

El marco institucional de la formación continua en España y la UE

JUAN ANTONIO GARCÍA FRAILE

Departamento de Teoría e Historia de la Educación. Universidad Complutense

CARMEN OLMOS NARANJO

Técnico en formación de IFES (Instituto de Formación y Estudios Sociales)

RESUMEN

El artículo que presentamos a continuación, trata de reflejar el marco institucional en el que se desarrolla la formación continua tanto en España como en Europa. Tradicionalmente las instituciones educativas formales cubrían la formación profesional clásica, pero la revolución tecnológica y la globalización económica han generado un nuevo concepto de *educabilidad*, donde el sujeto debe aprender a lo largo de toda su vida si quiere estar preparado para los cambios permanentes de su entorno. La nueva formación continua trata de responder a estas exigencias trasladando la educación de los trabajadores a su propio ámbito laboral y dando especial protagonismo a los interlocutores sociales.

ABSTRACT

This article we are presenting tries to show the institutional setting where training takes place in Spain and Europe. The educative institutions had traditionally developed professional training, but the technical revolution and the economical globalization have brought a new concept for *educability*. This means that one must learn during all his life if he wants to be ready for constant changes around him. The new professional training tries to answer these demands taking workers education to their own field and giving a special role to the social mediators.

La formación continua

Antes de entrar en el tema central del artículo, el marco institucional, es necesario que dediquemos una pequeña reseña a explicar la formación continua. Nuestro punto de partida va a ser la delimitación conceptual de este

término. La formación continua la podemos enmarcar dentro de dos grandes grupos: la educación permanente y la educación de adultos.

Podemos señalar tres características básicas de la educación permanente:

- La persona como agente de su propia educación por medio de la interacción continua de sus acciones y su reflexión.
- Todas sus dimensiones, ramas del saber y conocimientos prácticos que ayuden a contribuir al crecimiento de todas las facetas de su personalidad.
- La consideración global de estos procesos.

La educación permanente presupone que el ser humano puede educarse durante toda la vida, pero lo considera también como una exigencia para un adecuado desarrollo personal, potenciando todas sus facetas al máximo y consiguiendo así una mayor calidad de vida. Así, la formación continua puede considerarse como el complemento de la educación inicial. La formación inicial, enmarcada dentro de la educación reglada formal, tiene como finalidad la inserción en el mundo laboral. Pero este tipo de educación sólo cubre los primeros años de vida de los individuos, y si presuponemos que las personas pueden y deben seguir educándose permanentemente, es necesario una formación continua que facilite el mantenimiento del puesto de trabajo y proporcione las posibilidades educativas que requerimos para cubrir las necesidades formativas a lo largo de toda nuestra vida.

El otro marco de referencia que hemos propuesto, la educación de adultos, es definida por la 19.ª Conferencia General de la Unesco de esta manera:

“(...) la totalidad de los procesos organizados de educación, sea cual sea el contenido, el nivel o el método, sea formales o no formales, ya sea que prolonguen o reemplacen la educación inicial dispensada en las escuelas y universidades, y en forma de aprendizaje profesional, gracias a los cuales las personas consideradas como adultas por la sociedad a la que pertenecen, desarrollan sus aptitudes, enriquecen sus conocimientos, mejoran sus competencias técnicas o profesionales o les dan una nueva orientación, y hacen evolucionar sus actitudes o su comportamiento en la doble perspectiva de un enriquecimiento integral del hombre y una participación en su desarrollo socioeconómico y cultural equilibrado e independiente. La educación de los adultos no puede ser considerada intrínsecamente, sino como un subconjunto integrado de un proyecto global de educación permanente”

(UNESCO, 1995: 17).

También en España la LOGSE (1990) hace especial referencia a la educación de adultos, en su artículo 51.2, señalando como sus objetivos fundamentales:

- a) *Adquirir y actualizar su formación básica y facilitar el acceso a los distintos niveles del sistema educativo.*
- b) *Mejorar su cualificación profesional o adquirir una preparación para el ejercicio de sus profesiones.*
- c) *Desarrollar sus capacidades de participación en la vida social, cultural, política y económica”.*

(Ministerio de Educación y Ciencia, 1990: 53)

La formación continua de trabajadores es, pues, un subsistema dentro de la formación de adultos, que va destinada a aquellos que formalmente se encuentran fuera de la educación reglada. Todo ello enmarcado dentro del concepto de *formación permanente*, que presupone la educabilidad del individuo a lo largo de toda su vida. Aunque la formación continua se relaciona con la educación para trabajadores, el enmarcarse entre estos dos conceptos exige que también satisfaga las necesidades personales, sociales, culturales..., del individuo al que se dirige, y no sólo centrarse en el mero ámbito laboral. Hay que considerar al educando como un todo, donde se interrelacionan distintas facetas dando lugar a multitud de singularidades, con capacidad para educarse. Esto conlleva presuponer el principio de desarrollo integral del sujeto: la formación continua exige el desarrollo global del individuo, sin centrarse en una sola parcela del saber, pero no sólo del individuo, sino también relacionarse con todas las demás estructuras del sistema educativo.

No podemos olvidar que la formación continua, destinada a trabajadores en activo, tiene que mantener una continua comunicación con la **formación ocupacional**, cuyo objetivo es cubrir las necesidades educativas de los individuos inactivos o parados. Estos son los dos tipos de educación que, junto con la formación profesional de la educación reglada formal, se dedican a la capacitación profesional. Tanto la formación continua como la ocupacional se pueden considerar dentro de la educación *no formal*, lo que nos indica que son estructuras educativas paralelas al sistema formal, pero que como ésta tiene una intencionalidad clara: el desarrollo de competencias específicas en los trabajadores o futuros trabajadores.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, y sin olvidar el marco donde se encuentra la formación continua, podemos establecer esta serie de características específicas de la misma:

- Instrumento esencial para el desarrollo de la calidad de los recursos humanos dentro del mundo laboral, que son el elemento propulsor del desarrollo y crecimiento económico.
- Surge como respuesta a la actual situación de cambios constantes que exigen una capacitación específica de los individuos.
- Pretende el desarrollo humano, estimulando la adaptación permanente al puesto de trabajo, la promoción social de los trabajadores y la prevención de posibles problemas en el ámbito laboral.

Ya podemos ofrecer una definición de lo que es la formación continua. Nosotros adoptaremos la reflejada en el artículo 1 del II Acuerdo Nacional de Formación Continua: *“El conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador”*. (FORCEM, 1997: 20)

La necesidad de formación continua

Hoy en día, la formación continua se presenta como una necesidad frente a las actuales transformaciones que está sufriendo el entorno laboral. Unos cambios que no sólo se producen en el ámbito del trabajo, sino que tienen un carácter multidimensional afectando a gran cantidad de aspectos económicos, sociales y hasta culturales.

Las empresas están expuestas a la fuerte competitividad internacional, que aumenta con la eliminación de fronteras y el proceso de globalización económica. Las actividades empresariales precisan potenciar la calidad, basándose en el desarrollo de procesos de I+D. Además, el puesto de trabajo exige productores con una cualificación polivalente, con capacidad de adaptación a los cambios que vayan surgiendo, formados para llevar a cabo funciones de supervisión y organización. Ya es una realidad, que los contenidos del trabajo están siendo modificados a un ritmo vertiginoso, y que cada día aparecen productos nuevos que antes ni nos imaginábamos. Lo que caracteriza a todos estos cambios es el ritmo acelerado con el que todos ellos están apareciendo.

Sin embargo, la enseñanza reglada se ha estancado en un modelo rígido que no responde o no puede dar respuesta a estos cambios, que estamos sufriendo. Se está produciendo una desconexión, cada vez mayor, entre edu-

cación y trabajo. Es necesario un sistema educativo flexible que logre dar respuesta a las expectativas personales y profesionales de los individuos, con el peso añadido de que se le está exigiendo, según los principios de la educación permanente, proporcionar posibilidades educativas durante toda la vida del hombre.

Así aparece la **“nueva educación”** en el ámbito de la empresa, es decir, la formación continua de trabajadores, como respuesta a las actuales demandas que la titulación académica no consigue cubrir. La formación continua es la llave que nos transportará al siglo XXI. Como indica el Libro Blanco sobre *Educación y Formación*: *“Es preciso iniciar un proceso de valoración de cualificaciones, con independencia de las modalidades de adquisición y de aumento de las potencialidades de cada uno, que responda estrechamente a las necesidades de los individuos y de las empresas. Es necesario un enfoque más abierto y flexible: un enfoque que estimule también la formación a lo largo de toda la vida y la adquisición continua de competencias”*. (FORCEM, 1998: 10)

Fundación para la formación continua

En el caso español, el organismo encargado de gestionar toda la política referente a la formación continua es la Fundación para la Formación Continua (FORCEM). Este organismo tiene asignadas entre sus funciones principales: por una parte, difundir la formación continua entre las empresas y los trabajadores, concienciarles de la importancia y los beneficios que conlleva; por otra parte, una vez que ya está solicitada la formación, también se encarga de gestionar las ayudas que se otorgan para la formación continua. Por último, también se dedica a realizar un seguimiento y control técnico de todas las iniciativas de formación continua que se estén realizando.

El FORCEM fue creado en mayo de 1993, por las organizaciones sociales que en ese mismo año firmaron el Acuerdo Nacional de Formación Continua: CEOE, CEPYME, CCOO, UGT y CIG. Este Primer Acuerdo Nacional de Formación Continua se constituyó previamente el 16 de diciembre de 1992, con una vigencia de cuatro años, para posteriormente renovarse con el Segundo Acuerdo. Significó un hecho histórico en nuestro país para el desarrollo de los recursos humanos de las empresas. Días después este acuerdo *bipartito* (empresarios y trabajadores) fue completado y se convirtió en acuerdo *tripartito*, al unirse el Gobierno a los primeros agentes sociales que lo firmaron. Estipula y controla la organización del Subsistema

tema de Formación Continua. Pretende incorporar la formación de los trabajadores dentro de la estructura de relaciones de la empresa, por tanto este acuerdo está basado en la negociación colectiva y el diálogo social entre los verdaderos protagonistas del mundo laboral: los empresarios y los trabajadores. Estos, conjuntamente, adquieren la responsabilidad de configurar un subsistema de formación profesional continua que tenga estas características: apertura, participación y transparencia.

El I Acuerdo Nacional de Formación Continua se concibió como un modelo *paritario* y *sectorial*. El aspecto *paritario* exigía la creación de Comisiones Paritarias con capacidad de decisión, y el *sectorial* obligó a que estas Comisiones se dividieran según los diferentes sectores de actividad económica, creándose así las Comisiones Paritarias Sectoriales y las Comisiones Paritarias Territoriales. Estas comisiones, siguiendo lo estipulado en el Acuerdo, distribuyen el presupuesto destinado a formación continua con un modelo de demanda. Es decir, presentan a sus destinatarios las exigencias necesarias para presentarse a las distintas iniciativas formativas que se ofertan; estas realizan un análisis de necesidades y presentan sus propuestas. Son las Comisiones Paritarias las que valoran estas propuestas y aprueban o no la subvención.

Este acuerdo pretendía mejorar la cualificación de los trabajadores con el propósito de conseguir los siguientes objetivos:

- *Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.* No podemos olvidar que el centro de la formación continua es, en todo momento, el propio individuo, pero no sólo considerado como trabajador, sino como ser humano con múltiples facetas.
- *Mejorar la competitividad de las empresas.* Utilizar la formación de los trabajadores como herramienta para fortalecer el capital humano de la empresa y hacerla más competitiva.
- *Adaptar los Recursos Humanos a las innovaciones tecnológicas.* Los continuos avances que surgen en todos los niveles, y también en el ámbito laboral, exigen trabajadores formados para poder adaptarse a las distintas innovaciones que surjan en su puesto de trabajo.
- *Propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas.* La formación no sólo sirve para cubrir necesidades que ya han surgido, sino también para capacitar en la creación de nuevos horizontes y ofrecer la posibilidad de innovar.

El I Acuerdo considera distintos tipos de iniciativas para poder cubrir las necesidades que nuestro actual sistema productivo tiene. Estas iniciativas formativas pretenden desarrollar fundamentalmente estos cuatro propó-

sitos: 1) *aumentar el nivel de cualificación de los distintos sectores de actividad*; 2) *dar respuesta a las necesidades específicas de las empresas*; 3) *incrementar la competitividad de las PYMES* y 4) *cubrir las deficiencias ocasionadas por la actual atomización empresarial*.

El Consejo de las Comunidades Europeas sobre Formación Profesional Permanente, en la Resolución del 5 de junio de 1989, estableció las funciones esenciales de la formación continua, que en el Acuerdo se ven reflejadas en:

- **Adaptación.** Mejorar las competencias y cualificaciones de los trabajadores para adaptarse continuamente a la evolución de las profesiones y del puesto de trabajo, para mejorar la competitividad de los trabajadores en concreto y de las empresas en general.
- **Promoción.** Los trabajadores al aumentar sus competencias tienen la posibilidad de promocionar social y profesionalmente, para así evitar que se estanquen.
- **Prevención.** La formación continua permite prevenir los posibles problemas que surgirían en las empresas al no estar preparadas para asumir los constantes cambios que acontecen en nuestra sociedad.

Paralelo al Acuerdo Nacional surgió el Acuerdo Tripartito, suscrito poco después entre las mismas organizaciones sociales y el Gobierno. Establecía la estructura jerárquica y financiera del subsistema, y fue creado porque era necesaria la existencia de un organismo en el que los agentes sociales y el Gobierno establecieran paulatinamente la cuota de formación profesional que se iba a destinar para este cometido. En la siguiente tabla se muestran los porcentajes destinados a la formación continua de ocupados y desempleados en los años que tuvo vigencia el I Acuerdo, y como se puede observar, existe un gradual trasvase de fondos desde la formación profesional a la formación continua de los trabajadores.

<i>Año</i>	<i>FC Ocupados</i>	<i>FC Desempleados</i>
1993	0,10%	0,60%
1994	0,20%	0,50%
1995	0,25%	0,45%
1996	0,30%	0,40%

Fuente: FORCEM, página web.

La gestión financiera fue establecida por el Acuerdo Tripartito como un modelo público, donde cualquier Administración (la Intervención General del Estado, el Tribunal de Cuentas y las Intervenciones Comunitarias) puede realizar cualquier procedimiento de intervención y control sobre sus fondos.

Las funciones que tiene el Acuerdo Tripartito se pueden resumir en las siguientes:

- Marca las pautas de calidad que debe tener la financiación de la formación para que llegue a ser universal.
- Otorga la gestión de la formación continua a los trabajadores y empresarios, ya que los considera protagonistas del proceso.
- Establece los canales de relación que deben existir entre el Gobierno y los Agentes Sociales.
- Concreta los mecanismos de seguimiento y control.

El 19 de diciembre de 1996 se renuevan las realizaciones de los anteriores cuatro años en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, con algunas modificaciones con respecto al primero basadas, sobre todo, en la experiencia acumulada de los años anteriores. Al firmar este acuerdo se tomaron en cuenta las conclusiones sacadas del Primer Acuerdo, y se intentó modificar lo que se consideró que era deficiente. Hay que tener en cuenta que la historia de la formación continua en España es muy reciente, empieza prácticamente con el acuerdo firmado en 1992, y éste, a su vez, surgió ante la gran demanda que existía: resultaba patente que en aquella situación era necesaria dicha formación, pero no se disponía de ningún medio para gestionarla. Por ello dicho acuerdo fue algo novedoso, teniendo que hacer frente un gran reto para el que no estaba preparado, hasta podemos asegurar que no se imaginaba que fuera a tener tanta repercusión, y tan rápida, en nuestra sociedad.

Este Acuerdo fue firmado por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las centrales sindicales CCOO, UGT y CIG (Confederación Intersindical Galega), con una vigencia de cuatro años, es decir, de 1997 al 2000.

Este II Acuerdo representó la renovación del compromiso acordado entre las organizaciones sociales y el Gobierno sobre la formación continua de trabajadores para ensalzar la calidad de la formación continua, logrando que llegara a todos y que de verdad cubriera las necesidades reales existentes en el mundo laboral, todo ello implicando y concienciando de la responsabilidad que tenían los protagonistas de la actividad económica.

Para la elaboración del II Acuerdo el punto principal que tomaron como referencia fue el aumento de la calidad de la formación que impartían. Y

tras analizar el Primer Acuerdo, se dieron cuenta que sólo sería posible mejorar la calidad haciendo que las iniciativas formativas que propulsaran respondieran a las verdaderas necesidades existentes en el mundo laboral. No se quería crear un sistema de formación continua apartado de las expectativas de los protagonistas. Para ello se planteó ampliar en el II Acuerdo las responsabilidades y funciones de las Comisiones Paritarias Territoriales y Sectoriales, con el fin de convertirlas en el instrumento de análisis de necesidades formativas más cercano posible a la realidad.

Se tomaron como referencia tres puntos fundamentales: por una parte las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, por otro lado, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, y por último, la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 1993 referente a la formación profesional permanente. Tomando estos referentes, se establecieron estos principios básicos que el II Acuerdo ha intentado conseguir:

- *“La unidad de caja de la Cuota de Formación Profesional, sin perjuicio de que puedan existir otras fuentes de financiación de la Formación Profesional de trabajadores ocupados.*
- *El mantenimiento a nivel estatal del control de los fondos provenientes de la Cuota Formación Profesional.*
- *El protagonismo de los Agentes Sociales y/o de las empresas y los trabajadores en la gestión de la Formación Profesional Continua.*
- *La unidad del mercado de trabajo y la libertad de circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones de Formación Continua”.* (FORCEM, 1998: 30)

Son dos las innovaciones que podemos encontrar en este II Acuerdo en relación con el primero. Por una parte, da una mayor importancia a la formación continua como elemento de integración y cohesión social, pudiendo a la vez servir como instrumento para la mejora de la competitividad de las empresas; por ello este II Acuerdo se orienta hacia un aumento de la calidad de las acciones formativas. Por otro lado, considera esencial la mejora de la gestión de todo el proceso que se lleva a cabo, para ello propuso elevar el nivel de participación y responsabilidad de los Interlocutores Sociales en el ámbito sectorial y autonómico para involucrarse más activamente en la gestión.

En las mismas fechas se firmó el II Acuerdo Tripartito entre las mismas organizaciones y el Gobierno. Como el primero, es el instrumento que regula la estructura jerárquica y financiera del subsistema. Lo que caracteriza este II Acuerdo, frente al firmado cuatro años atrás, es que está dotado de

una normativa mucho más amplia para poder integrarse dentro del Sistema Nacional de Formación Profesional.

Como en el acuerdo anterior, la mayor parte de la financiación proviene de la Cuota de Formación Profesional, que es recaudada por la Seguridad Social a los trabajadores y empresas. Actualmente la cotización que se realiza es del 0,7% sobre la base de accidentes de trabajo y enfermedades. Esta cifra se divide a partes iguales entre la formación continua para trabajadores y formación ocupacional para desempleados, cada uno con el 0,35%. La mitad correspondiente a las iniciativas formativas de trabajadores va destinada a los trabajadores ocupados del sector público y privado, y este porcentaje se ha mantenido fijo los cuatro años que ha durado el II Acuerdo Nacional de Formación Continua. De este 0,35%, hasta un 0,05%, irá destinado a las iniciativas formativas de nuevos colectivos que hasta ahora no estaban contemplados en el Acuerdo (REASS, autónomos, fijos discontinuos, desempleados durante acciones formativas, acogidas a la regulación de empleo, trabajadores que se encuentran dentro del art. 2 del Estatuto de los Trabajadores). La misma cantidad, un 0,05%, se añadirá a este porcentaje destinado a la formación continua de trabajadores y provendrá de otras partidas de los Presupuestos Generales del Estado. A esta cifra también debe añadirse las aportaciones procedentes del Fondo Social Europeo, destinado a las acciones formativas de los trabajadores.

Las iniciativas de formación que lleva a cabo FORCEM van encaminadas a cubrir las necesidades formativas que tiene nuestro sistema productivo, conjugando los intereses de las empresas con las exigencias individuales de los trabajadores. Para conseguir esto el II Acuerdo Nacional de Formación Continua distingue estos tipos de iniciativas formativas:

1. *Planes de formación.* Estos planes a su vez pueden ser de varios tipos:
 - *Planes de formación de empresa:* a estos planes pueden optar empresas que tengan más de 100 trabajadores.
 - *Planes agrupados:* las empresas de menos de 100 trabajadores de un mismo sector se pueden unir y solicitar subvenciones para llevar a cabo acciones formativas.
 - *Planes intersectoriales:* son planes que cubren necesidades de carácter transversal.
2. *Permisos individuales de formación.* Esta iniciativa va destinada a trabajadores individuales, que pueden disfrutar de hasta 200 horas de formación retribuidas como si siguieran trabajando.

3. *Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación.* Son proyectos (análisis de necesidades, elaboración de herramientas o metodologías para la difusión) encaminados a mejorar la calidad de la Formación Continua.

La Fundación recibe las solicitudes de formación de empresas, trabajadores, organizaciones empresariales y sindicales; las valora técnicamente y las estudia con relación a las necesidades formativas existentes, posteriormente gestiona su seguimiento y control técnico de las que se llevan a cabo. Pero también FORCEM, para mejorar la calidad de la formación continua, entra en contacto con organismos europeos y realiza iniciativas formativas europeas, siendo algunos de ellos: el Programa Leonardo y la iniciativa ADAPT.

No podemos dejar de mencionar el Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional, creado en marzo de 1998, siguiendo las líneas marcadas por el II Acuerdo Nacional con el fin de unificar criterios para conseguir aumentar la calidad de la Formación Profesional. En este Programa se define el sistema de Formación Profesional, que es considerado como el conjunto de tres subsistemas interrelacionados: *la formación inicial, la formación ocupacional y la formación continua*. Este Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional tiene estos objetivos básicos:

1. Creación del Sistema Nacional de Cualificaciones.
2. Inserción a través de la empresa.
3. Sistema integrado de formación e inserción.
4. Garantizar la calidad de la formación profesional.
5. Marco europeo de la formación profesional.
6. Programación de la oferta a grupos con necesidades específicas.

También se establecen los objetivos específicos referentes a la formación profesional continua:

- Desarrollo de la formación profesional continua para una mayor integración con los otros subsistemas.
- Certificación de la formación profesional continua en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones integrada con los Certificados de Profesionalidad.
- Fomento de la formación de la población ocupada como elemento de mayor competitividad, estabilidad en el empleo e integración y cohesión social.
- Perfeccionamiento del seguimiento y la evaluación.

El cumplimiento de estos objetivos supondrá el crear en los trabajadores una serie de cualificaciones que les ayudarán a afrontar las difíciles situaciones que se encontrarán en cualquier momento en su puesto de trabajo por culpa de la situación actual de competitividad y cambios acelerados que estamos viviendo, todo ello conlleva nuevas necesidades que se tienen que cubrir.

Además el Nuevo Programa de Formación Profesional ha tenido en cuenta las líneas marcadas por la Comisión Europea en la *Agenda 2000* y en el documento *Hacia una Europa del Conocimiento*, que establecen un plan de actuación para conseguir que en Europa se construya un marco común formativo donde los ciudadanos europeos puedan educarse a lo largo de toda la vida.

El Instituto Nacional de las Cualificaciones

El fomento de la formación continua, y los esfuerzos realizados para elevar su calidad, exigían que se plantease un sistema de cualificaciones, donde se reconociera la formación que los trabajadores recibían. Ante esta necesidad se creó el Instituto Nacional de Cualificaciones, por el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo (*BOE* del 16); dependiente funcionalmente del Consejo General de Formación Profesional y orgánicamente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Francisca M.^a Arbizu Echávarri ha sido nombrada directora del Instituto Nacional de Cualificaciones. Este tiene una estructura simple, contando con cuarenta y cinco personas que provienen del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y del de Educación y Cultura; compuesta por cuatro áreas funcionales: el Área del Observatorio Profesional, el Área de Investigación Metodológica y Articulación del Sistema Nacional de Cualificaciones, el Área de Diseño de las Cualificaciones y el Área de Información y de Gestión de los Recursos.

En otros países ya existen organismos que cubren las funciones que va a tener en nuestro país este Instituto. Algunos de éstos serían: el Consejo Nacional de Cualificaciones del Reino Unido, el Centro de Estudios e Investigación sobre Cualificaciones de Francia, el Instituto Federal de Formación Profesional de Alemania o el Instituto para el Desarrollo de la Formación Profesional de Italia.

Recientemente, M.^a Dolores Cano Ratia, directora general del INEM, ha señalado lo siguiente refiriéndose a la futura proyección del mencionado Instituto:

“A tenor de lo previsto en el Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional, el Instituto Nacional de las Cualificaciones tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- *Establecer una metodología de base para identificar las competencias profesionales y definir el modelo que debe adoptar una cualificación profesional.*
- *Observación de las cualificaciones y de las competencias que las conforman y su evolución.*
- *Establecer criterios para regular los métodos básicos que deben observarse en la evaluación de la competencia y en el procedimiento para la concesión de acreditaciones profesionales.*
- *Gestión del sistema de correspondencias, convalidaciones y equivalencias entre los tres subsistemas, incluyendo la experiencia laboral.*

En definitiva, el Instituto Nacional de Cualificaciones tendrá como función esencial la gestión del Sistema Nacional de Cualificaciones.”

(IFES, 1999: 16-19).

Una de las tareas de este organismo será la de crear el Sistema Nacional de Cualificaciones que, según la directora del propio Instituto, *“está constituido por un conjunto de cualificaciones debidamente normalizadas y codificadas, que se extraen del análisis de los sistemas de producción de bienes y servicios mediante la aplicación de un método determinado. Estas cualificaciones podrán ser adquiridas en diferente grado, mediante la formación profesional inicial/reglada, la formación ocupacional y mediante la experiencia laboral combinada o no con la formación continua”*. (IFES, 1999: 19-23)

Este Sistema Nacional de Cualificaciones tendrá que ser fiel reflejo de las necesidades existentes en el sistema productivo, y ofrecer a los trabajadores distintos itinerarios formativos que les posibiliten una promoción social y profesional. Para ello debe ser fundamentalmente transparente, es decir, que establezca claramente las diferentes cualificaciones, normalizadas y codificadas, que se puedan conseguir para poder informar claramente a los trabajadores de las diferentes posibilidades que existen.

Ahora estamos viviendo lo que todavía es el nacimiento del Instituto Nacional de Cualificaciones, y se le presentan muchos retos que debe afrontar. Lo primero de todo es preparar a las personas que van a estar cargo de este Instituto, debiendo cualificarlas para ser capaces de cumplir los objetivos que se han propuesto. Además del equipo humano, es necesario también, la creación de un plan de trabajo, marcar el eje fundamental que van a llevar las actividades que se realicen.

Expectativas de futuro

Actualmente vivimos un momento de cambio en el campo de la formación continua. El II Acuerdo deja de tener vigencia el 31 de diciembre de 1999, por lo que ya se están perfilando las pautas que regirán lo que será el III Acuerdo Nacional de Formación Continua, que tendrá una vigencia de otros cuatro años desde el año 2000.

No se esperan grandes cambios con respecto a la política de gestión que se llevó a cabo en el Primer y Segundo Acuerdo, pero por supuesto, se está realizando una reflexión sobre las actividades y los logros alcanzados, y a partir de esta reflexión plantear un III Acuerdo renovado y preparado para afrontar estos próximos cuatro años de actuación (San Juan, 1999: 127-135).

Leonor Urraca Bellido, representante de UGT en FORCEM, realiza un análisis de cómo debería constituirse este III Acuerdo:

- a) Potenciar el protagonismo de los Agentes Sociales en la gestión de la Formación Continua, a través de que ésta se convierta en uno de los ejes vertebradores de la Negociación Colectiva Sectorial o de Empresa...
- b) Incrementar la participación en las iniciativas formativas de aquellos trabajadores con mayores riesgos de inestabilidad o exclusión de empleo: mujeres, mayores de 45 años, trabajadores temporales, trabajadores de bajo nivel de cualificación, trabajadores autónomos y del sector agrario.
- c) Incentivar la inversión empresarial en la formación profesional.
- d) Mejorar la calidad de las iniciativas de formación, creando herramientas de evaluación y perfeccionando los procedimientos de seguimiento.
- e) Establecer la Certificación de Acciones de Formación Continua mediante su integración en el sistema de certificados profesionales.
- f) Conseguir unos niveles de financiación que den respuestas a las necesidades de las empresas de nuestro país (Urraca, 1999: 142-143).

Algunos mecanismos de la política de formación-empleo en la Unión Europea

La Unión Europea apostó de manera clara desde comienzos de los años noventa por la importancia de la inversión en capital humano, como factor

estratégico en el desarrollo de la vida de los Estados miembros que permitiera a la vez superar de forma continuada la capacidad competitiva de las empresas. Ya en 1993, el *Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo*, elaborado bajo la presidencia de Jacques Delors, hacía hincapié en la relación existente entre, por un lado, carencias de cualificación y capacitación de la fuerza laboral, y por otra, paro y bajas tasas de crecimiento. A partir de entonces, el Consejo Europeo de Essen (1994), el Libro Verde de la Comisión Europea, titulado *Vivir y trabajar en la sociedad de la información* (1996), el Consejo Europeo de Amsterdam (1997), e incluso, la propia *Agenda 2000* (presentada por la Comisión el 15-VII-1997), han insistido en sus informes y resoluciones sobre la necesidad de fomentar la formación continua a través de nuevos modelos de formación profesional para poder así adaptarse al progreso de las nuevas tecnologías y para reducir el riesgo del desempleo (García Fraile, 1999: 22-24).

En materia de formación y empleo, la Unión Europea puso en marcha para el quinquenio 1994-1999 toda una serie de programas (OBJETIVOS 4, LEONARDO DA VINCI, SOCRATES, TEMPUS II, ETP, HELIOS II, LEONARDO ERGO II, EMPLEO Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS: NOW, HORIZON y YOUTHSTART, ADAPT, ILE y las redes MISEP, SYSDM y NEC) que en la actualidad están a punto de concluir y se hallan en periodo de evaluación y revisión para su relanzamiento futuro, así como un conjunto de centros y redes de información sobre la formación profesional, la educación y el empleo (CEDEFOP, IRIS, EURYDICE, EURES), con la finalidad de contribuir a una educación de calidad, fomentando a la vez la cooperación entre los Estados miembros, en aras a conseguir:

- a) Facilitar la adaptación a las transformaciones industriales mediante la *formación y reconversión profesional*.
- b) Mejorar la formación inicial y continua.
- c) Facilitar el acceso a la *formación profesional en igualdad de condiciones* y favorecer la movilidad de educadores y de estudiantes en periodos de formación
- d) Estimular la cooperación en materia de formación entre centros de enseñanza y empresas.
- e) Incrementar el intercambio de información y experiencias sobre los sistemas de formación de los Estados miembros y favorecer la cooperación con terceros países y con las organizaciones internacionales competentes (C.I.S.S.: 1997, 1).

El volumen y amplitud de estos programas y centros de información impide examinarlos todos ya que excedería los límites de este artículo, dado

lo cual nos limitaremos a examinar los que consideramos de mayor interés para el ámbito de los educadores: el OBJETIVO 4, el programa LEONARDO DA VINCI y el CEDEFOP.

El Objetivo 4

Fue creado con la reforma de los Fondos Estructurales de 1993, para facilitar la adaptación de los trabajadores a los cambios industriales. Su objetivo era constituirse en respuesta ante el desafío de las innovaciones en el ámbito del empleo y de los recursos humanos.

Esos cambios industriales a que se hacía referencia, pueden agruparse en tres grandes bloques (Crego Frontaura, M., 1999, 277-278):

a) *La creciente internacionalización de la producción y los mercados:* El Objetivo 4, pretende facilitar la adaptación de las empresas a los procesos de internacionalización y globalización en dichos ámbitos, ayudándolas a innovar en los ámbitos de los costes, calidad y flexibilidad de los sistemas de producción.

b) *La aceleración de los cambios tecnológicos:* el descubrimiento de nuevas tecnologías (fundamentalmente, las tecnologías de la información y de la comunicación, la biotecnología y las ecotecnologías) y sus posibilidades de empleo han generado notables cambios en la producción y en los hábitos de consumo de la población dando lugar a nuevos modelos de empleo.

c) *Los cambios en los métodos de producción y en la organización del trabajo:* las nuevas tecnologías han generado para su desarrollo sistemas de producción flexibles, tales como la producción “*juste a temps*” (JIT), la “*lean production*”, la gestión de la calidad total, la *reingeniería* y los *sistemas de producción antropocéntricos*. Estos sistemas comparten los mismos métodos y técnicas: técnicas de minimización de *stocks*, círculos de calidad, normas ISO, producción en series pequeñas, trabajos en equipos multifuncionales, etc. Todos ellos requieren una amplia participación de los trabajadores en la gestión de la producción, en el marco de la descentralización de responsabilidades y de esquemas de organización menos jerarquizados. En resumen dos pueden ser las características de estos sistemas que deben ser destacadas: su *flexibilidad* (se refiere a la capacidad de las tecnologías y los sistemas de organización de adaptarse de forma continua a las condiciones cambiantes de los mercados y del mundo de la

empresa) y su *enfoque global integrado* (necesidad de integrar el mundo interno de la empresa, la producción, con el exterior, formado por proveedores, productores y clientes).

En esta nueva coyuntura económica y laboral cada empresa deberá encontrar la integración entre tecnologías y sistemas de organización, para lo cual se requiere un periodo de adaptación y experimentación de los recursos humanos con que cuenta. Y es precisamente el desarrollo de los recursos humanos la finalidad de la creación del *Objetivo 4*. Se trata de reforzar la capacidad de adaptación a los cambios, mediante acciones de formación tendentes a mejorar las competencias de los trabajadores. Si bien va dirigido a todos los trabajadores, se concede prioridad a las PYMES y a los trabajadores más amenazados de desempleo, con una estrategia preventiva del mismo e intentando mejorar su *empleabilidad*. En este sentido el *Objetivo 4* se inscribe dentro de las políticas activas de empleo.

De acuerdo con estos objetivos las acciones del *Objetivo 4* se agrupan en tres grandes bloques (Crego Frontaura, M., 1999, 280-281):

- a) *Anticipación de las tendencias del mercado de trabajo y de las necesidades en cuanto a cualificaciones profesionales.*

Dentro de la lógica preventiva del desempleo ya mencionada se inscriben estas acciones de anticipación que hacen necesaria una doble tarea: por una parte, análisis de las tendencias del mercado de trabajo y, por otra parte, estudio de las necesidades en competencias y cualificaciones de los trabajadores.

Hasta la actualidad y a lo largo del periodo de puesta en marcha del *Objetivo 4*, se han desarrollado en los diferentes Estados miembros iniciativas y diversas acciones destinadas a responder a la anticipación de las tendencias del mercado de trabajo, que pueden agruparse en las siguientes: *investigaciones prospectivas en materia de empleo y necesidades de cualificación, auditoría de recursos humanos en el seno de las empresas, promoción de redes de cooperación entre el conjunto de los actores implicados en el ámbito de la anticipación, tanto a nivel sectorial como territorial (centros de formación, agentes sociales, poderes públicos), observatorios de empleo y competencia.*

- b) *Formación, orientación y asesoramiento.*

La introducción en el ámbito productivo de las nuevas tecnologías ha generado nuevas competencias y cualificaciones que requieren de acciones

formativas permanentes para establecer y consolidar los nuevos modelos de organización del trabajo. De ahí la necesidad de investigar y potenciar los ámbitos de: la formación *polivalente*, la capacidad de trabajar en *equipos multifuncionales* y la capacidad de *identificar problemas* que se plantean a lo largo del proceso de producción y encontrar respuestas adecuadas a los mismos.

c) *Mejora de los sistemas de formación.*

La tercera línea del Objetivo 4 afecta directamente a la oferta de formación. Dos tipos de acciones se han llevado a cabo en este contexto:

- La primera afecta al desarrollo de *redes de cooperación* entre empresas, trabajadores, centros de formación y otros agentes y organismos implicados en la formación continua.
- La segunda se refiere a la implantación de dispositivos e instrumentos apropiados y, sobre todo, a la mejora de los métodos y herramientas pedagógicas, la formación de formadores, la formación abierta y a distancia y la creación de servicios para la pequeña y mediana empresa.

El programa Leonardo da Vinci

El programa Leonardo Da Vinci para la aplicación de una política de formación profesional fue creado por *Decisión del Consejo de 6 de diciembre de 1994 (DOCE n. L 340, de 29-12-1994)*. Su entrada en vigor tuvo lugar el 1 de enero de 1995, con una duración de cinco años y una dotación de 620 millones de Ecus para dicho periodo (COMISIÓN EUROPEA/AGENCIA ESPAÑOLA LEONARDO DA VINCI, 1995).

A) *¿Cuáles son sus objetivos?*

Sus objetivos son los siguientes (C.I.S.S., 1997, 3):

- a) Mejorar los sistemas de formación profesional para facilitar la adaptación continua de la cualificación profesional, tanto de hombres como de mujeres, a las transformaciones industriales, a las necesidades de competitividad y a la lucha contra el desempleo.

- b) Facilitar la inserción y reinserción en el mercado de trabajo de los jóvenes y de las mujeres.
- c) Facilitar el acceso a la formación profesional y favorecer la movilidad de los formadores y de las personas en formación, procurando que, particularmente los jóvenes, tengan acceso a dos o más años de formación profesional inicial, que incluya la enseñanza de lenguas extranjeras.
- d) Fomentar la cooperación en materia de formación entre los centros de formación y las empresas.
- e) Apoyar los intercambios de información y de experiencias relativo a los sistemas de formación entre los Estados miembros.

En última instancia, recogiendo la experiencia adquirida de los programas semejantes que le precedieron (Petra, Force, Comett, Lingua, Eurotencent y la red Iris) su objetivo último es preparar el siglo XXI a través de la promoción de la calidad de los sistemas de formación profesional y de su capacidad de innovación, que constituirán factores esenciales para el control de los cambios tecnológicos e industriales, así como sus repercusiones sobre la organización del trabajo y la competitividad de las empresas. Se trata de que la formación profesional ayude a preparar los oficios del futuro, a prever las transformaciones e imaginar, preparar y experimentar sobre el terreno nuevas pistas y nuevos modelos.

B) *¿Quiénes se pueden beneficiar?*

El programa Leonardo está abierto al conjunto de los agentes y de los operadores de formación profesional inicial y continua, tanto pública como privada, de los Estados miembros y de los países del Espacio Económico Europeo (Islandia, Noruega y Liechtenstein). Es decir: interlocutores sociales, autoridades competentes en materia de formación profesional, los centros de formación, las empresas, los profesores de idiomas, los jóvenes menores de 28 años en periodo de formación y las mujeres.

C) *¿Qué acciones se pueden desarrollar?*

Leonardo desarrolla tres tipos de acciones (COMISIÓN EUROPEA, 1996: 4-6):

- a) Aquellas destinadas a *mejorar la calidad de los sistemas y de las políticas de formación profesional de los Estados miembros.*

El objetivo de este grupo de acciones consiste en mejorar la eficacia y la calidad de los sistemas de formación profesional, primando medidas tales como:

- a.1) El diseño de *proyectos piloto transnacionales* relativos a la mejora de la formación profesional.
- a.1.1) Proyectos de concepción, elaboración y experimentación de sistemas de formación profesional que incluyan diversos aspectos, tales como: la mejora de la formación profesional inicial o el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Estos proyectos podrán tener una duración máxima de tres años. La financiación comunitaria cubre el 75 % de los costes del proyecto, con un límite máximo de 100.000 Ecus por año.
- a.1.2) Ayudas a la difusión y transferencia de los resultados de los proyectos de concepción. Podrán tener una duración máxima de dos años. La financiación comunitaria cubre el 75 % de los costes del proyecto, con un límite máximo de 100.000 Ecus por año.
- a.2) La organización de *periodos de prácticas e intercambios transnacionales.*
- a.2.1) Periodos de prácticas en empresas con carácter transnacional, para jóvenes en periodo de formación, de duración entre 3 y 12 meses, siempre y cuando la experiencia adquirida se reconozca como un tipo de formación. La financiación comunitaria máxima es de 5000 Ecus por participante.
- a.2.2) Periodos de prácticas en empresas con carácter transnacional para jóvenes trabajadores durante periodos de una duración de entre 3 meses y un año. La financiación comunitaria máxima es de 5000 Ecus por participante.
- a.2.3) El fomento de intercambios transnacionales de funcionarios competentes en materia de formación, con

el fin de que comprendan los sistemas de otros Estados miembros e intercambien experiencias. Estos intercambios forman parte del programa de visitas gestionado por el CEDEFOP.

a.3) La realización de *encuestas, análisis e intercambio de datos* sobre la calidad de los sistemas de formación. La financiación comunitaria puede alcanzar hasta el 100% del coste de la acción.

b) *Las relativas al fomento de la innovación en el ámbito de la formación.*

El objetivo de estas acciones es apoyar las innovaciones en relación con la metodología y el material didáctico de los sistemas de formación profesional. Pueden beneficiarse las empresas y los organismos de formación que promocionen nuevas acciones o productos de formación. Este grupo de acciones se divide en tres apartados.

b.1) *El diseño de proyectos piloto transnacionales.*

b.1.1) Proyectos de concepción para el fomento de la innovación en materia de formación. La Comisión otorga financiación a proyectos innovadores en el ámbito de la pedagogía o los equipos y métodos de evaluación de la formación, tales como: proyectos de adaptación de los trabajadores a las transformaciones industriales o de formación de dirigentes de PYMES. Podrán tener una duración máxima de dos años. La financiación comunitaria cubre el 75% de los costes del proyecto, con un límite máximo de 100.000 Ecus por año.

b.1.2) Proyectos de concepción relativos al fomento de la formación en el ámbito de la transferencia de innovaciones tecnológicas. Se presta especial atención a la mejora de la capacidad de las PYMES para absorber nuevas tecnologías. Podrán tener una duración máxima de dos años. La financiación cubre el 75 % de los costes del proyecto, con un límite máximo de 100.000 Ecus por año.

- b.1.3) Proyectos de difusión y transferencia de metodologías. La financiación comunitaria cubre el 75 % de los costes del proyecto, con un límite máximo de 100.000 Ecus por año.
- b.2) La organización de *periodos de prácticas* e intercambios transnacionales.
 - b.2.1) Periodos de prácticas de 6 meses a un año de duración, en empresas establecidas en otros Estados miembros, dirigidas a jóvenes en formación universitaria. La financiación comunitaria máxima es de 5.000 Ecus por participante.
 - b.2.2) Periodos de prácticas en empresas dirigidos a jóvenes que hayan acabado la formación universitaria o ejerzan el primer empleo. La duración será normalmente de tres a seis meses, con el tope de un año. La financiación comunitaria máxima es de 5.000 Ecus por participante.
 - b.2.3) Programa de intercambio transnacional de los responsables en recursos humanos de las empresas, de dos semanas a ocho de duración. La contribución financiera máxima es de 5.000 Ecus por participante.
- b.3) La realización de *encuestas, análisis e intercambio de datos* sobre la capacidad de innovación de los agentes participantes en la formación, prestándose especial atención a los proyectos relativos a:
 - b.3.1) Las nuevas formas de organización del trabajo.
 - b.3.2) Nuevos métodos de auditoría de recursos humanos para las PYMES.
 - b.3.3) El análisis de la rentabilidad de la formación.
 - b.3.4) El desarrollo de una tarjeta europea de formación profesional en la que consten los cursos de formación profesional realizados.

La contribución financiera comunitaria puede alcanzar hasta el 100 % del coste de la acción.

c) *La creación y el fomento de una red del programa*, del conocimiento de lenguas y el desarrollo de medidas de acompañamiento de interés.

c.1) *La creación y el fomento de una Red europea.*

c.1.1) Apoyo a las iniciativas de los Estados miembros para facilitar el acceso al programa, asegurar su transparencia y difundir sus resultados.

c.1.2) Desarrollo de una base de datos sobre los proyectos, encuestas, análisis y resultados, así como un sistema de correo electrónico.

c.1.3) Realización de actividades europeas de animación de la red.

La contribución comunitaria para la formación de una Red europea oscilará entre el 50 y el 100 % de los gastos.

c.2) *El fomento del conocimiento de idiomas.*

c.2.1) Ayudas a la realización de análisis sobre las necesidades de lenguas extranjeras en las organizaciones profesionales, en empresas y en las regiones económicas. La Comisión ayuda al desarrollo de material didáctico para la enseñanza de idiomas, adaptado a las necesidades específicas de cada sector.

c.2.2) Se promueven los intercambios de profesores de idiomas extranjeros, especializados en el ámbito de la formación profesional.

c.2.3) Ayudas a las instituciones de los Estados miembros, responsables de la elaboración de los planes de estudios y del material didáctico correspondiente, a fin de que creen especializaciones en idiomas extranjeros.

La contribución financiera comunitaria puede alcanzar hasta el 100 % del coste de la acción.

D) *¿Cuáles son los criterios de selección?*

Serán condiciones para la admisión de los proyectos presentados con vistas a un apoyo financiero comunitario (COMISIÓN EUROPEA, 1996: 8-10):

- a) Su contribución a la realización del marco común de objetivos y prioridades del programa.
- b) Su carácter transnacional, asociando operadores y agentes de al menos tres Estados miembros.
- c) Su presentación conjunta por asociaciones que reúnan diferentes categorías de operadores implicados en temas de formación.
- d) Su carácter transversal entre la formación inicial y continua, con la finalidad de facilitar las innovaciones (pedagógicas, tecnológicas, de productos) y para contribuir a la realización de instrumentos y de procesos de formación que permitan un enfoque más integrado.
- e) Su carácter innovador en cuanto a los métodos de formación y su fácil transferencia a otros Estados miembros.

El CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional)

Es el principal centro europeo de documentación y estudio sobre la formación profesional, nutriéndose sus fondos bien de materiales que envían los Estados miembros y actuando a la vez como generador de investigaciones en este ámbito. Fue fundado en 1975 y radicada su sede en Berlín, siendo transferida ésta a Tesalónica en 1993.

Fue precisamente en esta última ciudad donde en marzo de 1996, como consecuencia de un seminario organizado por el propio organismo, *Hacia la revitalización del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional*, se produjo su relanzamiento y se definieron sus objetivos y fines para el futuro inmediato.

De acuerdo con ello, uno de los miembros de la Comisión, Edith Cresson, señaló en dicha reunión que el CEDEFOP debería ser para la Unión Europea un lugar de puesta en común de experiencias, análisis e ideas, además de ofrecer apoyo técnico y científico a la Comisión para que ésta pudiera realizar propuestas al Consejo. Junto a ello, el Centro debería igualmente promover el diálogo social a nivel europeo.

Teniendo en cuenta la rotundidad de determinados datos económicos y de empleo en el seno de la Unión Europea, la puesta en marcha del Centro de acuerdo con los objetivos generales anteriores, se justifica por sí sola: el paro de los jóvenes menores de 25 años es el doble que el de los mayores de dicha edad; el 43 % de los jóvenes, tarda más de un año en encontrar empleo, y además, si se crearán de golpe diez millones de empleos sería muy difícil cubrirlos, a pesar de haber en el U.E dieciocho millones de parados, debido a las carencias de formación de la mayoría de esos desempleados.

Precisamente para evitar estos déficits, E. Cresson indicó lo que a su juicio serían las cuatro tareas que debería desarrollar el CEDEFOP, de acuerdo con sus estatutos fundacionales (CEDEFOP INFO, 1/1996):

- a) La recogida de información sobre la base de los datos disponibles suministrados por los Estados miembros y como consecuencia de los estudios llevados a cabo dentro de los programas comunitarios (fundamentalmente, el Leonardo da Vinci) y de los servicios de la Comisión, principalmente la Dirección General XII (ciencia, investigación y desarrollo) y la Dirección General XXII (educación, formación y juventud) y el programa EUROSTAT.
- b) Análisis de la información de base y síntesis de resultados de la investigación llevada a cabo al nivel de los Estados miembros y de los programas comunitarios.
- c) Respuesta a las demandas de la Comisión Europea.
- d) Potenciación de su función de *forum*, gracias a la difusión de la información y la coordinación de los análisis de las investigaciones.

En lo relativo al futuro, la misma interlocutora indica la necesidad de concentrarse en la consecución de cuatro objetivos:

- 1) El CEDEFOP debería ser un punto central para el establecimiento de *análisis comunes sobre los sistemas de formación profesional y sus tendencias*: debería aportar su apoyo a la política comunitaria de información por medio de la publicación rápida de análisis, síntesis y monografías que describieran los sistemas de formación profesional en los Estados miembros de la U.E, así como en la puesta al día de la *Guía* sobre la comparación de los sistemas de formación profesional y la difusión de los datos cuantitativos y cualitativos sobre sus tendencias. Para ello podría utilizarse la *Revista Europea de Formación Profesional*, como lugar de encuentro para que los investigadores y los responsables políticos pudieran exponer sus puntos de vista sobre los temas de fondo.

2) Debería investigar nuevos métodos de *certificación y validación de las competencias profesionales*, un dispositivo de observación de las prácticas innovadoras y el desarrollo de competencias y cualificaciones, y producir cuadros-guía sobre temas específicos, como por ejemplo la *financiación de la formación*.

3) Como polo científico de la puesta en marcha de la política de formación profesional comunitaria, el Centro debería promover el establecimiento de *redes de investigación*, enlazando con los principales temas de investigación del programa Leonardo da Vinci.

4) Los programas de *visitas de estudios* deberían concentrarse previamente sobre ciertos temas. De acuerdo con ello los centros de investigación contribuirían a la organización del programa.

A modo de conclusión

Este breve recorrido con carácter descriptivo sobre las instituciones y programas de formación en vigor, tanto en España como en el seno de la U. E., pretendemos que al menos sirva para tomar conciencia a los educadores y formadores sobre los grandes cambios que se están produciendo en los contenidos de los conceptos de *educación y formación*. A nuestro juicio, los fenómenos de la globalización económica así como la difusión de las nuevas tecnologías han originado una sociedad y un mercado *ecuménicos* con nuevas profesiones y modelos de organización del trabajo, que requieren para poder integrarse en los mismos, una necesaria actualización de los conceptos anteriormente mencionados.

Como ha puesto de manifiesto Lorenzo Cachón (1999: 5), tres grandes desafíos presenta el futuro próximo a los que hay que añadir multitud de transformaciones y a los que deberemos responder de forma ágil: la mundialización de la vida económica y social, por las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y por el problema de la *sostenibilidad del desarrollo*, y junto a ello otras transformaciones —muy significativas desde el punto de vista de la educación y la formación— son las crecientes desigualdades y fragmentación de nuestras sociedades, la crisis del modelo *fordista* de organización del trabajo y las relaciones laborales, el replanteamiento del Estado de Bienestar keynesiano, los cambios en la pirámide de población (la inversión en la pirámide de población y los cambios en el modelo familiar) y otros cambios sociales.

Frente a tales retos de futuro será necesario flexibilizar el actual sistema educativo de forma que sea capaz de ofertar a los individuos posibili-

dades rápidas de integración en las nuevas demandas de trabajo, aunando a la vez una cultura general y una formación para el empleo. En esta línea están trabajando desde hace tiempo las instituciones europeas a través de la normativa que generan hacia los Estados miembros y por medio de los programas comunitarios dedicados a la formación y a la educación, de los que en este artículo hemos ofrecido una pequeña panorámica, bien es verdad que aún es necesario un mayor grado de coordinación en este ámbito y una toma de conciencia por parte de las empresas y los agentes sociales. En 1993, el libro blanco *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*, marcaba ya las pautas de las necesidades educativas de ese futuro inmediato que cobran hoy necesaria actualidad y que no nos resistimos a transcribir:

“En la preparación para la sociedad de mañana, no basta con poseer un saber y un saber hacer adquiridos de una vez para siempre. Es imperativa la aptitud para aprender, para comunicar, para trabajar en grupo, para evaluar la propia situación. Los oficios de mañana exigirán aptitud para formular diagnósticos y hacer propuestas de mejora en todos los niveles, exigirán autonomía, independencia de espíritu y capacidad de análisis basadas en el saber. De ahí la necesidad de adaptar el contenido de la enseñanza y de dar la posibilidad de mejorar la propia formación (saber y saber hacer) cuando sea necesario. La apuesta por una educación a lo largo de toda la vida se convierte así en el gran designio (...); será preciso conjugar esfuerzos públicos y esfuerzos privados para crear en todos los Estados miembros las bases de un auténtico derecho a la formación continua. Esta idea fundamental debe convertirse en tarea prioritaria del diálogo social en el ámbito europeo.”

(Comisión, 1993: 27)

Esa nueva flexibilidad del sistema educativo formal exigirá una redefinición y homogeneización de la formación a nivel europeo y global, integrando como formadores a las empresas y a las organizaciones sociales. Pierden así las instituciones educativas su papel de garantes de todo el saber, debiendo ahora formar a quienes asisten a ellas en “aprender a aprender” de forma autónoma, o lo que es lo mismo, a concienciarse de la necesidad de “aprender a lo largo de toda su vida”, yendo a buscar su curriculum y competencias, como *nuevos humanistas*, allá donde se lo puedan ofertar y fundamentalmente, en el centro de trabajo, donde el empleo móvil y polivalente adquirirá carta de naturaleza, lo mismo que la formación de formadores. A estas constantes se han referido últimamente tanto la propia Comisión Europea en un reciente Libro Blanco, *Enseñar y aprender hacia la sociedad cognitiva* (1995), como el propio Jacques Delors en su Informe a

la Unesco, *La educación encierra un tesoro* (1996). Esté último, ha recogido perfectamente esta tendencia que en algunos aspectos nos hace recordar pasajes de la famosa novela de A. Huxley, al señalar:

“Para que cada cual pueda conformar, de forma continua sus propias cualificaciones, la Comisión considera indispensable proceder, de acuerdo con las condiciones propias de cada región y cada país, a un replanteamiento en profundidad de los procedimientos de titulación, para que se tengan en cuenta las competencias adquiridas más allá de la educación inicial. El título adquirido al final de la escolaridad sigue constituyendo todavía en demasiadas ocasiones la única vía de acceso a los empleos cualificados (...). Es, así pues importante que las competencias adquiridas, en particular en el transcurso de la vida profesional, puedan ser reconocidas en las empresas y asimismo en el sistema educativo escolar, incluida la universidad. Proyectos de esta índole están siendo estudiados actualmente en algunas regiones del mundo, y así, se prevé la creación de tarjetas personales de competencias que permitan a cada individuo hacer reconocer sus conocimientos y pericia a medida que los vaya adquiriendo.”

(Delors, J., 1996: 158)

La novedad de estos planteamientos deberían hacernos reflexionar a los docentes y a cuantos se dedican a la formación como profesión, teniendo en cuenta que estamos en un momento de tránsito hacia un nuevo modelo de aprendizaje, siendo necesario aún un tiempo para acoplar estos elementos tan heterogéneos provenientes de la lógica del mundo educativo y laboral pero que deberán encontrar puentes para responder al reto que plantea esta nueva sociedad del conocimiento. De ahí que siguiendo a Cachón (1999) y Castells (1998) planteemos a continuación, a modo de resumen, algunos grandes temas a los que tendremos que dar respuesta en un futuro próximo:

- 1) Mayores niveles de formación y educación no solucionarán el problema del paro pero favorecerán el desarrollo del empleo y la competitividad de las empresas.
- 2) Sería necesaria una mayor relación entre empresas y sistema educativo con vistas a definir los perfiles profesionales y los contenidos educativos de los mismos.
- 3) Resultaría necesario coordinar los gastos destinados a formación a nivel nacional y europeo, estableciendo un consenso sobre prioridades y etapas por parte de los agentes implicados en la misma, se evitarían así duplicidades, su estandarización y en última instancia, la *rutinización* de los planes formativos.

- 4) En el caso español, concretamente, reconociendo que la LOGSE ha supuesto un nuevo marco más innovador para responder a estas nuevas necesidades, sería necesario profundizar en la misma desde el punto de vista de la financiación, desarrollando los mecanismos que establezcan puntos de encuentro entre las titulaciones del MEC y los certificados de profesionalidad del INEM. De esta forma estaríamos ante una formación profesional integrada que otorgaría validez a las competencias y cualificaciones profesionales, validándolas oficialmente.
- 5) Deberán encontrarse acoplamientos para integrar términos que hasta ahora han sido contradictorios: educación general-educación especializada, formación para el trabajo-formación para la ciudadanía.
- 6) Será necesario redefinir las *tareas, tiempos y espacios* de la profesión docente en general. Resulta aquí necesario ampliar la función clásica de transmisión de conocimientos hacia la enseñanza de habilidades para aprender, en contacto permanente con la formación continua y las nuevas tecnologías, orientándola hacia la formación de formadores.

Referencias bibliográficas

- Cachón, L. y Montalvo, M.^a D. (eds.) (1999). *Educación y formación a las puertas del siglo XXI. La formación continua en España*. Madrid: Edit. Complutense.
- Cachón Rodríguez, L. (1999). Formación y empleo en la era de la información: España, retos y posibilidades. En: Cachón, L y Montalvo, M.^a D. (eds.). *Educación y formación a las puertas del siglo XXI. La formación continua en España*. (3-20) Madrid: Edit. Complutense.
- Castells, M. (1998). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Madrid: Alianza Edit. (3 vols.).
- CEDEFOP INFO (1/1996). *Dossier sur la formation professionnelle dans l'Union Européenne*. Grecia: CEDEFOP.
- C.I.S.S. (1997). *Manual de la empresa ante la U.E*. Madrid: Comisión Europea
- Comisión de las Comunidades Europeas (1993). *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Comisión Europea (1995). *Enseñar y aprender. Hacia la sociedad del conocimiento. Libro Blanco sobre la Educación y la Formación*. Bruselas/Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

- Comisión Europea/Agencia Española Leonardo da Vinci (1995). *Leonardo Da Vinci. Programa Europeo de Formación Profesional 1995-1999. Manual de buenas prácticas*. Madrid: Agencia Española Leonardo Da Vinci.
- Comisión Europea (1996). *Programa Leonardo Da Vinci. Vademecum*. Bruselas: Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas.
- Crego Frontaura, M. (1999). El Objetivo 4 de los Fondos Estructurales: adaptación a los cambios industriales y la evolución de los sistemas productivos. En: Cachón, L. y Montalvo, M.^a D. (eds.). (1999). *Educación y formación a las puertas del siglo XXI. La formación continua en España*. (273-285) Madrid: Edit. Complutense.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro* (Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación, presidida por...). Madrid: Santillana / UNESCO.
- FORCEM (1997). *Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional. II Acuerdo Nacional de Formación Continua. Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua*. Madrid: FORCEM.
- (1998). *II Acuerdos de Formación Continua. Acuerdos de futuro*. Madrid: FORCEM.
- García Fraile, J. A. (1999). Hacia un nuevo modelo de formación de los trabajadores: la relevancia de las capacidades y habilidades sociales. *Información* (Revista del Instituto de Formación y Estudios Sociales), 6: 22-24.
- IFES INFORMACIÓN (1999). Julio de 1999, n.º 5. Madrid: IFES.
- Ministerio de Educación y Ciencia (1990). *Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo*. Madrid: MEC.
- San Juan Urdiales, M. (1999). FORCEM: Una realidad en movimiento. En: Cachon, L y Montalvo, M.^a D. (eds.). *Educación y formación a las puertas del siglo XXI. La formación continua en España* (127-135). Madrid: Edit. Complutense.
- UNESCO (1995). *19 Conferencia Internacional de la UNESCO*. París: UNESCO.
- Urraca Bellido, L. (1999). FORCEM: Situación actual y perspectiva de futuro. En: Cachon, L y Montalvo, M.^a D. (eds.). *Educación y formación a las puertas del siglo XXI. La formación continua en España* (135-145). Madrid: Edit. Complutense.