que parece más apropiado para definir este concepto es el de 'Educación y formación profesional continua para los adultos' (EFPC) que utiliza la OCDE y que define de la siguiente forma:

"Se entiende por educación y formación profesionales continuas (EFPC) para los adultos todas las formas de educación y de formación profesionales organizadas, financiadas o patrocinadas por los poderes públicos, aseguradas por los empleadores, o a cargo de los beneficiarios.

La EFPC cubre todas las actividades organizadas y sistemáticas de enseñanza y formación de las que los individuos participan para: adquirir conocimientos y/o competencias nuevas para un empleo actual o futuro, aumentar las ganancias, mejorar sus posibilidades de actualización profesional en su campo de actividad actual o en otro y, de manera general, aumentar sus posibilidades de desarrollo y de promoción." (OCDE: 1995, 157).

Resulta también interesante la aportación de, Repetto (1992:27), refiriéndose a este concepto como aquella formación dirigida a:

"a) Obtener la máxima eficiencia y eficacia de las personas en los puestos de trabajo;

b) Prepararles para tareas posteriores, ampliando sus conocimientos básicos y especializados;

c) Satisfacer el desarrollo de sus respectivas carreras, que implica satisfacción en las mismas, en el trabajo y en la vida".

Por su parte, Echeverría (1993:270-272), tras realizar un análisis de contenido a las principales definiciones sobre formación profesional continua en los países de la Unión Europea, concluye que sus funciones esenciales se refieren a los siguientes aspectos:

"A. Integración y/o reconversión laboral de jóvenes y adultos parados, trabajadores recién contratados y/o en situación de cambio parcial o total de empleo (...).

B. Adaptación permanente a la evolución de las profesiones y a la configuración de nuevos empleos, así como a la mejora de competencias y cualificaciones (...).

C. Promoción social de los trabajadores, para permitirles superarse en sus cualificaciones y mejorar su situación social o su desarrollo socioprofesional (...).

D. Prevención de las consecuencias futuras de la evolución del mercado laboral y superación de las dificultades a las que han de hacer frente los sectores y empresas en reestructuración económica y tecnológica".

A raíz de estas aportaciones se podría pensar que la Formación Profesional Continua va más allá de las meras conceptualizaciones de términos, muy utilizados en nuestro país como sinónimos, como los de Formación Profesional Ocupacional o de Formación en la Empresa.

Por todo ello, consideramos que la formación debería ser una exigencia creciente, en el campo de los recursos humanos, que fuera asumida como uno más de los servicios que el Estado y otras instituciones ofrecen permanentemente a los ciudadanos, como un producto de consumo para el bienestar social (Segovia y Zaccagnini: 1988).

UNA EMPRESA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL: SU ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN.

E.G.M.A.S.A. es una empresa pública de gestión medioambiental que se ocupa de la conservación y mejora del Medio Ambiente, además de aportar soluciones integrales tanto al sector privado como a la administración pública. Desde su creación, hace una década, contribuye con su actividad al objetivo de hacer realidad un desarrollo sostenible y compatible con el medio, tan necesarios como imprescindibles para procurar un bienestar adecuado en las futuras generaciones. **La actividad de esta empresa se organiza en tres áreas principales:**

Medio Natural.

Con actuaciones dirigidas a la protección, conservación y gestión adecuada de los recursos naturales de Andalucía, participando en proyectos relativos a la conservación de la flora y la fauna, la mejora de las masas forestales o el fomento del uso público en los espacios naturales. Asimismo, desde 1995, es la encargada de la gestión la logística del Plan INFOCA en Andalucía.

Gestión de Residuos.

Se encarga de la gestión de residuos industriales y agrícolas, de la ingeniería y administración de las instalaciones de tratamiento de los residuos (planta de inertización, plantas de reciclaje de plásticos..), etc. En materia de residuos sólidos urbanos ha aportado proyectos de ingeniería para algunas de las instalaciones de tratamiento más avanzadas y complejas de la región (Villarasa y Montemarta-Cónica).

Gestión de redes y equipamiento para el control de recursos básicos

Actualmente es la responsables de la gestión y mantenimiento de las redes de vigilancia y control de calidad de la atmósfera, además de tener a su cargo la operativa de control de la calidad de las aguas litorales.

Además de lo expuesto, su actividad se complementa con una oferta de proyectos y servicios ambientales constantemente renovada, intentando dar respuesta a las crecientes necesidades que demanda la sociedad andaluza en materia de medio ambiente. Esta entidad presta, también, una especial atención a la investigación tecnológica, tanto en desarrollos propios como en la aplicación de innovaciones en todas sus líneas de trabajo. Entre ellas podemos destacar:

- Producción de plantas para la reforestación.
- Defensa de la vegetación frente a las plagas, enfermedades y agentes contaminantes.
- Creación y mejora de equipamientos ambientales en Espacios Naturales Protegidos.
- Utilización de los Recursos Naturales Renovables.
- Mejoras y nueva creación de adecuaciones recreativas.
- Conservación de vías pecuarias y diversificación del paisaje rural.
- Gestión de redes de calidad del agua.
- Restauración de minas y canteras en Espacios Naturales Protegidos.
- Apoyo a campañas y programas de participación ciudadana.
- Defensa del medio natural frente a los incendios forestales.
- Creación de una intranet de formación para sus empleados.
- Desarrollo de programas propios de Investigación y Desarrollo Tecnológicos.
- Programas de formación y cualificación de recursos humanos, organización de

- Cursos (educación ambiental, control de residuos...), entre otras actuaciones...

Dentro de los programas de formación y desarrollo profesional que se realizan en el seno de esta empresa nos centraremos en las vinculadas al personal de prevención y extinción de incendios forestales de la comunidad autónoma de Andalucía.

El proceso de formación se desarrolla en los Centros de Defensa Forestal de la Consejería de Medio Ambiente, aunque es E.G.M.A.S.A. la que contrata, controla y gestiona el personal que trabaja en los mismos. Éstos se ubican en Parques Naturales existiendo dos centros de defensa forestal en cada una de las provincias de Andalucía, con la excepción de Jaén que tiene tres (por la gran abundancia de fauna y flora que existe en el parque de Cazorla, Segura, Las Villas...) y de Sevilla con uno.

En relación con el contexto humano y personal para atender a las necesidades profesionales y formativas de sus empleados se distinguen dos grandes grupos: E.G.M.A.S.A. estructura y E.G.M.A.S.A. Infoca.

(a) E.G.M.A.S.A. Estructura.

Es un colectivo profesional compuesto por unos 650 trabajadores de plantilla estable durante todo el año. Son profesionales pertenecientes a los servicios centrales, las oficinas provinciales, gestionan las obras forestales, las plantas de reciclado de residuos y los laboratorios de análisis de emisiones e inmisiones fluviales y marinas. La mayoría de ellos son licenciados universitarios y técnicos con un nivel curricular interesante que demandan una formación cada vez más técnica y centrada en aspectos concretos, cada vez menos generalistas, aparte de una formación específica en aplicaciones informáticas.

(b) E.G.M.A.S.A. Infoca.

Está compuesta por unos 4000 trabajadores fijos-discontinuos que trabajan generalmente unos seis meses, cuatro de ellos centrados en la previsión y extinción de incendios forestales y los otros dos meses dedicados a labores de prevención.

Sus edades están comprendidas entre los 20 ó 25 años de los más jóvenes y los 65 de aquellas otras personas que están a punto de jubilarse. Su trabajo les ocupa, generalmente, bien desde junio a diciembre o desde mayo a noviembre. En cualquier caso, hablamos de seis meses de contratación repartidos, como nos comenta uno de sus responsables, en:

"... cuatro meses en los que se centran en la previsión y extinción de incendios forestales, ésta sería su labor durante estos meses y no hacen otra cosa, si no hay incendios no se mueven y los otros dos meses se dedican a las labores de prevención".

Además, la plantilla se compone de diferentes tipos de profesionales para cubrir las necesidades que generan los Parques Naturales andaluces. En ella encontramos, desde técnicos emisoristas, encargados de controlar las comunicaciones entre las torres de vigilancia y los coches y de recibir las señales de aviso de incendio; hasta administrativos para llevar el control sobre la documentación y todos los aspectos burocráticos dentro de los CE.DE.FO.

Sin embargo, el colectivo más numeroso es el que forman los peones, es decir, los especialistas en extinción que son la gran mayoría junto a los capataces, responsables de éstos.

Hay que incluir, también a otros colectivos como el de los conductores, además de personal no perteneciente ni a la administración ni a E.G.M.A.S.A. pero que también es contratado, como los pilotos y mecánicos de los helicópteros, entre otros.

PROGRAMA DE AUTOFORMACIÓN PARA LOS EMPLEADOS DE LOS CENTROS DE DEFENSA FORESTAL (CE.DE.FO.).

Siguiendo su política de formación, los técnicos especialistas de E.G.M.A.S.A. han diseñado un programa orientado a la formación continua y desarrollo profesional del dispositivo humano del Infoca. Al mismo tiempo, también se ofrece la oportunidad de formar a los trabajadores en aquellos sectores que les puedan servir para encontrar trabajo durante los meses de no contratación de la temporada invernal.

Para facilitar la participación e implicación de los mismos, se ha optado por un cambio en los métodos, la secuencia y las estrategias formativas, diseñando un sistema de autoestudio y evaluación que les permita apreciar su evolución, fomentando una cultura, dentro de estos colectivos, que asocie formación y promoción profesional.

Una de sus principales características es la incorporación de las nuevas tecnologías de la información como herramientas, tanto para desarrollar los contenidos y mantener actualizados los módulos, como para apoyar a la figura del "facilitador" (cuya misión es la de dirigir y orientar a cada persona en su itinerario formativo) en su gestión de la información, distribución de los contenidos y de la evaluación.

Una vez determinadas las necesidades de formación de los trabajadores, se elaborarán una serie de módulos formativos adecuados a cada una de las carencias. Mediante esta metodología se combinarán dichos módulos para hacer los itinerarios formativos de cada categoría profesional, partiendo de distintos niveles, en diferentes especialidades.

Otro de los aspectos fundamentales que presenta el Programa es el proceso de evaluación. Cada módulo está estructurado en función a una serie de escalas que permiten el seguimiento del grado de conocimiento del trabajador. Al finalizar la ejecución del proyecto se evaluará de forma global su desarrollo y los avances del colectivo en cuanto a conocimientos sobre la materia. Está previsto la actualización continua del contenido de los módulos a medida que se vayan introduciendo innovaciones sobre las diferentes materias.

Las acciones formativas tendrán lugar en los CE.DE.FO. que son titularidad de la Consejería de Medio Ambiente, aunque es E.G.M.A.S.A. quien contrata, controla y gestiona el personal que trabaja en los mismos.

La experiencia profesional y docente en la enseñanza presencial es un requisito imprescindible para la contratación de los formadores, además de su participación en cursos de formación de formadores y un buen nivel de conocimientos técnicos forestales.

Para el primer año, E.G.M.A.S.A. tiene previsto completar la plantilla de los formadores con aquellas personas que hayan participado, tanto en el desarrollo del proyecto como en el diseño e implementación de los materiales.

En el diseño y estructuración de las diferentes carreras formativas que integran el programa de autoformación, se tuvo en cuenta la propia experiencia de los técnicos de E.G.M.A.S.A. Infoca, ya que habían estado impartiendo algunos cursos, para este mismo colectivo, durante el último verano.

La temática de cada una de las carreras se determinó a partir de resultados obtenidos en una encuesta con la que se diagnosticaron las principales necesidades formativas de este colectivo, al final de cada uno de los cursos. Una vez determinadas, se procedió al diseño, tanto de las carreras formativas como de sus correspondientes módulos. Éstos están relacionados con la temática de los incendios forestales y se estructuran en nueve carreras (ver figura 1). Tres son básicas, ya que el colectivo está implicado durante los seis meses de contratación, y son la de Incendios, Repoblaciones y Control de la Erosión y Servicultura y Ordenación Forestal. Las seis carreras restantes se plantean como alternativas para mejorar sus conocimientos en otras áreas profesionales complementarias a las de su ocupación habitual: Pastizales y

Ganadería, Enfermedades y Plagas, Caza y Pesca, Viveros y Jardinería, Conservación y Uso Social del Monte y Aprovechamientos Forestales.

Para desarrollar el plan de formación, cada módulo incorpora tres tipos de soportes: vídeo para complementar el material impreso, cintas de audio, e incluso algunos, hasta material informático para la enseñanza asistida por ordenador donde a través de juegos se simulan situaciones que no pueden ser representadas en la realidad (ver figura 2).

Los materiales impresos se organizan siguiendo, en todos los módulos, una estructura interna estándar compuesta por una Introducción, Objetivos, Desarrollo de los contenidos, unas paradas a las que llaman "Recuerda", un apartado con la Visión del Experto y las Actividades. También se ha creado un módulo inicial introductorio, llamado "Aprender a aprender" que ofrece información tanto de la organización y estructuración de los materiales como del nivel aconsejable con el que iniciar el desarrollo de los itinerarios formativos de los diferentes módulos.

Desde el punto de vista metodológico, en la acción formativa de los trabajadores de E.G.M.A.S.A. Infoca, se distinguen dos momentos, un antes y un después. El antes referido a un tipo de formación guiada por patrones metodológicos tradicionales y un después que se corresponde con el desarrollo individual de las acciones formativas elegidas por los empleados.

Al tratarse de un sistema de formación no presencial y para favorecer la atención individualizada de los procesos de formación, se ha creado la figura de un Facilitador, es decir, un profesional que resuelve dudas y apoya a nivel tutorial el recorrido y evolución de los empleados por los distintos módulos. Cada facilitador tiene un horario de consulta y preguntas para aclarar aquellos aspectos que puedan presentar alguna dificultad. Esto ocurre igualmente en el caso de las prácticas individuales y grupales. Se le asigna un CE.DE.FO. desde donde intenta incentivar la participación de los trabajadores, además de estar presencialmente en los puntos de encuentro donde se les requiera durante las ocho horas que dura su jornada laboral.

La primera reunión será conjunta y está a cargo de un facilitador, concretamente de aquel que vaya a ocupar ese puesto en el CE.DE.FO. durante la temporada. Después, de esta reunión cada empleado acudirá al facilitador para recibir el primero de los tres módulos obligatorios que soliciten.

La formación se inicia con la revisión y el desarrollo de las actividades propuestas en los respectivos manuales, de los que se hace entrega al inicio de cada módulo. Según los casos, se pasará al visionado de un vídeo o a ejercitar la teoría mediante los ejercicios prácticos asistidos por ordenador. Finalmente,

se realizan una serie de prácticas por cada módulo, así como una reunión previa con el facilitador para decidir si el empleado está en condiciones óptimas de presentarse a la evaluación, que tendrá lugar en los respectivos CE.DE.FO. al igual que los módulos de enseñanza asistida por ordenador.

La formación se desarrolla durante el horario de trabajo con lo que puede dilatarse en el tiempo, ya que está condicionada, tanto por el número de horas que dediquen a los materiales como por la motivación de los propios trabajadores.

Cada módulo tiene su propio sistema de evaluación. En todos los casos, ésta se realiza en el mismo CE.DE.FO. y través de la red Internet, que está conectada directamente con la central de E.G.M.A.S.A. en Sevilla. Se ha creado una batería de preguntas para cada módulo en la que se conjugan cuestiones con diferentes niveles de dificultad. Todo está controlado por un ordenador que es el encargado de mezclar las preguntas aleatoriamente para que cada empleado disponga de un examen diferente.

En función del colectivo se establecen unos porcentajes que, traducidos a un número determinado de preguntas correctas, nos permiten valorar el avance y evolución de los trabajadores durante el plan de formación.

Para el futuro se pretende que los formadores de E.G.M.A.S.A. salgan del propio colectivo y puedan ser contratados como facilitadores en los CE.DE.FO. para los siguientes años. No obstante, también se quiere capacitar a este colectivo para que puedan desempeñar otro tipo de ocupaciones, tanto en la propia E.G.M.A.S.A. como en las demás empresas del sector.

En última instancia, experiencias de este tipo impregnadas con los nuevos avances tecnológicos ayudan a promover el desarrollo personal y profesional, además de favorecer la prosperidad de las empresas. Por lo que consideramos que es un valor estratégico prioritario para las empresas, el adaptarse a los nuevos cambios motivados por procesos de innovación tecnológica, así como incorporar estrategias de formación alternativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

E.G.M.A.S.A. (1995) **Memoria E.G.M.A.S.A.** Sevilla: Junta de Andalucía. Consejería de Medio Ambiente.

E.G.M.A.S.A. (1996) **Memoria E.G.M.A.S.A.** Sevilla: Junta de Andalucía. Consejería de Medio Ambiente.

BERMEJO, B. y MORALES, J.A. (1995): **Formación Profesional Ocupacional. Perspectivas de un futuro inmediato.** Sevilla: G.I.D.

DURÁN, F y otros (1994): **Análisis de la política contractual en materia de formación profesional continua en España.** Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

GIOLITTO, P. (1984): **Pedagogía del Medio Ambiente.** Ed. Herder.

NOVO, M. (1986) **Educación y Medio Ambiente.** Ed. UNED.

SEGOVIA, R y ZACCAGNINI, J.L. (1988): **Nuevas tecnologías y formación ocupacional en España.** Madrid: Fundesco.

SOSA, N. y otros. (1989) **Educación Ambiental. Sujeto, Entorno y Sistema.** Ed. Amarú.

SUREDA, J. y COLOM, A. (1989) **Pedagogía Ambiental.** Ed. CEAC.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

ORDEN de 17 de marzo de 1998, de convocatoria y desarrollo de los programas de Formación Profesional Ocupacional. (B.O.J.A., núm. 41, de 14-IV-98).

DECRETO 204/1997, de 3 de septiembre, por el que se establecen los Programas de Formación Profesional Ocupacional de la Junta de Andalucía. (B.O.J.A., núm. 116, de 4-X-97).

OooooOooooo

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL: UNA EXPERIENCIA EN LOS CENTROS DE DEFENSA FORESTAL.

DATOS DE LOS AUTORES:

Blas Bermejo Campos, Juan Antonio Morales Lozano, Eloy López Meneses y Cristóbal Ballesteros Regaña (Universidad de Sevilla)

RESUMEN

Hoy en día somos conscientes del papel protagonista que se le otorga a la

formación para encontrar y conservar el empleo. Con las nuevas demandas de la sociedad, los cambios tecnológicos y la creciente movilidad del empleo es necesario proponer nuevas y variadas alternativas de formación.

Desde la empresa de gestión medioambiental (E.G.M.A.S.A.) se ha puesto en marcha una experiencia de desarrollo profesional con la que se pretende mejorar la formación y cualificación de los empleados de los Centros de Defensa Forestal de los Parques Naturales de Andalucía.

En esta comunicación nos centraremos en la formación continua y desarrollo profesional, posteriormente describiremos el contexto físico y humano de la propia empresa y en última instancia, presentaremos los diferentes aspectos de la acción formativa del programa de autoformación para los empleados de los Centros de Defensa Forestal (CE.DE.FO.).