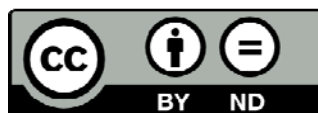




UNIVERSITAT DE
BARCELONA

La formación profesional continua y los agentes de formación: un grupo ocupacional hacia la profesionalización

María José Rubio Hurtado



Aquesta tesi doctoral està subjecta a la llicència *Reconeixement- SenseObraDerivada 4.0.
Espanya de Creative Commons.*

Esta tesis doctoral está sujeta a la licencia *Reconocimiento - SinObraDerivada 4.0.
España de Creative Commons.*

This doctoral thesis is licensed under the *Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0.
Spain License.*

1705

T5 - 7

- 44 -

0624-61360

Departamento de Didáctica
y Organización Escolar de
la Universidad de Barcelona

Programa de Doctorado
"Innovación curricular y formación
del profesorado"
Bienio 1988-1990

La Formación Profesional Continua y los agentes de formación: Un grupo ocupacional hacia la profesionalización

Tesis presentada por *María José Rubio Hurtado*
para optar al título de Doctora en Pedagogía.

Directora: *Maria Dolors Millan i Guasch*

Barcelona, Julio de 1995

~~EXCLUSIU FRESDEC~~

BIBLIOTECA DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA



0700693196



INDICE

	Pág.
Introducción	1
Objetivos de la tesis	6
Esquema de la tesis	7

PRIMERA PARTE : ASPECTOS TEORICOS

Cap. I. La Formación Profesional Continua	8
1. Causas que originan la Formación Profesional Continua	9
2. Aproximación conceptual de Formación Profesional Continua	14
3. Objetivos de la Formación Profesional Continua	25
4. Las acciones de Formación Profesional Continua	31
5. Niveles de la Formación Profesional Continua	39
5. 1. La Formación Profesional Continua a nivel empresarial	42
. Necesidades y objetivos de la formación en la empresa	44
. Tendencias principales de la formación en la empresa	48
. Colectivos objeto de la formación en la empresa	53
. Contenidos de la formación en la empresa	54
5 .2. La Formación Profesional Continua a nivel oficial	56
. Objetivos y funciones de la formación continua oficial	57
. Tendencias y enfoques de la formación continua oficial	61
. Colectivos objeto de la formación continua oficial	65
. Contenidos de la formación continua oficial	68
5. 3. La Formación Profesional Continua a nivel individual	70
6. La oferta de Formación Profesional Continua	72
7. Los usuarios de la Formación Profesional Continua	74
8. Referencias bibliográficas	76

SEGUNDA PARTE: APROXIMACION A LA REALIDAD

Cap. II . La Formación Profesional Continua en España	81
1. Definición de Formación Profesional Continua	82
2. Marco legal de la Formación Profesional Continua	83

3. Marco institucional de la Formación Profesional Continua	84
4. El sistema de Formación Profesional Continua	87
5. Vías de realización de la Formación Profesional Continua	92
6. Financiación de la Formación Profesional Continua	94
7. La Formación Profesional Continua a nivel empresarial y oficial. Algunos datos	95
8. Los agentes de formación de la Formación Profesional Continua	99
9. Referencias bibliográficas	100

Cap. III. La Formación Profesional Continua en la Europa comunitaria: los modelos de Francia, Alemania, Italia y Reino Unido	101
---	------------

Introducción	102
1. La Formación Profesional Continua en Francia	108
2. La Formación Profesional Continua en Alemania	117
3. La Formación Profesional Continua en Italia	123
4. La Formación Profesional Continua en el Reino Unido	129
5. Tablas comparativas	136
6. Referencias bibliográficas	139

TERCERA PARTE: DESARROLLO PRACTICO

Cap. IV. La investigación realizada en torno a los agentes de formación de la FPC	141
--	------------

1. Diseño, desarrollo y temporalización de la investigación	142
2. Formulación del tema objeto de la investigación	143
3. Investigaciones precedentes	144
4. Objetivos de la investigación	154
5. Marco conceptual de la investigación	155
6. Metodología de investigación	158
A. Análisis de programas de FPC	160
. Objetivos del análisis	160
. Selección de las unidades de análisis	160
. Instrumento de recogida de información	161

B. Análisis de anuncios de prensa de demandas de empleo de FPC	162
. Objetivos del análisis	162
. Selección de las unidades de análisis	162
. Instrumento de recogida de información	163
C. Entrevista a los agentes de formación de la FPC	164
. Objetivos de la entrevista	164
. Selección de las unidades de análisis	165
. Instrumento de recogida de información	166
 Cap. V. Resultados del análisis de programas de FPC	179
1. Responsables de formación	180
2. Formador/animador	182
3. Consultor en formación /	184
 Cap. VI. Resultados del análisis de anuncios de prensa de demandas de empleo de FPC	187
A. Datos de la empresa que solicita al candidato	188
B. Descripción del puesto de trabajo que se oferta	189
C. Datos relativos al perfil del candidato	193
 Cap. VII. Resultados de la entrevistas a los agentes de formación de la FPC	198
A. Características de las organizaciones seleccionadas	199
B. Características de los agentes de formación entrevistados	204
C. Perfil profesional de los agentes de formación de la FPC	207
 Cap. VIII. Conclusiones	252
1. La Formación profesional continua:	
Un reto para las organizaciones y los países	253
1.1 La tecnología de la formación	255
1.2 La Formación Profesional Continua en la Europa Occidental	256
1.3 Problemas principales con los que se encuentra la FPC	

en nuestro país	257
2.Los agentes de formación de la Formación Profesional Continua	259
2.1 Perfil profesional de cada uno de los grupos específicos	263
2.2 Los agentes de formación:	
Un grupo ocupacional hacia la profesionalización	274
2.3 La formación de los agentes de Formación Profesional Continua.	
Competencias profesionales	279
3.La intervención del pedagogo en la Formación Profesional Continua	283
4.Referencias bibliográficas	286
<i>Cap. IX. Siglas y abreviaturas utilizadas</i>	288
<i>Cap. X. Bibliografía general</i>	290
<i>Cap. XI. Anexos</i>	309

INTRODUCCION

Las relaciones entre el mundo del trabajo y la formación permanente se hacen cada día más patentes. La formación permanente ha encontrado su sedimento más adecuado en el mundo del trabajo, pues la etapa laboral de una persona es la más larga e intensa de su vida, y el mundo del trabajo es el más versátil e innovador (Colom, 1994). De este modo, la formación, que tradicionalmente había sido competencia exclusiva de las instituciones académicas (escuela, instituto, universidad), ha pasado, en un periodo de tiempo relativamente corto, a ser también privilegio de otras instituciones cuya actividad fundamental no es la enseñanza. Además, a nivel estatal en todos los países, ha dejado de ser de interés exclusivo de los ministerios de educación, para entrar a formar parte también de los objetivos de los ministerios de trabajo, así como de organizaciones sindicales. Todo ello ha llevado a plantear el tema bajo el término de Pedagogía Laboral (Castillejo, Sarramona y Vázquez, 1988), para referirse a las cuestiones propias de la formación en el mundo del trabajo, o más estructuralmente, a aquel apartado de las Ciencias de la Educación que pretende sistematizar y estudiar los procesos educativos que se encuentran en o para el trabajo, lo que da pie a subdividirla en los siguientes campos de atención (Castillejo, Sarramona y Vázquez, 1988):

- . Formación Profesional Reglada
- . Formación Profesional que facilita la inserción laboral de parados
- . Formación compensatoria de adultos que no han superado la escolaridad obligatoria, para facilitar su inserción laboral.
- . Formación profesional de los trabajadores, en empresas o por cuenta propia.

Del objetivo de nuestro trabajo queda excluida la Formación Profesional Reglada, para ocuparnos más específicamente de las tres restantes.

Existen diferentes términos para designar la formación en el mundo del trabajo. Este es uno de ellos, como también lo es el ya citado de pedagogía laboral, o el de formación profesional ocupacional, o el de formación profesional continua, por citar algunos de los más empleados. El de *Formación Profesional Continua* (que en ocasiones abreviaremos con las siglas FPC), utilizado a nivel europeo, es por el que nosotros optamos en el presente trabajo, al considerar que la combinación de las tres palabras de que se compone la expresión, definen acertadamente la idea de una formación aplicada al mundo del trabajo que se desarrolla de forma continuada a lo largo de la vida de las personas.

Nuestra sociedad vive inmersa en lo que se denomina la civilización del conocimiento, una etapa de la humanidad, dinámica, creativa, caracterizada por el desarrollo exponencial de la técnica. Sin embargo, este desarrollo no encuentra su equivalente en las estructuras sociales y culturales presentes, lo que provoca desajustes entre el mundo del trabajo y la formación recibida por los aspirantes a un puesto laboral, lo que genera un aumento de la demanda de formación (de formación profesional continua). Esta demanda es canalizada a través de diferentes niveles. Empresas, administraciones públicas e individuos desarrollan estructuras de formación profesional continua o participan en ella. Aunque los intereses pueden ser diferentes en cada caso (competitividad, inserción laboral, competencia y promoción profesional), en definitiva todos coinciden en considerar la formación profesional continua como medida de adaptación de la fuerza laboral y como estrategia económica y política .

Numerosas son las variables que influyen en la formación profesional continua, pero nosotros consideramos que una de las más importantes es la de los “profesionales” que intervienen en ella, o *Agentes de formación de la Formación Profesional Continua*, como nosotros los denominaremos de ahora en adelante, al entender que éstos juegan un rol genérico, de carácter social, económico y cultural: el de ser agentes de cambio estratégico para las empresas, las administraciones, y en definitiva para los países donde trabajan. (Redondo, J. y Vidal, E. , 1991).

Entendemos por agentes de formación de la formación profesional continua, no sólo al grupo integrado por los formadores. Tradicionalmente se ha venido considerando, que éstos eran los únicos que intervenían en las actividades formativas, pudiendo realizar además otras tareas con mayor o menor dedicación, diferentes de la que es propiamente la tarea docente . Estas otras tareas incluyen la elaboración de propuestas de políticas formativas, la planificación o “ingeniería de la formación”, la organización y gestión, promoción, coordinación o animación de los procesos de formación.

Pero desde que la formación profesional continua se convierte en una estrategia política y económica, se reconoce el protagonismo de estas otras funciones y sus interrelaciones, dando origen las diferentes funciones a diferentes perfiles profesionales.

A nivel oficial, los agentes de la formación profesional continua no constituyen un “grupo profesional” (sistema institucionalizado de formación, títulos sancionando una competencia científica, código deontológico explicitado, recursos al juicio de sus iguales), sino solamente un “grupo ocupacional” (Beillerot en Debessé y Mialaret, 1986), que en el presente trabajo intentaremos demostrar camina hacia la profesionalización, dando claras muestras de ello.

El interés por nuestra parte hacia los agentes de formación de la formación profesional continua, queda justificado por:

- . La necesidad de constatar la existencia de diferentes perfiles funcionales, así como de una jerarquización de los mismos.
- . La necesidad de conocer sus perfiles “profesionales” y sus necesidades de formación, lo cual permitirá emprender medidas formativas en base a mejorar sus actividades y con ello poder mejorar la propia formación profesional continua.
- . La conveniencia de potenciar el conocimiento de estos “profesionales”, lo cual ayudará a su proceso de profesionalización.
- . La necesidad de demostrar que las funciones desempeñadas por ellos pueden ser asumidas por los pedagogos, de hecho ya lo están haciendo en un porcentaje que podemos estimar considerable.

El conocimiento de los agentes de formación de la formación profesional continua (sus perfiles “profesionales”, formación continua recibida, necesidades de formación, etc.) implica conocer el contexto en el que intervienen: la propia formación profesional continua.

Todo ello dará lugar a los siguientes capítulos de la tesis:

. En el *capítulo primero* propondremos una definición descriptiva de formación profesional continua y analizaremos una serie de elementos, como son: motivos que la originan, objetivos generales que persigue, acciones principales que lleva a cabo, niveles a los que opera, tipología de organizaciones que la ofertan y usuarios a los que se dirige.

. En el *capítulo segundo* nos centraremos en el estudio del caso concreto y próximo de la formación profesional continua en nuestro país, analizando aspectos tales como: la definición oficial de FPC, el marco legal e institucional, las vías de realización, la financiación y datos relativos a la formación profesional empresarial y oficial.

. En el *capítulo tercero*, contrastaremos la situación en España con la de otros países europeos de la Comunidad: Francia, Alemania, Italia y Reino Unido, teniendo en cuenta los mismos elementos de análisis que en el caso anterior.

. En el *capítulo cuarto* expondremos las tres investigaciones llevadas a cabo: análisis de programas de formación, estudio de demandas de empleo de formación a través de los anuncios de prensa y entrevista a los agentes de formación de la formación profesional

continua, junto con los objetivos, metodología y herramientas de análisis de cada una de ellas.

. En los *capítulos cinco, seis y siete* expondremos los resultados obtenidos en cada una de las investigaciones respectivamente.

. Finalmente en el *capítulo ocho* haremos una síntesis de todo el trabajo, y en especial de los resultados de la investigación pues consideramos que por la dimensión de éstos es necesario un resumen que los simplifique y sistematice. Así mismo expondremos las principales conclusiones que se derivan tanto de la investigación como del conjunto de toda la tesis.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

BEILLEROT, J. (1974) *Formateur: métier ou fonction?*, Education Permanente, nº 26, en DEBESSE y MIALARET (1986) Formación continua y educación permanente, Oikos-Tau, Barcelona.

COLOM, A. (1994) *La formació permanent en el món del treball*, Actas Jornadas Formació i Treball, Consell Escolar de Catalunya, Tarragona.

CASTILLEJO, SARRAMONA y VAZQUEZ (1988) Pedagogía Laboral, *Revista Española de Pedagogía*, nº 181.

REDONDO, J. y VIDAL, E. (1991) Els professionals de la formació i el mercat de treball, *Taleia*, nº 15. pág. 15-19.

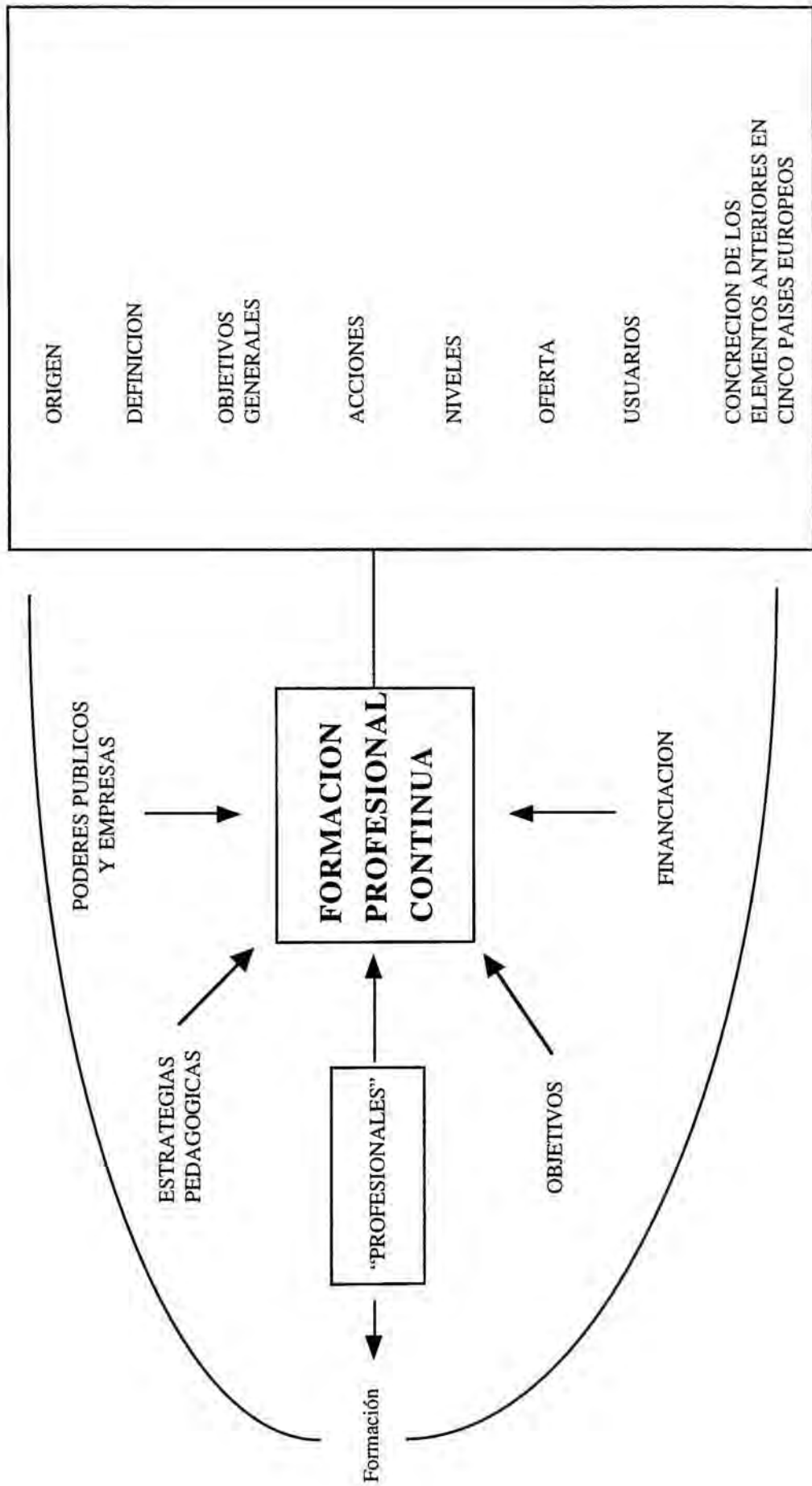
OBJETIVOS DE LA TESIS

Objetivo general

Estudiar el fenómeno de la Formación Profesional Continua y establecer los requisitos profesionales de los diferentes agentes de formación que intervienen en ella.

Objetivos específicos

- . Describir la realidad de la formación profesional continua : como se origina, qué es, cuáles son sus objetivos, que acciones realiza, a qué niveles opera, cuál es la oferta existente y quienes son los colectivos a los que se dirige la formación profesional continua.
- . Conocer las propuestas concretas que diferentes países de la Comunidad, incluido el nuestro, están realizando en materia de formación profesional continua.
- . Identificar el perfil profesional de los agentes de formación de la formación profesional continua, así como sus necesidades de formación, de manera que, en futuros trabajos, se pueda orientar una intervención formativa que mejore aquellos aspectos de su actividad más estrechamente relacionados con la pedagogía. A partir del estudio de los perfiles “profesionales” pretendemos además:
 - . Considerar la posibilidad de que los agentes de formación de la formación profesional continua se conviertan en un grupo profesional.
 - . Orientar sobre las competencias profesionales que necesitan poseer los agentes de formación de la formación profesional continua.
 - . Definir las posibles aportaciones de los pedagogos en la formación de los diferentes agentes de formación y/o como agentes directos de formación.



PRIMERA PARTE: ASPECTOS TEORICOS

CAP. I. LA FORMACION PROFESIONAL CONTINUA

- . **CAUSAS QUE ORIGINAN LA FPC**
- . **APROXIMACION CONCEPTUAL DE FPC**
- . **OBJETIVOS DE LA FPC**
- . **LAS ACCIONES DE FPC**
- . **NIVELES DE LA FPC**
- . **LA OFERTA DE FPC**
- . **LOS USUARIOS DE LA FPC**

LA FORMACION PROFESIONAL CONTINUA

En este capítulo, y de acuerdo con uno de los objetivos de nuestro trabajo, estudiaremos la formación profesional continua, tomando en consideración 7 elementos de análisis:

1. CAUSAS QUE ORIGINAN LA FPC

Las causas que principalmente han motivado, a nivel internacional, todo el despliegue de formación profesional continua, y el replanteamiento de la formación inicial, son tres:

- . Los cambios actuales producidos a distintos niveles
- . La lucha por la competitividad
- . El nuevo concepto de capital humano

La sociedad actual está marcada por una dinámica de *cambios*; técnicos, económicos, industriales, culturales, ...; que se producen a un ritmo cada vez más acelerado, y que están relacionados con (Redondo, J. y Vidal, E. 1991) :

- . La introducción de las innovaciones tecnológicas en todos los sectores productivos
- . El papel fundamental que juegan la información y la comunicación en todos los ámbitos del trabajo y en el funcionamiento de las organizaciones.
- . Los cambios en los sistemas de producción y de organización.
- . El rediseño del trabajo, derivado por ejemplo de la integración de múltiples funciones en puestos polivalentes/multivalentes.
- . La tendencia de crecimiento del sector servicios
- . La internacionalización del mercado de trabajo que comporta la posibilidad de movilidad y el intercambio de trabajadores.
- . La evolución de las cualificaciones profesionales.

A nivel laboral, la incidencia de todos estos cambios, pone de manifiesto: por un lado la presencia de una preparación inicial insuficiente para el mundo del trabajo, frente al aumento de una fuerte demanda de profesionales con cualificaciones altas capaces de responder a la demanda de más especialización y del crecimiento sofisticado de los productos y servicios.

Por otro lado, y como consecuencia de lo anterior, la necesidad de las empresas de readaptar, reconvertir o perfeccionar a buena parte de su personal.

La preparación profesional se configura como una necesidad tanto social como empresarial. A nivel social la falta de preparación profesional crea situaciones problemáticas relacionadas con el paro y la inserción laboral. A nivel empresarial, la falta de preparación incide directamente en la falta de *competitividad*.

El concepto de competitividad es uno de los más utilizados por los empresarios . La competitividad de las organizaciones, entendida como mejora, o incremento de la productividad, depende cada vez más de lo que se denominan actividades intangibles:

- . la organización y la estrategia de empresa
- . los recursos financieros
- . la tecnología
- . la investigación
- . la imagen, el diseño
- . la atención al cliente
- . etc.

Y detrás de todo esto, la calidad del *capital humano*.

Hoy en día el concepto de capital humano está sustituyendo al de mano de obra, al expresar mucho mejor el conjunto de cualidades necesarias para capacitar a una persona para producir. Las empresas han ido modificando de manera progresiva, las acciones que consideraban a los trabajadores y empleados como una fuerza de trabajo hasta ver el capital humano como factor de competitividad por él mismo.

El equipo humano de una organización es uno de los elementos más diferenciadores con los que cuenta una empresa, siendo capaz de determinar el grado de eficacia que se puede obtener de la utilización del resto de los factores.

“En términos individuales se entiende por capital humano el conjunto de habilidades, capacidades y conocimientos de una persona que le permiten obtener una renta. El conjunto de habilidades y capacidades susceptibles de crear renta en una comunidad, sea de un país, región o empresa

La formación es el medio de aumentar los recursos humanos disponibles de un país. La formación aporta a las personas que la reciben un incremento de la capacidad de obtener mejores rentas de su capital humano. Podemos hablar por tanto de la formación como una inversión en la medida en que esta mejora de las rentas constituye el retorno de la inversión realizada. Tanto a nivel particular, como empresarial o comunitaria de un país. El nivel del capital humano es al mismo tiempo causa y efecto de desarrollo”. (F. Parellada, 1993)

Las organizaciones que asumen el liderazgo internacional en el mundo industrial, independientemente del desarrollo de sus propias estrategias empresariales, todas coinciden en la aplicación de acciones continuadas de innovación. Y la innovación es el resultado de la capacitación y la organización del capital humano que se tiene a disposición.

La capacitación o competencia, en el orden de lo personal implica tanto un saber (conocimientos), como un saber hacer (habilidades) y un saber estar (actitudes), que traducido a nivel de empresa, significa para F. Parellada capacidad de asimilación, determinada por el nivel de conocimientos de la organización, el grado de habilidad y la eficiencia en la integración de la innovación a la hora de hacer posible innovar al ritmo necesario.

La innovación y los nuevos equipos obligan a las empresas a contar con plantillas cualificadas, profesionales bien preparados capaces de pensar productos y procesos nuevos de fabricación o nuevos servicios (el crecimiento del sector servicios en los últimos años es espectacular) y de gestionar eficazmente. La necesidad de la formación se hace evidente.

García Echevarría (1990) estima que son cuatro los *determinantes de la competitividad* en la empresa:

- . la capacidad para mejorar la productividad
- . la capacidad organizativa y directiva
- . la adaptación a las variaciones del entorno
- . la capacidad estratégica

Pero las capacidades no son un componente natural de la organización, se han de adquirir y se han de ir adaptando al cambio. A cada uno de los determinantes de la capacidad competitiva de la empresa, vienen asociadas unas determinadas exigencias formativas. Así, afirma F. Parellada, la capacidad estratégica requiere atención a las señales del entorno y por tanto una formación directiva. La capacidad de mejorar la productividad depende en buena medida de la formación básica de los recursos humanos de la empresa y exige una formación continua paralela a los cambios tecnológicos.

“Cuanto más alto es el nivel tecnológico del mercado donde la empresa compite, más necesaria es la atención a las capacidades que acompañan la administración de la productividad y consecuentemente más alta la exigencia formativa.... Tomando el conjunto del territorio se produce una retroalimentación entre complejidad y el nivel formativo colectivo. El incremento del nivel de formación y de las cualificaciones profesionales del país es fruto y causa, respectivamente, de la complejidad económica”. (F. Parellada, 1993)

En definitiva, es un hecho constatable que para conseguir nuevas cotas de competitividad los países necesitan mejorar las cualificaciones profesionales a todos los niveles. Desde investigadores a operarios, pasando por técnicos, administrativos y cuadros. Al lado de una

mejor formación de base, se hace necesaria una formación permanente para todos los grupos y categorías profesionales.



*Determinantes de la capacidad competitiva de la empresa en relación a la formación
(F. Parellada, 1993)*

Por ello en todos los países surgen acciones dirigidas a canalizar y planificar de forma global las intervenciones formativas orientadas a paliar las deficiencias en materia de formación.

De esta necesidad de adaptar profesionalmente a la población de un país, al capital humano de una organización, de hacer más competitivas a las empresas y en definitiva a los países, dentro del marco de la mutante realidad actual, surge el fenómeno de la **Formación Profesional Continua**.

La postura de la CE en materia de formación, es la de reforzar la formación reglada en todos los niveles, y prestar una especial atención a la formación continua.

El informe IRDAC sobre la insuficiencia de cualificaciones en Europa, destaca los siguientes hechos significativos:

- La población europea va envejeciendo, y en consecuencia la fuerza de trabajo. Por tanto las nuevas aportaciones de gente formada, por parte del sistema educativo, al conjunto del sistema productivo, serán cada vez más pequeñas.
- El número de técnicos y científicos en Europa es todavía bajo. Existe un proceso

circular, donde fuertes cualificaciones producen crecimiento económico, lo que produce demandas cada vez más altas de cualificaciones.

- El paro persiste, frente a la demanda de puestos de trabajo cualificados que quedan insatisfechos.
- La falta de técnicos y científicos hace que gran parte del dinero destinado a investigación y desarrollo no sea aprovechado.

Ante este panorama, el informe recomienda una atención especial a la formación continua, para compensar el problema demográfico, incrementar la salida de técnicos y científicos de las universidades, mejorar los aspectos científicos y técnicos de la educación secundaria y prolongarla hasta los 18 años.

La Comunidad, consciente de las necesidades formativas dice textualmente en el artículo 127: "La Comunidad tendrá una política de formación profesional que de soporte y complete las acciones de los estados miembros ..." . Mejorar la formación profesional inicial, la continua y el reciclaje forma parte de los objetivos de la Comunidad declarados en el Tratado sobre la Unión Europea.

En el primer informe sobre la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de la Comisión de las Comunidades Europeas de Diciembre de 1991, se dice: "el desafío que constituye para el conjunto de la Comunidad la creación del mercado interior, en un contexto de evolución tecnológica, social y demográfica permanente, hace indispensable una acción concertada en el ámbito de la formación".

Por otro lado, la OCDE en sus últimos informes sobre la enseñanza y formación, insiste en el esfuerzo necesario que han de hacer los países miembros, desde reforzar la educación hasta considerar la formación continua como una exigencia paralela a la vida de cualquier trabajador.

2. APROXIMACION CONCEPTUAL DE FPC

La bibliografía revisada nos lleva a considerar que existen básicamente dos tendencias a la hora de definir la formación profesional continua:

- . Las que consideran la formación continua como un conjunto de acciones formativas desligadas.
- . Las que la consideran como un sistema de elementos interrelacionados.

Para situar la cuestión hemos seleccionado aquellas definiciones que nos resultan más representativas de las dos tendencias:

Entre las definiciones de la tendencia primera destaca la del CEDEFOP (1990) que afirma que “el sistema de formación profesional continua no es un sistema, sino una mezcla de elementos próximos al mercado de trabajo y de intervenciones puntuales no coordinadas en materia de educación”.

El Acuerdo Nacional Español de Formación Continua (1992), la define como “el conjunto de acciones formativas que desarrollan las empresas, dirigidas tanto a la mejora de las 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”.

Para A. Espinet (1993) es “el conjunto de actividades docentes que se ofrecen a los trabajadores en activo para adecuar sus conocimientos a la realidad del momento, u ofrecer una oportunidad para mejorar su situación profesional”.

Estas definiciones tienden a coincidir en que la formación profesional continua:

- . busca la adquisición o perfeccionamiento de capacidades que contribuyan no sólo al desarrollo del trabajador, sino también al desarrollo del puesto de trabajo que ocupa,
- . no plantea la formación en relación a la persona individual y aislada, sino en relación a un organismo superior, empresa, comunidad, sociedad, etc,
- . se restringe a la población activa,
- . comporta un conjunto de acciones formativas escasamente reguladas y sistematizadas.

Existen concepciones más estructurales de la formación continua dentro de la segunda tendencia, que expresan mejor la complejidad del fenómeno. Por ejemplo, Colom, Sarramona y Vázquez (1994) la conciben desde una perspectiva sistémico-tecnológica, donde la formación continua es un conjunto de elementos interrelacionados en orden a conseguir una finalidad y “se desarrolla a través del control de diversos tipos de procesos (de aprendizaje, laborales, de comunicación, de decisión, de innovación, etc)”.

En la misma línea, A. Monod (1991), partiendo de la definición de sistema como una organización interna de elementos en interacción, estando la organización al mismo tiempo interactiva con su entorno; concibe la formación profesional continua como un sistema abierto de entradas y salidas, receptivo con su entorno social, donde el agente principal de transformación es la propia formación.

Para Grünewald y Sauter (1990) la formación profesional continua es un subsistema del sistema, más amplio, de formación general y profesional y se relaciona con este de numerosas formas. Una de ellas es la relación directa entre el nivel de formación inicial y la importancia de la formación continua. Así, a bajos niveles de formación general de un país, correspondería un mayor despliegue de esfuerzos en materia de formación continua.

En esta misma línea, B. Echeverría (1993) sugiere un concepto integrador de formación profesional que abarque todas las etapas de la vida de una persona. Para ello parte de dos conceptos clave, entre otros, como son el de Formación y (por derivación de éste y del de profesión) el de Formación Profesional.

La *formación* la define como “un aprendizaje innovador y de mantenimiento, organizado y sistematizado a través de experiencias planificadas, para transformar los conocimientos, técnicas y actitudes de las personas”

y la *Formación Profesional* como “un proceso formativo global de capacitación para la actividad laboral, que tiende a facilitar la adquisición de las cualificaciones teóricas y prácticas para su ejercicio, extensible por abajo hacia los primeros años de escolaridad y prolongable por arriba durante toda la vida activa de una persona”, que tiene tres vertientes:

- Educación Profesional de Base
- Formación Profesional Inicial
- Formación Profesional Continua

mezcladas a lo largo de la vida de las personas de la siguiente forma:



Vertientes de aprendizaje y desarrollo de la FP (Echeverría, B., 1993)

Desde esta perspectiva, la Formación Profesional sería “una acción educativa intencional, organizada y sistemática, favorecedora de un proceso permanente de aprendizaje consciente e innovador y tendente a la adquisición de las cualificaciones profesionales requeridas por el mercado de trabajo. Los conocimientos, habilidades y aptitudes inherentes a las mismas,

- se *asientan* sobre la base de una educación general y polivalente:

Educación Profesional de Base

- se *especifican* en áreas profesionales agrupadas por afinidad formativa:

Formación Profesional Inicial

- se *concretan, reconvierten, adaptan y perfeccionan* en función de los requerimientos de los puestos de trabajo:

Formación Profesional Continua”

(Echeverría, B., 1993)

La formación continua en nuestro país es todavía un campo de estudio reciente, caracterizado por una falta de sistematización. La bibliografía con la que cuenta es dispersa, gran parte de ella es poco formal y en ocasiones presenta una pobreza discursiva, que tiene consecuencias negativas en torno a su conocimiento y reconocimiento social.

A este respecto, ha habido intentos muy formales de conceptualizar la formación como el de Bernard Honoré (1980) con su concepto de *formatividad* ("conjunto de los hechos que conciernen a la formación, considerada como función evolutiva del Hombre. ... Es una diferenciación del fenómeno humano, recortado sobre el fondo de todas las actividades del hombre, de todos los hechos que se relacionan con la función formación.") dentro del campo de conocimiento que denomina *Formática*, el cual afirma el autor, ha de tener un corpus propio ajeno al de otros afines, como son los de la Pedagogía o Psicología. Pero se trata de una teoría excesivamente tecnicista que no ha llegado a tener una influencia importante en ningún momento.

Definición de formación profesional continua

La definición de Formación Profesional Continua que proponemos parte de cuatro factores:

- . El ámbito de acción
- . La temporalización de la acción
- . El público al que se dirige
- . La finalidad que persigue

y del hecho de considerarla como un sistema, pues entendemos que son numerosas las variables que interactúan con ella tanto desde dentro como desde fuera.

La Formación Profesional Continua analizada desde estos aspectos sería,

El sistema de formación organizada que opera al margen del sistema educativo reglado, al cual tiene derecho a recurrir todo adulto, en cualquier momento de su vida, y que persigue la adquisición de ciertas competencias profesionales, que en un momento histórico-social determinado, son consideradas necesarias para desenvolverse en el mundo del trabajo, así como el desarrollo individual de la persona y el desarrollo socioeconómico de una comunidad, o país.

La definición descriptiva anterior, la podemos analizar desde tres niveles:

Educativo
Teleológico
Sistémico

El análisis a nivel **educativo** nos lleva a inscribir la Formación Profesional Continua en un esquema que abarca tres componentes de índole más amplio: la Educación Permanente (puesto que abarca toda la vida de las personas), la Educación de Adultos (pues su público son las personas adultas) y la Educación no Formal (pues se trata de una actividad organizada fuera del marco del sistema oficial reglado) .



Educación de Adultos

Podríamos decir que es el conjunto de las acciones educativas que tienen por objeto capacitar a los individuos que han superado cierta edad (por lo general la edad obligatoria escolar de los 16 años) para comprender la sociedad en que viven y para adaptarse a ella potenciando al máximo sus posibilidades profesionales, sociales y humanas.

Sus objetivos principales:

- . La educación básica compensatoria (con la que se pretende compensar los efectos de una insuficiente o inexistente formación inicial general básica),
- . La animación sociocultural (con la que se pretende potenciar la valoración popular y la expresión de las distintas manifestaciones culturales y sociales de las comunidades),
- . La formación para el trabajo (que se plantea como respuesta al cambio continuo y acelerado que sufre nuestra sociedad). Este objetivo enlaza directamente con la formación profesional continua de las personas adultas.

Educación Permanente

Nace de la idea de la educación de adultos, en cuanto que la mayoría de reflexiones y propuestas sobre lo que ha de ser, han surgido de los especialistas y animadores de la educación de adultos, y en cuanto que para avanzar hacia la educación permanente es necesario desarrollar las estructuras de la educación de adultos.

Sus objetivos se circunscriben al terreno de lo sociocultural y profesional.

La educación permanente asume el derecho y la oportunidad de toda persona adulta a aprender a lo largo de toda su vida. En este sentido, cumple una *función recurrente* consistente en la posibilidad de toda persona adulta de recurrir al sistema de formación en cualquier momento de su vida en el que lo precise (Olof Palme y B. Schwartz).

La formación permanente está marcada por la presión de numerosos factores, rasgos fundamentales de las sociedades contemporáneas, como son:

- . La revolución técnica, que obliga a una recualificación del trabajo y que impone progresivamente un predominio del trabajo intelectual sobre el físico. Las personas adultas en edad laboral, que representan cada vez una franja más amplia de la población educable, necesitan una formación para incorporarse al mundo del trabajo y para reconvertir y actualizar sus conocimientos y habilidades de acuerdo con las dinámicas socioeconómicas.
- . La extensión del ocio.
- . La necesidad cultural de los ciudadanos en las sociedades democráticas.
- . El crecimiento demográfico y la modificación de las estructuras políticas.
- . El desarrollo de los medios de comunicación, con el consiguiente aumento de cantidad de información.
- . La crisis de los clásicos modelos de vida y de relaciones.
- . etc.

En este marco de las mutaciones sociales actuales, se insertan los objetivos y finalidades de la educación permanente, los cuales trascienden el ámbito de lo escolar y se proponen en último término mejorar la calidad de vida de los hombres (Paz, X., 1984).

Educación no formal

La Educación no formal es “Toda actividad organizada, sistemática y educativa realizada fuera del marco del sistema oficial reglado, para facilitar determinadas clases de aprendizaje a subgrupos particulares de la educación ...” (Coombs, 1973 en Colom, Sarramona y Vázquez).

La educación no formal es tan sistemática y organizada como la formal (aquella educación altamente institucionalizada, cronológicamente graduada y jerárquicamente estructurada, que va desde la escuela a la universidad), basándose en currícula abiertos y flexibles y siendo los espacios donde se produce básicamente el laboral y el doméstico, bajo una modalidad temporal discontinua, aunque también puede darse en un tiempo intensivo dentro del trabajo, alternante o contemporáneo respecto del mismo.

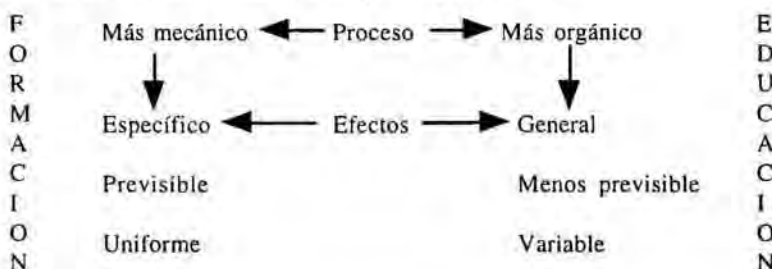
La educación no formal es a su vez *no reglada*, pues el conjunto de enseñanzas que la forman no se ajustan a los contenidos y titulaciones de programas oficiales. La formación no reglada atiende a las necesidades cambiantes y progresivas de diferentes sectores sociales y se organiza en base a estas necesidades (lo que con frecuencia produce que se concrete en una suma de ofertas heterogéneas de contenidos y de duración diversa).

La formación no reglada es la respuesta a una necesidad concreta de cualificaciones, y ésta, surge directamente del mundo del trabajo.

Los conceptos hasta ahora tratados se mueven en el terreno de lo que es *educación*. Sin embargo, en el mundo del trabajo se habla de *formación*. Las relaciones y diferencias entre ambos conceptos intentaremos precisarlas a continuación.

Educación es un proceso integral, orientado a capacitar a las personas para la asimilación de conocimientos, así como para el desarrollo de aptitudes y valores, el conjunto de los cuales han de permitirles comprender, analizar y juzgar diferentes aspectos de la realidad.

Formación es un proceso orientado a la adquisición o perfeccionamiento de conocimientos, habilidades y actitudes, específicos para el desempeño de una tarea o tareas determinadas, con el fin de conseguir en aquellas una competencia de actuación suficiente. En este sentido sus efectos son de carácter más específico, previsible y observable, que los efectos de la educación (más generales y variables, menos previsible, y más difíciles de observar). Esta definición, derivada de la concepción anglosajona del "training", pone el énfasis en el aspecto de transmisión de conocimientos, siendo refrendada por autores como Glaser (1962) y Buckley y Caple (1991). Este último establece la diferencia entre educación y formación en orden a cuatro elementos: proceso, efectos, contenidos y temporalidad.



Distinciones entre educación y formación expresadas en términos de proceso y efectos (Buckley y Caple, 1991)

La formación es un proceso más mecánico, orientado a la adquisición de conductas, hechos, ideas, etc. dentro de un conjunto de respuestas uniformes y previsibles, que se definen fácilmente en un contexto de trabajo específico. La educación es un proceso orgánico, más amplio de cambio y orientado a la persona. En cuanto a los contenidos, “la formación se orienta a dotar de conocimiento y técnicas y a inculcar actitudes necesarias para llevar a cabo tareas específicas, mientras que la educación dota de estructuras más teóricas y conceptuales concebidas para estimular las capacidades analíticas y críticas del individuo. Finalmente podemos considerar los efectos de la formación y la educación en una escala temporal. Los cambios debidos a la formación se observan a menudo con más inmediatez en la escala temporal, mientras que la educación hace notar sus influencias en un periodo mucho más largo y probablemente en un sentido más profundo” (Buckley y Caple, 1991).

En definitiva, la educación está orientada al desarrollo personal integral del hombre, mientras que la formación está orientada al desarrollo profesional. Si consideramos que el desarrollo profesional forma parte del desarrollo integral del hombre, podemos enmarcar la formación continua dentro de un marco educativo más general, el cual ya hemos definido. Y en este sentido entendemos que la formación continua se halla vinculada a la educación, por lo que puede asumir funciones de esta, añadiendo a la adquisición de conocimientos el enriquecimiento y el crecimiento de lo que significa ser persona

Términos afines a la formación dentro del marco educativo

El de *reciclaje*, que aceptado como sinónimo de perfeccionamiento, expresa algún tipo de actualización en la profesión para corregir o renovar capacidades que han quedado deterioradas con el tiempo. Es por tanto un concepto próximo al de formación continua.

Otros términos, nos hacen reflexionar sobre las formas de aprender, como son los de adiestramiento y aprendizaje, o el de instrucción.

El concepto de *adiestramiento* hace referencia a la transmisión de información para aprender correctamente a realizar actividades de tipo manual. La posibilidad de las personas adultas de incorporar estos y otros conocimientos de forma menos automática y más intelectual, la ofrece el *aprendizaje*, concepto que se impone sobre el anterior a medida que el factor humano cobra importancia en los procesos de formación de las organizaciones (Font, 1994). El Glosario de términos de formación del INEM lo define como el proceso por el cual los individuos adquieren conocimiento, técnicas y actitudes a través de la experiencia, la reflexión, el estudio o la instrucción.

El concepto de *instrucción*, como proceso, supone la transmisión de conocimientos, y como producto, la posesión de conocimientos de forma cristalizada y segura que permite que una persona domine el contenido de una materia (Sarramona y Tarín).

A nivel **teleológico**, hemos considerado que la formación profesional continua persigue el desarrollo de competencias profesionales, así como el desarrollo personal del individuo que la recibe.

Estar en posesión de una *competencia profesional* significa disponer de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible y estar capacitado para colaborar en el entorno profesional y en la organización del trabajo.

Paralelamente al concepto de competencia profesional se suelen usar otros dos indistintamente, como son el de capacidad profesional y cualificación profesional. Sin embargo nosotros hemos optado por el de competencia, considerando que se trata de un término más amplio y completo, como nos demuestra Bunk (1994):

- . El concepto de "*capacidad profesional*" abarca el conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes cuya finalidad es la realización de actividades definidas y vinculadas a una determinada profesión.
- . El concepto de "*cualificación profesional*" fue adoptado por la Pedagogía Laboral, para ampliar el anterior, refiriéndose al conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una determinada profesión, pero además con flexibilidad y autonomía.
- . El concepto de "*competencia profesional*", además de referirse al conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes, amplía el radio de acción a la participación en el entorno profesional, así como a la organización del trabajo y a las actividades de planificación. "Si el paso de la capacidad a la cualificación profesional es cuantitativo, el paso de la cualificación a la competencia profesional es cualitativo, puesto que, al incluirse los aspectos de organización y planificación, se produce un cambio paradigmático con respecto a la aptitud profesional de los trabajadores tradicionales. Si hasta ahora los impulsos de la acción iban de arriba a abajo, ahora pueden ir en sentido contrario. El papel del trabajador competente se ha transformado por completo frente al pasado: se ha avanzado de la organización ajena a la propia organización" (Bunk, 1994).

Además, partiendo del principio, ya demostrado, de que los conocimientos y destrezas profesionales caen en desuso en períodos de tiempo cada vez más cortos, se ha de admitir como finalidad de la formación para el trabajo, la adquisición de competencias de carácter más duradero, como son ahora la autonomía de pensamiento, la toma de decisiones y de acción, la flexibilidad metodológica, o la capacidad de reacción, comunicación y previsión de diferentes situaciones.

Estructurando el conjunto de requisitos personales en relación con las competencias profesionales, proponemos las siguientes categorías de competencias:

<i>Competencias técnicas</i>	<i>Competencias metodológicas</i>	<i>Competencias sociales</i>
Conocimientos, destrezas, aptitudes	Procedimientos	Formas de comportamiento
Dominio de tareas y contenidos de un trabajo	Procedimientos de trabajo Adaptabilidad Autonomía, iniciativa Capacidad de coordinación, organización, decisión y dirección Responsabilidad	Colaboración Honradez Espíritu de equipo Solidaridad Disposición de trabajo
<i>Competencias de acción</i>		

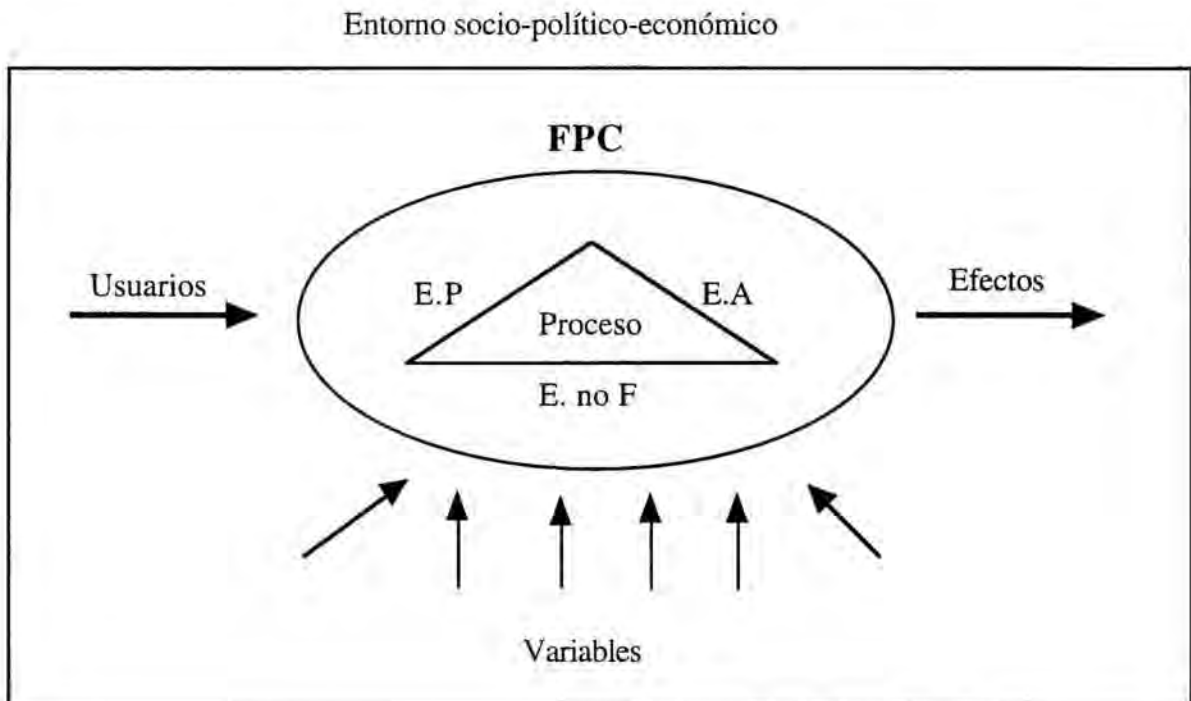
La competencia profesional de los miembros de una organización empresarial, comunidad, o país, incide directamente en el desarrollo y competitividad de éstos.

A nivel **sistémico**, hemos considerado efectivamente la formación profesional continua como un sistema donde existen una entradas, unas salidas, y unas variables (Monod, 1991) que afectan a todo el proceso de desarrollo de la propia formación, y donde:

- Las *entradas* son los usuarios que necesitan recibir FPC: población no activa, población activa y colectivos específicos.

- Las *salidas* hacen referencia a los efectos de la FPC: personas competentes (técnica, metodológica, social y participativamente), adaptadas al empleo, insertadas profesionalmente o promovidas.
- Las *variables* que intervienen en el sistema son: los objetivos; la legislación; los poderes públicos, empresas y organizaciones profesionales, los recursos materiales, los recursos humanos, las estrategias pedagógicas.

El siguiente esquema muestra esta idea:



Y como marco de fondo, el entorno social, económico, histórico y político del momento. Este es el que determina la importancia de unas variables determinadas, de unas entradas y de unas salidas en un periodo concreto. Así, en los períodos de crisis económica, la preocupación se centra principalmente en la adaptación al empleo y en los períodos de auge económico y tecnológico, los objetivos de la formación profesional continua se dirigen mayoritariamente a reconvertir y cualificar a la población.

3. OBJETIVOS DE LA FPC

En el actual sistema productivo, tan importante como el incremento y renovación de los activos materiales, es el aprovechamiento y desarrollo de los recursos humanos a través de una cualificación adecuada de los mismos.

La correlación que siempre ha existido entre formación y productividad tiende a incrementarse de forma acelerada en el cambiante escenario económico actual, por lo que las deficiencias en el terreno de la formación repercuten cada vez, como ya hemos comentado anteriormente, en la competitividad de las empresas. Ello explica la creciente consideración del factor humano en las empresas y de los fondos destinados a la formación no como un coste añadido, sino como una inversión de rendimiento.

Por otro lado a nivel organizativo, también se están produciendo grandes cambios. Así, el modelo tradicional de producción en masa y estandarizado está siendo sustituido por sistemas flexibles, con productos y servicios cada vez más diferenciados. Cambian los productos, los mercados y también las formas de gestionar, las tecnologías necesarias, la dimensión óptima de la empresa, y las cualificaciones y los factores de competitividad.

Ante una situación en la que lo único constante es el cambio, el aprendizaje permanente se convierte en una condición indispensable para afrontar positivamente las nuevas realidades productivas.

La formación continua cumple otra función al aumentar las posibilidades personales de carrera y desarrollo profesional. Si la formación inicial es un instrumento que posibilita el acceso al mundo laboral, en sus aspectos de actualización y reciclaje la formación continua es el medio que permite por un lado el mantenimiento del empleo y la promoción dentro del mismo, y por otro el desarrollo de las potencialidades personales y la mejora de la calidad de vida en todos los aspectos. El grado de desarrollo humano de una sociedad no es medible exclusivamente en términos de renta, otros factores como la esperanza de vida o el nivel educativo, cuentan hoy como determinantes a la hora de estimar el verdadero nivel de desarrollo alcanzado por los países.

La formación continua a este respecto debe potenciar la creatividad, la autonomía, la capacidad de autoaprendizaje o la capacidad de adaptación. Todo ello muy relacionado con la productividad y competitividad globales y el aumento de la riqueza colectiva, pero también con la consecución de entornos y actividades laborales personalmente más satisfactorias para las personas que los desempeñan.

De todo lo expuesto podemos decir que la formación continua supone (FORCEM, 1994):

- . un activo esencial para el desarrollo económico
- . un factor decisivo en una época de cambios
- . una vía necesaria para el desarrollo humano

La Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas sobre Formación Profesional Continua (5 de Mayo de 1989) declara que la formación profesional continua, ha de desarrollar las siguientes **funciones** básicas:

- . *Adaptación permanente* a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal. Se trata de acciones formativas dirigidas a actualizar los conocimientos y/o aptitudes profesionales de trabajadores cualificados, para hacer frente a los efectos de diversos cambios (Echeverría, B., 1993).
- . *Promoción social* de los trabajadores, para permitirles superarse en sus cualificaciones profesionales y mejorar su situación, o su desarrollo sociopersonal (A. Mitrani, 1992 Echeverría, B., 1993)
- . *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.
Es la acción más anticipadora de la política de FPC, ya que se desarrolla antes de que se introduzcan los cambios en la organización del trabajo. Algunas universidades europeas asumen ya parte de esta función en los denominados centros de “formación continuada”, como el centro de “Estudis de Formació Continuada” de la Universidad de Barcelona, cuya misión es desarrollar diferentes cursos sugeridos por las empresas, así como propuestos por el profesorado o por alguna institución interesada por este tipo de formación (Echeverría, B., 1993).
- . *Integración y/o reconversión* laboral de jóvenes y adultos parados, trabajadores recién contratados y/o en situación de cambio parcial o total de empleo.

Objetivos

A lo largo de este trabajo nos hemos referido en diversas ocasiones al hecho de que la formación continua es un elemento clave en el proceso de innovación tecnológica, pues con ella no sólo cambian los sistemas de producción y las funciones laborales, sino también los valores culturales. Aparecen nuevas profesiones y especialidades y desaparecen o envejecen otras, por lo que la oferta educativa tradicional, dirigida a formar perfiles profesionales estandarizados, se nos presenta como inadecuada e insuficiente ante el aumento de la demanda de formación profesional continua adaptada a las nuevas necesidades, y eso ha de generar por otra parte la aparición de nuevos profesionales, nuevas metodologías y nuevas ofertas.

Unos nuevos conocimientos , competencias y destrezas se hacen necesarios para afrontar las demandas de los cambios en el mundo del trabajo. Podríamos decir que son válidas para diferentes perfiles profesionales las siguientes: (Jover, D. 1989)

- . Capacidad de observación y de reaccionar delante de las eventualidades o imprevistos, incluso capacidad para “anticiparse” y saber prevenirlos.
- . Habilidad para operar con la abstracción. Hay una clara tendencia hacia un trabajo cada vez más abstracto utilizando indicaciones y lenguajes más que objetos materiales; lo que aumenta el papel de la formación permanente dentro de la empresa con el objetivo de que los trabajadores aprendan la habilidad de utilizar correctamente mediaciones abstractas.
- . Capacidad de pensar y razonar objetivamente los problemas, analizarlos críticamente , sintetizarlos y tomar decisiones al nivel que corresponda, para resolverlos.
- . Habilidades de comunicación a todos los niveles: oral , escrita y de comprensión de mensajes (mantener conversaciones telefónicas con fluidez y orden, sostener entrevistas con suficiente expresión verbal y gestual, uso correcto del lenguaje técnico, realizar composiciones y transmisiones para diferentes medios de comunicación, relacionarse correctamente con las demás, etc.), así como capacidad para saber acceder a la información.
- . Capacidad para interpretar datos, cambiar y relacionar diferentes informaciones para elaborar y emitir juicios.
- . Habilidades instrumentales (manejo de ordenadores, idiomas, ...)

Estos aspectos generales y competencias transversales necesarias en el mundo del trabajo han de formar parte de los objetivos de los programas de formación continua.

La formación profesional continua tiene por objetivo cubrir cuatro niveles “educativos”:

Iniciación : formación orientada a proporcionar conocimientos y destrezas de profesiones para facilitar la inserción laboral, pero sin una cualificación concreta para una ocupación.

Cualificación : formación orientada a personas sin cualificación con el propósito de proporcionarles conocimientos y destrezas suficientes para el desempeño de una ocupación.

Reconversión : formación orientada a trabajadores cualificados que, por haber perdido sus puestos de trabajo, necesitan formarse en una nueva profesión, ocupación u oficio.

Perfeccionamiento : formación orientada a la actualización y mejora de conocimientos profesionales de trabajadores cualificados, posibilitando una mayor competencia en su puesto de trabajo o su promoción a niveles superiores.

La formación profesional continua tiene un doble carácter: se trata de una acción formativa, pero al mismo tiempo es también una acción estratégica.

Como *acción estratégica* de las empresas y de la sociedad en general, sus objetivos son (Redondo, J. y Vidal, E., 1991):

- . Adaptación de las organizaciones al mercado
- . Flexibilidad de los procesos de producción
- . La obertura a nuevas formas de organización y nuevas condiciones de trabajo
- . Explotación de los resultados de la investigación y el desarrollo

Como *acción formativa*, sus objetivos se circunscriben al ámbito del “saber”, “saber hacer” y “saber ser”, las tres dimensiones de la pedagogía tecnológica, que encuentran su equivalente en:

- . La adquisición o perfeccionamiento de conocimientos, que permitan afrontar los avances producidos de cada puesto de trabajo.
- . La adquisición o perfeccionamiento de habilidades que permitan la realización progresiva de tareas de mayor complejidad y responsabilidad.
- . La adquisición de actitudes de actualización y mejora permanente de la preparación profesional y de la mejora personal.

Estos objetivos generales, a su vez, tienen una proyección en objetivos más específicos, tales como los que proponen Colom, Sarramona y Vázquez (1994):

- . conocer y dominar las exigencias del propio puesto de trabajo,
- . poseer un dominio extensivo de tal puesto que abarque la polivalencia y la multivalencia en la función,
- . estar capacitado para el diagnóstico y análisis de los problemas profesionales,
- . aprender a tomar decisiones para la solución optimizadora de los problemas en contextos de riesgo e incertidumbre,
- . utilizar adecuadamente los materiales, técnicas, etc, propios de la profesión o trabajo concreto,
- . tomar conciencia de los cambios científicos que hacen necesaria una transferencia de conocimientos tecnológicos,
- . predisponer favorablemente a la innovación como actitud básica para la formación permanente,
- . conocer y participar de la cultura de la organización, así como de los valores en los que está inserta,
- . aprender a descubrir y valorar los problemas humanos dentro de las organizaciones en términos corporativos, de comunicación y de responsabilidad solidaria,
- . aprender a aprender, a ser creativos, adecuarse a las innovaciones, base de las nuevas competencias y saberes necesarios,
-

En el marco de la competitividad tanto a nivel individual como de empresas como de países, la formación para el mundo laboral tiene la doble misión de formar para “ser competente” y formar para “ser competitivo” (Sarramona, 1994).

A nivel de conocimientos, formar para ser competente significa capacitar para realizar adecuadamente una actividad, actividad laboral, siendo la meta de la educación general y de la formación profesional, con independencia del contexto económico, político y social. A este nivel la formación se vincula con la perspectiva más técnico-instrumental de la ejecución de una actividad de acuerdo con unos parámetros de calidad preestablecidos. Pero no se trata únicamente de abarcar objetivos formativos relacionados con las acciones de carácter repetitivo vinculadas a una concepción meramente taylorista de la actividad laboral, sino de adquirir saberes de tipo procedimental, más complejos, que contemplan procesos dinámicos de acción aplicables a situaciones no idénticas, como resultado de una formación teórica que proporciona una interpretación formalizada, simbólica de la realidad, que ayuda a justificar la toma de decisiones en situaciones no previstas. Después será la contrastación directa con la práctica la que verificará el principio de eficacia consustancial con toda acción de calidad .

“La posesión de conocimientos teóricos y procedimentales constituyen los requisitos de formación para los trabajadores conscientes de su actuación que saben el porqué de sus acciones. (...) El principio que deberá regir será el de transferencia, con tal de que se puedan estudiar situaciones-tipo, pero fomentando siempre la comprensión posteriormente traducida en resolución de otras posibles situaciones o problemas” (Sarramona, 1994).

Por encima de los conocimientos teóricos-aplicativos se sitúan las actitudes, que son inseparables de todo trabajo competente y de calidad. Aunque con mayores dificultades, las actitudes también se pueden enseñar, aprender o modificar. El conjunto de actitudes deseable para ser competente se engloba bajo la genérica denominación de “compromiso personal” hacia la actividad laboral, convirtiendo a ésta en motivo de realización y satisfacción personal.

La formación para ser competitivo en el mundo laboral; en las empresas, organismos o países, se sitúa en un contexto socioeconómico donde existe competencia de mercado, donde los productos y servicios pueden ser comparados. Una formación específica en este campo abarcará igualmente conocimientos formalizados, habilidades y actitudes.

Según el mismo autor, a los conocimientos propios de los procesos laborales en acción, se añaden en este caso los específicamente vinculados a la rentabilidad, productos de la competencia, hábitos de los clientes, situación del mercado, perspectiva, etc. La eficacia no es aquí la norma de conducta sino la eficiencia. La técnica es la investigación, entendida como reflexión y mejora constante de la práctica, la innovación y la búsqueda de nuevas alternativas.

En el terreno de las actitudes, éstas están vinculadas a la innovación y creatividad, y en este sentido no se encuentran demasiado alejadas de las mismas que impulsan el desarrollo y la superación constante de uno mismo.

4. ACCIONES DE LA FPC

Las acciones de formación profesional continua, como toda acción de formación, son aquellas actividades formativas sujetas a un proceso de planificación, en el cual se definen los *objetivos*, se seleccionan los *contenidos*, las *metodologías*, los *medios de formación* y la *evaluación*.

En toda acción formativa, además, previamente a su proceso de planificación, se ha de tener presente, por un lado los usuarios a los que va dirigida, pues sus características, tanto generales como particulares, determinan en gran medida los elementos concretos de la planificación, y por otro las *necesidades de formación* de dichos usuarios o público.

El público adulto, es al que se dirige la formación profesional continua, determina que las acciones de la formación laboral se hallen sujetas a una serie de condiciones, las cuales podemos resumir en :

- . La formación ha de ser un acto voluntario.
- . Motivación por la formación, ya sea suscitada por el interés científico hacia el tema objeto de la formación o bien por el provecho profesional que le reportará.
- . Funcionalidad de la formación. Esta ha de servir para resolver los problemas laborales habituales.
- . Actividad frente a recepción pasiva de información.
- . La formación ha de responder a las expectativas del adulto

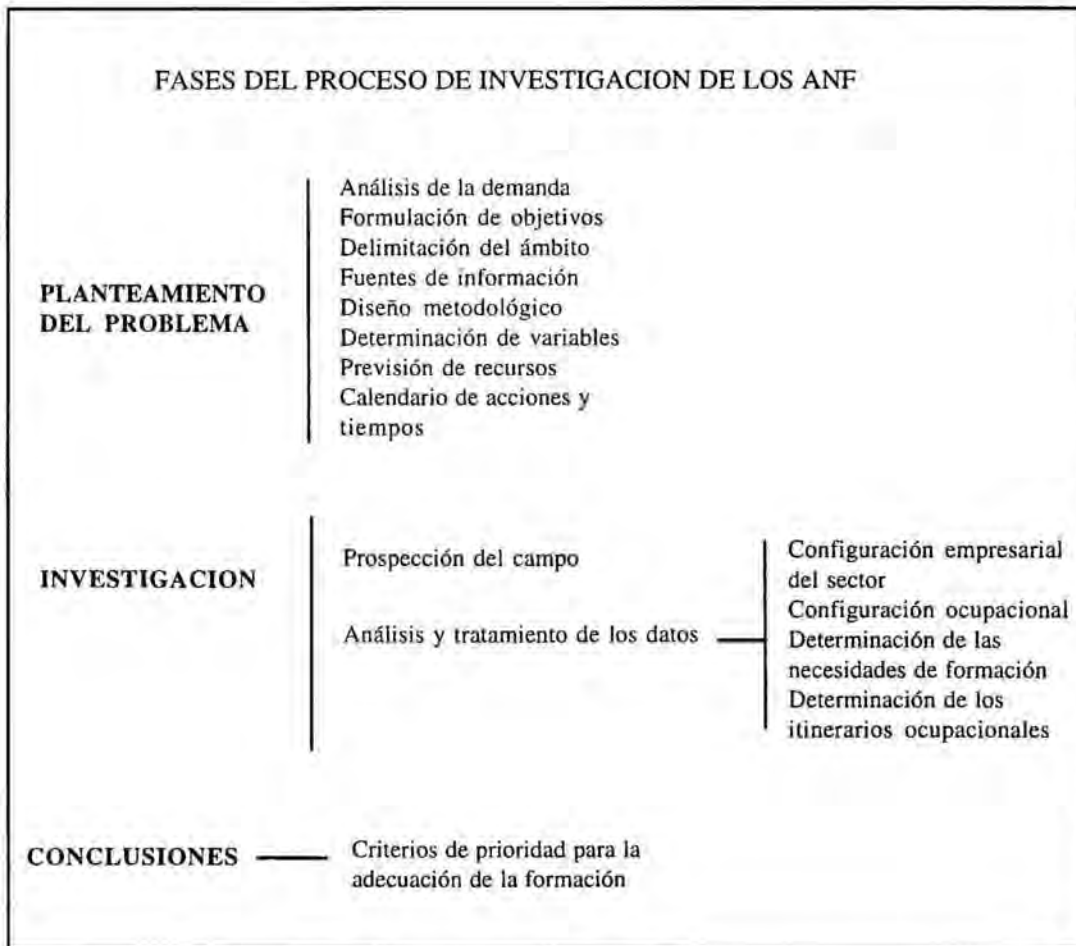
Estas condiciones influyen en la selección de los contenidos, las metodologías y los medios de formación por parte de los formadores y organizadores de la formación profesional de adultos. Los contenidos de carácter práctico han de primar sobre los teóricos, y han de estar directamente relacionados con la realidad laboral diaria, así mismo las metodologías deben ser sobre todo activas de manera que motiven e impliquen a los formandos en el proceso de formación, y los medios didácticos utilizados han de estar en consonancia con la estrategia metodológica escogida.

A continuación presentamos una definición y una clasificación esquematizada de cada uno de estos elementos de la formación: del análisis de necesidades de formación, de los contenidos, de las estrategias metodológicas, de los medios de formación y de la evaluación.

Análisis de necesidades de formación (ANF)

Las necesidades de formación son los “déficits objetivamente existentes entre la realidad de la actividad laboral y lo que sería deseable, déficits que son salvables mediante acciones de formación” (Kaufman, 1982 en Colom, Sarramona y Vázquez, 1994).

Para Le Boterf (1991), “las necesidades de formación no existen en sí”. Constituyen diferencias que hay que identificar y analizar en relación a las situaciones concretas o a los referenciales que las producen (disfunciones, proyectos, evolución de los oficios y de los contenidos de los empleos, cambios culturales, etc.).



Esquema simplificado de las fases del proceso de investigación según INEM en Blasco, B. y Fernández, M., 1994

TIPOS DE NECESIDADES (según Moroney, 1977)

- . Normativas: definidas por el experto
- . Percibidas: definidas por los individuos
- . Expresadas: definidas por la demanda de los clientes
- . Relativas: definidas al comparar con otras realidades existentes

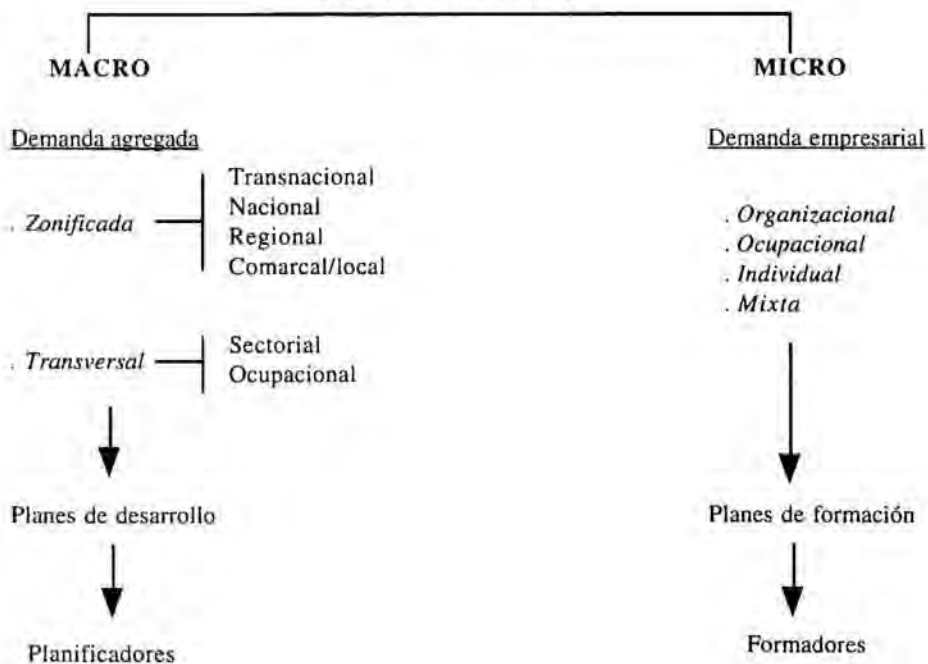
ACTIVIDADES DEL ANF

- . Detección: proceso de exploración y búsqueda de problemas existentes o potenciales
- . Identificación: diagnóstico de relaciones y problemas
- . Evaluación: priorización de las necesidades y posibles alternativas de solución (evaluación coste-beneficio)

MODELOS UTILIZADOS EN EL ANF

- . Descriptivos
- . Explicativos
- . Exploratorios
- . De intervención

NIVELES DE LOS ANF



METODOLOGIAS DE LOS ANF

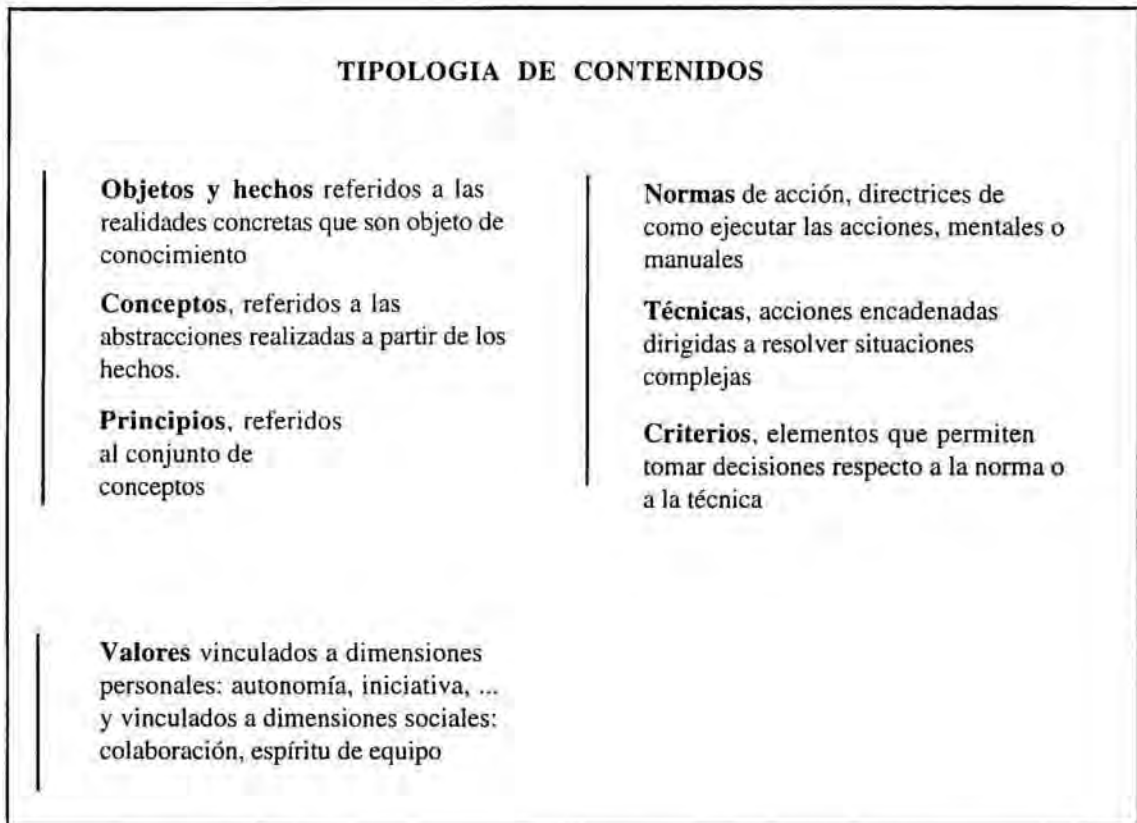
- . Entrevista
- . Cuestionario
- . Observación

TECNICAS DE LOS ANF

- . Instrumentos cuantitativos de análisis
- . Instrumentos gráficos de análisis
- . Instrumentos de análisis documentales
- . Instrumentos grupales de análisis
- . Instrumentos de análisis del trabajo
- . Instrumentos de análisis del entorno
- . Instrumentos de análisis de gestión

Contenidos

Relación de conocimientos y saberes que forman parte de la formación.



Cuadro simplificado de "Los contenidos de la formación" en Colom, Sarramona y Vázquez, 1994

Estrategias metodológicas

Conjunto de situaciones y actuaciones que se llevan a cabo durante el proceso de formación para conseguir que los destinatarios de tal formación alcancen los conocimientos, habilidades y actitudes previstas.

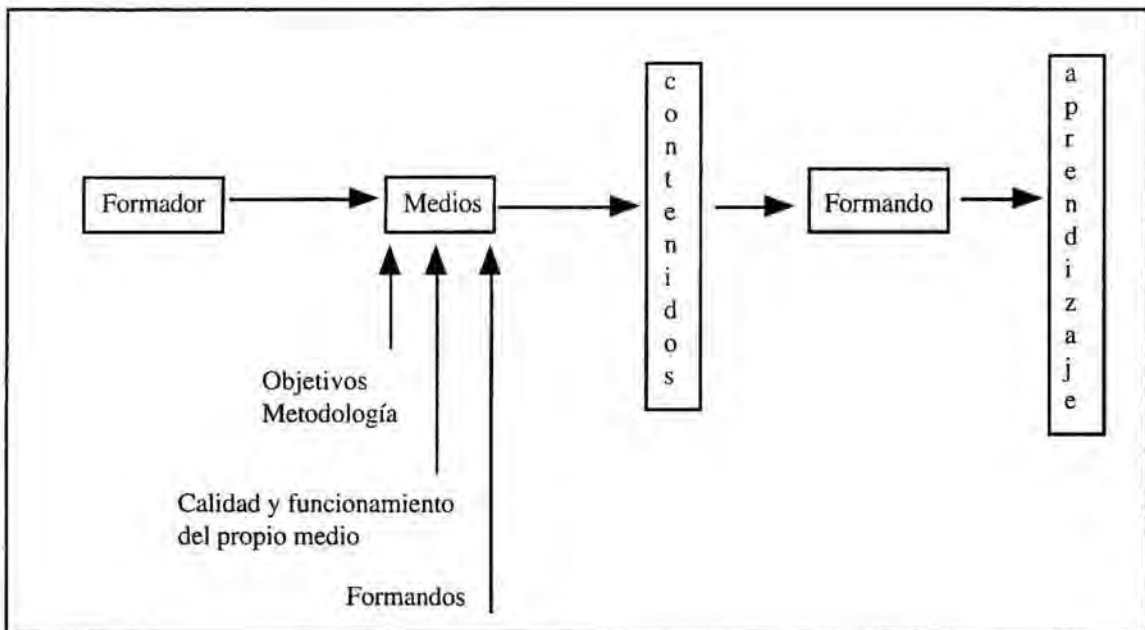
METODOLOGIAS	MODALIDAD	TECNICAS
METODOLOGIAS PRESENCIALES	EXPOSITIVAS Centradas en el experto	Disertación Exposición Presentación Demostración
	PARTICIPATIVAS Centradas en el grupo	Técnicas de debate Técnicas de dinámica de grupos Técnicas de simulación
	INDIVIDUALES Centradas en el sujeto	Prácticas
	MIXTAS Combinación de las tres anteriores	La técnica del caso Círculos de calidad
METODOLOGIAS NO PRESENCIALES	AUTOFORMACION	Enseñanza a distancia Lectura Técnicas informáticas Técnicas multimedia

Elaboración propia

Medios de formación

Son el conjunto de elementos materiales que sirven para instrumentar el proceso de enseñanza-aprendizaje, al vehicular los contenidos teóricos y prácticos de la formación.

El papel de los medios en formación viene dado por su carácter de facilitadores y estimuladores del aprendizaje. Son elementos activos del proceso de formación.



Modelo de integración de medios (modelo simplificado y modificado del propuesto por Colom, Sarramona y Vázquez, 1994)

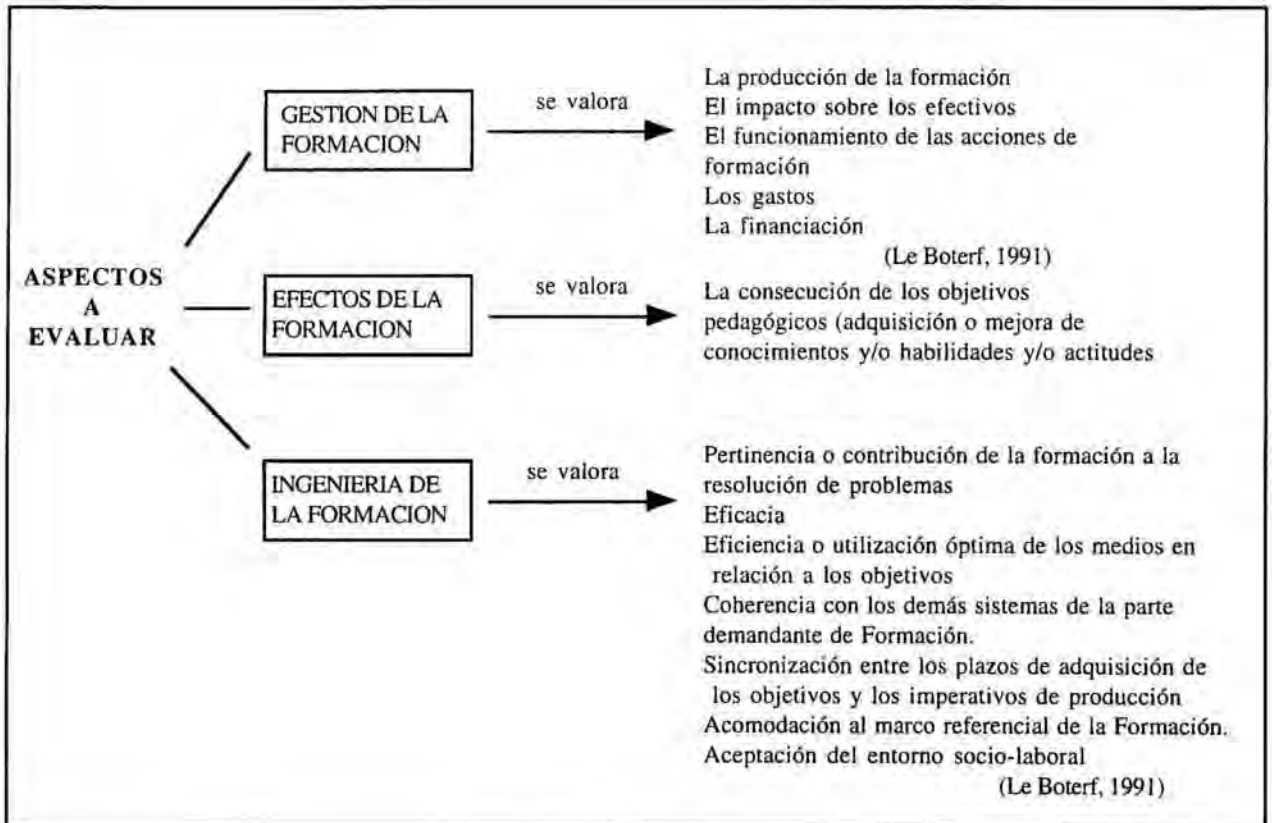
Clasificación de medios

MEDIOS EDUCATIVOS	
TEXTOS IMPRESOS	Libros: Revistas Guías didácticas
RECURSOS AUDIOVISUALES	Imagen fija (fotografías, transparencias, diapositivas) Imagen móvil (cine, video, TV) Sonido (radio, magnetófonos, discos, compactos, ..)
RECURSOS INFORMATICOS	EAO (dirigida, interactiva) Hypertexto Bases de datos Simulaciones Sistemas expertos Telemática
RECURSOS MULTIMEDIA	Videodisco interactivo CD-ROM interactivo CDI (disco compacto interactivo) Realidad virtual
MAQUETAS DIDACTICAS	Objetos reales Modelos Simuladores

Elaboración propia

La evaluación

La evaluación es un proceso descriptivo y/o explicativo, realizado mediante diversas técnicas (entrevistas, cuestionarios, tests, observación directa, etc.), que permite obtener información sobre diferentes aspectos de los resultados de las acciones formativas, y cuya finalidad es la de poder tomar decisiones.



Esquema de los indicadores de la evaluación y seguimiento de la Formación (Echeverría, B., 1993)

5. NIVELES DE LA FPC

Bajo el concepto de formación laboral o para el trabajo se agrupan términos como: formación ocupacional, formación continua, reciclaje y capacitación profesional, formación en la empresa, ... Pero tal vez las terminologías más empleadas sean la de Formación Ocupacional (sólo en nuestro país) y la de Formación Profesional Continua, pues el resto quedan de alguna manera incluidas en estas dos. Además entre ellas existe cierta confusión y a menudo un uso indiscriminado de las mismas. Podemos decir que existen tres tendencias a la hora de asimilar un término u otro al hecho de la formación laboral. Estas son:

1. El uso del concepto de Formación Ocupacional para designar el conjunto de las iniciativas en materia de formación relacionadas con el mundo laboral. La Formación Ocupacional así entendida, cumple básicamente dos funciones :
 - . Ser un instrumento en favor de las políticas de promoción de empleo.
 - . Ser la formación continua de la fuerza laboral. La Formación Profesional Continua es un aspecto de la Formación Ocupacional.

Esta concepción es refrendada por el Acuerdo Nacional de Formación Continua en España (ver cuadro Sistema de Formación Español).

2. El empleo de dos términos para designar aspectos diferentes de una misma realidad, la formación para el mundo del trabajo:
 - . Formación Profesional Continua, dirigida a la población activa y que desarrollan las empresas y centros privados de formación.
 - . Formación Ocupacional, dirigida principalmente a la población parada o con problemas laborales, así como a jóvenes que se incorporan al mundo del trabajo por primera vez, y llevada a cabo por la Administración Pública
3. El concepto de Formación Profesional Continua para designar a todas las acciones emprendidas en favor de la formación laboral, entre las que se pueden distinguir las llevadas a cabo a nivel privado o empresarial y las realizadas a nivel oficial por la Administración Pública.

Esta última es la tendencia terminológica seguida en Europa y por la que hemos optado en este trabajo.

El término de Formación Ocupacional (FO) fue acuñado en nuestro país hace unos años para designar un tipo de formación (no reglada) que servía para ocupar un puesto de trabajo determinado , hecho que no parecía conseguir la Formación Profesional Reglada.

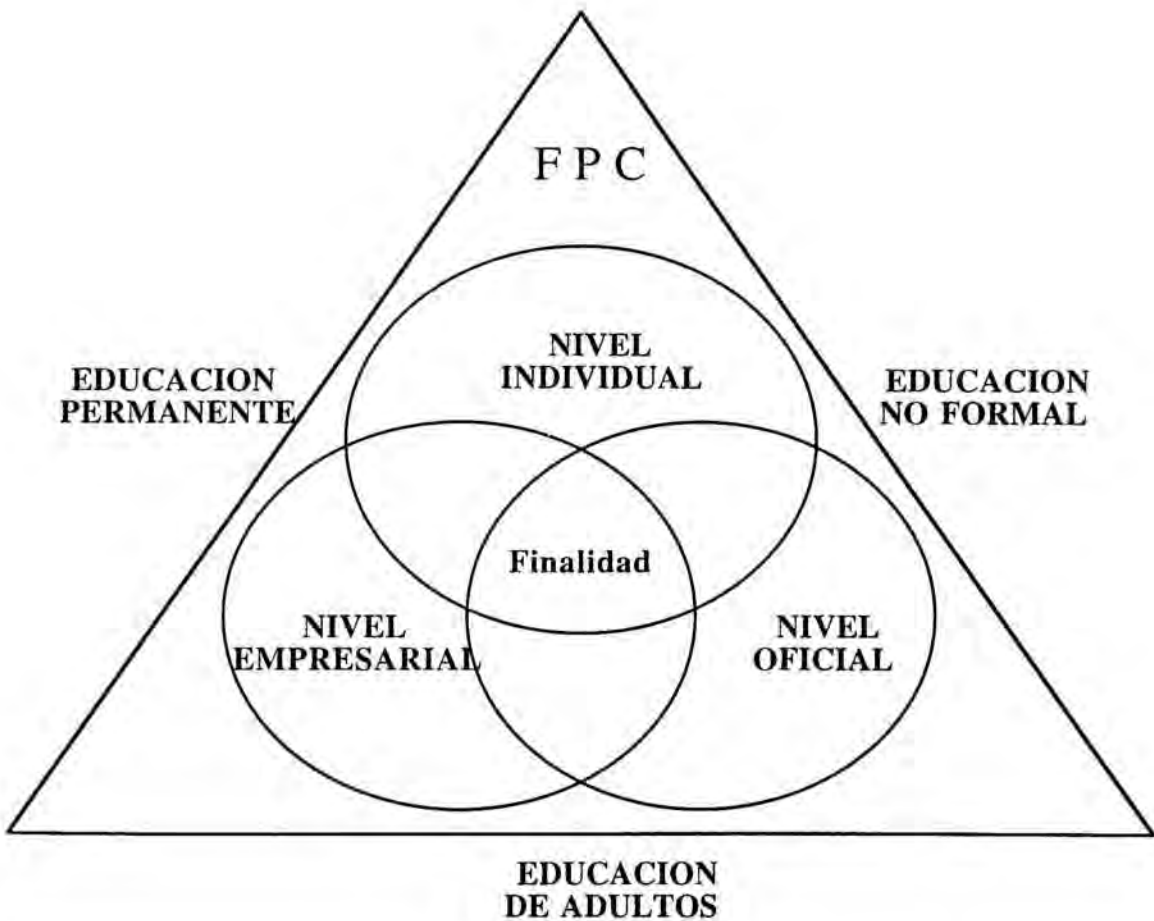
La Unidad de análisis Ocupacional del Instituto Nacional de Empleo (1988) define la Formación Ocupacional como “Sistema de capacitación profesional adaptado a las necesidades de trabajo y a la política de empleo que prepara a los trabajadores, (ocupados o no) y a personas mayores de 16 años para el ejercicio de una ocupación, a través de un modelo de enseñanza eminentemente práctico y de corta duración”.

Pero actualmente, la reforma de la Formación Profesional por un lado, que mejora sus competencias, acercándose cada vez a las necesidades laborales actuales, y la crisis económica por otro, que impide el cumplimiento de los objetivos de inserción laboral de la Formación Ocupacional, hacen que ésta pierda en cierto modo su sentido de “ocupacional”, sentido y finalidad para la que fue creada. Estos hechos, junto con la inexistencia del concepto a nivel europeo, hacen pensar a la larga, en una posible desaparición del término (O. Homs, 1994). O como afirma Ferrández, A. (1995) “ya es hora que se unifique el *maremagnum* terminológico y se acuñe el término Formación Profesional (para todo tipo de formación para el trabajo), aunque en su momento se especifique el nivel de cualificación de que se trata”.

Por tanto, nosotros consideramos que en la Formación Profesional Continua se pueden distinguir, al menos, tres ámbitos de desarrollo o niveles: el empresarial y oficial ya mencionado y un tercero, individual, del que escasamente se habla, principalmente por la dificultad que conlleva su estudio. Grünwald y Sauter (1990) proponen esta descripción de FPC, referida a la antigua República Federal Alemana, para realizar análisis comparativos entre países, la cual puede ser ampliable al resto de Estados Comunitarios.

- . Nivel empresarial : formación continua que se produce en el marco de las propias organizaciones empresariales y en los centros privados de formación.
- . Nivel oficial: formación continua que recibe el apoyo , tanto legal como financiero de la Administración Pública y se lleva a cabo en centros dependientes o colaboradores de ésta.
- . Nivel individual: formación continua que voluntariamente, y al margen de cualquier organización, realizan las personas adultas.

Los tres niveles suelen presentar interrelaciones de objetivos, acciones y sobre todo de financiación. Pero nuestro objetivo, al optar por este análisis sectorial de la FPC, no es estudiar dichas interrelaciones, sino los sectores a los que se refiere, los cuales representamos gráficamente a continuación y describiremos seguidamente. Según los objetivos de nuestro trabajo, nos centraremos principalmente en el estudio de los dos niveles primeros, la formación continua a nivel empresarial y a nivel oficial.



Niveles de la Formación Profesional Continua. Esquema modificado del propuesto por Grünewald y Sauter (1990)

Cada nivel ha desarrollado sus propias estrategias y posee características y objetivos diferentes, aunque todos tienen una finalidad común: capacitar a las personas adultas para la vida profesional y a las organizaciones para ser más eficaces y competitivas.

5.1. La formación continua a nivel empresarial

La formación continua juega un importante papel en el entorno empresarial. Si el capital humano de las organizaciones ha de ser la fuente de desarrollo y competitividad de las empresas, uno de los elementos clave más importantes de sus estrategias ha de ser la formación de su personal, como medida de desarrollo de todas sus potencialidades. Se habla, incluso, de la empresa como medio de formación.

Un nuevo y más completo *concepto de empresa* se está configurando que añade a la idea de empresa como organismo de producción que persigue unos fines económicos, una dimensión humana y social. Así, Castanyer (1989) la define como organismo de producción, comunidad de trabajo y célula económico-social, combinación de tres aspectos, que dan como resultado un sistema organizacional complejo, cuyo funcionamiento depende del correcto desarrollo e interrelación de todos sus elementos internos (financieros, técnicos, productivos, humanos, etc.) dentro de un entorno social más amplio, a cuyo desarrollo la empresa también ha de contribuir.

En sintonía con el anterior concepto de empresa lo está el *concepto de formación en la empresa* al que se refiere Peña (1990) "...la formación es el incremento del potencial de la empresa a través del perfeccionamiento profesional y humano de los individuos que la forman".

La definición de Riesgo (1983) se centra más globalmente en el individuo, entendiendo que la formación es "el medio de desarrollar sus conocimientos, actitudes y en definitiva, su personalidad. Resultado de ello será la mejora de la empresa misma a través de la mejora de sus respectivos miembros".

La dimensión humana del concepto de empresa es necesaria para que la formación se desarrolle adecuadamente dentro de su ámbito, como lo es igualmente la existencia de lo que se denomina una *cultura empresarial* adecuada. El concepto de Cultura de Empresa puede concebirse como el conjunto de valores, normas y máximas de actuación de los miembros de una organización; es el marco climático en el que se produce el desarrollo y crecimiento de una empresa.

Colom, Sarramona y Vázquez (1994), tras una reflexión filosófica del concepto de cultura empresarial y después de revisar algunas definiciones ("directrices y valores compartidos" para Peters y Waterman, 1988, "cohesión de valores, mitos, personas y símbolos" para Deal y Kenedy, 1982, "valores y reglas no escritas" para Uttal, 1982 "espíritu comunitario que cohesionaba y define una empresa" para el Business Week, ...) describen el hecho cultural de una empresa desde una perspectiva tridimensional:

- . dimensión axiológica (normas y valores dominantes en la empresa, tales como la calidad, la innovación, el servicio al cliente, etc.);
 - . dimensión humana (costumbres y comportamientos de los individuos, tales como el lenguaje utilizado, los rituales, la conducta o los sistemas de relación.);
 - . dimensión física (espacio físico, instrumentación y tecnología empleada).
- Y todo ello en una relación de feedback con el entorno contingente.

Una cultura empresarial que promueva el desarrollo adecuado de la formación, es aquella que conciba la formación como una parte inherente a ella, capaz de fomentar el desarrollo personal de la organización, impulsar procesos de innovación y en definitiva lograr la calidad total o *excelencia*, que le permita la adaptación eficaz a un entorno siempre en mutación.

Hemos hablado de la formación como valor estratégico de las empresas para su competitividad. Pues bien, el concepto de cultura de empresa y de excelencia parten de un discurso humanista, que recoge ampliamente la importancia del factor humano en las empresas, el cual habíamos considerado fuente principal de la competencia en las organizaciones empresariales.

Además de un concepto humanista de empresa y de una cultura empresarial adecuada, la formación necesita contar con una *planificación integrada* de ella misma en el marco global de la planificación corporativa. Ello implica que la formación ha de formar parte de los objetivos estratégicos de la empresa. El plan de formación ha de ser una parte del plan estratégico, y la dirección al más alto nivel tiene que estar implicada, circunstancia que en pocas empresas se produce. Baste observar el estatus del departamento de formación en el organigrama de la empresa: según palabras de Buckley (1991), “normalmente se sitúa en un recuadro alejado de las principales funciones operativas y a menudo lo comparte con otra función en el área general de personal. Además, el nivel del director de formación no se equipara casi nunca con el de otros directores con los que tiene que planificar y negociar los recursos. Es poco frecuente, por ejemplo, encontrar una junta directiva en la que esté presente”.

Cuando la formación es concebida como una estrategia de empresa, no sólo favorece la competitividad de ésta, también su coordinación, al tiempo que se configura como herramienta de comunicación interna capaz de promover el desarrollo de los individuos, así como estimular la participación y la motivación de los mismos.

Una formación adecuada es finalmente aquella que se apoya en una serie de *principios psicopedagógicos* (Colom, Sarramona y Vázquez, 1994) que faciliten su planificación, como son: el principio de experiencia previa (cultural, social, profesional, ..); los principios del aprendizaje adulto; los principios de la autoactividad y de la acción autocontrolada; el principio del

aprendizaje abierto y el principio de la motivación del adulto. La Pedagogía, y sus principios fundamentales, han de orientar necesariamente la formación empresarial, y en general toda la formación continua. A este respecto, Font e Imbernon (1991) señalan que “se está produciendo un acercamiento entre la formación en la empresa y la pedagogía, ya que ésta última permitirá una planificación, ejecución y evaluación con más reflexión y coherencia, aprovechando de manera más adecuada los recursos humanos y materiales y consiguiendo los objetivos finales”.

Necesidades y objetivos de la formación en la empresa

La formación en la empresa es lógicamente necesaria, y lo es tanto en el aspecto de los conocimientos como en el caso de las actitudes. El aprendizaje, la puesta al día o el perfeccionamiento de cualquier oficio o puesto de trabajo, son tan necesarios como una adecuada actitud de las personas de la organización que ocupan dichos puestos, que les permita hacer lo que se espera de ellas: además de la realización de las tareas que le son propias, pertenecer a un grupo de trabajo, formular y aceptar objetivos y adaptarse a las situaciones de cambio.

Riesgo Méndez (1983) afirma, a este respecto, “en el fondo de todos los males que afectan a las empresas, late una deficiente formación del personal, deficiente en el campo profesional y deficiente en el aspecto humano, deficiente en los mandos y deficiente en los subordinados”.

Por otro lado, los factores que originan esta doble necesidad de formación en las empresas son de naturaleza tanto externa como interna a la propia organización (Font e Imbernon, 1991).

Entre los *factores de naturaleza externa* podríamos destacar:

- . la competitividad y la lucha por la calidad total
- . los cambios constantes del entorno social y tecnológico
- . la desaparición de las fronteras políticas y económicas, las continuas fusiones y absorciones de empresas, con los cambios de cultura corporativa que ello comporta

Los *factores de orden interno* vienen determinados fundamentalmente por:

- . la introducción de nuevos productos y/o tecnologías
- . los problemas de motivación y rendimiento
- . la promoción vertical y horizontal, aumento de la eficacia personal o de la influencia social

Para Colom (1994) las necesidades de formación en el mundo del trabajo derivan de tres determinantes fundamentalmente:

1. “La adopción, en la producción y en la gestión, de las nuevas tecnologías”

Las tecnologías se adoptan en el mundo del trabajo para: mejorar todas las circunstancias relacionadas con la producción y la disminución de costes, para encontrar sistemas de gestión y de dirección más eficaces, para adecuarse a las innovaciones y contingencias externas (cambios, competencia, ...), creando innovaciones propias mediante programas de investigación y desarrollo.

El cambio tecnológico implica no sólo formación en el mundo del trabajo, sino un cambio estratégico de las empresas, que no sólo piden información sobre contenidos propios de los aparatos nuevos que se han de manejar, sino lo que se entiende en educación por formación, en un sentido más amplio.

De la implantación de las nuevas tecnologías se derivan unas necesidades de formación vinculadas con el aprendizaje operativo y funcional de nuevos mecanismos y otras tareas que surgen en relación a esta utilización (nuevos tipos de control, previsiones de nuevo riesgo, controles de calidad, utilización de nuevos registros y elementos auxiliares, etc.). Nuevas formas de gestión y su instrumentalización, que inciden sobre los cuadros medios y los directivos.

2. “La necesidad del cambio para hacer frente a la contingencia actual”

Plantear una empresa adaptada a los cambios implica adoptar modelos flexibles de organización interna así como una política externa pendiente del entorno. El cambio afecta a todas las variables de la empresa, por lo que para continuar con el éxito de su propio desarrollo, requerirá iniciar su proceso de cambio. La empresa ha de estar en posesión de ir cambiando, reconduciendo sus políticas de acuerdo con las contingencias y nuevas incidencias que pueda recibir; adaptarse implica flexibilidad, discontinuidad, capacidad de innovar continuamente, significa plantear un nuevo tipo de empresa, un nuevo modelo, una nueva cultura empresarial, la cultura del cambio (ideas de innovación, progreso, adecuación al medio cambiante). Lo que implica dotar al mundo del trabajo de planteamientos más críticos, de relaciones más igualitarias y más flexibilidad en cualquiera de sus niveles

¿Como se consigue esta nueva cultura empresarial? Mediante la formación, que hace que se integren las nuevas ideas y los nuevos procesos tecnológicos-productivos. Cambios de actitudes, de valores, y de formas de hacer y pensar. Sólo el cambio de las personas puede cambiar la empresa. La formación constante en el mundo del trabajo, por lo tanto, asegura la evolución, el dinamismo y la adaptabilidad al cambio.

Formación y cambio son a la vez efecto y consecuencia. El cambio se desarrolla mediante la formación y ésta origina el cambio.

De la implantación del cambio surgen necesidades y formación vinculadas a las actitudes, tal como el cambio de actitudes, la adopción de nuevos valores, formas más significadas de participación en el trabajo (formación de equipos o grupos de trabajo), aprendizaje para tomar decisiones, asunción de roles multifuncionales, etc.

3. “La búsqueda de calidad total o excelencia”

Para hacer frente a los retos que hoy en día se le plantean a la empresa, es necesario presentar productos de calidad, pero esta calidad no se entiende hoy sólo como la calidad del producto final, sino la calidad de la totalidad de procesos que se desarrollan en el sí de la empresa. La calidad total o excelencia implica un tipo de gestión orientada a obtener la calidad en cualquier nivel de decisión (Sasser, 1983), o sea en una empresa excelente todos sus miembros han de participar de la calidad en todos los actos y procesos que desarrollen.

En el fondo, el tema de la calidad implica acción que forzosamente conduce a nuevos conceptos en el mundo del trabajo: cambio, gestión participativa, confianza en el capital humano, creación de nuevos climas asentados en la confianza, en la motivación mediante la satisfacción en el trabajo, un espíritu de equipo y de colaboración, búsqueda de la perfección en todos los procesos y acciones, etc. implica una formación permanente y continua.

La formación en la empresa es necesaria para conseguir sus objetivos de calidad, se centra no sólo en los conocimientos del personal, sino en la reconversión de valores humanos, en la calidad humana, porque la excelencia se consigue con personas excelentes.

De la búsqueda de la excelencia surge la necesidad de una formación integral que se centraría en planes de investigación y desarrollo del conocimiento de la tecnología, en consecuencia desarrollo de la creatividad y aspectos tales como:

- . conseguir a cualquier nivel ser fuente de innovación
- . asumir motivaciones asentadas en la propia realización como persona
- . tener autonomía y responsabilidad en el trabajo
- . asumir conductas propias de la autogestión así como valores de planteamientos éticos, que hacen del trabajador una persona integralmente excelente

Las necesidades son la fuente justificativa de las acciones de formación , pues permiten delimitar las metas y propósitos de dicha formación. Traducir las necesidades en objetivos de formación constituye una tarea del profesional de la formación, que pasa por la determinación del conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permitirán dar respuesta a las necesidades indicadas, y ello en la doble perspectiva personal y colectiva (Gimenez 1989). Pues los objetivos de la formación varían según la perspectiva en la que nos situemos: la de la organización o la de los empleados, y a su vez dentro de éstos, también pueden variar en función de los diversos colectivos y categorías profesionales de los mismos.

A este respecto un estudio del CIREM (1991) afirma que “ observa que las necesidades de formación afectan de diferente forma a los distintos colectivos de la empresa. Según cual sea la función ejercida por el trabajador, la formación tendrá unos objetivos y contenidos diferentes”.

Desde la perspectiva del empresario, la formación no es un objetivo de la empresa, sino un buen instrumento para conseguir los propósitos de la organización. Por ello se sitúa entre las primeras prioridades tanto de la empresa como de la gestión de los recursos humanos (J.M. Boronat, 1992). “Así, la empresa prioriza aquellos elementos de su organización que considera que ocupan un lugar relevante para conseguir un aumento de la competitividad” (CIREM, 1991).

Para los empleados los objetivos de la formación se encuentran ligados a la promoción, la mejora profesional y la realización personal. Las personas no trabajan sólo por unas contraprestaciones establecidas en un rígido sistema de incentivos. La satisfacción obtenida de un proceso de aprendizaje continuo, y el establecimiento de cauces por los que dar salida al espíritu de superación, se convierten en contrapartidas que el trabajador valora positivamente.

La finalidad de una adecuada política de formación es aquella que logre una armonía entre los objetivos de ambas partes. Tal y como afirma Rodríguez Porras (en Font,1994), “si la Formación ha de servir a los objetivos de la empresa, tendrá que estar suficientemente anexa, por un lado, con la estrategia de la empresa, pero por otro, a nivel más concreto, con las necesidades de formación de los empleados”. La empresa ha de beneficiarse de la formación mediante una mejora productiva y económica , pero también ha de procurar desde una perspectiva psicosocial, la unidad de puntos de vista y de objetivos de todos los componentes de la empresa, creando un adecuado clima social que determinará el nivel de adhesión del personal y de cohesión interna de la empresa. “Y es un hecho comprobado que son las empresas y comunidades que han seguido un mayor grado de cohesión interna las que se desenvuelven con mayor éxito en el mundo moderno” (Castanyer, 1989).

Para Carmen Sebastián la formación ha de compartir objetivos con la estrategia general de la empresa, constituyéndose así en un vehículo para la consecución de éstos La misma autora identifica diez factores de éxito en la misión de la formación en la empresa :

- . Establecer con claridad la misión e identidad de la formación en la empresa
- . Investigar las características y problemas de la formación en la empresa
- . Determinar el objetivo e involucrar a los participantes clave de forma sistemática y continua
- . Determinar los programas prioritarios y establecer jerarquías en dichos programas
- . Vender y negociar dichos programas e ideas
- . Ejecutar y dirigir los programas
- . Hacer un seguimiento de las ejecuciones y de los resultados

- . Identificar los éxitos y estandarizarlos
- . Identificar los fracasos y emprender planes de acción para su corrección
- . Ir estableciendo sistemáticamente la fusión de la misión de la formación en la misión de la empresa.

Pero tal vez el objetivo general y más importante de la formación en la empresa sea ayudar a ésta a conseguir la excelencia. El logro de la excelencia requiere planteamientos formativos que adquieren una nueva dimensión al centrarse en la persona, y se revelan como un verdadero proceso educativo, y no solamente informativo. Así, formar no será simplemente transmitir conocimientos para adaptarse a la innovación tecnológica, sino que “deberá entenderse como enriquecimiento y crecimiento de lo que significa ser persona” (Colom, Sarramona y Vázquez, 1994). La formación entonces deberá perseguir los siguientes objetivos:

- . Procurar unas adecuadas relaciones interpersonales
- . Formar en los aspectos de la comunicación, la coordinación, la delegación y la colaboración
- . Promover el cambio de actitudes
- . Propiciar la participación y un clima de confianza
- . Conseguir la implicación de los directivos en el proceso de cambio
- . Perseguir la realización personal y profesional
- . Desarrollar la capacidad de autogestión, de autoaprendizaje y de creatividad

La formación en la empresa, en definitiva, ha de perseguir la calidad total o excelencia a nivel del conjunto de toda la organización y de manera especial la *excelencia humana*, centrando sus objetivos no sólo en el logro del saber hacer, sino también y sobre todo en el de saber ser.

Tendencias principales de la formación en la empresa

La formación en la empresa ha experimentado durante las últimas décadas una evolución, tanto en lo que respecta a los planteamientos teóricos como a los métodos de aplicación.

Las políticas de contratación de personal en los años sesenta, para hacer frente a la expansión económica, partían de niveles de educación general muy bajos, sin formación profesional, adquiriéndose la cualificación directamente a partir de la experiencia, y siendo considerados como factor de promoción, criterios de antigüedad y adhesión a la empresa (Oriol Homs, 1991). En este periodo se crean estructuras de formación sólo en las grandes empresas,

imperando modelos de centros al estilo de los de la formación profesional reglada, que dan respuesta a las necesidades de adiestramiento en los niveles más bajos, y el resto de necesidades puntuales de formación se dirige hacia la oferta de cursos estándar externos.

Este modelo entra en crisis a partir de los años setenta, con el primer periodo de reorganización de la economía española, imponiéndose a partir de entonces un nuevo modelo que implica políticas de contratación más selectivas y exigentes con los niveles de formación general y profesional, utilizando la formación continua como elemento de cualificación en lugar de la experiencia, y la competencia como criterio de promoción vertical y/u horizontal (en una primera fase se generaliza la tendencia a deshacerse de la mano de obra poco cualificada para incorporar personal ya preparado surgido de las nuevas generaciones). Es en el marco de este nuevo modelo de gestión de personal donde se produce un incremento importante de las necesidades de formación en las empresas y un desarrollo del concepto de formación como factor de competitividad, generalizable a todos los países industrializados. Pero es a partir de los años ochenta que comienzan a desarrollarse verdaderas políticas de formación en las organizaciones, constatándose al mismo tiempo diferentes enfoques culturales y tendencias, que las podemos resumir desde los siguientes aspectos:

Desde el aspecto económico

El criterio de rentabilidad de la formación da origen a dos concepciones sobre la misma en las empresas:

- . La formación como gasto
- . La formación como inversión.

Aunque se habla cada vez más de la tendencia por parte de las empresas a considerar la formación como una fuente de inversión que las convierta en más competitivas dentro de su mercado, lo cierto es que aún la tendencia más común es la de considerarla como un gasto importante al cual, un gran número de organizaciones afirman no poder hacer frente en toda su dimensión.

Como apunta Font (1994), “la formación tendrá un papel clave en el futuro de las empresas siempre que sea capaz de demostrar su rentabilidad y su aportación a los resultados finales de las organizaciones empresariales”.

Los criterios de rentabilidad siempre están presentes en cualquier tipo de intervención formativa, y representan al mismo tiempo una de las grandes dificultades con las que se encuentra la formación para ser incorporada al conjunto global de las actividades de una

empresa, pues lo realmente cierto es, que si bien casi todo el mundo admite su necesidad, demostrar su rentabilidad es más difícil.

Desde el aspecto del individuo

Bajo esta perspectiva encontramos dos enfoques:

- . La humanista, que apuesta por el desarrollo e incremento de la competencia humana del individuo.
- . La tecnicista, cuyo objetivo es la adaptación o ajuste hombre-puesto de trabajo.

La humanista pone al individuo en el centro de la preocupación de la empresa, y anima a todo acto de formación, sin que ello se oponga a que simultáneamente la empresa resulte beneficiada. Las personas han de ser objeto de una especial atención en todo cuanto contribuya a mejorarlas, a perfeccionarlas y a elevar el nivel de satisfacción en su trabajo, satisfacción que es causa al mismo tiempo de la mejora en la productividad de la empresa. Como afirma Riesgo (1983) “la economía se pone al servicio del hombre”, o como dice Giscard (1963) “la formación implica toda una filosofía del hombre. La formación es el proceso de realización del hombre del futuro, en una sociedad y en un Universo de valores que también se hallan en el futuro” (en Riesgo, 1983).

La tendencia tecnicista, por el contrario, pone su énfasis en la especialización. Para las empresas que siguen esta corriente la formación consiste únicamente en poner al trabajador en condiciones de ejecutar con la mayor perfección su cometido profesional.

Desde el aspecto de los conocimientos

Desde este aspecto pueden distinguirse dos tendencias: (Piera, 1988)

- . Generalista
- . Académica

La primera subraya la importancia de la formación general, destacando las actitudes y conocimientos generales, así como la disposición y adaptabilidad como claves del éxito.

La segunda se preocupa más por el fuerte grado de especificidad de las cualificaciones necesarias en el seno de las empresas, optando por las titulaciones concretas, cursos y seminarios a medida.

A partir de este diagnóstico el mismo autor afirma que se está configurando una cierta tendencia a desplazar la formación, desde la escuela a la empresa, asignando a aquella una

mayor preocupación por las características personales, mientras que la empresa se preocupa más por la formación específica.

Desde el aspecto temporal

En este sentido cabe destacar dos tendencias: (Peña, 1990)

- . Formación remedial, cuya finalidad es cubrir necesidades formativas presentes.
- . Formación previsional, cuya finalidad es cubrir necesidades formativas futuras.

La primera hace referencia a las acciones emprendidas en determinados momentos para hacer frente a vacíos de formación concretos. Se trata de acciones remediales que están en función de las necesidades actuales, sin que exista ningún plan preestablecido. En cuanto a las necesidades futuras, implican una planificación a medio y a largo plazo. Son acciones previsionales que pretenden detectar posibles exigencias futuras de la organización, para contribuir a su desarrollo completo.

Desde el aspecto organizativo

En relación a las tareas de formación, las empresas se organizan en base al nivel de desarrollo que han conseguido de éstas. Este nivel de desarrollo da lugar a dos tendencias:

- . Prescindir de servicio de formación
- . Incorporar un servicio de formación interna y/o externa a la organización

La tendencia organizativa de la formación interna se produce en las grandes empresas y en algunas medianas, principalmente del sector industrial y de servicios.

En estas empresas, aunque la formación sea un estamento autónomo o dependa jerárquicamente de otro, siempre está relacionada funcionalmente con el resto.

El grado de desarrollo de la formación de estas organizaciones puede variar de unas a otras, desde las que asumen plenamente todo el proceso formativo, hasta las que lo asumen sólo en su parte de gestión, contratándose una gran parte de las actividades formativas al exterior. Se trata de necesidades de formación que no pueden ser cubiertas por la propia empresa, por lo que necesariamente aquella ha de recurrir a empresas de formación ajenas a la organización, es decir a las compañías consultoras. Parece ser que ésta es la tendencia más común seguida por las empresas.

El servicio de formación puede organizarse en el seno de la empresa e interrelacionarse en el organigrama con el resto de departamentos de diferentes maneras. “ Todo depende de las necesidades de la organización, de sus finalidades, características o, en definitiva, de la situación evolutiva en que se encuentre” (Viladot, 1992).

Las empresas que llevan a cabo formación externa, independientemente de que realicen o no formación interna, son empresas grandes, nacionales o multinacionales, cuyas acciones formativas externas tienen por objetivo promocionar la empresa con cursos gratuitos sobre sus productos o efectuar un servicio postventa sobre el conocimiento de los mismos ; y empresas de consultoría cuyo producto es precisamente la formación. La tendencia hasta ahora por parte de estas últimas era la de ofertar cursos estándar disponibles en cualquier momento y para cualquier empresa y sector. Sin embargo las nuevas tendencias que se imponen en este tipo de organizaciones pasan por una reconversión tanto en sus planteamientos comerciales como en los sistemas formativos; tendencias que a su vez vienen marcadas por las exigencias que últimamente plantean los responsables de formación de empresas que solicitan estos servicios, las cuales Rubio, A.(1994) concreta de la siguiente forma:

- . Acciones formativas adaptadas al mercado donde opera cada compañía, no productos estandarizados.
- . Planes formativos a medio y largo plazo (tres o cinco años), no acciones aisladas.
- . Contenidos con aplicación práctica inmediata, no teoriedades vacías de pragmatismo.
- . Innovación y desarrollo de grandes sistemas de trabajo.
- . Utilización de medios de apoyo y tecnología novedosa.
- . Formadores con un sistema de preparación actualizado.
- . Conocimiento del colectivo, compañía y sector donde se desarrolla la acción de formación.
- . Gran nivel de detalle y profundización en el mensaje emitido.
- . Compromiso en el seguimiento de la formación.

Como indica el mismo autor “las empresas están asumiendo el papel de la formación como elemento de desarrollo y consolidación del papel de la organización en el mercado. Por eso, los responsables del área de formación están afinando cada vez más en los paquetes formativos que demandan a las empresas especializadas. Así la exigencia tiende a orientarse hacia acciones a medio y largo plazo, no a actividades puntuales y aisladas. Igualmente se hace preciso para los consultores un profundo conocimiento no sólo de las empresas, sino también del sector y del mercado en el que desarrollen sus actividades”.

En este tipo de empresas es especialmente importante la cuestión del *márketing* de la formación, aunque existe una tendencia a considerar a éste, importante también a nivel interno de la organización.

Las empresas que prescinden del servicio de formación son las PYME, y en algún caso aislado la gran empresa.

Estas empresas resuelven la tarea de contratar personal suficientemente preparado en los procesos de selección. Ahora bien, ello no quiere decir que en un momento dado se invierta en formación ante necesidades improporables, formación que suele contratarse al exterior.

Sin embargo para las PYME la formación continua sigue siendo una práctica costosa que no acaba de enraizar como estrategia de empresa. “las PYMES gastan poco en formación y exigen o requieren personal cualificado, es decir, quieren que los formen los demás, o incluso que lo hagan a fuera. En general, las empresas no tienen una política de formación, ni un plan de acción, ni un presupuesto destinado a este fin” (Boronat, J.M., 1992).

Esta situación lleva al pequeño empresario a estar en desacuerdo con la formación de base que se recibe en el país, aunque también se puede desprender una cierta tendencia a eludir responsabilidades por parte de los empresarios, como indica Boronat (1992): “Fruto de la experiencia puede concluirse que cuando un empresario detecta un déficit de cualificación se lo imputa al sistema educativo y en pocos casos piensa que es una falta de previsión suya y que puede reciclar a su personal”.

Colectivos objeto de la formación en la empresa

Los colectivos objeto de una mayor atención formativa son cinco: técnicos, directivos y mandos intermedios, comerciales y administrativos. “Estos colectivos reflejan los grupos sensibles a la cultura empresarial, de los cuales dependen los resultados económicos de la empresa” (O. Homs, 1991). La atención hacia el colectivo de operarios es la más limitada, pese a observarse una queja genérica de su bajo nivel de cualificación, siendo considerada su formación de dudosa rentabilidad. En este mismo sentido, un estudio de la OCDE (1992) confirma que la formación en la empresa acostumbra a beneficiar más a los niveles jerárquicos superiores, dejando la formación de los más bajos en manos de la administración pública.

De ello se desprende que “las organizaciones no han sumido plenamente la consciencia de que cualquier trabajador puede potenciarse personalmente y profesionalmente en el trabajo” (Font, 1994).

Técnicos

Normalmente reciben instrucción de una rama técnica o tarea relacionada con su especialidad profesional. La incorporación de maquinaria o tecnología, la modificación de productos, la recualificación para la evolución del oficio y las mejoras del proceso son objeto de la formación de este colectivo, al que las empresas están dedicando el mayor

esfuerzo en formación (AFYDE, 1993).

. *Directivos*

Existen déficits importantes en el área de dirección, principalmente por la falta de preparación para resolver problemas nuevos y diferentes como consecuencia de los avances tecnológicos y la expansión industrial, para gestionar equipos y en habilidades directivas convencionales que no se aprenden con la formación reglada. Son un colectivo clave en los cambios organizativos de la empresa, por lo que sus conocimientos sobre aspectos humanos, sociológicos y de organización son fundamentales.

. *Mandos intermedios*

Necesitan desarrollar habilidades relacionadas con la comunicación y dinamización de equipos de trabajo, a fin de estimular en éstos la iniciativa y la creatividad. A medida que se va clarificando y reconociendo la importancia del rol que desempeñan en la competitividad empresarial, se les va dedicando más esfuerzos en cuanto a formación (AFYDE, 1993).

. *Comerciales*

Las organizaciones viven hacia el exterior y el contacto con este mundo se canaliza a través del personal comercial, que ha de ofrecer el servicio y la imagen deseadas. “La formación de este colectivo ha de cuidar aspectos técnicos sobre los productos y sobre cuestiones mercadológicas, aspectos generales de los procesos productivos, pero también los aspectos persuasivos y psicológicos imprescindibles en una buena técnica de venta” (Font, 1994).

. *Administrativos*

A menudo están en contacto directo con la clientela, por lo que también el cliente, a través de ellos percibe la imagen de la empresa. Contenidos sobre relación social, la propia organización y sus sistemas productivos o nuevos sistemas de control de la información forman parte de la formación más frecuente.

. *Los agentes de la formación*

Hay un interés creciente hacia este colectivo (tanto organizadores y gestores como animadores de formación), pues de ellos depende la eficacia de la formación que se imparte en las organizaciones.

Contenidos que suelen formar parte de los objetivos de formación

Formación a cargo de la empresa:

- formación sobre la cultura de la empresa, normas, valores y funcionamiento general;
- formación sobre el puesto de trabajo para personal de nuevo ingreso o reciclaje para personal antiguo. Aunque pueden estar orientados a cualquier colectivo de la empresa, se realizan sobre todo para operarios muy especializados;
- formación sobre los productos de la empresa dirigida especialmente a técnicos y comerciales, con el objetivo de dar a conocer las características de los productos, las ventajas e inconvenientes respecto de los de la competencia, los argumentos de venta, etc.

Formación que suele contratarse al exterior:

- la formación en el área de recursos humanos: desarrollo de las capacidades de gobernar, estilos de dirección y cultura de la empresa. Sobre esta formación se ofertan cursos relacionados con la competencia del mando, las técnicas de dirección, sistemas de remuneración e incentivación, gestión de personas, comunicación interpersonal, selección, análisis y valoración de puestos de trabajo, formación de formadores, etc.
- la formación en técnicas de gestión especializada dirigida a los equipos directivos, con el objetivo de conseguir una mayor profesionalización de la gestión y de introducir las técnicas de gestión en el nivel de los mandos intermedios. Esta formación da origen a cursos de contabilidad, gestión financiera, inversiones, auditoría, créditos, IRPF, Iva, etc.;
- la formación comercial y márketing. Sus objetivos son desarrollar las habilidades de las técnicas de venta y los conocimientos de la gestión comercial, el márketing, comercio exterior, etc.,
- la formación en idiomas dirigida a todos los niveles superiores e intermedios de la empresa;
- la formación informática a nivel de usuario generalizada a una gran parte de la plantilla de administración y gestión de la empresa.

Al margen de estas formaciones que son las que realizan las empresas actualmente, se está produciendo otra, la formación sobre temas de calidad, que según el Projecte Price Waterhouse Cranfield (1992) está experimentando un espectacular crecimiento.

5. 2. La formación profesional continua a nivel Oficial

La Formación Profesional Continua a nivel oficial supera los intereses de la iniciativa privada, siendo las instituciones públicas, a nivel estatal y regional básicamente las que asumen su organización y desarrollo. Su aparición en los últimos años es consecuencia de tres factores: la inadecuación del sistema de Formación Profesional Reglada, la necesidad de una formación de carácter compensatorio para ciertos colectivos de la población, y la necesidad de dar respuesta a los problemas de adaptación con los que se encuentran actualmente numerosas empresas y sectores industriales y de servicios.

Se trata de un tipo de Formación Profesional que se diferencia de la Formación Profesional Reglada, en cuanto que intenta preparar más directamente para el ejercicio de ocupaciones concretas (de ahí el término de Formación Ocupacional empleado en nuestro país) en espacios de tiempo cortos; y no para profesiones, que es el objeto de la Reglada, al tiempo que aquella está sometida a una regulación menos minuciosa y permanente que ésta, al vincularse a las necesidades cambiantes de las ocupaciones.

Con la evolución de los puestos de trabajo en los últimos 20 años y el incremento de parados a nivel mundial se inicia la Formación Profesional no Reglada. La urgente necesidad de integrar las nuevas tecnologías y la competencia del mercado laboral obliga a las empresas a remodelarse. La urgencia de encontrar nuevas formas de producción más rendibles y competitivas comporta también obtener trabajadores cualificados.

La Formación Profesional Reglada posee el carácter de formación inicial de los jóvenes, pero en ocasiones se aleja de las demandas del mercado de trabajo (aunque los actuales Ciclos Formativos de la FP tienden a reducir de manera importante esta distancia) . La no Reglada, en cambio, se orienta más hacia las necesidades puntuales del empleo, aunque con frecuencia se encuentra sometida más a la improvisación que a las exigencias reales de la cualificación local o sectorial. Sin embargo, y aunque de naturaleza distinta, ambas constituyen dos vertientes de un sistema único que persigue la cualificación de las personas para el mundo del trabajo, por lo que las dos modalidades de formación han de coordinarse y complementarse (González García, A, 1992).

A este respecto, Pont afirmaba en 1989 que se había de producir “una articulación de la formación inicial con la ocupacional ¹ en la perspectiva de la formación permanente, en

¹ Anteriormente hemos comentado que Formación Ocupacional es el término empleado en nuestro país para referirse a las acciones de Formación Continua llevadas a cabo a nivel oficial por la Administración Pública, por lo que en ocasiones en este trabajo emplearemos dicho término, especialmente al expresar las ideas de autores españoles.

precisar el concepto, los contenidos y la coordinación entre ambos y, consecuentemente, en superar viejas culturas sobre la profesión, el trabajo y el empleo”. Y actualmente podemos

Diferencias fundamentales entre Formación Profesional Reglada y Formación Profesional no Reglada (Formación Profesional Continua)

Formación Profesional Reglada

- . Prepara para profesiones
- . Se estructura por especialidades, grados y cursos
- . Continuidad de los estudios por cursos académicos
- . Adaptabilidad al futuro empleo por polivalencia
- . Está fuertemente regulada
- . Currículum preestablecido y cerrado
- . La titulación es homologable
- . Programación Estatal
- . Financiación estatal o privada

Formación Profesional no Reglada

- . Prepara para ocupaciones concretas
- . Se estructura por programas, familias profesionales y especialidades
- . No continuidad de los cursos, adaptados a las horas programadas
- . Adaptabilidad al futuro empleo por adecuación específica al puesto
- . Está poco regulada
- . Currículum flexible y abierto
- . La titulación puede no ser homologable
- . Programación regional, local o empresarial
- . Financiación pública o empresarial

decir que esta articulación comienza a producirse. La reformada Formación Profesional (reglada) está en proceso de desarrollo, y sus currícula se diseñan y revisan atendiendo a las tendencias de los sectores implicados y con la participación de los diferentes agentes sociales. Además, la formación se complementa con procesos de prácticas en contextos productivos. En este marco la Formación Ocupacional puede actuar de ajuste entre el sistema reglado y el mercado de trabajo (Pont, 1995).

Objetivos y funciones de la Formación Continua a nivel oficial

“La Formación Ocupacional tiene como objetivo principal enlazar la demanda laboral y la oferta de un puesto de trabajo determinado. En este sentido tiene más a ver con la economía que con la enseñanza. Es al mismo tiempo una formación concertada con los agentes sociales y económicos, así como con distintas administraciones públicas, para elaborar planes conjuntos

dirigidos hacia una mayor optimización de recursos para, conjuntamente, responder de forma rápida y eficaz a los desajustes entre la oferta y la demanda” (A. Acedo, 1990).

Sus objetivos generales los podemos resumir de la siguiente forma:

- . Facilitar la promoción de los trabajadores, preparándoles para acceder a una ocupación o para promocionarlos en un puesto de trabajo.
- . La mejora de la competitividad de las empresas.
- . La inserción laboral de los trabajadores en las mejores condiciones posibles.
- . Paliar los desequilibrios de ciertos sectores productivos y/o de servicios que necesitan una urgente reconversión, y mediante las cuales se pretende adaptar a los trabajadores a las nuevas técnicas, así como recuperar oficios tradicionales en peligro de extinción.
- . Formación a jóvenes con contratos de aprendizaje
- . Además de la capacitación para el desempeño eficaz de una labor, también implica una dimensión humana amplia de “participación, de interpretación crítica de la realidad, de perfeccionamiento personal y comunitario; en suma, la formación, en el ámbito que sea, debe ir más allá del contenido sustantivo a aprender para incidir en un perfeccionamiento individual y social” (Pont, 1989). De esta dimensión humana carecen con frecuencia los programas de Formación Profesional Continua Oficial, más preocupados muchas veces por el ajuste del hombre a un puesto de trabajo; y de donde podemos concluir, con referencia al nivel empresarial de la formación continua, que si bien ésta se identifica con la formación profesional continua oficial, en que una de sus preocupaciones es conseguir la mayor adaptación entre un puesto de trabajo y la persona que lo ocupa, el enfoque oficial de la formación continua incide en el aspecto preparatorio para ocupar o mantenerse en un puesto de trabajo, mientras que en las empresas se insiste más en el desarrollo del puesto de trabajo y de la persona que lo ocupa, incrementando su capacidad de hacer y de ser (Viladot, 1992).

La Formación Ocupacional se caracteriza por su flexibilidad y por adaptarse a la medida de la ocupación concreta. Su ámbito de acción no se limita a las personas paradas, sino que se extiende también a actuaciones preventivas del paro. En este sentido recicla y prepara a trabajadores ocupados, que en caso de no poseer cualificaciones adecuadas, podrían ver peligrar su puesto de trabajo, como consecuencia de las nuevas necesidades que la tecnología impone.

Sus dos funciones principales son promover las políticas activas de empleo y suministrar formación a la fuerza de trabajo. Los planes de formación públicos de los países suelen poner especial acento en los programas formativos destinados a grupos con dificultades de inserción laboral: jóvenes parados menores de 25 años, parados de larga duración, jóvenes o adultos que carecen de cualificación básica, formación de mujeres que intentan reintegrarse a la vida laboral, sobre todo para facilitar su integración en actividades en las que están subrepresentadas, formación en el mundo rural, formación para grupos de sectores en reconversión, ayudas para la formación en la empresa sobre todo a nivel de PYMES, minusválidos, emigrantes, marginados sociales y minorías étnicas. A otro nivel destacan también las acciones destinadas a la formación para crear un propio negocio, como forma de creación de empleo.

La capacidad de adaptación de las personas y de las empresas, a través de una formación flexible que responda a los retos de los cambios tecnológicos, organizativos y culturales, se convierte en un valioso seguro contra el paro y la crisis económica; aunque sin llegar a pensar que la Formación puede dar respuestas completas a problemas que exceden sus posibilidades, como son los fenómenos de reconversión masiva de algunos sectores, el paro estructural enquistado en algunos colectivos más desfavorecidos, y la constante transformación de las cualificaciones en algunos campos con fuerte impacto tecnológico

La Formación Ocupacional es un instrumento al servicio del empleo y de la modernización económica, pero para que cumpla adecuadamente su función, ha de estar integrada dentro de un conjunto coherente de políticas económicas y sociales.

Los programas oficiales de formación continua se han desarrollado teniendo en cuenta tres aspectos:

- . Adecuación de la formación, tanto en las ofertas como en las demandas de trabajo, lo que significa prever tanto los aspectos sociales como las necesidades del sistema productivo
- . La flexibilidad de los contenidos y la organización de la formación en atención a las características de los trabajadores a los que se dirige.
- . Evaluación permanente de las acciones realizadas y establecimiento de mecanismos para perfeccionarlas, considerando los cambios continuados.

Todo plan de Formación Continua Oficial ha de reunir cinco rasgos fundamentales:

- . Que responda a las necesidades de cualificación del mercado laboral (González García, 1993)

Se trata del primer elemento básico de cualquier plan. Los ámbitos de análisis de las necesidades han de variar de acuerdo con los objetivos últimos de los programas formativos: desarrollo local, mejora de cualificaciones en un sector económico, inserción de determinados colectivos, competitividad de una empresa, etc. Es imprescindible el estudio y la investigación sobre formación ocupacional para que se pueda realizar una correcta planificación de la misma. En varios países europeos se han creado “observatorios de empleo”, que desarrollan trabajos estadísticos sobre cambios y ofertas de empleo, que permiten la selección prioritaria de cursos de interés inmediato. Estas acciones permiten ajustar la formación ocupacional a las demandas del mercado, y ayudan a configurar las propuestas de programación anuales de acciones formativas, las cuales contemplan los contenidos o tipos de cursos, tipología y número de usuarios a quienes se dirigen, periodización y duración de las acciones, medios que las desarrollarán y su coste económico.

Este proceso de planificación responde a prioridades establecidas y concertadas con empresas, sindicatos, administraciones locales, distintas instituciones y entidades sociales y profesionales cualificadas.

Junto con el estudio de las necesidades de cualificación del mercado de trabajo, es preciso al mismo tiempo mejorar la información, la orientación profesional, o la motivación de parados y empleados para participar en acciones formativas.

. Que responda a las características de los grupos destinatarios

Es preciso tener en cuenta el nivel cultural y la experiencia laboral de partida de los alumnos, y organizar la formación de tal forma que se fomente el autoaprendizaje y el desarrollo de habilidades sociales. El aprendizaje de las nuevas tecnologías aplicadas a la producción y los métodos modernos de organización del trabajo han puesto de relieve además la importancia que tiene para cualquier empresa que cada trabajador desarrolle la capacidad de iniciativa personal y la habilidad para resolver en equipo los problemas de producción.

. Que no excluya a ningún candidato por falta de preparación básica

Precisamente son los grupos con menores cualificaciones los que más necesitados están de este tipo de formación.

- . Que consiga resultados cara a la ocupación, facilitando el empleo de los parados o mejorando el ejercicio de la actividad laboral de los que tienen trabajo.

La calidad y el éxito de la formación se ha de evaluar de acuerdo con el porcentaje de inserción laboral. “La evaluación y control de los cursos ocupacionales se convierte pues en un elemento imprescindible de todo proceso de formación. Los puntos a valorar son no sólo la coherencia pedagógica y nivel de satisfacción de los alumnos, sino también los resultados de inserción laboral o mejora en el lugar de trabajo, pasado un tiempo corto de finalizar la formación.

Esto es difícil de conseguir si los programas de formación no cumplen unos requisitos mínimos: responder a las necesidades de cualificaciones del entorno, entrar en contacto con los procesos productivos reales, haber conseguido la motivación y capacitación para la búsqueda activa de empleo en el caso de los desempleados y haber diseñado currícula adaptados a las necesidades de desarrollo profesional de los desempleados” (González García, 1993).

- . Que los formadores posean una adecuada formación, no sólo a nivel de dominio de las materias técnicas, sino en temas psicopedagógicos de formación de adultos.

Al mismo tiempo se ha de procurar la continuidad del profesorado, pues la falta de ésta, así como la urgencia en su contratación lleva a disponer de expertos que son docentes y al revés, dificultando la sistematización y adecuación de los recursos del proceso de enseñanza-aprendizaje. También es preciso que los formadores estén más próximos al mercado laboral.

“Las medidas que pueden ayudar a mejorar los resultados de los cursos van, desde la exigencia por quien financia, de unos resultados mínimos de inserción, hasta la inclusión de módulos de orientación o prácticas en empresas como parte de toda actividad formativa de cierta duración” (González García, 1993).

Otras medidas importantes a considerar son : aumentar el gasto público, sobre todo en favor de los sectores y colectivos más desfavorecidos y facilitar la formación en empresas con menor capacidad económica o que carezcan de estructuras formativas propias, estimular a las empresas a invertir en formación (ventajas fiscales, ...), poner en práctica diversas medidas que estimulen la participación a nivel individual de las personas, tales como los programas de búsqueda de empleo, el asesoramiento específico a colectivos con dificultad, pero en general a todos, velar por la evaluación de los centros de formación y las actividades que desarrollan, potenciar la orientación profesional como elemento inseparable del proceso de formación tanto

de desempleados como de trabajadores o participar activamente en la elaboración de las políticas comunitarias de formación.

Tendencias y enfoques de la Formación Continua a nivel oficial

El tema de la Formación Continua Oficial es complejo a nivel mundial, pues su ámbito de acción es todo un país, por lo que sus objetivos son tan amplios, que sobrepasan con mucho a los objetivos de la formación en una empresa. Este hecho hace que su realización, eficacia y evaluación resulten difíciles de conseguir a niveles realmente óptimos.

Uno de los problemas más importantes y, difíciles de resolver al mismo tiempo, con los que se enfrenta la Formación Continua Oficial proviene del hecho de que un colectivo amplio de las personas que acceden a ella no poseen una alta y cualificada educación básica que les permita asimilar en cortos períodos de tiempo los nuevos aprendizajes necesarios para desenvolverse en el mundo del trabajo.

Este tema ha dado pie a la existencia de dos tendencias fundamentales en Formación Ocupacional en nuestro país: por un lado está la que opta por un modelo de Formación Profesional coordinado con la Formación Ocupacional, donde la primera asuma una función básica generalista a nivel de competencias, dejándole a la segunda la especialización técnica más puntera. Por otro lado existe la tendencia que persigue integrar la formación básica dentro de la propia Formación Ocupacional.

Dentro de la primera tendencia, Pont (1989), propone un modelo de Formación Profesional integral que aglutine todo tipo de formación para el trabajo, es decir todas aquellas formaciones cuyo objetivo común sea el de adaptar los conocimientos de los trabajadores a las exigencias del proceso productivo y prevenir las situaciones del paro laboral, y donde las distintas Administraciones y agentes sociales puedan tener funciones y tareas específicas, pero produciéndose una colaboración entre sus diversas formas y grados.

Así, a la formación básica le correspondería la función de *polivalencia* y *plurivalencia*, es decir, la función de proporcionar a los educandos unas competencias básicas en el orden poliprofesional, generando un potencial ocupacional de amplio espectro (Ferrández, 1988). Las actuales características de los mercados de trabajo ponen de manifiesto el dinamismo de los perfiles profesionales, mayor aún en los sectores críticos. “Una excesiva señalización académica en una dirección profesional puede tener un efecto negativo en la ocupabilidad de los sujetos” (Pont, 1989).

En la línea del mismo autor, es necesario la existencia de una buena formación técnico profesional básica, para que la formación especializada puntera en los diferentes sectores, sea posible (a nivel de lenguaje tecnológico, procesos de organización de la formación, resolución de problemas y toma de decisiones, ..), estableciendo currícula que favorezcan las transferencias, para facilitar la posterior inserción profesional de los jóvenes salidos del sistema reglado.

Según Pont, la formación técnico-profesional básica con estas características implica perfiles ocupacionales abiertos y dinámicos de más fácil adaptación a la realidad del sistema productivo y a su movilidad. En el momento en el que se establezca una formación técnico-profesional de este tipo la Formación Ocupacional podrá pasar a asumir lo que es su auténtica misión, el ser un instrumento de ajuste terminal que complemente e inserte a los jóvenes en la realidad concreta de los puestos de trabajo. La Formación Ocupacional sería un instrumento técnico de adaptación e inserción laboral mediante acciones formativas cortas, fundamentalmente en el propio lugar de trabajo. Además, podría instrumentarse como medida de fomento de la innovación tecnológica. y asumir el reto de la recualificación efectiva de los colectivos pertenecientes a sectores en reconversión, de la industria y los servicios.

En definitiva y según las propias palabras de Pont (1989), “si se produce una adecuada articulación entre formación básica y ocupacional, esta última tenderá cada vez más a asumir un papel de inserción laboral inicial en el mundo del trabajo, potenciación de la innovación y protección del empleo”.

En la otra línea mencionada, González García considera que, ante el fracaso del sistema de Formación Profesional Reglado, y ante el hecho del bajo nivel cultural básico de ciertas franjas de la población para participar en cursos de Formación Ocupacional y dado el derecho de toda persona a no ser privada de formación por este motivo, propone facilitar esa base cultural dentro de la misma Formación Ocupacional, en lugar de rechazar a los candidatos que más necesitan la formación, los cuales irían a engrosar irremediabilmente las filas del paro estructural. El anuario estadístico del Ministerio de Trabajo reflejó en 1992 la siguiente relación entre nivel de cualificación y paro: el 70% de los parados sólo tienen estudios primarios, frente al 5% de los que poseen estudios universitarios o el 23% de los que poseen estudios secundarios. Un artículo del País (1-11-1992) (en Echeverría, B., 1993), confirma esta relación, al mostrar el porcentaje de tasa de actividad en España según el nivel de estudios (1991). Los datos muestran las siguientes características: Analfabetos y sin estudios (23,7%), Estudios primarios (47,2%), Estudios medios, excluida la FP (58,8%), Formación Profesional (71,6%), Nivel anterior al superior (67,5%) y Estudios superiores (81,9%).

La Formación Continua Oficial se encuentra a su vez con otro tipo de obstáculos que frenan su óptimo desarrollo, como son:

- . Una insuficiente coordinación de las acciones y de la gestión de los presupuestos destinados a esta formación, debido principalmente a la diversidad de administraciones que intervienen en su desarrollo.
- . Un exceso de burocratización jurídica y administrativa de los fondos económicos procedentes del Fondo Social Europeo, fuente de financiación importante en un gran número de países de la Comunidad.
- . Gran dispersión y diversidad en las ofertas formativas , dirigidas más a cubrir objetivos puntuales que a la creación de un modelo basado en la prospección de necesidades para definir la oferta.
- . Falta de preparación por parte del los formadores, en materia de Psicopedagogía de los adultos.
- . Dificultad para valorar de forma efectiva y global la multiplicidad de acciones llevadas a cabo.
- . Incapacidad para cubrir los mínimos propuestos de inserción laboral, en momentos de crisis económica.
- . Duplicidad de acciones entre la FP reglada y la FP no Reglada.

Enfoques de la Formación Continua Oficial (Montané, 1994)

Enfoques parciales

1. “Centrados en el usuario de la formación”

Según esta perspectiva, el currículum de formación intenta adaptarse al nivel y capacidad del adulto en detrimento de las exigencias del mercado de trabajo.

En muchos casos por lo tanto, se limita a repetir los mínimos académicos de la formación básica.

Este tipo de enfoque no garantiza que la formación capacite para ejercer en un puesto de trabajo.

2. “Centrados en la profesión”

Algunos autores identifican Formación Continua oficial u Ocupacional con Formación Profesional (la Reglada), y de hecho así podría aceptarse si se desplazara el punto de mira hacia las exigencias del mercado de trabajo. El peligro de esta identificación es que la finalidad de la formación profesional no es dar respuesta a las exigencias inmediatas de una ocupación o conjunto de puestos de trabajo, sino de cumplir los requisitos curriculares legales para la obtención de una titulación. Entendida así la Formación Ocupacional, tiene el peligro de no responder a las exigencias de mundo laboral.

3. “Centrados en la empresa”

Parten de la idea de que la Formación Continua Ocupacional es responsabilidad de la empresa como una iniciativa privada.

La Formación Ocupacional pensada desde un empresa, analiza la formación desde sus propios objetivos. Al no ser una entidad con visión de conjunto, estatal, colectiva, no mira las necesidades generales de la formación del conjunto de personas de la población para los que ha sido creada . No tiene en cuenta el conjunto de usuarios, ni las exigencias generales del mundo laboral desde la producción, fabricación y servicios. Según este enfoque la Formación Ocupacional se adapta a las exigencias de la ocupación pero no da respuesta global al problema de la formación de todo el colectivo al que se dirige.

Enfoque globalizador

Tiene en cuenta las exigencias del mercado laboral en relación a la formación, así como al colectivo de usuarios, con sus capacidades, posibilidades y diferencias. La auténtica Formación Continua Oficial es aquella que se adapta a la realidad de todos los colectivos y que llega a asumir un nivel de formación cualificada para hacer frente a las exigencias presentes y futuras del mundo del trabajo.

Colectivos que son objeto de la Formación Profesional Continua Oficial

La Formación Ocupacional no sólo se realiza en función de las exigencias del mercado laboral, sino también de los sujetos que forman parte del proceso de formación. Los principales usuarios que forman parte de los procesos de formación ocupacional son:

- . Colectivos laboralmente marginados
 - . Parados de larga duración
 - . Disminuidos
 - . Marginados sociales

- . Analfabetos técnicos
- . Parados mayores de 45 años
- . Jóvenes parados menores de 25 años
- . Mujeres en paro no subsidiadas
- . Trabajadores en activo con riesgo de pérdida del empleo

Estos colectivos presentan las siguientes características:

. *Colectivos laboralmente marginados*

Se trata de aquellos grupos de la población que no tienen la formación básica ni la experiencia laboral necesaria para ocupar un puesto de trabajo digno. La formación laboral en este caso incluye los contenidos básicos teóricos y prácticos para preparar a los usuarios en una fase previa a la auténtica formación continua ocupacional. En el caso de los marginados sociales y disminuidos, la formación en esta primera fase se identifica con la terapia ocupacional y de socialización.

Los parados de larga duración, que llevan más de 12 meses en el paro, a pesar de buscar trabajo, representan un perfil similar de marginación laboral, pero en este caso es necesario añadir que este colectivo presenta bajos niveles de autoestima laboral, frustración y desmotivación. Estos caracteres se han de tener en cuenta y superarlos antes de iniciar el proceso de formación.

. *Analfabetos técnicos*

Este colectivo puede tener un cierto nivel de formación básica teórica, e incluso práctica profesional, pero el desfase entre su formación y ocupación es tan grande que las personas que pertenecen a él no saben aplicar sus conocimientos previos a las nuevas ocupaciones del presente. La asimilación y recuperación del lenguaje de las nuevas tecnologías, así como la adaptación de los conocimientos básicos a los cambios del mercado laboral son una parte importante del proceso de aprendizaje previo a la formación ocupacional.

. *Jóvenes menores de 25 años*

Se da el hecho de que la Formación Profesional Continua Oficial se ve obligada a actuar en función de la rentabilidad potencial de los usuarios (Montané, 1994). Desde la perspectiva beneficio-coste, en principio, hay que considerar que el colectivo de jóvenes son los que presentan más años potenciales de vida laboral. La formación básica politécnica para los jóvenes con alto nivel de fracaso escolar y la formación para las nuevas tecnologías del mercado laboral son uno de los principales objetivos de la Formación Ocupacional para este colectivo (Montané, 1994).

. *Parados mayores de 45 años*

Para este grupo, formado principalmente por personas que no tienen el nivel básico para adaptarse a los cambios en general, la Formación Ocupacional intenta formarlos para

el ejercicio de una ocupación concreta, aún siendo consciente de las escasas perspectivas de futuro a nivel profesional que tendrán. Sin embargo, no es este colectivo el que da a las empresas un nivel de mejora de la cualificación ni de competencia laboral, objetivos estos, últimos, de la formación profesional continua oficial (Montané, 1994).

. *Trabajadores en activo con peligro de pérdida de empleo*

Este colectivo lo forman principalmente trabajadores pertenecientes a empresas en proceso de reconversión o con expediente de regulación de empleo.

. *Mujeres no subsidiadas*

Se trata de un colectivo especial, en cuanto que no posee estudios profesionales por lo general, la mayoría no tiene ni el certificado de escolaridad, no han trabajado en ningún momento de su vida o si lo han hecho ha sido por un periodo muy corto o bajo condiciones de economía sumergida, y además presenta un alto índice de automarginación laboral, añadida a la marginación real de la mujer en general en el mundo del trabajo. Estas circunstancias dificultan enormemente las funciones de la formación ocupacional, que no logra tampoco una inserción laboral lo suficientemente digna. Las posibilidades mayores de inserción se limitan al sector terciario.

El cambio continuado al que está sometida nuestra sociedad hace que la formación, en su conjunto, se convierta en una pieza clave de las políticas de ocupación.

La exigencia de una mayor competitividad, tanto en las empresas como en los países, tanto en el ámbito comercial como en el tecnológico, tanto en la dirección de recursos como en su organización, ocasionan una demanda cada día mayor de formación, inicial o de base, continua y ocupacional.

Ante este hecho, se prevee que en los próximos años se produzca (Montané, 1994):

- . Un aumento de los niveles básicos de formación de cierta franja de población,
- . Alternancia formación escuela-trabajo,
- . Un aumento de la demanda de información y orientación de las personas que se incorporan a la vida activa,
- . La Formación Continua Oficial será el instrumento que utilicen los países para adaptar a los trabajadores a los cambios,
- . Se pasará de considerar la formación como un gasto a considerarla como una auténtica inversión.

“La estructuración y continuidad de la educación para el trabajo se ha de transformar en itinerarios formativos personalizados, mediante importantes soportes de orientación, que conduzcan a un puesto de trabajo para el que se ha preparado en consonancia a las perspectivas del mercado laboral. En todo caso en alternancia con el trabajo efectivo y como consecuencia de las ventajas que supone la modernización de la política educativa, al avanzar hacia la educación permanente” (Marzo, A. y Figueras, J.M., 1990).

Contenidos objeto de la Formación Profesional Continua Oficial

Un análisis de las exigencias del mercado de trabajo en relación a la formación pone de manifiesto la necesidad de un *currículum básico teórico*, que incluya el desarrollo de habilidades tales como :

- . La capacidad de trabajo autónomo y con suficiente iniciativa,
- . La capacidad de organización y planificación del propio trabajo,
- . El trabajo en equipo,
- . La capacidad de razonamiento lógico y de síntesis,
- . La capacidad de desarrollarse con facilidad en las relaciones interpersonales,
- . La capacidad de descodificar y codificar lenguajes,
- . La capacidad de sintetizar textos y realizar lecturas rápidas con alto nivel de comprensión,
- . La capacidad de analizar y elaborar textos correctamente en la propia lengua y deseable también en otras extranjeras y/o autonómicas,
- . La capacidad de utilizar los conocimientos en relación con la situación socio-económica, política y geográfica mundial,
-

Estas serían las capacidades y dominios que permiten aprender de manera permanente las continuas novedades de la competencia laboral.

Al lado de esta formación de base es necesaria una *formación politécnica*, que incluya el aprendizaje de la informática:

- . como usuario : tratamiento de textos, control numérico, almacenamiento de información, diseño industrial y artístico, etc.) .
- . como experto en el funcionamiento y mantenimiento de ordenadores.
- . como desarrollador de software.

Por otra parte es necesaria la *formación especializada en ocupaciones tradicionales* como son las 43 ramas de familias profesionales:

- . Fontanería
- . Electricidad
- . Banca
-

Según los estudios prospectivos de mercado laboral, estas ocupaciones seguirán recibiendo ofertas de trabajo, a pesar de los cambios tecnológicos. Se trata del tipo de formación que oferta la Formación Profesional Reglada, por lo que la Formación Ocupacional ha de limitar su intervención a la especialización y a los avances surgidos en cada rama.

Han de ser contenidos propios de la Formación Continua Oficial también aquellos que se deriven de *nuevas ocupaciones y profesiones* (no regladas) que indiscutiblemente irán surgiendo en el devenir laboral y técnico de nuestra sociedad. Algunos de los que ya se perfilan son, según un estudio del Instituto Trueta (1991):

- . el dominio de conocimientos sobre procesos de elaboración, control de calidad, comercialización y consumo,
- . conocimientos relacionados con la fabricación, diseño y mantenimiento de equipos de robótica,
- . conocimientos relacionados con la conservación y gestión de recursos medioambientales,
- . conocimientos relacionados con las técnicas del láser,
- . conocimientos relacionados los recursos energéticos,
- . conocimientos relacionados con la gestión y tratamiento de los bienes culturales,
- . conocimientos relacionados con los controles no destructivos,
-

También la formación de formadores recibe una especial atención.

5.3. La formación profesional continua a nivel Individual

La formación profesional continua a nivel individual es la respuesta a intereses tanto personales como profesionales. Tiene que ver con la propia competitividad de una persona en el contexto de su actividad profesional y del mercado laboral. Sus objetivos deben adscribirse en primer lugar a las oportunidades de promoción y a los cursos de capacitación y reconversión. Sus usuarios están integrados por miembros de la población activa interesados en mejorar su nivel de conocimientos y su rendimiento. A los participantes en las acciones de formación continua, que asisten a cursos por iniciativa propia y a menudo también por cuenta propia, les interesa ante todo asegurar su ascenso profesional mediante la formación correspondiente. La formación

continua se considera una inversión para el futuro propio, que se amortizará con un ascenso o con gratificaciones de otro tipo. Por esta razón, las formaciones consisten fundamentalmente en cursos de duración media a larga con certificados reconocidos.

Los demandantes son individuos, que al margen de su vinculación institucional (p.e. empleados de una empresa), exigen ofertas a los organizadores educativos que actúan en el mercado de la formación continua, financiándolas ellos mismos, aunque también pueden ser financiados en parte o totalmente por otros organismos.

DIFERENCIAS PRINCIPALES DE LOS TRES NIVELES DE FPC

	FPC EMPRESARIAL	FPC OFICIAL	FPC INDIVIDUAL
Objetivos	Desarrollar un puesto de trabajo	Ocupar un puesto de trabajo	Promoción socio-profesional
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> . Vinculados a I+D . Nuevas formas directivas . Nuevas Tecnologías . Márketing, idiomas, etc. 	Vinculados a los estudios anuales de necesidades de formación en un entorno (PYME) local, habilidades y conocimientos básicos,...	Muy diversos
Métodos	Métodos activos de la Educación de adultos	Métodos activos de la Educación de adultos (E. Compensatoria)	Métodos de Educación de adultos
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> . Previsional (anual) . Remedial (imprevisible dentro del año fiscal) 	Anual	No existe
Colectivos	Cualquier persona de la empresa que lo precise: cuadros, mandos intermedios o ejecutantes	Prioridad por los desocupados y colectivos con desventajas sociolaborales	Población activa
Financiación	Recursos propios Subvención estatal	Subvención estatal	Individual, con posibilidad de subvención estatal

6. LA OFERTA DE FORMACION PROFESIONAL CONTINUA

Las actividades de formación continua generan todo un mercado de la formación canalizado a través de (Homs, O., 1991):

La oferta privada

Es la ofrecida por los centros de formación externa con finalidad económico-lucrativa (consultoras, universidades, academias, etc.).

Se destina principalmente a las franjas de mercado con más expectativas de beneficio, como es la formación para la gestión dirigida a directivos. Puesto que hay una creciente demanda de este tipo de formación, también la oferta se ha incrementado notablemente con la característica de poseer un coste elevado frente a un dudoso nivel de calidad por parte de un gran número de centros.

La oferta pública

Es la ofrecida por los centros de formación externa dependientes de la administración pública (sindicatos, ministerios de trabajo, ayuntamientos, gobiernos autonómicos, etc.).

Se dirige principalmente a las franjas de población con menor nivel de cualificación, jóvenes menores de 25 años en situación de desempleo y colectivos con problemas de inserción laboral, siguiendo los criterios de prioridades del Fondo Social Europeo.

También las empresas pueden hacer uso de la oferta pública mediante subvenciones, pero son pocas las empresas que lo hacen, ya sea por desconocimiento de las ayudas o por el exceso de burocratización en la tramitación de las mismas; y cuando recurren a este mercado es para el personal operario. Los directivos y mandos intermedios son formados en el seno de la propia organización o en centros privados. A la oferta pública acuden sobre todo las PYMES, para las que la oferta privada es demasiado costosa e inadaptada a sus necesidades.

La oferta en el seno de las organizaciones

Es la ofrecida y gestionada por las propias organizaciones, tanto públicas como privadas, para formar a su personal.

En principio se dirige a cualquier persona o colectivo que necesite formación, aunque se benefician de ella principalmente los niveles intermedios sobre temas específicos que precisen de una adaptación a la situación concreta de la empresa.

Para tener una visión completa de la oferta de formación continua, presentamos a continuación una tipología que muestra el total de organizaciones que ofrecen Formación Profesional Continua, siguiendo el modelo de nuestro país (Millan, M.D. , 1994).

ADMINISTRACION PÚBLICA	Autonómica <i>Las diferentes áreas de gobierno:</i> Cultura, Trabajo, Justicia, ... <i>Organismos autónomos dependientes</i>	Local <i>Ayuntamientos</i>	Estatal <i>Gobierno Civil</i> <i>Guardia Civil</i>
UNIVERSIDADES	Públicas Privadas Universidad Nacional de Educación a Distancia Universidad Abierta de Cataluña		
ENTIDADES SIN ANIMO DE LUCRO	<i>Patronales</i> Fomento del Trabajo ...	<i>Sindicatos</i> CCOO-CEPROM UGT ...	<i>Gremios y Asociaciones-</i> <i>Cámaras de Comercio</i> <i>Colegios Profesionales</i> ITEC PIMEC <i>Asociaciones Profesionales</i>
ENTIDADES PRIVADAS CON FINALIDAD LUCRATIVA	<i>Consultorías (organismos de formación)</i> <i>Centros de Enseñanza no Reglada</i>		
EMPRESAS	Vis a vis de su personal		

7. LOS USUARIOS DE LA FORMACION PROFESIONAL CONTINUA

Por colectivos

Población no activa

- . Jóvenes en busca de la primera ocupación
- . Parados de larga duración

Población activa

- . Asalariados del sector público o privado
- . No asalariados (artesanos, comerciantes, profesionales liberales, ...)

Colectivos específicos

- . Mujeres
- . Trabajadores inmigrantes
- . Discapacitados
- . Marginados sociales

Por niveles de instrucción

- . Trabajadores con estudios universitarios
- . Trabajadores con estudios medios
- . Trabajadores con Formación Profesional
- . Trabajadores con la EGB
- . Trabajadores sin estudios, ni cualificación

Por edades

- . Jóvenes menores de 25 años
- . Adultos de 26 a 44 años
- . Adultos mayores de 45 años

Por grupos profesionales

- . Profesionales, técnicos y similares,
- . Personal directivo de la Administración Pública y directores y gerentes de las empresas,
- . Personal de servicios administrativos,
- . Comerciantes, vendedores y similares,
- . Personal de servicios de hostelería, domésticos, de protección y de seguridad,
- . Personal dedicado a la agricultura, ganadería, pesca y caza,
- . Trabajadores de la extracción de minerales, de la industria siderometalúrgica, de la obtención de productos químicos y textiles, de la preparación de alimentos y bebidas y de la confección de prendas de vestir,
- . Trabajadores de la fabricación del calzado y muebles, de la talla del metal, de la mecánica, electricidad y de la fabricación de productos de vidrio y cerámica,
- . Trabajadores de la fabricación de productos de caucho y plásticos, de materiales de la construcción, operadores de máquinas fijas y móviles y conductores de vehículos,

(CEDEFOP, 1994)

8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ACEDO, A. (1990) La organización de instituciones de formación ocupacional.

AFYDE CENTRO-UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID (1993) *Estudio de las necesidades de formación de la empresa española*, AFYDE, Madrid..

BLASCO, B. y FERNANDEZ, M. (1994) *Los análisis de necesidades de formación*, KRK, Oviedo.

BOE (1993) Acuerdo Nacional de Formación Continua, nº 59, 10 de marzo.

BOE (1988) Programas del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y cursos a impartir por centros colaboradores del INEM, Orden de 22 de enero de 1988, *BOE*, nº 20, Madrid.

BORONAT, J.M. (1992) *Necesidades de formación de las PYMES y titulación superior*, Fundación Universidad-Empresa (AEDIT), Valencia.

BUCKLEY, R. y CAPLE, J. (1991) *La formación. Teoría y práctica*. Díaz de santos, Madrid.

BUNK, G. P. (1994) La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA, *Formación Profesional*, CEDEFOP, nº 1, pág. 8-14..

CASTANYER, F. (1988) *La formación permanente en la empresa*, Marcombo, Barcelona.

CASTILLEJO, SARRAMONA y VAZQUEZ (1988) Pedagogía Laboral, *Revista Española de Pedagogía*, nº 181.

CEDEFOP (1990) Educación y formación profesional en Europa, *CEDEFOP Flash especial*, nº 1 . pág. 7.

CIREM (1991) *Demanda i necessitats de formació superior permanent a Catalunya*, Bosch Gimpera, Barcelona.

COLOM, A. (1994) *La formació permanent en el món del treball*, Actas Jornadas Formació i Treball, Consell Escolar de Catalunya, Tarragona.

- COLOM, SARRAMONA y VAZQUEZ (1991) *Trabajo y empresa*, en NUÑEZ CUBERO (edit) : Educación y trabajo, Preu Spinola, Sevilla.
- COLOM, SARRAMONA Y VAZQUEZ (1994) *Estrategias de formación en la empresa*, Narcea, Madrid.
- COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1991) *Primer informe sobre la aplicación de la Carta Comunitaria de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores*, Bruselas.
- ECHEVERRIA, B. (1993) *Formación Profesional. Guía para el seguimiento de su evolución*, PPU, Barcelona.
- ESPINET, A. (1993) El empleo, *El Periódico de Cataluña*, Barcelona, 23 de mayo.
- FERRANDEZ, A. (1988) *El formador de formadores*, Congreso de Formación del profesorado. Sevilla.
- FERRANDEZ, A. (1995) *El formador*, 2º Congreso Internacional de Formación Ocupacional, UAB, Barcelona.
- FERRANDEZ, SARRAMONA y TARIN (1987) *Tecnología didáctica*, Ceac, Barcelona.
- FONT, A. (1993) *La funció de la formació i del desenvolupament a les organitzacions*, Dpto. de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad Autónoma de Barcelona. Tesis doctoral.
- FONT, A. y IMBERNON, F. (1991) Anàlisi de necessitats i planificació de la formació a l'empresa, *Temps d'educació*, nº 5, pág. 23-41.
- FORCEM (1994) *Los acuerdos sobre formación continua*, FORCEM, Madrid.
- FOMENT DEL TREBALL (1991) *Enquesta sobre necessitats de formació*, Barcelona.
- GARCIA ECHEVARRIA, S. (1990) *Diseño y organización de la formación profesional*, Alta Direcció, Barcelona.
- GIMENEZ, J.L. y otros (1989) *Sociología de la empresa*, Gráficas Rey, Barcelona.

- GLASSER, R. (1962) *Training Research and Education*, University of Pittsburg, Pittsburg.
- GONZALEZ GARCIA, L. (1993) La reforma de la formación ocupacional, *Herramientas*, nº 21, pág. 28-34.
- HOMS, O. (1994) La qualificació professional, en Guillén, J.M.(coord.) *La nova formació professional*, Horsori, Barcelona.
- HOMS, O. (1991) Les polítiques de formació de les empreses espanyoles, *Temps d'educació*, nº 5, pág. 75-85.
- HONORE, B. (1980) *Para una teoría de la formación*, Narcea, Madrid.
- INEM (1992) *Anuario Estadístico*, INEM, Madrid.
- ICT (1989) *Necesidades de formación continua en áreas técnicas y económicas de Cataluña*, ICT, Barcelona.
- IRDAC (1990) *La insuficiencia de cualificaciones*, IRDAC, Bruselas.
- INSTITUT D'ESTUDIS UNIVERSITARIS JOSEP TRUETA (1991) *Prensa, universitat i treball*, Barcelona.
- JOVER, D. (1989) *L'atur i les noves perspectives de l'educació permanent i del perfeccionament professional dels adults*, Actas I Congrés Internacional de Formació d'Adults de Catalunya.
- LE BOTERF, G. (1991) *Ingeniería y evaluación de los planes de formación*, Deusto, Bilbao.
- MARZO, A. y FIGUERAS, J.M. (1990) *Educación de adultos*, Horsori, Barcelona.
- MILLAN, M.D. (en prensa) *Estudi-proposta per afavorir i potenciar la inserció professional dels pedagogs en la formació professional continua*, INCANOP, Barcelona.
- MONOD, A. (1991) Vingt ans de formation professionnelle, *Actualité de Formation Permanente*, nº 115.
- MONTANÉ, J. (1994) *Formació ocupacional*, Actas Jornadas Formació i Treball, Consell Escolar de Catalunya, Tarragona.

- OCDE (1991) *La formation assurée par les entreprises*, Perspectives de l'emploi, OCDE, París.
- OCDE (1992) *Les relations entre l'enseignement supérieur et l'emploi. Les développements de la Formation Professionnelle Continue*, OCDE, París.
- PAZ, X. (1984) *Educación de adultos y educación permanente*, Humanitas, Barcelona.
- PEÑA, M. (1990) *Dirección de personal. Organización y técnicas*. Hispano-Europea, Barcelona.
- PIERA, A. (1988) La formación para la gestión en las empresas . *Boletín*. Círculo de empresarios. pág. 151-160.
- PONT, E. (1995) *Els dissenys curriculars*, 2º Congreso Internacional de Formación Ocupacional, UAB, Barcelona.
- PONT, E. (1989) *Bases curriculares de la formación ocupacional*. Dpto. de Pedagogía y Didáctica de la Universidad Autónoma de Barcelona. Tesis doctoral.
- PONT, E. (1989) ¿Por dónde va la formación ocupacional?, *Herramientas*, nº 4.
- PROYECTO PRICE WATERHOUSE-CRANFIELD (1992) *Gestión estratégica internacional de los recursos humanos. Informe de conclusiones* . Price-Waterhouse, Esade, Barcelona.
- REDONDO, J. y VIDAL, E. (1991) Els professionals de la formació i el mercat de treball, *Taleia*, 15, Noviembre, pág. 15-19.
- RIESGO MENDEZ, L. (1983) *La formación en la empresa*, Paraninfo, Madrid.
- RUBIO, A. (1994) Tendencias futuras de la formación empresarial en España, *Capital Humano*, nº 73, Diciembre, pág. 28-30.
- SARRAMONA, J. (1994) *Formació i competitivitat*, Actas Jornadas Formació i Treball, Consell Escolar de Catalunya, Tarragona.
- SASSER, W.C. (1983) *The incline of quality*, Harward Busines Boulletin, Mass.
- SAUTER, P. y GRÜNEWALD, E. (1990) Sobre el análisis de las estructuras de los costes y de la financiación de la formación profesional continua, *Formación Profesional*, CEDEFOP, nº

2, pág. 8-14.

SEBASTIAN, C. (1994) La arquitectura de la formación, *Capital Humano*, nº 73, Diciembre, pág. 48-50.

SOLÉ PARELLADA, F. (1993) *La formació*, Cuaderns de Competitivitat, Departament d'Indústria i Energia de la Generalitat de Barcelona.

TRATADO DE LA UNION EUROPEA (1991) *Artículo 127*, Publicaciones de la CCEE, Luxemburgo.

UNIDAD DE ANALISIS OCUPACIONAL (1988) *Terminología de análisis ocupacional*, INEM, Madrid.

VILADOT, G. (1992) *La proyección del pedagogo en la empresa. Apuntes para una pedagogía empresarial*. Tesis doctoral del Dpto. de Pedagogía y Didáctica de la Universidad Autónoma de Barcelona.

VARIOS (1994) *El sistema de Formación Profesional en España*, CEDEFOP, Berlín.

SEGUNDA PARTE: APROXIMACION A LA REALIDAD

CAP. II. LA FORMACION PROFESIONAL CONTINUA EN ESPAÑA

- . **DEFINICION DE FPC**
- . **MARCO LEGAL DE LA FPC**
- . **MARCO INSTITUCIONAL DE LA FPC**
- . **EL SISTEMA DE FPC**
- . **VIAS DE REALIZACION DE LA FPC**
- . **FINANCIACION DE LA FPC**
- . **LA FPC A NIVEL EMPRESARIAL Y OFICIAL**
- . **LOS AGENTES DE FORMACION DE LA FPC**

En nuestro contexto productivo no ha existido, hasta hace poco, una cultura de empresa que propiciase la formación de una manera sistemática. La exigencia de una mayor competitividad ha exigido plantearse el nivel de formación de los trabajadores.

En el marco de la Unión Europea resulta imprescindible acelerar el proceso de cambio, ya iniciado en España, para que se eliminen muchas de las barreras que separaban tradicionalmente la formación académica de la profesional, de forma que Educación-Formación para el trabajo-Empresa, queden integradas en una secuencia sin interrupciones bruscas.

El nivel de estudios de la población ocupada española, según datos del último trimestre del 93 de la Encuesta sobre población activa del Instituto Nacional de Estadística, refleja las siguientes cifras:

- . No tienen ningún estudio el 9,22%
- . Tienen sólo estudios primarios el 34%
- . Tienen estudios secundarios el 32,3%
- . Tienen estudios técnico-profesionales el 10,9%
- . Tienen titulación universitaria el 13,7%

Ante esta situación, sorprende el hecho de que sólo el 3,4% de los trabajadores ocupados estén cursando algún tipo de formación. Este bajo nivel de participación en formación continua, aunque no difiere demasiado del de otros países europeos, en nuestro caso es preocupante en relación a la escasa formación inicial de la población.

1. Definición de FPC

La definición oficial de **Formación Profesional Continua** es la que suscribe el texto del Acuerdo Nacional de Formación Continua de los trabajadores: “..es el conjunto de las acciones de formación emprendidas por las empresas, dirigidas tanto a la mejora de las 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”.

Quedando excluidas de la definición, las siguientes acciones:

- . la simple instrucción en el puesto de trabajo
- . la participación en reuniones, conferencias, coloquios, congresos y acciones análogas.

Como ya comentamos en el capítulo anterior, en nuestro país las acciones relacionadas con la formación para el mundo del trabajo se agrupan oficialmente bajo dos términos: Formación Profesional Continua y Formación Ocupacional. Las definiciones de ambos consideramos que ya han sido suficientemente expuestas, por lo que en este capítulo nos limitaremos a describir sus respectivas vías de realización y reglamentación.

2. Marco legal de la FPC

La Formación profesional continua en España comienza a regularse a partir del **Acuerdo Nacional sobre Formación Continua** firmado en Diciembre de 1992 por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las centrales sindicales CCOO y UGT, con la posterior incorporación de Convergencia Intersindical Gallega (CIG). Está en vigor desde el 1 de Enero de 1993, con una duración prorrogable de cuatro años.

Su aplicación, complementada a efectos de financiación por el Acuerdo Tripartito alcanzado entre estas organizaciones y el Gobierno, supone la culminación de un proceso que pretende poner a disposición de empresas y trabajadores un nuevo sistema de formación profesional sustentado sobre la concertación social y la responsabilidad directa de los propios protagonistas de la actividad económica.

Este acuerdo es la última fase, hasta el momento, de una serie de acuerdos en materia de FP establecidos en los últimos diez años (FORCEM, 1994):

- . 1984 / ACUERDO ECONOMICO Y SOCIAL (AES)
Formulación de objetivos prioritarios para la Formación Profesional
- . 1985 / PLAN NACIONAL DE FORMACION E INSERCCION PROFESIONAL (Plan FIP)
Incluye la formación de los trabajadores ocupados.
- . 1986 / Constitución del CONSEJO GENERAL DE FORMACION PROFESIONAL
De carácter tripartito.
- . 1990 / ACUERDOS SOBRE FORMACION PROFESIONAL
Reforma del plan FIP y formulación de prioridades para la Formación Continua.
- . 1992 / ACUERDO NACIONAL DE FORMACION CONTINUA
Complementado por un Acuerdo Tripartito entre organizaciones empresariales, sindicales y el Gobierno.
- . 1993 / Aprobación del PROGRAMA NACIONAL DE FORMACION PROFESIONAL

Objetivos del Acuerdo:

El Acuerdo Nacional de Formación Continua parte de la premisa de que el futuro del sistema productivo español depende, en gran parte, de las cualificaciones, y que por ello, la formación profesional supone una verdadera inversión.

El acuerdo articula en los ámbitos de empresa y de sector, con carácter general, el tratamiento de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales. A través del mismo se pretende el desarrollo de una serie de acciones que permitan proporcionar a los trabajadores un mejor nivel de cualificaciones a fin de :

- . Promover el desarrollo personal y profesional
- . Mejorar la competitividad de las empresas
- . Adaptar los recursos humanos a las innovaciones tecnológicas
- . Propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas

Estas finalidades pretenden cumplir los objetivos de adaptación permanente de los trabajadores de las empresas, su promoción social y efectuar al mismo tiempo, una labor previsional de recursos humanos y una función preventiva para anticipar posibles situaciones de dificultad en la empresa.

(ver cuadro "Marco legislativo de la FPC en España")

3. Marco institucional de la FPC

Los organismos oficiales implicados en la FPC son (FORCEM, 1994):

1. Comisión Mixta Estatal de Formación Continua

Compuesta por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales, está encargada de velar por el cumplimiento del Acuerdo, resolver las discrepancias surgidas en su aplicación, administrar los fondos disponibles para la financiación de acciones formativas, establecer criterios y prioridades para la selección de los planes de formación y evaluar de forma global los resultados obtenidos.

2. Comisiones Paritarias Sectoriales

Creadas específicamente en cada rama de actividad, tienen las funciones de aplicar el Acuerdo de la manera más adecuada a cada sector a través de los criterios orientativos necesarios, resolver discrepancias surgidas entre empresas y trabajadores en la elaboración de Planes de Formación de Empresas, aprobar las solicitudes de Planes Agrupados con Convenio Colectivo o Acuerdo Específico a nivel estatal, y elaborar estudios e investigaciones sectoriales sobre necesidades en materia de Formación Continua.

3. Organos Territoriales

La Comisión Mixta Estatal de Formación Continua puede acordar la constitución de los órganos territoriales que mejor contribuyan al desarrollo del Acuerdo Nacional

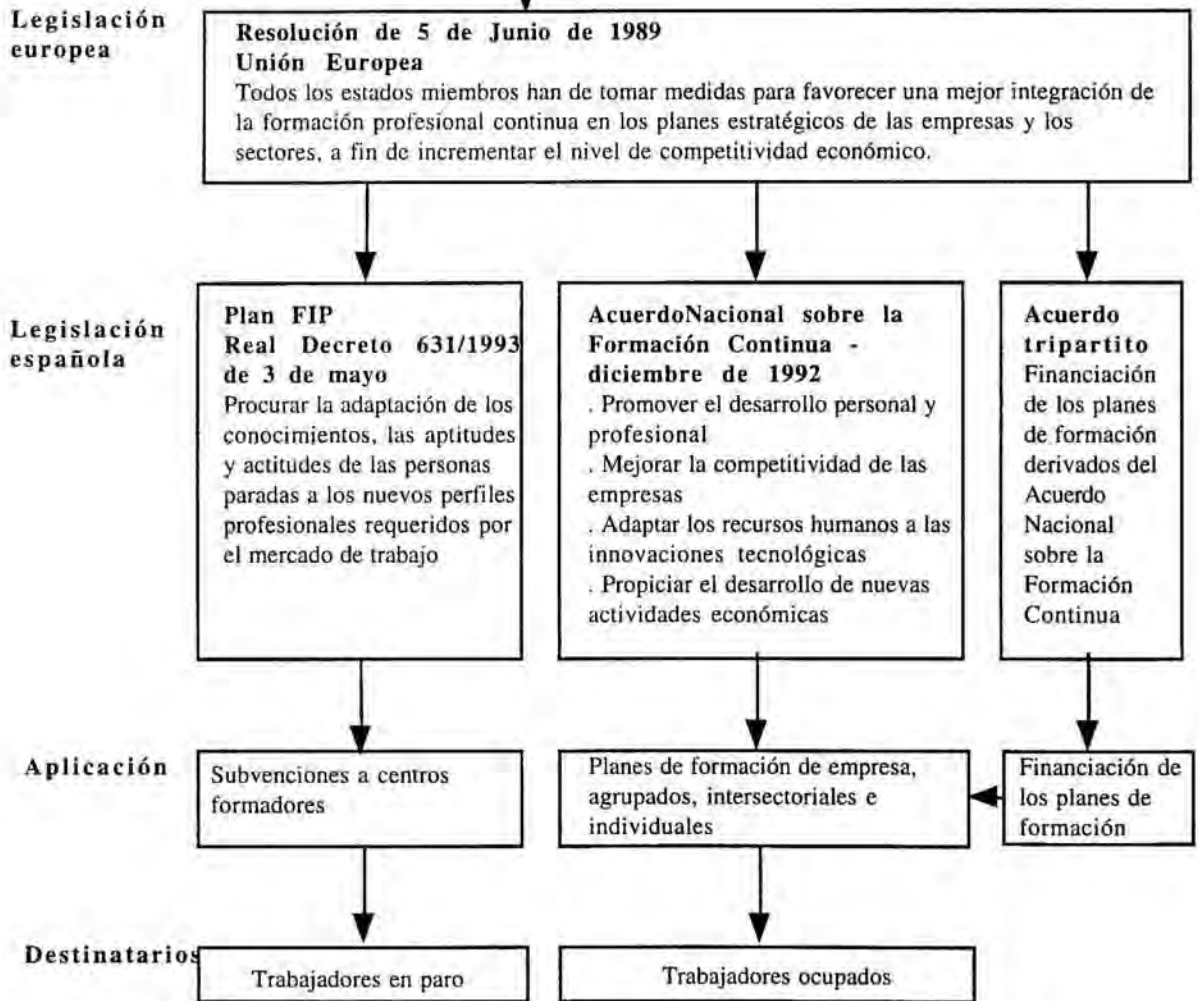
4. Comisión Tripartita Nacional de Seguimiento

Está encargada de efectuar un seguimiento de todo el proceso, particularmente en lo que atañe a su financiación, y de establecer las fórmulas de colaboración entre Administración y agentes sociales que mejor se adecúen al cumplimiento de los objetivos generales del Acuerdo Bipartito. Esta colaboración se concreta en la cesión de centros para el desarrollo de acciones formativas, en la aportación de materiales didácticos, en la elaboración de estudios y estadísticas, etc.

(ver cuadro “Marco institucional de la FPC en España”)

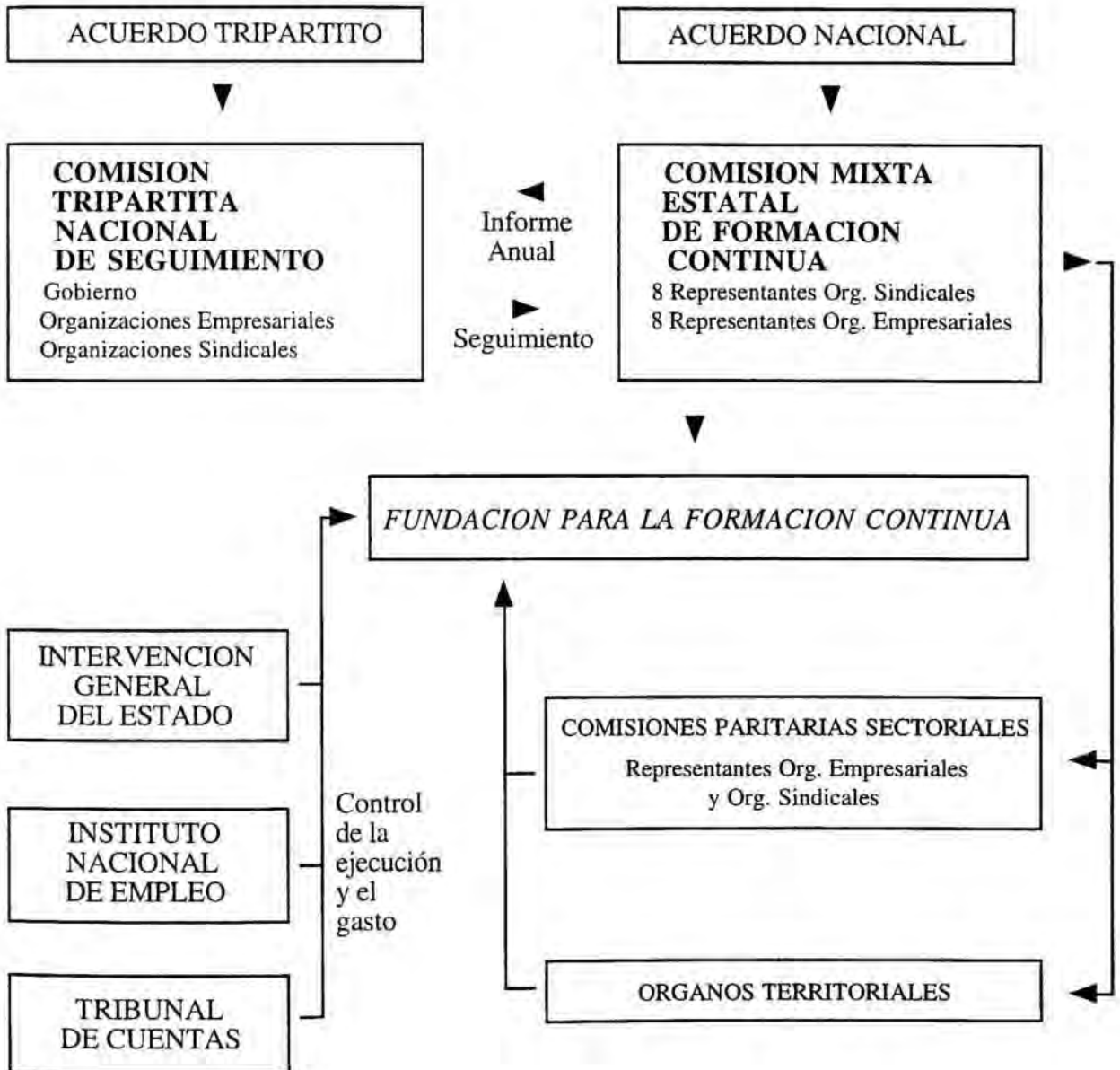


Formación Profesional Continua en España



Marco legislativo de la Formación Profesional Continua en España (Fuente: Solé Parellada, F. y Royo Llobet, J., 1995)

Organos de gobierno, gestión, seguimiento y control en los Acuerdos sobre Formación Continua



Marco institucional de la FPC en España (Fuente: FORCEM, 1994)

4. El sistema de FPC

La Formación Continua en el proceso educativo

La propia idea de Formación Continua exige concebir la Educación de forma muy distinta a la vieja imagen de un sistema cerrado en el que se entra, normalmente en la infancia, y del que se sale definitivamente en un momento determinado para incorporarse al mercado de trabajo.

Frente a este prejuicio tradicional, hoy resulta vital asumir que el aprendizaje es un proceso humano permanente y que la educación no puede quedar encerrada en instituciones aisladas del resto de los procesos sociales. Esto es particularmente importante por lo que respecta a las relaciones entre el sistema educativo y el productivo, dos mundos que deben estar en interpelación contante para permitir que las personas, una vez concluida la necesaria fase de aprendizajes iniciales, pertenezcan a ambos a la vez.

Con la reforma del sistema educativo propiciada por la LOGSE se integran la educación y el sistema socioeconómico, eliminándose muchas de las barreras que separaban tradicionalmente la educación académica de la formación profesional; de manera que educación, formación ocupacional y empresa ahora quedan organizadas en una secuencia sin rupturas bruscas.

El Programa Nacional de Formación Profesional

En los últimos años, el panorama de la Formación Profesional en nuestro país ha cambiado sustancialmente. Los diversos procesos de reforma, tanto de las enseñanzas regladas (LOGSE) como de las no regladas, han culminado en la aprobación por el Gobierno, con el visto bueno del Consejo General de Formación Profesional, del Programa Nacional de Formación Profesional.

Este Programa supone una modificación sustancial del futuro de la FP fundamentalmente por dos razones:

1. Unificación de la Formación Profesional

Se reconoce por primera vez la unidad de todas las enseñanzas profesionales, que quedan organizadas en dos subsistemas: *FP Reglada* y *FP Ocupacional*, subdividida a su vez en formación para desempleados (Plan FIP) y para ocupados (regulada por los acuerdos de formación continua).

La formación continua para los trabajadores ocupados corresponde a las Confederaciones Empresariales y Sindicales; y su planificación, gestión y seguimiento queda establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Profesional de 1992.

La unidad del conjunto se articula a través del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, como referencia común para todas las formaciones recogidas tanto en el Catálogo de Títulos Profesionales (formación reglada), como en el Repertorio de Certificados de Profesionalidad (formación ocupacional), a la vez que se establece un sistema de correspondencia y convalidaciones entre Formación Profesional Reglada y Formación Profesional Ocupacional.

Con ello se produce un importante acercamiento del aprendizaje reglado y el mundo real de las empresas, pero también a la inversa, ya que los trabajadores que adquieran un determinado nivel de competencias a través de su experiencia y de la formación continua pueden convalidar los títulos correspondientes del sistema reglado.

2. Ordenación de competencias

Se definen las competencias de las distintas Administraciones Públicas y de los agentes sociales en relación a los colectivos que cada institución ha de atender (FORCEM, 1994):

• Administraciones educativas

Formaciones iniciales de FPR para jóvenes y demandantes de primer empleo.

• Administraciones laborales

Formación ocupacional para los trabajadores parados, con vistas a su cualificación profesional para la reinserción laboral.

La planificación, seguimiento y evaluación de dichas formaciones corresponde al INEM, a través del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (FIP), estando su gestión en fase de traspaso a los Gobiernos de las Comunidades Autónomas.

• Confederaciones Empresariales y Sindicales

(CEOE, CEPYME, CCOO, UGT, CIG)

Formación Continua de los trabajadores ocupados. La planificación, seguimiento y gestión de este tipo de FP ha sido establecida por el el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

El sistema educativo en España contempla, por tanto, los siguientes subsistemas educativos:

Formación reglada

Forma el conjunto de enseñanzas determinadas y estructuradas en contenidos, niveles y titulaciones por la Ley Orgánica General de Ordenación del Sistema Educativo.

De ella forman parte la Enseñanza Primaria, Secundaria, Secundaria Obligatoria, la Formación Profesional y la Formación Universitaria.

La formación reglada es competencia del Ministerio de Educación y Ciencia.

Formación no reglada

Forma el conjunto de enseñanzas que no se ajustan a los contenidos y titulaciones del sistema reglado, aunque están sometidas a una normativa estatal.

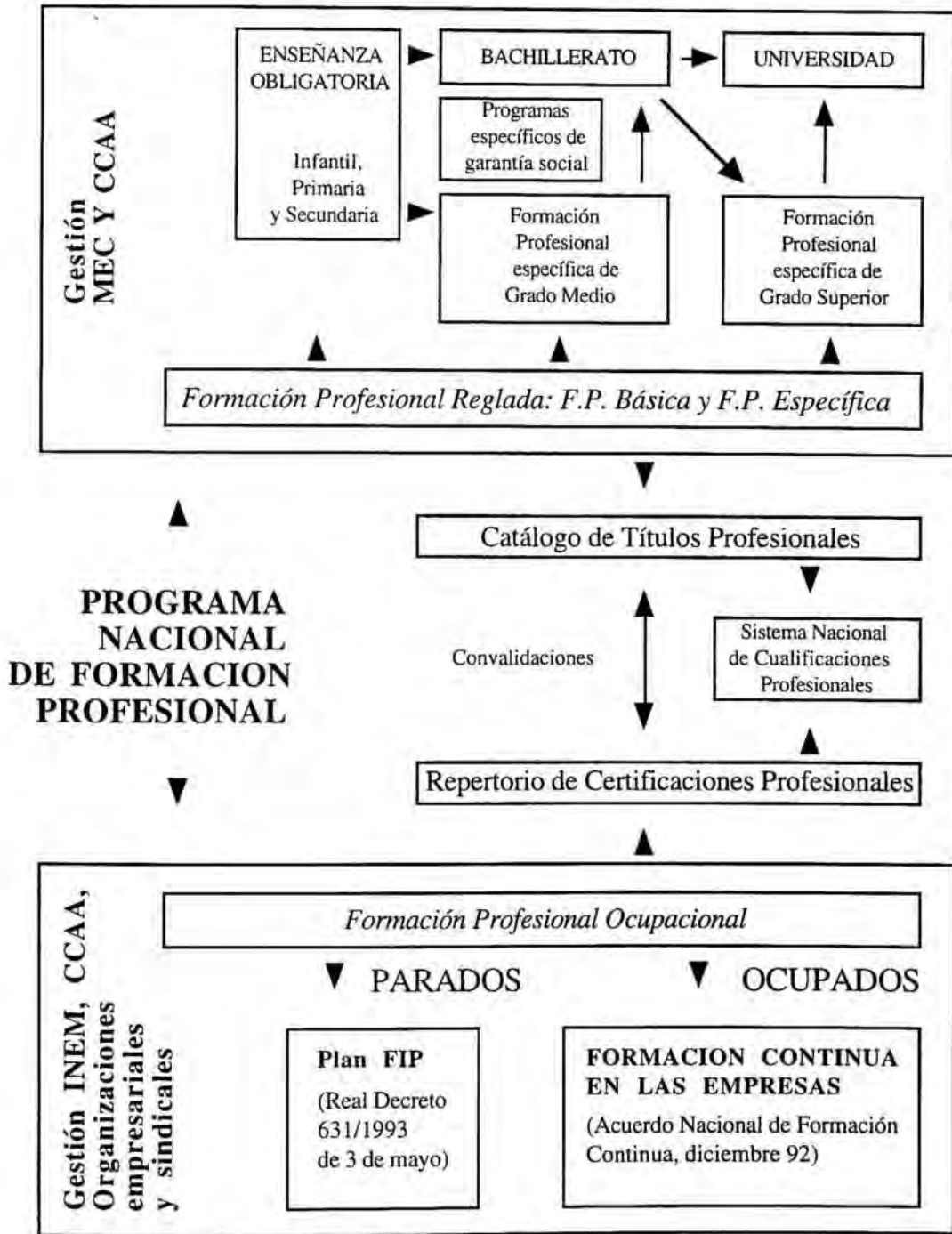
Dentro de la formación no reglada destinada a los adultos, es decir a aquellas personas que han superado la edad escolar obligatoria de 16 años, se encuentran :

. LA FORMACION PROFESIONAL OCUPACIONAL

. LA FORMACION PROFESIONAL CONTINUA

La formación no reglada a nivel oficial es competencia del Ministerio de Trabajo, del INEM y de algunos gobiernos autonómicos.

La Formación Continua en el sistema educativo español



Fuente: FORCEM, 1994

5. Vías de realización de la FPC

Plan FIP (Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional)

Desde 1988 hasta 1993, el INEM, a través del Plan FIP, atendía la formación tanto de los desempleados como de los trabajadores ocupados.

Los programas por los que se instrumenta el Plan son:

- . Programas de Formación Ocupacional para jóvenes y parados de larga duración.
- . Programas de Inserción Profesional a través de contratos de prácticas.
- . Programas de recuperación de la escolaridad de los jóvenes que no han completado la Educación General Básica, de enseñanza en alternancia de los alumnos de FP de segundo grado y Universidades y de formación de los jóvenes que cumplen el Servicio Militar.
- . Programas de FP Ocupacional en el ámbito rural.
- . Programas de FP Ocupacional en sectores o empresas en reestructuración y para personas ocupadas, así como para trabajadores autónomos.
- . Programas de FP Ocupacional de mujeres en aquellas actividades en que se encuentran subrepresentadas.
- . Programas de FP Ocupacional para minusválidos, emigrantes, socios de Cooperativas y Sociedad Anónimas Laborales y otros colectivos.

(BOE, 22 Enero, 1988, Art. 1)

Con la entrada en vigor del Acuerdo Nacional, el Plan FIP tiene como objetivo único el colectivo de la población no activa.

Planes de Formación establecidos por el Acuerdo Nacional de Formación Continua y financiados por el Acuerdo Tripartito

Los propósitos de estos planes son: reforzar el nivel de cualificación de los diferentes sectores, responder a las necesidades específicas de las grandes empresas, potenciar la competitividad de las PYMES, atender a las necesidades formativas individuales de los trabajadores. A estos cuatro propósitos responden las siguientes actuaciones:

- . Planes de Formación de Empresas: pueden acogerse a ellos las empresas con al menos 200 trabajadores, para lo que deberán elaborar, con carácter anual, un plan de formación de empresa.
- . Planes Agrupados: dirigido a empresas con ausencia de estructura formativa adecuada. El total de las empresas agrupadas ha de reunir al menos 200

trabajadores.

- Planes intersectoriales: las organizaciones empresariales y sindicales más representativas pueden elaborar planes de formación que trasciendan el ámbito sectorial y que afecten a actividades formativas que, por su naturaleza, tengan un componente común a varias ramas de actividad.
- Permisos Individuales de Formación: de los PIF pueden beneficiarse los trabajadores con un año de antigüedad en el sector y seis meses en la empresa, previa la oportuna solicitud a la empresa. El permiso tiene una duración de 150 horas, y durante el disfrute del mismo el trabajador percibirá una cantidad equivalente al salario medio establecido en el convenio correspondiente a su categoría o grupo profesional. El volumen global de permisos a financiar es establecido, y financiado, por la Comisión Mixta Estatal. Esta misma comisión es la encargada de establecer los criterios y procedimientos de financiación de los Planes de Formación.

Plan de ocupación en colaboración con entidades sin ánimo de lucro

El programa tiene como objetivo conceder ayudas a las entidades sin ánimo de lucro para que contraten trabajadores con especiales dificultades de inserción laboral.

Programas experimentales

Los ámbitos de actuación de estos programas, que pretenden abrir nuevas vías de experimentación como son: la formación a distancia, la elaboración de materiales didácticos que utilizan las nuevas tecnologías y las iniciativas comunitarias dirigidas a dar una dimensión europea, son EUROFORM (destinado a definir nuevas cualificaciones), NOW (destinado a cubrir las necesidades formativas de las mujeres) y HORIZON (dirigido a los colectivos más desfavorecidos social y educativamente). Los tres programas están basados en el intercambio de formadores, participantes, programas y/o metodologías.

Programa Interdepartamental de la Renta Mínima de Inserción (PIRMI)

Tiene por objetivo proporcionar a las personas que no disponen de los medios suficientes para atender las necesidades esenciales de la vida, una prestación económica de renta mínima, al mismo tiempo que intenta favorecer su inserción sociolaboral.

Acciones de choque

Son acciones específicas destinadas a adaptar a los trabajadores de los sectores más perjudicados, a las nuevas técnicas y nuevos métodos de trabajo.

Intercambios laborales con el extranjero

Son programas que proporcionan ayudas a jóvenes trabajadores para estancias en el extranjero de perfeccionamiento profesional y viceversa. Destacan los programas de Eurodissea y Petra.

El servicio de Formación de Formadores

Consta de tres niveles: el primero de carácter modular, y paralelamente dirigido a formadores de colectivos con dificultades especiales; el segundo nivel es un curso de especialización en "Formación Ocupacional"; y el tercero un programa máster de "Formación de Formadores".

Servicio de orientación profesional.

Mediante el estudio de las capacidades, aptitudes, intereses profesionales y personalidad, asesora sobre los puestos de trabajo posibles que puede desempeñar el demandante de este servicio. Se dirige a dos grupos de personas: alumnos candidatos a los cursos de formación ocupacional y a colectivos especiales.

Servicio de información profesional (CIP).

Ponen a disposición de los ciudadanos una amplia y variada información sobre el mundo laboral y profesional y ofrece atención directa sobre aspectos relacionados con la legislación laboral, formas de contratación, ayudas a la creación de empresas, oferta formativa (ocupacional y reglada), intercambios laborales, asesoramiento en el proceso de búsqueda de empleo, etc.

Los centros e instituciones que imparten formación continua son el INEM, los centros colaboradores de instituciones privadas, los Ayuntamientos y Comunidades Autónomas y las empresas.

6. Financiación de la FPC

Según lo establecido en el Acuerdo Tripartito, la financiación proviene fundamentalmente de la actual cuota de Formación Profesional, recaudada por la aportación de las *empresas* (el 0,6%) y los *trabajadores* (el 0,1%).

El importe global se distribuye en dos partidas, una destinada a la financiación de planes de formación para trabajadores ocupados y otra dirigida a la formación de desempleados, la cual actualmente dobla en cantidad a la primera (0,20% de FPC de ocupados frente a 0,50% de desempleados), aunque existe la previsión de que las diferencias sean cada vez menores (para 1996 se prevee un 0,30% de ocupados frente a un 0,40% de desempleados).

El INEM es el encargado de transferir cada año la parte correspondiente a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

Otra fuente de financiación importante es la aportada por el *Fondo Social Europeo*.

7. La FPC a nivel empresarial y oficial. Algunos datos

A. Nivel empresarial

Todos los estudios realizados en este ámbito, coinciden en señalar que en España, la inversión dedicada a la formación continua es aún muy baja, pese a que las empresas consideran la formación de personal como un aspecto prioritario de inversión juntamente con el perfeccionamiento de productos y servicios o la investigación aplicada (según un estudio del ICT, 1994). El mismo estudio revela que los problemas más difíciles de resolver para las empresas de Cataluña son: la reconversión de personal para el 35%, encontrar personal de dirección para el 15% y personal que asuma responsabilidades para el 13%..

Según diferentes datos manejados por las empresas consultoras, la empresa española invierte en formación un tercio de la media europea y está en niveles diez veces más bajos que los Estados Unidos. Además, se sitúa en el último lugar de la CEE en todos los sectores de actividad, estando el gasto medio global en un *0,2% del coste laboral*, frente al 1,5% de las empresas comunitarias.

Según FORCEM (1994), desde el punto de vista del tamaño de las empresas, las inversiones en Formación Continua se concentran casi exclusivamente en las *grandes organizaciones*. Existe, pues, una relación directa entre el número de asalariados y el total de los gastos de formación, aunque de todas formas, apenas si se alcanza un nivel aceptable en las de más de 500 trabajadores. En las PYMES el gasto es prácticamente nulo, dato preocupante si se tiene en cuenta que constituyen el segmento esencial del tejido productivo del país. Las PYMES encuentran grandes dificultades para realizar formación, tanto para trabajadores como para directivos, debido principalmente a : la dificultad para reemplazar al personal que se forma, la dificultad para planificar la formación por las fluctuaciones del trabajo y la dificultad para asumir los costes

En cuanto a los sectores productivos, el mayor gasto corresponde a los *servicios*. El hecho de que sea este el sector más dinámico de la economía española en el momento actual confirma, una vez más, la estrecha relación existente entre formación continua, innovación y competitividad.

Sector por sector y dentro de cada uno de ellos, se aprecia que el gasto en formación es mayor en los segmentos donde se da una mayor capitalización (por ejemplo, empresas financieras y seguros en servicios o energéticas en industria) y menor donde predominan actividades más intensivas en mano de obra (caso de hostelería y comercio en servicios y de la mayor parte de las industrias manufactureras).

Desde el punto de vista de la distribución territorial, existe una neta diferencia entre la situación de Madrid y Cataluña, por encima de la media nacional, y el resto de Comunidades Autónomas. Sólo Navarra, Cantabria, el País Vasco, y en menor medida Murcia, se sitúan en valores próximos a la media.

A pesar de que el panorama global de la formación continua en las empresas de nuestro país dista mucho de ser ideal, lo cierto es que en los últimos años se ha producido un aumento de la sensibilidad al respecto, como lo demuestra el incremento registrado entre 1988 y 1990 del número de trabajadores que reciben algún tipo de formación.

Una encuesta realizada por la Asociación para la Formación y el Desarrollo de la Empresa (AFYDE, 1993) en colaboración con la Universidad Complutense de Madrid, en 7.568 empresas españolas de más de 50 trabajadores, pone de manifiesto los rasgos básicos de la situación aún actual:

- . La formación ocupa el sexto lugar entre las prioridades empresariales.
 - . Las principales lagunas formativas señaladas son: recualificación profesional, cambio cultural de la dirección y formación en estrategias globales.
 - . Los beneficios de la formación que se consideran más importantes son motivar y aumentar la satisfacción laboral, incrementar la productividad y propiciar la integración y colaboración.
 - . A diferencia de la innovación en los productos, que es planificada con gran antelación, las acciones formativas son emprendidas mayoritariamente con posterioridad a la aparición de las necesidades.
 - . En cuanto a las necesidades formativas expresadas, las materias consideradas relevantes son la informática (citada por el 75% de las empresas), el manejo de nuevos sistemas de automatización (62%), los idiomas (55%) y la administración, legislación y finanzas (54%).
 - . Por niveles, han recibido algún tipo de formación el 70% de los técnicos, el 64% de los mandos intermedios, el 50% de los directivos, el 45% de los comerciales y vendedores y el 38% tanto de administrativos como de operarios.
- Los resultados obtenidos por FORCEM (1995) sobre el perfil de los participantes en acciones de los planes de formación concedidos revela cifras más precisas, las cuales figuran en el Anexo 6. También incluimos datos relativos a la financiación.

- . Respecto al impacto del Mercado Unico Europeo, el 50% considera haber tomado ya medidas formativas suficientes para evitar repercusiones negativas, mientras que el 20% prefiere esperar acontecimientos para actuar en consecuencia, un 17% dice desconocer las posibles repercusiones y el restante 13% manifiesta que no hay motivos para preocuparse.

Como datos relevantes sobre el estado de desarrollo del capital humano en nuestro país, en la actualidad comparada con el conjunto de los 25 países de la OCDE, España ocupa (según *The World Competitiveness Report*, en FORCEM, *Acuerdos sobre Formación Continua*, 1994) :

- . En cuanto a la estructura del sistema educativo el puesto 16
- . En cuanto a la capacidad de los ejecutivos el puesto 21
- . En cuanto a la eficiencia de las empresas el puesto 19
- . En cuanto a utilización de las tecnologías el puesto 20

Sin embargo las características objetivas de la población la sitúan en el puesto 5 en cuanto a reservas potenciales de capital humano.

B. Nivel oficial

La Formación Profesional Continua a nivel oficial en España tiene el objetivo de asegurar una adecuada formación profesional a los sujetos que la reciben con el triple objetivo de:

- . Facilitar su incorporación al mundo del trabajo
- . Conseguir su reconversión profesional
- . Dotar a los trabajadores de una mayor especialización

El instrumento principal para conseguir estos objetivos ha sido el Plan FIP. Anteriormente ya hemos enunciado los programas a través de los cuales se ha realizado. De manera que incorpora los objetivos del Fondo Social Europeo al dirigir la financiación prioritariamente hacia la inserción y reinserción profesional de los jóvenes, los parados de larga duración y otros colectivos con desventajas en el mercado de trabajo.

El Plan ha tenido, sin embargo, algunas disfunciones en la práctica (González García, 1993) :

Tal vez la más importante sea la escasa coordinación entre las actividades de formación y los servicios de empleo. La selección de los alumnos con frecuencia no ha guardado relación con

su situación de parados y los planes de colocación. “Es más, el sistema de becas y ayudas establecido para los que siguen cursos de formación ha tendido a convertirse en una especie de subsidio sustitutorio, que parece haber desanimado más que favorecido la inserción laboral” (González García, 1993).

Una segunda disfunción ha consistido en la escasa atención prestada a la formación y el desarrollo profesional en las empresas, a pesar de que buena parte de la financiación del Plan procede de la cuota de Formación Profesional (recogida de empresarios y trabajadores).

En tercer lugar, no parece acertada la política seguida en la selección de los centros colaboradores, así como en la evaluación de la eficacia de su labor formativa.

Finalmente no ha habido una suficiente articulación entre la política del INEM y las acciones emprendidas por Comunidades Autónomas, duplicándose los esfuerzos en ocasiones, y no contribuyendo a producir un esfuerzo equilibrador ante las desigualdades económico-regionales.

“En síntesis, se podría decir que el Plan FIP ha supuesto un paso importante en el crecimiento de la oferta formativa de Formación Ocupacional, pero resulta insuficiente o inadecuado en su totalidad” (González García, 1993).

En 1991, la Administración impartió, promovió y subvencionó 7.247 cursos a más de 103.000 alumnos. Uno de cada seis parados (16%) participó en algún curso, y uno de cada 43 trabajadores (2,32%) realizó algún curso de perfeccionamiento subvencionado (Ministerio de Trabajo, 1992).

Los datos del año 1993 en Cataluña, con referencia a la formación continua a nivel oficial (FO) presentan las siguientes características (Departament de Treball, 1994):

. Las acciones formativas pertenecientes al plan FIP fueron 1.712 en la modalidad de cursos en los que participaron 23.553 alumnos, con un presupuesto de 5.737.680.000 pesetas.

. Los cursos realizados en colaboración con el Fondo Social Europeo fueron 2.392, en los cuales participaron 35.885 alumnos, con un presupuesto de 7.256.730.173 pesetas.

Las áreas temáticas sobre las que se realizaron las acciones formativas son muy diversas: desde la construcción o la moda a la informática, formación de formadores, telecomunicaciones, el medio ambiente, técnicas de organización de empresa, artesanía, agricultura, etc., aunque destacan por encima de todas las técnicas empresariales, la administración y la informática, por este orden. Los contenidos de los cursos siempre corresponden a las demandas de los puestos de trabajo del momento y a las necesidades de formación concretas de los diferentes colectivos, según sus conocimientos, a los que se dirige la formación ocupacional.

El colectivo que participó principalmente de esta formación, fue el perteneciente a la población no activa (40% de parados menores de 25 años, y 30% de parados mayores de 25 años), la población activa participó en un 24% y los colectivos específicos lo hicieron en un 6%.

El esfuerzo que se está haciendo en este campo, aunque es importante y adecuado en su orientación, es todavía insuficiente para alcanzar el ritmo de las necesidades de las empresas. Para llegar a un nivel adecuado, la Formación Ocupacional para parados debería formar a unas 90.000 personas, con el propósito de posibilitar la inserción profesional de más la mitad, hecho que no ha sido posible a causa de la disminución de los fondos públicos que vienen de Bruselas y de la coyuntura económica actual.

8. Los agentes de formación de la FPC

Puesto que la investigación realizada en el presente trabajo (capítulo 4) se centra precisamente en los “profesionales” de la FPC, en este punto nos limitaremos a citar la tipología de agentes de formación implicados en España en el desarrollo de las acciones formativas.

Son básicamente cuatro:

- . Responsable de formación
- . Coordinador de formación
- . Formador
- . Consultor de formación

9. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

AFYDE (1993) *Estudio de las necesidades de formación de la empresa española*, AFYDE centro, Madrid.

BOE (1993) Acuerdo Nacional de Formación Continua, *BOE*, nº 50, 10 de Marzo, Madrid.

BOE (1988) Programa del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y cursos a impartir por Centros Colaboradores del INEM, *BOE*, nº 20, 22 de Enero, Madrid.

DEPARTAMENT DE TREBALL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA (1994) *Memòria d'activitats de l'any 1993*, Departament de Treball, Barcelona.

FORCEM (1994) *Acuerdos sobre Formación Continua*, FORCEM, Madrid.

FORCEM (1995) *Memoria de actividades de 1994*, FORCEM, Madrid.

FORCEM (1995) Cuadros balance, *Boletín Informativo*, nº2, Marzo.

GONZALEZ GARCIA, L. (1993) La reforma de la Formación Ocupacional, *Herramientas*, nº 21, pág. 28-34.

ICT (1994) *Necessitats de Formació Continua en àrees tècniques i econòmiques de Catalunya*, Institut Català de Tecnologia, Barcelona.

INE (1993) *Encuesta sobre población activa*, INE, Madrid.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA (1993) *LOGSE y normativa complementaria*, Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1992) *Anuario Estadístico*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

SOLE PARELLADA, F. y ROYO LLOBET, J. (1995) *L'estat de la formació a l'empresa a Catalunya*, Departament d'Indústria i Energia de la Generalitat de Catalunya, Barcelona.

**CAP. III. LA FORMACION PROFESIONAL CONTINUA EN LA EUROPA
COMUNITARIA:
LOS MODELOS DE FRANCIA, ALEMANIA, ITALIA Y REINO UNIDO**

. INTRODUCCION

. DEFINICION DE FPC EN LOS CUATROS PAISES

. MARCO LEGAL DE LA FPC EN LOS CUATROS PAISES

**. MARCO INSTITUCIONAL DE LA FPC EN LOS CUATROS
PAISES**

. VIAS DE REALIZACION DE LA FPC EN LOS CUATROS PAISES

. FINANCIACION DE LA FPC EN LOS CUATROS PAISES

**. LOS AGENTES DE FORMACION DE LA FPC EN LOS CUATROS
PAISES**

Introducción

La formación profesional continua es uno de los temas más debatidos actualmente dentro del ámbito de la política de mercado de trabajo. Sindicatos, empresarios y gobiernos de todos los países de la comunidad europea creen unánimemente que el cambio estructural del momento presente exige una respuesta vinculada a alguna política de formación continua.

A este respecto la Carta Social adoptada por los jefes de Estado de la Comunidad Europea en 1989, a excepción del Reino Unido, dice textualmente: "Todo trabajador de la Comunidad Europea tiene derecho al acceso a la formación profesional y a beneficiarse de ella a lo largo de toda su vida activa. En las condiciones de acceso no puede haber discriminación fundada en la nacionalidad. Las autoridades públicas competentes y las empresas han de crear dispositivos de formación continua y permanente, permitiendo a toda persona la posibilidad de ser reciclada, perfeccionada y la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos en función de la evolución de la técnica" (en Piehl, E. y Sellin, B. 1993).

La Comunidad considera que se encuentra ante:

- . Un envejecimiento de la población activa, debido a la evolución demográfica.
- . Una creciente demanda de formación complementaria y continua por parte de la población para asegurarse la mejora ante los cambios dentro de la vida activa, al mismo tiempo que se observa una desvalorización de las cualificaciones iniciales adquiridas.
- . Una evolución cada vez mayor de las exigencias profesionales, frente a una desvalorización de sectores de actividades artesanales, así como una exigencia creciente de competencias lingüísticas, competencias de acción profesional y social, autonomía de trabajo y creatividad, flexibilidad y adaptabilidad.

Por lo que la formación permanente en el mundo del trabajo tiende a convertirse en el eje fundamental de la vida profesional del adulto.

El Parlamento Europeo en la resolución del 21 de Abril de 1993, recomienda favorecer a los jóvenes el acceso a la formación, remarcando la importancia de la relación entre educación, formación profesional y mercado de trabajo, así como permitir a todos los trabajadores el acceso a la formación continua, considerando importante el perfeccionamiento de cuadros y la formación de formadores. También considera que las empresas han de contribuir al desarrollo y formación de su personal durante toda su vida. La Comunidad otorga un rol importante a los interlocutores sociales, empresas y

sindicatos. También considera muy importante la formación continua destinada a los trabajadores con cualificaciones insuficientes (Piehl, E. y Sellin, B., 1993).

Las *acciones comunitarias* más importantes en favor de la implementación y mejora de la formación profesional tanto continua como inicial, son las desarrolladas por FORCE (Programa para el desarrollo de la Formación Continua Europea) y CEDEFOP (Centro Europeo para el desarrollo de la Formación Profesional) . Otras también importantes y más específicas son : FOREM (Oficina Comunitaria y Regional de la Formación Profesional y el Empleo), del cual depende el proyecto Forespace y EUROTENET (Programa de acción europeo que fomenta la innovación en el campo de la formación profesional y de las nuevas tecnologías. Presta una atención especial a la formación de formadores), principalmente.

FORCE

Es un programa de acción comunitaria que persigue aumentar la cantidad y la calidad de la formación profesional continua dentro de la Comunidad Europea y de manera más particular, mejorar la competitividad de las empresas y las competencias de sus asalariados.

Sus objetivos son (FORCE, 1992):

- Aumentar los esfuerzos y la eficacia de la investigación en materia de formación profesional continua.
- Impulsar la práctica de la formación profesional continua en diferentes regiones y sectores industriales, especialmente en aquellos donde no existe tradición formadora.
- Promover la innovación dentro de la gestión de la formación profesional continua, la metodología y los equipos.
- Promover el intercambio de experiencias e información sobre formación profesional continua, así como desarrollar proyectos de formación con carácter transnacional.
- Contribuir a la eficacia de los dispositivos de formación profesional continua para responder a los cambios del mercado de trabajo.

Los proyectos de formación subvencionados por FORCE presentan las siguientes características (FORCE Actualites, 1994)

Sectores prioritarios

Sector primario: son pocos los proyectos solicitados en este sector

- . Agricultura
- . Acuicultura

Sector secundario:

- . Automóvil
- . Química
- . Siderurgia, metalurgia
- . Electricidad
- . Construcción
- . Industria alimentaria
- . Textil

Sector terciario:

- . Transportes
- . Turismo y Cultura
- . Hostelería
- . Comunicación
- . Medio ambiente
- . Comercio al detalle
- . Servicios financieros
- . Gestión de PYMES

Temas de mayor interés

- . Nuevas tecnologías
- . Calidad total
- . Nuevas formas de organización del trabajo
- . Innovación de procesos y materiales de formación
- . Nuevos perfiles profesionales y cualificaciones
- . Seguridad
- . El management y el rol de los mandos intermedios
- . Márketing
- . Desarrollo de PYMES

Los grupos diana

- . Mujeres
- . Trabajadores cualificados, especialmente técnicos
- . Cuadros
- . Trabajadores poco o nada cualificados

Los demandantes suelen ser empresas. Actualmente tienen prioridad las PYMES, y los

coordinadores y ofertores de la formación: cámaras, federaciones, consorcios, y sobre todo organismos privados de formación.

CEDEFOP

Es un órgano de apoyo al servicio de una Comisión Europea que tiene por objetivo mejorar a escala comunitaria la formación profesional inicial y continua.

Sus objetivos prioritarios son (Foces Gil, J., 1989):

- . Definir y adaptar a las exigencias laborales actuales los diferentes perfiles profesionales comunitarios, así como sus cualificaciones correspondientes.
- . Desarrollar trabajos de investigación, así como difundir diferentes tipos de documentación informativa sobre formación profesional.
- . Intercambiar experiencias innovadoras de formación profesional.
- . Promover la formación continua de los formadores, así como establecer sus competencias profesionales más deseables.

Además de FORCE y CEDEFOP, la Comunidad ha creado un organismo, *El Fondo Social Europeo (FSE)*, cuya misión principal es participar en la financiación de formación y orientación profesionales de los diferentes estados miembros con una contribución, en general, del 50% de los gastos atendibles.

Sus principales funciones son (Art. 1, en Echeverría, B., 1983):

- . Contribuir a la inserción y a la integración profesional de los jóvenes y de los trabajadores desfavorecidos;
- . Contribuir a la adaptación de la mano de obra, al desarrollo del mercado de trabajo, y a las mutaciones tecnológicas;
- . Reducir los desequilibrios regionales del mercado.

A diferencia de la formación profesional inicial, la formación profesional continua no constituye un sistema global cerrado en ningún país de la Comunidad. Desde una perspectiva histórica, la formación continua es la creación más reciente del sistema educativo y por esta razón no está integrada en él como la formación inicial. Los elementos del sistema están estrechamente relacionados con la cualificación profesional inicial; la formación continua complementa, compensa y mantiene la formación inicial (Grünwald, U. y Sauter, E. 1990).

Sin embargo el sistema de formación continua es un subsistema del sistema, más amplio, de formación general y profesional y se relaciona con este de numerosas formas. De aquí que cada país aporte soluciones diferentes en materia de formación continua, como consecuencia de las diferencias que caracterizan también los sistemas respectivos de formación profesional. Esto es así porque en función del resultado de la cualificación inicial en un determinado país, los individuos, las empresas y las instancias públicas pueden verse obligados, en un macronivel, a ofrecer una formación continua compensatoria en ámbitos que en otros países forman parte de la cualificación profesional inicial (Grünewald, U. y Sauter, E. 1990).

El resultado de la formación profesional inicial repercute también desde el punto de vista cualitativo de los objetivos temáticos de la formación continua. Los sistemas nacionales de formación profesional que dan prioridad a la cualificación de los puestos de trabajo en empresas, como sucede en el sistema dual de la República Federal de Alemania, liberan en gran parte a los responsables de la formación profesional continua de la obligación de preparar a los jóvenes para su incorporación al mundo laboral. La formación continua reacciona ante el resultado global de la formación inicial o, en su caso, ante su déficit.

Esto podría explicar los índices de participación en formación continua estudiados por Eurostat (en Auer, P. 1992) en una encuesta a 600.000 asalariados de edades comprendidas entre los 14 y los 49 años en cuatro países de la CE. El estudio refleja las siguientes cifras:

. Reino Unido	13,2%
. Alemania	6,3%
. Francia	3,4%
. Italia	2,3%

Según estos datos cabría suponer que la necesidad de compensar una formación profesional deficitaria con la formación continua es mayor en el Reino Unido (presenta el índice de participación más elevado) que, por ejemplo, en Alemania, o lo que es lo mismo lo que en la República Federal se aprende en la escuela, en Gran Bretaña tiene que adquirirse a través de la formación continua. Así parece confirmarlo la elevada participación de personal no cualificado o semicualificado en el Reino Unido. También con los sistemas de formación inicial basada en la escuela, como los de Francia e Italia, puede suponerse una notable familiarización en la empresa una vez terminado el periodo escolar, que en la encuesta de fuerza de trabajo podría recogerse como formación continua.

Los sistemas de formación profesional continua presentan unas estructuras complejas debido a los diferentes aspectos que convergen en ellas y al solapamiento de unos y otros. Existen por otro lado, grandes lagunas informativas, que dificultan el conocimiento y análisis

de las estructuras organizativas de formación profesional continua de los diferentes países.

A este respecto la Comunidad considera que es preciso la edificación de sistemas coherentes y transparentes de formación continua a todos los niveles, dentro de todas las regiones y sectores de actividad económica, social y cultural.

Para describir la situación en materia de Formación Profesional Continua en la Europa Comunitaria hemos tomado como ejemplo los cuatro países citados anteriormente y considerados representativos a nivel general: Francia, Alemania, Italia y Reino Unido.

El objetivo no es hacer un estudio comparativo exhaustivo; tan solo pretendemos describir en líneas generales sus modelos de formación profesional continua en base a: el marco legal e institucional que regula y sustenta la formación continua, las vías a través de las cuales se lleva a cabo, las vías de financiación, y los agentes de formación que intervienen en su desarrollo.

Los cuatro países seleccionados presentan cuatro modelos diferentes de formación profesional continua en cuanto al grado de regulación por parte de la Administración. Francia representa el sector más fuertemente regulado caracterizado por un gasto mínimo en formación continua fijado por la ley y negociado en convenio colectivo, en Alemania se da un "sistema mixto", "un modelo de mercado" determina la formación continua en el Reino Unido, mientras que en Italia, a causa de la gran variación regional, es difícil hablar siquiera de un "sistema nacional" (Auer, P., 1992).

Según los datos anteriormente expuestos, cabría plantearse si los índices de participación en formación continua son indicativo de la eficacia del modelo existente en cada país. Los estudios realizados en este sentido no tienen todavía una respuesta. Lo que sí parece ser cierto es que los sistemas nacionales de formación profesional continua son idiosincráticos, dependen de una serie de factores tan específicos de cada país, que a penas son transferibles (Auer, P. 1992). Ello obliga a actuar con cautela a la hora de proponer una política comunitaria de formación profesional continua.

Con respecto a los agentes de formación de la formación profesional continua, existe una mayor consonancia: una procedencia similar y diversa para todos ellos, unas funciones similares bajo denominaciones distintas (lo que pone de manifiesto la necesidad de unificar criterios terminológicos), y unas necesidades de formación parecidas.

A continuación describiremos la realidad de la FPC en *Francia, Alemania, Italia y Reino Unido*.

1. LA FPC EN FRANCIA

1.1 Definición de FPC

La formación profesional continua en Francia se define jurídicamente bajo tres aspectos (FORCE, 1992):

- . El público al que se dirige: adultos en activo ó con perspectivas de incorporarse a la vida activa.
- . Los objetivos que persigue:
 - . Permitir la adaptación de los trabajadores a los cambios tecnológicos y de la organización del trabajo
 - . Favorecer la promoción social por el acceso a diferente niveles de la cultura y de la cualificación profesional
 - . Contribuir al desarrollo cultural, económico y social de la nación.
- . Las acciones que lleva a término: preparación para la vida profesional, adaptación al empleo, promoción social, prevención de riesgos de inadaptación profesional y desempleo y nueva adquisición o perfeccionamiento de conocimientos.

1.2. Marco legal de la FPC

La formación profesional continua en Francia es un sistema muy regulado, a través tanto de los interlocutores sociales como de la Administración. Al exigir a la empresas que destinen un porcentaje de la masa salarial a la formación de los trabajadores, la Administración interviene con notable firmeza, sobre la base de un convenio colectivo nacional y de las leyes y reglamentos correspondientes.

La **Ley de Julio de 1971**, estructura el cuadro jurídico del actual sistema de FPC . Esta Ley enmarca la organización de la FPC dentro de la Formación Permanente y contempla cuatro puntos fundamentales (FORCE, 1992):

- . El reconocimiento del *derecho a la formación*. La iniciativa de la formación puede ir a cargo de la empresa o del trabajador que la realizará bajo la forma de “Congé individuel de Formation” (CIF).A través de este dispositivo, que regula el derecho de

todo asalariado a solicitar formación a título personal, un fondo mutualizador recoge el 0,15% de la masa salarial para esta finalidad y se encarga de financiar los gastos de formación, los sueldos durante el periodo de formación, y otros gastos (desplazamiento, alojamiento, libros, etc.), tras haber sido aprobado por una comisión paritaria patronal-sindicatos. Se suele conceder si la actividad de formación no comporta unos gastos demasiado onerosos.

· *La obligación empresarial de participar en la financiación de la FPC.* Las empresas de más de 10 trabajadores están obligadas a dedicar anualmente a la formación de sus trabajadores el 2% de la masa salarial, y actualmente también las de menos de 10 trabajadores, con el 0,15%.

El Estado por su parte financia la formación de parados, así como los programas de formación compensatoria. En cuanto a la financiación del CIF, Estado y empresarios intervienen conjuntamente.

· *La participación sindical en la FPC.* A través del principio de concertación entre los ofertantes y los demandantes de formación, instancia de coordinación y de orientación de la política del Estado y clasificación de tipos de acción y de ayudas públicas.

1.3. Marco institucional de la FPC

La política de concertación ha originado una organización que hace que la puesta en práctica de la FPC sea compartida entre la Administración Pública y los interlocutores sociales, a diversos niveles: nacional, regional, departamental, sectorial y empresarial. En Francia proliferan los órganos de concertación y todas las partes son representadas según sus posibilidades humanas, técnicas y de coordinación interna.

La oferta de de FPC en Francia surge de cuatro grupos de instituciones (Piettre, F 1991):

Instituciones Públicas

La organización de la FPC está centralizada, compartida entre los ministerios y abierta a la concertación.

Los organismos de FPC públicos principales son:

- Los centros de enseñanza del Ministerio.

- La Asociación para la Formación Profesional de Adultos (AFPA). Administrada por representantes de empresarios, trabajadores y poderes públicos, es el organismo de formación más importante. Se orienta a los públicos más desfavorecidos (jóvenes, parados de larga duración, trabajadores amenazados de despido, etc.). Comprende 21 centros psicotécnicos encargados de la acogida y la orientación de los cursillistas y 130 centros de formación.
- El Conservatorio Nacional de Artes y Oficios (CNAM). El organismo de FPC más antiguo de Francia en lo que se refiere a la organización de acciones de formación y a la inserción laboral. Depende del Ministerio de Educación.
- El centro para el desarrollo de la formación permanente (INFO). Tiene la misión de aportar a los profesionales de la formación los instrumentos de información necesarios.

Las instituciones patronales

Los organismos patronales, las asociaciones o colegios profesionales y interprofesionales han creado los ASFO (Asociaciones Profesionales). Tienen como misión contratar convenios con las empresas adheridas, en general, por una duración media de tres años. Sus fondos pueden ser mutualizados. Los ASFO organizan acciones de formación, o bien las subcontratan a organismos tanto públicos como privados. Además ofrecen otros servicios relacionados con la formación, como son el análisis de necesidades, la confección de planes de formación, la gestión de presupuestos de formación, entre otros. Proponen, en general, acciones formativas técnicas y de duración corta.

Las instituciones de la Cámaras

La Cámara de Comercio, la de Oficios y la de Agricultura tienen la posibilidad de crear organismos de formación. La Cámaras de Comercio, no sólo proponen a los empresarios acciones de formación, sino que también les ofrecen servicios de consultoría y de gestión de la formación. La formación que ofrecen es técnica, comercial, de gestión o de lenguas.

Los organismos privados independientes

En Francia existen muchos gabinetes de formación. Dada su heterogeneidad en tamaño y actividad, se pueden encontrar desde profesionales independientes a sociedades comerciales y asociaciones sin ánimo de lucro. Su existencia responde, básicamente, a la necesidad de formación de las empresas. Ofrecen formación de tipo terciario, como la gestión, área humana y organización. También ofrecen servicios de consultoría y de gestión de la formación.

Están obligados a tener “consejos de perfeccionamiento”, es decir, grupos exteriores al

organismo de formación, que le ayudan a definir y orientar su política.

Organos de concertación

La concertación entre los interlocutores sociales y el Estado se ejerce por mediación de tres órganos: el Consejo Nacional de Formación Profesional, Promoción Social y Empleo (FPPSE), la Comisión Permanente del mismo y el Consejo de Gestión del Fondo de la FPPSE.

1.4. Vías de realización de la FPC

Al contrario de otros sistemas europeos de formación profesional continua, el francés (claramente separado del educativo) se caracteriza por una intensa producción reglamentaria. El sistema tiende a funcionar por categoría de beneficiarios. El estatuto de la persona que desea seguir formación determina el marco jurídico en que se impartirá la misma. Hay tres categorías (Willeus, J.P., 1994):

Los trabajadores de derecho privado, cuya formación corresponde a la empresa

La formación de los trabajadores tiene lugar por iniciativa propia, en el marco de los derechos por ley, ó por iniciativa del empresario, en el marco del plan de formación.

Los funcionarios públicos, cuya formación corresponde a la Administración

Consta de cuatro subconjuntos regidos por normas propias, aunque de hecho las empresas públicas se asimilan en gran parte a las empresas del sector privado.

Los solicitantes de empleo, cuya formación corresponde a los poderes públicos (Estado y Regiones)

La necesidad de tratar los problemas del empleo mediante la formación, ha hecho que el Estado intervenga cada vez más. Actualmente existen cinco grandes ámbitos en los que el Estado interviene:

La inserción profesional de los jóvenes

Se trata de cursillos dirigidos a las personas en situación de desempleo, practicando la alternancia entre el centro de formación y una empresa.

La lucha contra el desempleo de larga duración

Las empresas que incorporan a personal desocupado de larga duración, se benefician de exenciones de cargas sociales y de una ayuda extra.

Además de esta medida para los parados de larga duración existen otras preventivas: cursillos de readaptación profesional, que tienen por objetivo ampliar y modernizar las competencias profesionales; cursillos de acceso al empleo, que se utilizan para aportar a un solicitante de empleo el complemento de formación necesario para que pueda acceder a una oferta de empleo, siempre que la agencia que solicita al candidato no posea ninguno con la cualificación necesaria.

Estas medidas se adoptan anualmente en el marco de planes para el empleo que incluyen también incentivos financieros y fiscales a la contratación, en particular para las PYMES.

Otra medida es el subsidio de formación-readaptación que permite a los solicitantes de empleo conservar su subsidio durante el seguimiento de una formación.

Los encargados de la aplicación de estas medidas son la ANPE (servicio público de empleo), la dirección departamental de trabajo, empleo y formación profesional y la AFPA.

Los fondos proceden del FNE (fondo nacional para el empleo) ó de recursos confiados a la ANPE.

Ayudas al desarrollo de la formación en la empresa

El objetivo de los poderes públicos en este tema, es contribuir a la modernización y competitividad de las empresas participando en su esfuerzo de formación, incitar a las empresas a realizar una gestión prospectiva de puestos y competencias y cuando la situación lo justifique, apoyar las operaciones de reconversión internas y externas.

Las ayudas son las siguientes:

- Ayudas financieras para el asesoramiento en materia de formación y la realización de acciones de formación. Las empresas que incrementan su presupuesto de formación de un año a otro, pueden beneficiarse de un crédito fiscal.
- Financiaciones del fondo nacional para el empleo a aquellas empresas que organicen acciones de readaptación interna o externa ante despidos por motivos económicos.
- Ayudas para empresas que emprendan acciones o estudios para mejorar las condiciones de trabajo .
- Financiación por parte del Estado de hasta el 70% para empresas que elaboren una gestión prospectiva del empleo.

Acciones destinadas a públicos específicos

Se aplican a través de programas nacionales cuya gestión se encuentra a veces descentralizada.

Los públicos objetivo de estas acciones suelen ser: mujeres solas, refugiados políticos, presos, trabajadores inmigrantes, etc.. Por sectores son la agricultura, artesanía, etc. ó bien profesiones con déficits de cualificación (ingenieros y personal jerárquico, formadores, etc.).

Acciones realizadas en cooperación con las regiones

Sus objetivos son:

- . acciones complementarias, como informaciones sobre formación, ...
- . programas estratégicos variados (formación en la empresa, formación de ingenieros, ..),
- . diversificación del empleo femenino,
- . modernización de la oferta de formación (multimedia, talleres pedagógicos personalizados, formación de formadores),
- . modernización del aprendizaje,
- . acciones de interés regional.

Orientación profesional de los adultos

Los programas de orientación acogen a todo tipo de público. La orientación se ejerce a través de una serie de instituciones y medidas, las cuales consisten en un balance de competencias, información y seguimiento.

Las estructuras encargadas de la orientación son (Willeus, 1994):

- . La ANPE, que realiza la acogida, información, asesoramiento y evaluación del demandante.
- . CIBC (centros interinstitucionales de balance de competencias) .Un balance de competencias es un análisis de las competencias profesionales y personales, así como de las actitudes y motivaciones del trabajador para definir a su medida un proyecto profesional y un proyecto de formación.
- . El FAF, centro de información para empresarios y trabajadores.
- . El MIF , centro de información sobre problemas de empleo y formación en una zona geográfica determinada.

1.5. Financiación de la FPC

La financiación de la FPC en Francia está asumida por cuatro figuras (Willeus, 1994):

. *El Estado*, con presupuestos aportados por empresas, por diferentes ministerios comprometidos con la FPC y por el Fondo Social Europeo.

El Estado se encarga de la financiación de la mayor parte de la formación para desempleados, pero también puede subvencionar a las empresas en el marco de diversas formas de convenios y a través del Fondo Nacional de Empleo. Así mismo también paga un subsidio por los créditos y los permisos individuales de formación de los trabajadores.

. *Las empresas*, que por ley están obligadas a destinar un porcentaje de la masa salarial a la formación de sus empleados (2%). Además pueden deducir impuestos llevando a cabo acciones de formación.

Diferentes leyes y reglamentos hacen que el 2% de la masa salarial se distribuya en los cuatro ámbitos siguientes (Boubil, 1993):

- . Formación continua, es decir, la formación del personal que trabaja en la empresa (95%).
 - . Contratación de jóvenes menores de 26 años, denominados contratos de formación en alternancia (0,4%).
 - . Permiso individual de formación o CIF (0,15).
 - . Formación alternada entre las empresas y los centros de formación, por el cual las empresas cotizan el 0,5%.
- . *Las regiones*, que utilizan la dotación del Estado, los recursos propios y los fondos estructurales.
- . *El participante*, que puede financiar parte de los gastos de la formación, como derechos de matrícula, material, desplazamientos, remuneraciones no percibidas durante el periodo de formación, etc.

1.6. Los agentes de formación de la FPC

Al conjunto de las personas que operan dentro del sector laboral de la formación continua se las conoce como formadores, término genérico que agrupa de hecho varias categorías “profesionales”.

Estas categorías “profesionales” responden básicamente a cuatro tipos de agentes de la formación, denominados de la siguiente forma, y con las siguientes competencias (ICE de la UPC, 1991):

1. *Responsable de formación.* Es el organizador de la formación a nivel global.

La característica que mejor define al responsable de formación es la de un profesional con visión global de los problemas de formación en todos sus aspectos: pedagógico, financiero, de organización, de relaciones humanas, etc. abarcando, por lo tanto sus competencias, diversos campos.

Las funciones, a nivel general, son:

- . Realización de una acción permanente para tener información sobre la función formativa en la organización, lo que implica:
 - . Preparación y elaboración de planes de formación;
 - . Seguimiento del plan de formación en los aspectos: administrativos, pedagógicos, de organización y de relaciones externas (elección de consultores, intercambios con otras empresas).
 - . Prospección y relaciones exteriores
 - . En algunos casos es posible que el responsable de formación tenga que desarrollar tareas de selección y/o promoción de personal.

2. *Animador de formación.* Se centra sobre todo en el grupo en formación .

Se caracteriza por ser un especialista en metodología y procesos de enseñanza-aprendizaje. Su público lo componen principalmente otros formadores.

Sus funciones son básicamente las siguientes:

- . Diseño y programación de las acciones formativas.
- . Animación de las sesiones de formación, mediante la puesta en práctica de las técnicas de grupo y los diferentes métodos de enseñanza-aprendizaje.
- . Evaluación de los resultados de las acciones realizadas.

3. *Interventor especialista.* Su objetivo es transmitir un saber o un saber hacer determinado.

Es un formador como el anterior, con las mismas funciones. La diferencia fundamental radica en la naturaleza de la competencia; pues mientras el animador en formación es un especialista en metodología, el interventor lo es en contenidos propios de una determinada disciplina. Su misión primordial, transmitir un saber, un saber hacer, y un saber ser.

En la práctica ambas tipologías de formadores coinciden con frecuencia en una misma persona, que forma tanto a formadores como a especialistas.

4. *Formador consultor*. Interviene a nivel general, aportando sistemas de formación o políticas educativas.

Tiene como misión principal la formación en una organización, utilizando su estatus externo al organismo y tratando la formación con perspectiva y de acuerdo con los proyectos de desarrollo de la organización, de su política de recursos humanos, y de sus necesidades de adaptación al entorno.

2. LA FPC EN ALEMANIA

2.1 Definición de FPC

La formación profesional continua se define en Alemania como la continuación del aprendizaje organizado (enseñanza reglada). Se apoya en el fundamento del aprendizaje para la vida, que es el reflejo de la siguiente realidad : las personas cada vez más deben adquirir nuevos conocimientos, nuevas capacidades y nuevas aptitudes a fin de satisfacer las exigencias profesionales y sociales, fruto de los cambios constantes de nuestra sociedad.

La FPC en Alemania se integra dentro del sistema de formación profesional en alternancia, pero está menos regulada que ésta y sometida a la intervención de los interlocutores sociales y la Administración. Esta juega un papel de subsidiario en la formación de la población activa, y emplea sus medios ante todo en favor de los desempleados y de los amenazados de desempleo.

La participación en formación profesional continua en Alemania ha venido registrando índices relativamente bajos a nivel europeo, debido tal vez al eficaz desarrollo de la formación profesional inicial que genera una población activa lo suficientemente cualificada. Aunque esta tendencia podría cambiar a medida que se desarrolla y fomenta la formación continua, restándole importancia a la formación profesional inicial (OCDE, 1994).

Las líneas generales que han propiciado el sistema de formación profesional continua en Alemania presentan las siguientes características (Auer, P., 1992):

- . Pluralismo de ofertantes de FPC (empresas, Estado, sindicatos, organizaciones profesionales, centros privados).
- . Disgregación de los fundamentos jurídicos.
- . Papel subsidiario del Estado, que interviene principalmente en el contexto de ayuda a grupos con problemas de inserción laboral.

2.2. Marco legal e institucional de la FPC

A nivel legal, la FPC está regulada por el Estado Federal y los Land (CEDEFOP, 1994):

. El Estado Federal

A través de la *Ley federal de Formación Profesional* se regulan las distintas profesiones de formación continua (258): contenidos, objetivos, calidad, exámenes. También esta misma

ley regula el reciclaje, sobre todo de trabajadores especializados.

La *Ley de Fomento del Trabajo* utiliza la formación profesional continua como un instrumento de política laboral activa. Orientada principalmente a la inserción laboral de los desempleados y a los grupos de población con niveles bajos de cualificación, que no poseen un diploma profesional. Los participantes pueden obtener la devolución parcial o total de las cuotas de participación. Además pueden recibir ayudas de manutención correspondientes al 63% del último salario neto. También las instituciones que imparten formación continua pueden, según esta ley, recibir subvenciones para equipos, aparatos y edificios.

La Ley de Fomento del Trabajo, promueve:

- . Políticas de empleo
- . Mantenimiento y creación de puestos de trabajo
- . Prestaciones de desempleo

También existen *leyes que regulan la concesión de permisos para la formación*, con el fin de asegurar al trabajador la posibilidad de participar en programas de formación continua.

En cuanto a las empresas, la FPC puede calificarse de autónoma. Esta autonomía está sólo limitada por la Ley de Comités de Empresa.

. **Los Estados Federados** (Länder)

Sus leyes específicas de FPC regulan y promueven ante todo las escuelas técnicas de formación continua y ofrecen certificados que tienen validez ante las escuelas superiores populares.

La heterogeneidad de las leyes en materia de FPC, promulgadas para resolver problemas que no admitían más solución que la ayuda estatal, pone claramente de manifiesto el papel subsidiario del Estado en este ámbito, que sólo interviene cuando los individuos afectados y los grupos sociales no son capaces de resolver las tareas que se les plantean (Grünewal y Sauter, 1990).

A *nivel institucional*, la formación continua tiene como *responsables* directos a (CEDEFOP, 1994):

- . **Las empresas**, en las que recae la mayor responsabilidad. Imparten formación a sus empleados, ya sea en el mismo puesto de trabajo o centros externos. Las pequeñas y

medianas empresas recurren cada vez más a la formación a distancia de coste inferior a la formación presencial (también se recurre a ésta con frecuencia, a título individual). Los tipos de formación que imparten las empresas son: de adaptación, de innovación, de promoción, básica y general. El personal prioritario se compone de trabajadores especializados y directivos. Financian la mayor parte de la formación con sus propios recursos.

. **Las escuelas técnicas** de formación profesional continua , reguladas mediante las leyes de los Länders. Imparten formación profesional especializada y fomentan la formación general. Al contrario que las empresas, la duración de las acciones de formación de estas escuelas es muy amplia (al menos un año). Los asistentes pueden recibir subvenciones económicas con arreglo a lo dispuesto en la Ley de Promoción del Trabajo.

. **Los sindicatos.** Estos tiene un derecho relativamente amplio de cogestión y codecisión en los distintos niveles y una pequeña parte de iniciativa de formación continua “regulada”. Se ocupan de la formación de reconversión y adaptación, y en menor medida de la de ascenso.

. **Las Cámaras,** en particular las de Comercio e Industria y la de Artesanía. Dependientes de los Land, se financian con las aportaciones de sus miembros, y ofertan formación continua de adaptación (oficial) y de ascenso (individual).

. **Academias técnicas,** formadas por empresas y municipios, imparten formación de carácter técnico.

. **Fundaciones educativas del mundo empresarial,** financiadas con las aportaciones de sus miembros, imparten formación diversa.

. **Centros privados de formación continua.** Existe un número importante, pero difícil de precisar. Se dirigen principalmente a los cuadros directivos de las empresas.

. **Escuelas Superiores Populares.** Son las instituciones más importantes de la educación de adultos. Ofrecen formación continua de carácter cultural, político y en menor medida, profesional.

. **Escuelas superiores.** Ofertan formación continua a los agentes de formación de la FPC (“pedagogía de la empresa” y “desarrollo del personal en la empresa”).

2.3. Vías de realización de la FPC

No existen programas estatales o privados concretos, pero las principales funciones de la formación continua son (FORCE, 1992):

La formación profesional permanente

Tiene el doble objetivo de adaptación y promoción. Adaptación de conocimientos y aptitudes profesionales a las nuevas tecnologías y exigencias laborales actuales; y promoción profesional. La formación adaptación se realiza a través de cursos de corta duración que no precisan exámenes, mientras que la formación promoción lo hace a través de cursos que otorgan certificados y que han de ser superados mediante exámenes.

Reciclaje

El reciclaje permite el cambio de actividad profesional necesario en procesos de reconversión industrial.

Existen dos tipos de reciclajes: el organizado dentro de las profesiones reconocidas y el organizado dentro de actividades profesionales que no están sujetas a una reglamentación en materia de formación. El tiempo de formación para reciclar a un adulto oscila entre los dos y tres años, incluyendo períodos de prácticas en empresas, al final de los cuales se ha de superar un examen, pues los reciclajes se acogen a la ley de Formación Profesional.

La formación en las empresas

Permite mejorar las competencias para desempeñar un puesto de trabajo, a través de actividades de formación informales y sobre la base de un plan de formación elaborado por la propia empresa, dentro del cuadro de la ley de Promoción del Trabajo.

2.4. Financiación de la FPC

La *financiación* proviene principalmente de (FORCE, 1992):

. *Las empresas.* Son el sector que presenta el mayor índice de inversión en formación en Alemania, con el objetivo principal de reconvertir y reciclar a su personal. También pueden beneficiarse de las ayudas estatales, a través de la ley de Fomento de Empleo.

. *Los participantes.* La demanda individual de formación continua tiene por objetivo la promoción profesional. Aunque no necesariamente ha de ser sufragada siempre por los propios trabajadores interesados. Estos pueden recibir ayudas de las propias empresas donde prestan sus servicios o del Estado.

. *La Administración.* Los fondos para formación que gestiona la Administración Estatal provienen de las cuotas de las empresas y trabajadores y del Instituto Federal de Empleo. Las ayudas financieras por parte del Estado se destinan sobre todo a la formación de los parados, aunque también subvenciona a empresas y trabajadores.

Como medida de incentivación económica, las empresas y los trabajadores pueden deducir impuestos de los gastos en formación.

2.5. Los agentes de formación de la FPC

Los principales agentes de formación de la formación continua en Alemania son los formadores y los gestores de la formación “responsables de desarrollo de personal” (Münch, J. y Weis, N., 1992).

1. Responsables de desarrollo de personal

Son los gestores y organizadores de todo el proceso de formación de un organismo. Se encargan de planificar, controlar y evaluar la formación.

Bajo esta denominación se agrupan el director de formación, los colaboradores y los delegados de la formación.

Sus funciones principales, a distintos niveles, son:

- . Asistencia y consejo a los participantes de la FPC
- . Concepción y puesta en práctica de medidas de formación continua
- . Control y evaluación de la formación
- . Elaboración de programas de formación
- . Márketing de la formación

2. Formadores

Los formadores son objeto de una atención especial en Alemania, debido al importante papel que desempeñan en la Formación Profesional Dual. Su formación no ha de ser solamente técnica, sino que están obligados a realizar unos cursos de capacitación pedagógica.

Sus funciones principales, al margen del sistema de formación en el que trabajen, son las de instruir en una determinada disciplina, ya sea de carácter técnico o de carácter pedagógico, en el caso de la formación de formadores. No obstante cobra relieve la función de

asesor y de facilitador del aprendizaje. Motivaciones sociales y tecnológicas obligan a los formadores a cambiar su tradicional rol de transmisores de conocimientos por el de enseñar a aprender, entrenar las habilidades de autoaprendizaje y fomentar las capacidades de los individuos. Por ello el reciclaje de los formadores en este tema y en el de las tecnologías de la información, es fundamental.

En general, el personal de la FPC en Alemania realiza este ejercicio como actividad secundaria (excepto los que asumen funciones de gestión y dirección). Ello hace más difícil su capacitación técnica y plantea problemas a la hora de un intento de profesionalización del sector (CEDEFOP, 1994).

3. LA FPC EN ITALIA

3.1. Definición de FPC

No existe una definición jurídica de FPC. La formación continua y la enseñanza profesional continua son dos términos sinónimos dentro de la concepción italiana, designando todas las actividades que tienen por objetivo asegurar la promoción cultural y profesional de los trabajadores, o lo que es lo mismo, la mejora de las cualificaciones de las personas tanto activas como paradas pertenecientes a un sector de actividad determinado.

3.2. Marco legal de la FPC

El sistema italiano de formación combina la formación inicial y la formación profesional continua dentro de un mismo cuadro legal. Los fundamentos esenciales del sistema están expuestos en la Constitución italiana:

. El artículo 35 de la ley nº 845 de 1978 habla de la formación profesional en general, pero no menciona nada en particular respecto a la formación profesional continua . El parágrafo 2 de este artículo estipula que “la República debe garantizar la formación y la promoción profesional de los trabajadores” (FORCE, 1992) . El mismo artículo también hace referencia a la reconversión de toda actividad profesional y a la enseñanza permanente y periódica (...).

. El artículo 117 hace mención a la formación técnica y profesional, al mismo tiempo que reglamenta la transferencia de las responsabilidades legales por sector profesional a las Regiones.

La formación no reglada , y por tanto, la FPC en Italia depende en mayor medida que en otros países de las Regiones. De aquí la marcada variación regional apreciable, y la dificultad de descubrir un “modelo italiano” en este ámbito (Auer, P., 1992). Además de la gran diferencia entre Norte y Sur, hay también diferencias notables dentro de las regiones del norte y del centro. Una Comisión Regional de la Formación Profesional controla los contenidos y el desarrollo de las actividades de formación. En esta instancia consultiva se agrupan representantes de los sindicatos.

. Los artículos 3 y 4 establecen las funciones de las regiones, en materia de formación profesional (FORCE, 1992):

- . Programación, ejecución y financiación de la enseñanza
- . Asegurar la coherencia de la iniciativa de la FP, teniendo en cuenta la programación económica nacional y regional.
- . Organizar el sistema desarrollando la iniciativa pública y respetando la multiplicidad de la propuesta formativa.
- . Asegurar la participación de los representantes locales, agentes sociales y otros interesados, en la programación, gestión y control de la FP.
- . Consultar los criterios de programación con el Ministerio de Trabajo.
- . Adecuar la propia normativa a la normativa internacional y comunitaria.

. El artículo 18 otorga las responsabilidades restantes al nivel nacional :

- . La disciplina relativa a la atribución de las misiones y de las funciones profesionales dentro de los grupos homogéneos de cualificación nacional.
- . La guía y control de los estudios e investigaciones.
- . Las relaciones con las agencias internacionales y comunitarias.
- . La asistencia técnica y la financiación de iniciativas de formación ligadas a la crisis sectorial.
- . Los programas de reciclaje de formadores.

Se dan, por lo tanto, tres grandes hechos en materia de formación continua en Italia:

- . La Región es el principal organizador de las actividades de formación profesional, tanto inicial como continua, de base o de nivel superior.
- . La formación profesional y la formación continua no pueden otorgar certificados, pues están al margen del sistema educativo que posee el monopolio de los diplomas nacionales oficiales de cualificación.
- . En Italia no existen leyes específicas que regulen la oferta de formación continua.

3.3. Marco institucional de la FPC

Algunos de los organismos más importantes que llevan a cabo acciones de FPC, son :

- . Confederación General Italiana de Comercio, Turismo y Servicios
Oferta formación para elevar el nivel profesional de mandos intermedios y ejecutivos del sector terciario.

- . Confederación Italiana de Pequeña y Mediana Industria
Colabora en el reciclaje de los programas formativos con el Ente-Regionale.

- . Organismo Nacional para la Formación Profesional
Su objetivo principal es la Formación para el trabajo y creación de cooperativas.
Sus sectores diana son los desempleados y profesionales en general, ocupados o no, que necesitan reciclaje o recualificación.

- . ISFOL (Instituto para el Desarrollo de la Formación Profesional de los Trabajadores)
Con carácter público, opera en colaboración con el Ministerio de Trabajo y otras Administraciones del Estado y las Regiones.
Investiga sobre perfiles profesionales y programas didácticos multimedia. También ofrece asistencia técnica en materia de formación y documentación sobre política de trabajo.

- . FORMEZ
Centro gubernamental de formación y estudios, especializado en la formación para el área de gestión de empresas pequeñas y medianas de la administración pública mayoritariamente.

- . Cámara de Comercio de Milán
Especializada en programas de Formación de Formadores.

3.4. Vías de realización de la FPC

La demanda de FPC se concentra en los siguientes *colectivos* (CEDEFOP, 1994):

- . Jóvenes que salen de la escuela obligatoria poco preparados para el trabajo o la continuación de estudios.
- . Jóvenes y adultos ocupados en trabajos precarios. Debido a la poca flexibilidad del sistema formativo, estas personas es difícil que encuentren formación adecuada a su nivel de instrucción.
- . Jóvenes con poca cualificación, que se forman dentro de un puesto de trabajo, al no encontrar respuestas de tipo institucional o sistemáticas.
- . Mujeres que se incorporan al mundo de trabajo después de períodos de trabajo doméstico o informal. Necesitan formación de base, así como de actualización de los conocimientos y orientación.
- . Personas de avanzada edad, con niveles de instrucción bajos y sin la adecuada

- capacidad de adaptación al cambio.
- . Inmigrantes
- . Personas con minusvalías físicas y/o psíquicas.

Formación ofrecida por las Regiones (CEDEFOP, 1994):

- . *Formación para acceder al mundo del trabajo (jóvenes)*
 - . Formación de primer nivel
 - . Formación integrada respecto a la escuela del Estado
 - . Formación de segundo nivel
- . *Formación en el trabajo*
 - . Formación de contratos de causa mixta (contratos de aprendizaje y de formación-trabajo)
 - . Formación para desocupados y ocupados: cualificación, recualificación, reconversión, reciclaje, especialización y perfeccionamiento.
- . *Formación para categorías especiales*
 - . Mujeres
 - . Personas con diferentes hándicaps

Existen, por lo tanto, dos vías a través de las cuales se lleva a cabo la formación continua (FORCE, 1992):

El sistema público

Engloba todas las iniciativas y organismos que son financiados por las regiones. Sus objetivos prioritarios son las personas afectadas por el desempleo.

El sistema privado

Incluye todas las acciones de formación producidas dentro de las empresas y en centros privados. El colectivo al que se dirige la vía privada son trabajadores en activo, especialmente técnicos y cuadros.

El sistema privado se caracteriza por la ausencia de normativas legales, lo que produce un efecto negativo en la calidad y eficacia de sus acciones.

El sistema de formación continua en Italia precisa de una reforma que lo separe más de la formación inicial y lo acerque más al sistema productivo. Al mismo tiempo es necesario que se

establezcan criterios de calidad, reconocimiento y cualificación de las acciones de FPC, así como favorecer la participación a todos los niveles.

3.5. Financiación de la FPC

No existen fondos destinados expresamente a la formación profesional continua.

La financiación de las acciones se realiza mediante tres posibles fórmulas (FORCE, 1992):

. *Empresas*, cuyo objetivo principal es elevar la cualificación profesional de sus trabajadores, y para las que existen exenciones de cerca del 30% de las cargas sociales en los casos de contratos de formación para jóvenes.

. *Cofinanciación Región - Fondo Social Europeo - Empresas*, con una aportación respectiva para los proyectos de formación del 40%, 40% y 20%, o el 40%, 50% y 10% respectivamente.

Los fondos de las Regiones provienen de sus fondos comunes, y de los fondos de rotación (obtenidos de la cotización de los trabajadores).

El Fondo Social Europeo tiene una gran importancia y a menudo supone el impulso inicial. Con su presupuesto (el 50% de todo el gasto) se financian principalmente cursos destinados a asalariados.

La Administración central tiene un papel poco representativo en materia de formación continua. Se ocupa sólo de la investigación, evaluación y realización de programas experimentales.

3.6. Los agentes de formación de la FPC

La presencia de cuatro grandes áreas funcionales en las que interviene el agente de formación de la FPC, permite determinar los perfiles “profesionales” de los distintos agentes en Italia.

Estas áreas son (Tomassini, 1992):

. Área de gestión

- . Area de preparación de programas
- . Area de la actividad: determinación de necesidades de formación, contenidos y actividades
- . Area del desarrollo individual ligado a la formación con roles de tipo consultor-orientador

Los perfiles “profesionales” que configuran son (Tomassini, 1992):

1. *Director de formación*

Asume funciones de relación con el exterior para la gestión de recursos, y relación con la dirección de la empresa para el desarrollo de políticas de formación.

2. *Organizadores de la formación*

Se encargan de coordinar todas las acciones de formación.

3. *Proyectistas*

Son expertos en una materia y se encargan de la elaboración de los módulos formativos de dicha materia. Identifican objetivos, plantean contenidos, y proponen actividades, así como las metodologías más apropiadas.

4. *Formadores*

La función principal de los formadores es la de formar y/o instruir en una determinada disciplina o metodología.

5. *Consultores*

Realizan formación en empresas externas, a directivos y mandos intermedios, diagnosticando soluciones problemáticas dentro de la organización y trabajando con los implicados en la búsqueda de soluciones.

4. LA FPC EN EL REINO UNIDO

4.1. Definición de FPC

No existe una definición jurídica o generalmente aceptada de formación profesional continua en el Reino Unido. De hecho, los límites entre formación, enseñanza y experiencia profesional por una parte, y entre formación inicial y formación continua, por otra, están a menudo mal definidos. Existen dos términos que sí que vienen a designar lo que podríamos entender por FPC, y que son (CEDEFOP, 1987, en Echeverría, B., 1993) :

Continuing vocational training: El término está relacionado con la “initial training” y “vocational training”, y podría referirse al “proceso continuo destinado a garantizar que los conocimientos de un individuo se correspondan con las exigencias de su empleo”.

Adult vocational training: “Formación profesional inicial, destinada a las personas sin ningún tipo de formación profesional anterior”.

La política gubernamental de formación profesional continua en el Reino Unido se caracteriza por la progresiva desregularización que ha llevado en los últimos veinte años a la actual descentralización y privatización de la formación continua.

La retirada de la Administración de este campo y la transferencia de la iniciativa a las empresas, ha conseguido que el sistema británico se asemeje más que nunca al norteamericano de libre mercado y se ha desentendido de la evolución en el resto de Europa (Auer, 1992).

El rol del Estado en materia de FPC es el de promover las condiciones necesarias para el desarrollo de la formación profesional y el de intervenir financieramente en la formación de los grupos más desfavorecidos a nivel de empleo y cualificación.

La FPC engloba la formación organizada por los diferentes centros de formación, que son financiados por el Estado o a nivel individual.

4.2. Marco legal de la FPC

El responsable de formación es el Departamento de Empleo. El gobierno conservador se muestra reacio a promulgar leyes sobre formación y en el libro blanco de 1991 se declara totalmente en contra de una obligación reglamentaria en este ámbito. La última fue la de 1964, Ley de Formación Industrial, que continua vigente para los pocos ITB que todavía funcionan.

Dada la relativa ausencia de normas legales, el sistema de formación se regula principalmente a través de las siguientes vías (Twining, 1994):

- . Regulación mediante los controles financieros (criterios para la financiación del Further Education Funding Councils (Consejos de financiación de la enseñanza compensatoria).
- . Regulación mediante la celebración de contratos: además de la legislación sobre sociedades, la regulación de las relaciones entre organizaciones se ha ajustado a la legislación de los contratos. Los TEC tienen un contrato con el dpto. de empleo.
- . Regulación mediante la garantía de calidad: uno de los TEC ha establecido siete criterios para determinar la garantía de calidad:
 - . determinación de las necesidades de formación
 - . formación concebida e impartida con arreglo a los criterios nacionales
 - . gestión eficaz y de calidad
 - . contratación, selección y competencia del personal
 - . política de igualdad de oportunidades
 - . salud, seguridad y adecuación de los locales y equipos
 - . viabilidad económica

La política gubernamental concede gran importancia a los sistemas que permitan garantizar la calidad de la enseñanza y la formación que se imparte. En la actualidad esta garantía se obtiene por mediación del sistema de cualificaciones. Con el nuevo sistema que prevee el Libro Blanco, los Further Education Funding Councils tendrán ciertas competencias en relación con la garantía de calidad (Twining, J. 1994).

- . Regulación mediante cualificaciones: a pesar de las dificultades que representa, los empresarios y particulares aceptan la idea de asociar la formación profesional a unas cualificaciones como indicador de calidad. Por ejemplo, tanto la administración como los empresarios están en favor de establecer una concordancia entre determinados cursos breves del programa PICKUP y unidades de las NVQ (sistema de cualificaciones) como medio de determinar cuál es la calidad del curso.

4.3. Marco institucional de la FPC

Los **organismos de la FPC** y sus regulaciones en Gran Bretaña antes y después de que

se produjera el cambio son los siguientes (FORCE, 1992):

• **Industrial Training Boards (ITB)**

Creadas por la ley de Formación Industrial de 1964, en sus inicios se financiaban con las tasas abonadas por los sectores industriales que cubrían (27), pero en 1973 el Gobierno, a través de la MSC, comenzó a correr con todos los gastos de funcionamiento. Su actividad principal se circunscribía a los trabajadores empleados, especialmente los que tenían cualificaciones vitales para su sector, aunque también pusieron en marcha proyectos de formación para jóvenes desocupados. Actualmente casi todas las ITB sectoriales han sido suprimidas, pese al gran impulso aportado por ellas a la formación continua (Nixon, K. 1990).

Sus funciones principales (FORCE, 1992):

- . Estudiar las necesidades de formación futuras dentro de su sector
- . Desarrollar y promover las normativas profesionales
- . Animar a los empresarios de su sector a contribuir a la organización de la formación

• **The Manpower Services Commission (MSC)**

Creada en 1973, era un instrumento con plenas competencias para el desarrollo de una política integral sobre la mano de obra. Su misión consistía en “aumentar la importancia de la educación y la formación profesional, y redefinir su contribución a la productividad y al desarrollo nacional”. Los esfuerzos principales se destinaron, no obstante, a los jóvenes y no a los adultos.

Estaba representada por empresarios, sindicatos, administración local y autoridades educativas, bajo la dirección de un presidente nombrado por el Gobierno.

En 1989 fue suprimida junto con su institución subordinada (Training Agency), quedando sus restos incluidos en el Ministerio de Trabajo (Nixon, K. 1990).

• **National Training Task Force**

Creado en 1989 con el objetivo de aconsejar a la secretaría de Estado y de Trabajo sobre los objetivos y estrategias en materia de formación profesional inicial y continua, y de supervisar los Consejos de Formación y Empresa y las Sociedades de Empresas Locales.

• **National Council for Vocational Qualifications (NCVQ)**

Fundados en 1986 con la finalidad de hacer cumplir la reforma del sistema de cualificaciones profesionales de todos los sectores industriales en Inglaterra, País de Gales e Irlanda del Norte.

El cuadro nacional de cualificaciones profesionales se compone de cinco niveles de

realización similares a los contemplados por la Comunidad Europea, que van desde las profesiones compuestas por operaciones rutinarias (nivel 1) hasta las profesiones donde se requiere la aplicación de principios y técnicas complejas en contextos variables y situaciones imprevisibles, constituyendo la autonomía personal la característica más dominante (nivel 5).

Los criterios fundamentales para la acreditación de una cualificación NVQ son: basarse en criterios exigidos a nivel nacional para el ejercicio de un empleo; basarse en la evaluación del aprendizaje; otorgarse sobre la base de evaluaciones válidas y fiables, que garanticen las condiciones necesarias para desempeñar un trabajo y excluir todos los obstáculos restrictivos al acceso y desarrollo, así como todo tipo de discriminación.

· **The Training and Enterprise Councils (TEC)**

Comenzaron a funcionar en 1992. Sus competencias principales son los proyectos de formación de jóvenes y los proyectos de formación-empleo. Organizadas como empresas privadas, con una escasa colaboración de los sindicatos, actualmente están en proceso de remodelación (Nixon, K. 1990).

Sus funciones son:

- Estudiar el mercado de trabajo local y estudiar las necesidades de cualificaciones así como las posibilidades de crecimiento.
- Planificar y financiar los programas de formación promovidos por el Ministerio de Trabajo, así como otros de empresas locales.
- Promover la inversión en formación de los empresarios.

· **The Lead Body (Consejo de Nuevas Profesiones)**

Es un organismo centralizado, responsable global de las cualificaciones nacionales, en lo que concierne a gestión personal, formación y desarrollo.

El gobierno considera de suma importancia la educación complementaria (“further education”) y formación de adultos, por lo que sus prioridades van más allá del ámbito de la formación profesional (Twining, J. 1994).

Todos los tipos de educación complementaria de adultos son compartidos por el nuevo **Further Education Funding Council** (Consejo de Financiación de la Enseñanza Complementaria) y las “Local Education Authorities” (LEA, autoridades locales de educación).

Los Funding Council se encargan de (Twining, J. 1994):

- cursos que lleven a la consecución de cualificaciones académicas y profesionales

- . cursos que permitan a los adultos acceder a cursos de nivel superior
- . cursos de cualificación básica (alfabetización)
- . cursos para mejorar el dominio del inglés y del galés

Las LEA ofrecen la educación restante, cursos que no llevan a ninguna cualificación de carácter más informal, cursos de tipo recreativo y financiados por el estado.

4.4. Vías de realización de la FPC

Programa Employment Training (Formación para el empleo)

Creado en 1988 y administrado por los TEC, se dirige a personas paradas de larga duración (con más de seis meses de desempleo) de 18 a 59 años, a las que se les ayuda a encontrar empleo o un lugar de formación. Cuando lo que necesitan es alfabetización no es necesario llevar 6 meses en el paro. Las personas que se acogen a este programa reciben un subsidio de formación, durante el plan de formación individual, que la entidad ofertora de formación les hace (Twining, 1994).

Las críticas más frecuentes que recibe el programa provienen del hecho de considerar que el subsidio tiene como objetivo proporcionar mano de obra barata, además de la escasa capacidad que posee para proporcionar puestos de trabajo (si bien es cierto que un número importante de los desempleados que se acogen al programa no están cualificados adecuadamente para los puestos vacantes). (Twining, 1994)

Programa PICKUP (Programa de actualización profesional, industrial y comercial)

Creado en 1982, ofrece formación a personas en activo. Gestionado por el DES (Departamento de Educación y Ciencia) en Inglaterra y Gales y por la Scottish Enterprise en Escocia, tiene por objetivo animar a las instituciones del sector público (universidades, colegios, etc.) a ofrecer cursos breves de actualización para adultos empleados.

Se financia mediante las matrículas y los fondos del Consejo de Financiación de las Universidades.

Programa de Formación de Jóvenes (YTS)

Surge para sustituir a los programas de Formación Profesional Unificada (UVP) y Oportunidades para los Jóvenes (YOP). El gobierno lo concibe en 1973 como medio de creación de empleo a corto plazo para los jóvenes entre 16 y 18 años. El tipo de formación es

reglada, pero los cursos son convalidables para quienes desean continuar su formación.

Desarrollo profesional continuo

Del desarrollo profesional continuo se encargan ciertas entidades privadas, que tienen por objetivo principal la puesta al día de los profesionales en materia de nuevas tecnologías.

Open Tech (aprendizaje abierto y flexible)

El objetivo del “Open Tech” es facilitar y fomentar el acceso a gran escala, a la enseñanza y formación profesionales, en especial a través de las emisoras de radio y televisión, con el soporte de material complementario a la venta.

El servicio es utilizado por numerosas personas, las cuales poseen desde una educación elemental hasta carreras universitarias, con el objetivo de adquirir nuevas cualificaciones.

El Ministerio de Trabajo posee una completa base de datos sobre todos los cursos de formación que siguen esta vía, clasificándolos en función de las competencias definidas por los “Lead Bodies”.

Dos ejemplos de esta forma de formación, los ofrecen la Open University (enseñanza superior a distancia) y el Open College (formación para profesiones instrumentales).

Formación en la empresa

La formación de personal en la empresa, completa y deja pequeños los programas e iniciativas oficiales.

Una parte de la formación de personal de empresa se lleva a cabo a través del aprendizaje abierto. Algunas grandes empresas han creado centros de recursos didácticos de aprendizaje abierto para sus empleados, los cuales no sólo disponen de programas relacionados con el trabajo, sino de otros muy diversos que abarcan distintos tipos de intereses y actividades recreativas.

El resto de la formación se realiza, en parte dentro de la empresa y con carácter presencial, y en parte en el exterior, en algún centro de formación.

Orientación profesional para adultos

Los adultos disponen de servicios de información y orientación sobre profesiones, mercado

de trabajo, formación, competencias y capacidades personales.

Las personas desempleadas pueden hacer uso de los siguientes servicios (Twining, 1994):

- . Seminarios sobre búsqueda de empleo.
- . Seminarios sobre evaluación de empleo (se dirige a personas con formación ejecutiva o profesional, con el propósito de evaluar sus opciones profesionales, bajo la orientación de un especialista).
- . Entrevistas de empleo garantizadas.
- . Employment Action (ayuda en la búsqueda de empleo durante un año).
- . Asesoramiento y ayuda financiera a empresarios noveles.

4.5. Financiación

Las empresas son responsables de la mayor parte de los costes de formación de su personal.

El Gobierno contribuye en la financiación de la formación para parados de larga duración, parados con necesidades especiales, desempleados que vuelven al mercado laboral y jóvenes que acceden al mercado de trabajo por primera vez.

En 1991 entró una medida de incentivación económica consistente en la desgravación fiscal para las personas que pagan una formación para mejorar su capacitación.

4.6. Los agentes de formación de la FPC

Existen 82 nombres de tareas diferentes para describir el papel del agente de formación de la formación profesional continua en Gran Bretaña, al que se le denomina genéricamente formador. A esta figura, en algunas organizaciones se le considera un experto en una determinada disciplina, en otras es considerado como un organizador de programas formativos, e incluso en algunas como una persona clave en el equipo de administración superior (Caple, T. y Mansfield, B. 1992).

5. TABLAS COMPARATIVAS DE FPC EN LOS PAISES EUROPEOS ESTUDIADOS Y EN ESPAÑA

	FRANCIA	ALEMANIA
Definición de FPC	Definición jurídica muy elaborada Separación entre FP Reglada y FPC	Continuación del aprendizaje organizado. Integrada en la FP en alternancia
Indice de participación	3,4%	6,3%
Reglamentación	Muy reglamentada Principales leyes: · Derecho a la formación (CIF) · Obligación empresarial en la financiación de la FPC	Escasa regularización en materia de FPC · Ley Federal de Formación Profesional · Ley de Fomento el Trabajo: promueve la inserción laboral
Vías de realización de la FPC	<u>FPC a nivel empresarial</u> Objetivos: adaptación puesto, desarrollo personal trabajadores,... Colectivos: cualquier trabajador Acciones: muy diversas	<u>FPC a nivel empresarial</u> Objetivos: capacitación y reconversión Colectivos: trabajadores cualificados (directivos, técnicos, comerciales), especialistas, trabajadores no cualif., por este orden de atención. Acciones: informática, ventas, técnica y dirección de personal principalmente.
	<u>FPC a nivel oficial</u> Objetivos: lucha contra el paro de larga duración, inserción laboral, promover la formación en la empresa Colectivos: jóvenes, parados, colectivos específicos. Acciones: muy diversas	<u>FPC a nivel oficial</u> Objetivos: mejora de oportunidades, reconversión, adiestramiento, ... Colectivos: principalmente parados Acciones: cursos de adaptación
Financiación de la FPC	· Estado: parados y subvenciones empresas · Regiones · Empresas: (2% de la masa salarial) para: Formación Contratación a menores de 25 CIF	· Estado: parados y subv. a empresas · Empresas: el mayor financiador · Participantes: pueden también recibir ayudas de la empresa o del Estado.

Agentes de F. de la FPC	. Responsable de formación	. Responsables de desarrollo
	. Animador formador	. de personal (gestores)
	. Interventor especialista	. Formadores
	. Formador-consultor	

ITALIA

REINO UNIDO

Definición de FPC	No existe una definición jurídica de FPC	No existe una definición jurídica
--------------------------	--	-----------------------------------

Indice de participación	2,3%	13,2%
--------------------------------	------	-------

Reglamentación	La Constitución contiene los fundamentos esenciales. No habla de FPC, sino de FP en general, que es competencia de las Regiones, por lo que no existe un modelo estatal de FPC.	Sistema de libre mercado poco reglamentado. Vías de regulación: . Mediante controles financieros . Mediante la garantía de calidad . Mediante la celebración de contratos . Mediante cualificaciones
-----------------------	---	---

Vías de realización	<u>FPC a nivel empresarial</u> Objetivos: mejora profesional Colectivos: técnicos y cuadros superiores principalmente Acciones: informática, ventas, técnica, dirección de personal, organización,...	<u>FPC a nivel empresarial</u> Objetivos: desarrollo y actualización profesional. Colectivos: población activa en general Acciones: Pickup, Open Tech, desarrollo profesional continuo, formación en la empresa
----------------------------	--	--

FPC a nivel oficial

FPC a nivel oficial

Objetivos: cualificación profesional, inserción laboral,
Colectivos: grupos con desventajas laborales, especialmente parados
Acciones: cursos ocupacionales

Objetivos: inserción laboral, alfabetización
Colectivos: parados, adultos con bajas cualificaciones
Acciones: Employment Training, YTS

Financiación de la FPC	. Cofinanciación Regiones-FSE-Empresas . Empresas . Fondo Social Europeo	. Estado: financia la formación de parados de larga duración y jóvenes . Empresas . Participantes, que pueden obtener
-------------------------------	--	---

. Administración Central una desgravación fiscal al formarse

Agentes de F. de la FPC . Director de formación Formadores en general con 82 tareas o funciones diferentes
 . Organizador de la formación
 . Projectistas
 . Formadores
 . Consultores

ESPAÑA

Definición de FPC La definida en el Acuerdo Nacional de FC

Índice de participación 3,4%

Reglamentación . Planes de formación
 . Permiso individual de formación

Vías de realización de la FPC FPC a nivel empresarial
 Objetivos: adaptación puesto de trabajo, desarrollo personal de los trabajadores,...
 Colectivos: cuadros, técnicos, comerciales, administrativos y operarios por este orden
 Acciones: organización y gestión, marketing, personal, informática, idiomas, ...
 cada vez más, aunque todavía insuficiente: calidad, RRHH, comunicación, ...

FPC a nivel oficial
 Objetivos: lucha contra el paro, inserción laboral, promover la formación en la empresa
 Colectivos: jóvenes menores de 25 años con bajas cualificaciones y parados principalmente. También colectivos de difícil inserción laboral
 Acciones: Plan FIP, Programas experimentales, Planes de Ocupación

Financiación de la FPC . Empresas, con fondos propios y subvenciones estatales
 . Estado, con las cuotas de los trabajadores y empresas
 . FSE

Agentes de F. de la FPC Responsable de formación
 Coordinación de formación
 Formador
 Consultor en formación

6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

AUER, P (1992) Formación Profesional Continua de los asalariados: una Europa de la diversidad, *Formación Profesional*, CEDEFOP, nº 1, pág. 17-23.

AUER, P (1992) *Further Education and Training for the Employed*, CEE, WZB (Centro Científico de Berlín), Berlín.

BOUBIL (1993) La formació continua a França, *Aula Debat*, nº 4, INCANOP.

CEDEFOP (1994) *El sistema de Formación Profesional en Italia*, CEDEFOP, Berlín.

CEDEFOP (1994) *El sistema de Formación Profesional en Alemania*, CEDEFOP, Berlín.

CAPLE, T y MANSFIELD, B (1992) La formación al Reino Unido, *Taleia*, nº4, Noviembre, pág. 30-38.

FOCES GIL, J. (1989) La formación para el empleo en los programas europeos, *Herramientas*, nº 6, pág. 38-47.

FORCE (1992) *Tableaux Synoptiques donnees disponibles dans les douze etats membres concernant la Formation Professionnelle Continue*, FORCE, Bruselas.

FORCE (1994) FORCE et les mutations industrielles, *FORCE ACTUALITES*, nº 3, Diciembre, Bruselas.

GRÜNEWALD, U. y SAUTER, E. (1990) Sobre el análisis de las estructuras de los costes y de la financiación de la formación profesional continua, *Formación Profesional*, CEDEFOP, nº2.pág. 26-32.

ICE DE LA UPC (1991) *La Formació Professional Continua a França*, Monografías, Barcelona.

MÜNCH, J. y WEIS, N. (1992) *La formation continue des agents de développement du personnel au niveau de l'encadrement en R.F.A.*. CEDEFOP Document, Berlín.

NIXON, K. (1990) Observaciones sobre el desarrollo de la Educación y la Formación Profesional Continua en Gran Bretaña, *Formación Profesional*, CEDEFOP, nº2, pág. 13-16.

OCDE (1994) *La formation professionnelle en Allemagne: modernier et adapter*, París.

PIEHL, E. y SELLIN, B. (1993) *Formation professionnelle initiale et continue en Europe*, CEDEFOP Panorama, Berlín.

PIETTRE, F. et altres (1991) *Formation continue en entreprise et métiers de la formation en France*, CEDEFOP Document, Berlín.

TOMASSINI, M. (1992) *La Formació de Formadors a Itàlia*, ICE UPC, Barcelona.

TWINING, J. (1994) *El sistema de Formación Profesional en el Reino Unido*, CEDEFOP, Berlín.

WILLEUS, J.P. (1994) *El sistema de Formación Profesional en Francia*, CEDEFOP, Berlín.

TERCERA PARTE: DESARROLLO PRACTICO

CAP. IV. LA INVESTIGACION REALIZADA

- . **DISEÑO, DESARROLLO, Y TEMPORALIZACION DE LA INVESTIGACION**
- . **FORMULACION DEL TEMA OBJETO DE LA INVESTIGACION**
- . **INVESTIGACIONES PRECEDENTES**
- . **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**
- . **MARCO CONCEPTUAL**
- . **METODOLOGIA DE INVESTIGACION:**

LA INVESTIGACION REALIZADA

1. DISEÑO, DESARROLLO Y TEMPORALIZACION

En el diseño de la investigación se pueden distinguir las siguientes fases:

1ª FASE: PLANTEO INICIAL

- . Aproximación a la problemática y delimitación del tema de la investigación.
- . Determinación de objetivos específicos.
- . Revisión bibliográfica sobre el tema.
- . Contextualización del tema: estudio de los distintos elementos.
- . Selección de las unidades de análisis.

2ª FASE: DISEÑO DE LA INVESTIGACION

- . Determinación de la metodología.
- . Recogida del material y documentación para la elaboración de los instrumentos de análisis.
- . Elaboración de los instrumentos.
- . Calendario de aplicación de los instrumentos.

3ª FASE: DESARROLLO

- . Recogida de información mediante el análisis de : programas de formación dirigidos a los agentes de formación de la FPC, demandas de empleo de “profesionales” de la FPC y entrevistas semiestructuradas a diferentes grupos de la FPC.
- . Estudio de la información mediante análisis de contenido, otros procedimientos cualitativos y cuantitativos, contrastación de diferentes fuentes y conclusiones parciales.

4ª FASE: EVALUACION Y CONCLUSIONES

- . Interpretación de los datos y elaboración de las conclusiones y consideraciones finales.
- . Elaboración del informe final y anexos

2. FORMULACION DEL TEMA OBJETO DE LA INVESTIGACION

La FPC en sus diferentes niveles, es un campo de trabajo muy reciente en nuestro país. Para ejemplificar esta afirmación baste mencionar la referencia que un estudio de AEDIPE de 1992 hace de la función del responsable de formación en cuanto a los años de experiencia, los cuales cifra en una media de 5.

Pese a que los departamentos de formación dependen orgánicamente en su gran mayoría de la dirección de Recursos Humanos, también es cierto que progresivamente van cobrando importancia por sí mismos, sobre todo en las grandes empresas, e igualmente cada vez es más elevado el número de demandas de trabajo relacionadas con dichos departamentos; es decir cada vez se ofertan más puestos de trabajo que tienden a perfilar cierto tipo de “profesionales” de la formación continua. Ellos son una de las piezas clave de todo el aparato de la formación profesional continua de un país.

Con la presente investigación nos proponemos confirmar la existencia de diferentes *funciones* ligadas a la formación profesional continua asumidas por diferentes agentes o cargos dentro de las organizaciones. Al mismo tiempo nos planteamos conocer los *perfiles* “*profesionales*” del sector, así como sus *necesidades formativas*.

Consideramos que el conocimiento exhaustivo de las tareas desarrolladas por los agentes de formación es fundamental para asegurar la *profesionalidad* de su labor y la *calidad* de las acciones que llevan a cabo. La formación permanente tiene por objetivos precisamente estos dos factores.

Creemos igualmente en la necesidad de que exista una oferta de *formación permanente* diferenciada por grupos “profesionales”, pues si bien es cierto que todos ellos tienen unas exigencias personales y laborales comunes, también tienen otras específicas de la actividad que desarrollan, y éstas deben estar cubiertas adecuadamente por los planes de formación dirigidos a este sector.

Nuestra aportación al tema de la FPC será determinar los distintos perfiles “profesionales” de formación que existen en torno a ella y las orientaciones, con bases comunes, para la formación permanente de cada uno de ellos.

3. INVESTIGACIONES PRECEDENTES

Existen de hecho pocos estudios centrados en la descripción y análisis del puesto de trabajo de los “profesionales” de formación de la formación profesional continua.

A este respecto podemos citar los siguientes trabajos:

1. MÜNCH, J. y WEIS, N. (1992) *La formation continue des agents de développement du personnel au niveau de l'encadrement en R.F.A.*. CEDEFOP, Berlín.

Está centrada en el análisis de lo que el estudio denomina “Responsables de desarrollo de personal” (RDP), entendiéndolo que estos agentes son los encargados de organizar, concebir, controlar y evaluar las medidas de desarrollo de personal en una organización. Son en definitiva los gestores de formación de la formación profesional continua.

Los objetivos del estudio son:

- . Determinar el status y el rol del RDP
- . Describir el perfil de la actividad profesional
- . Conocer la experiencia, formación inicial y continua de los RDP
- . Conocer el mercado de la formación continua dirigida al RDP

La muestra abarca 75 sujetos (RDP).

Las conclusiones generales a las que llega el estudio se resumen de la siguiente forma:

- . El colectivo de RDP es reducido y disperso.
- . Existen básicamente tres categorías de RDP : directores, colaboradores y delegados de formación continua, que asumen funciones más directivas en unos casos y de carácter más técnicas en otros.
- . Diecisiete son las funciones principales ejercidas por los RDP .
- . No existe una formación inicial única. La procedencia de los RDP es muy variada, por lo que la experiencia y la formación continua son imprescindibles.
- . El mercado de la formación continua destinado al RDP es escaso, y poco estructurado, caracterizándose por la diversidad de contenidos y del colectivo al que se dirige.
- . La formación continua posee más un carácter esporádico (cursillos, seminarios, ...) que institucional y estructural.

Funciones principales otorgadas al RDP, por orden de mayor a menor importancia:

- . Soporte a los participantes de la formación continua
- . Organización y gestión
- . Soporte a los participantes de la formación inicial
- . Contenidos y organización pedagógica de la formación continua
- . Evaluación del proceso
- . Análisis de necesidades de formación continua
- . Soporte y consejo a los cuadros
- . Disposición y coordinación de los aprendizajes
- . Garantizar la transferencia de las experiencias
- . Soporte/consejo a los formadores de formación inicial
- . Márketing interno de la formación
- . Elaboración de programas pedagógicos
- . Control financiero
- . Soporte/consejo a la dirección de la empresa
- . Planificación del desarrollo de personal
- . Márketing externo de la formación

2. ICE de la UA y CEDEFOP (1992) *El perfil profesional y las necesidades de formación de los directores, conceptores y gestores de la Formación en España.* Barcelona.

El estudio ofrece datos sobre la situación profesional del responsable de formación. En cuanto al *perfil profesional*, detecta dos grupos :

- a. Los responsables “senior”, cuyas características son:
 - . Una larga experiencia en la empresa actual con una experiencia laboral anterior.
 - . Experiencia laboral en diferentes departamentos de la empresa antes de su incorporación al ámbito de la formación.
 - . Acceso al puesto actual por promoción interna.
 - . Confieren más importancia al conocimiento de la empresa y del sector y a la experiencia como directivos que a los contenidos específicos de la formación.

- b. Los responsables “noveles”:
 - . Son un grupo joven, que por lo general, no sobrepasa los 40 años.
 - . Se han incorporado a la empresa por reciente creación del Departamento de Formación o ampliación del mismo.
 - . Los antecedentes profesionales y la formación inicial se encuentran en el campo de los

Recursos Humanos.

- . Todos poseen titulación universitaria de grado medio o superior.
- . Le confieren una gran importancia a la autoformación.

Las actividades o *funciones* que realizan son las siguientes:

- . Detectar necesidades de formación
- . Elaborar el plan de formación
- . Diseñar la formación/desarrollo de estrategias
- . Identificar condiciones organizativas que faciliten la formación
- . Negociar los planes y programas a distintos niveles
- . Gestionar recursos
- . Organizar cursos en colaboración con otras entidades
- . Organizar cursos internamente
- . Contratar servicios de empresas consultoras
- . Organizar y ofrecer formación para otras empresa/instituciones
- . Evaluar la eficacia de la formación
- . Evaluar la consecución de objetivos por parte de individuos y grupos
- . Innovar en formación y desarrollo
- . Participar en el diseño de perfiles profesionales
- . Gestionar un centro de formación
- . Elaborar material didáctico

El “background” formativo de los responsables de formación, según el estudio es:

- . Licenciados universitarios superiores, la mayoría
- . Máster en Dirección de empresas, probable
- . Plus formativo en el campo de los recursos humanos
- . Poca formación específica en el campo de la Formación

El estudio identifica tres tipologías de responsables de formación:

- . Director de Formación gerencial: responsable de formación al más alto nivel o responsable de la formación de directivos, mandos intermedios y personal no ligado a producción.
- . Director de Formación técnica: formación de personal directo (ejecutantes) coordinada con los jefes de procesos.
- . Directores de centros de formación: intervienen en el diseño de las actividades, organización del centro y gestión de los recursos internos.

El estudio dice también al respecto que “concebir, diseñar y gestionar la Formación son funciones que no forzosamente recaen en una misma persona. Con frecuencia resulta difícil poder interpretar a través de las entrevistas de forma clara no tanto quién es el responsable, sino quién participa en el proceso” (Núria Roure, coordinadora del estudio).

En cuanto a las necesidades de formación, mencionan sobre todo la evaluación de la formación tanto en términos económicos como de calidad, pero el estudio llega a la conclusión de que los más altos responsables con larga trayectoria profesional no manifiestan precisar de una formación adicional.

3. MILLAN, M.D., RUBIO, M.J. ESCUDÉ, A. y DIEZ, P. (1990) *Noves activitats professionals per als pedagogs*. Institut Català de Noves Professions, Barcelona.

El estudio recoge 39 puestos de trabajo ocupados por pedagogos, fuera del ámbito escolar, que ofrecen diferentes perfiles funcionales. Estos son obtenidos mediante entrevistas a los pedagogos que ocupan estos puestos, siguiendo una ficha funcional descriptiva que tiene en cuenta los siguientes aspectos:

Datos personales

- Nombre
- Promoción
- Formación posterior
- Especialidad

Análisis del puesto de trabajo

- Identificación
- Entidad de contratación
- Vía de acceso

Descripción

- Funciones
- Metodología
- Finalidad

Especificación de condiciones

- Características del lugar donde se desarrolla el trabajo
- Ritmo y duración de la jornada
- Cualificación del trabajo en la empresa

Tipos de procesos utilizados

Especificación de exigencias

Campo práctico: responsabilidad en materia de :

Campo teórico: conocimientos profesionales

Entre los resultados obtenidos, destacan la incidencia de las funciones (diferenciadas para el sector público y privado) y los conocimientos teóricos necesarios para poder desarrollar aquellas.

Relación de áreas de conocimiento

Bases psicopedagógicas generales

Pedagogía general, 28%

Psicología general, 15%

Psicología evolutiva, 15%

Filosofía, 2,5%

Bases pedagógicas específicas

Didáctica general, 23%

Organización, 20,55%

Orientación, 15%

Pedagogía social, 15%

Teorías del aprendizaje, 10%

Pedagogía comparada, 10%

Pedagogía terapéutica, 5%

Métodos de investigación, 2,5%

Técnicas pedagógicas

Planificación y diseño curricular, 41%

Programación, 28%

Evaluación y medición, 15%

Dinámica de grupos, 15%

Técnicas de comunicación, 10%

Estadística, 8%

Conocimientos propios del área de intervención

Legislación, 15%

Conocimientos informáticos, 10%

Conocimientos sobre el tiempo libre, 5%

Conocimientos sobre empresa, 5%

Conocimientos de la universidad, 2,5%

Dominio de la lengua, 2,5%

Dominio de lenguas específicas, 2,5%

Conocimiento del medio ambiente, 2,5%

Conocimiento de la tercera edad, 2,5%

Conocimiento sobre museos, 2,5%

Conocimientos sobre inadaptados sociales, 2,5%

Conocimientos sobre sexualidad, 2,5%

Conocimiento sobre juguetes, 2,5%

Cuadro de incidencia de funciones

	TOTAL	PUBLIC	PRIVAT
0 % (nada)			Analizar Arbitrar Diagnosticar Investigar Legislar Prevenir Representar
1-5 % (poca)	Analizar Arbitrar Colaborar Diagnosticar Dinamizar Dirigir Gestionar Investigar Legislar Prevenir Programar Representar	Analizar Arbitrar Colaborar Coordinar Diagnosticar Dinamizar Dirigir Dirigir Investigar Legislar Prevenir Programar Representar Seleccionar	Colaborar Dinamizar Dirigir Gestionar Márketing Orientar Programar
16-30 % (bastante)	Evaluar Coordinar Formar Márketing Organizar Orientar Seleccionar Supervisar	Evaluar Elaborar Formar Gestionar Márketing Organizar Orientar Supervisar	Coordinar Formar Seleccionar Supervisar
más de 30 % (mucha)	Asesorar Elaborar Informar Planificar	Asesorar Informar Planificar	Asesorar Evaluar Elaborar Informar Organizar Planificar

4. FONT, A. (1993) *La funció de la formació i del desenvolupament a les organitzacions*. Tesis Doctoral presentada en la Facultat de Pedagogia de la UB.

Expone ampliamente la realidad actual de la Formación dentro de las organizaciones empresariales y realiza una investigación con el propósito principal de describir el estado de la cuestión de las necesidades actuales en materia de cualificación profesional de los responsables de Formación en el ámbito de Cataluña.

La investigación recoge una muestra de 15 expertos en materia de formación, a los que realiza una entrevista en profundidad. Los resultados se obtienen mediante un análisis de contenido de las propias palabras de los entrevistados, extrayendo las ideas clave sobre el tema aportadas por los expertos .

La entrevista gira básicamente en torno a los temas siguientes:

- . Formación y competencias de los responsables de Formación
- . Los mecanismos de acercamiento formación-puesto de trabajo
- . Las estrategias de desarrollo de la relación formación-puesto de trabajo

Las conclusiones que se derivan de la investigación son :

1. El elemento crítico para hacer frente a los retos que tienen planteados las organizaciones hoy en día, es la gestión eficaz de su potencial humano.
2. La formación previa a la incorporación al mundo profesional que ofrece el sistema educativo es necesaria, pero cada vez es más insuficiente para dar respuesta a las necesidades cambiantes del ámbito productivo.
3. Se detecta una convicción generalizada de que los Recursos Humanos son el factor crítico que diferencia a las empresas con éxito de las que no lo consiguen.
4. La función de Formación tiende a orientarse hacia el objetivo de desarrollar las capacidades de los empleados para facilitar su adaptación a los cambios.
5. Las organizaciones han de ser capaces de conseguir procesos de cambio acelerados con la suficiente flexibilidad y adaptación. En estos procesos tienen un papel fundamental las personas.
6. La capacidad de adaptación necesaria incluye la aplicación de conocimientos diversos y diferentes de los relacionados directamente con la producción, como pueden ser : la Psicología, la Pedagogía, la Sociología, la Comunicación, los Métodos de Investigación,

etc.

7. La Dirección al más alto nivel ha de estar implicada en la impulsión de los planes de Formación.

8. En el Estado Español sólo el 6% de las empresas destina una cifra superior al 3% de la masa salarial a Formación. En los países más desarrollados de Europa tampoco las cifras son muy altas.

9. El perfil del responsable de Formación presenta cada vez más un nivel de cualificación más elevado. Además de las habilidades gerenciales propias del puesto que ocupa, sus competencias fundamentales son:

- . Los conocimientos y habilidades profesionales específicos: planificación, análisis de necesidades, definición de objetivos, recursos metodológicos, evaluación, etc.
- . Habilidades y conocimientos para hacer diagnósticos y elaborar planes de acción, actuando como consultor interno.
- . Capacidad y habilidad para comunicarse, negociar y “vender”.
- . Abierto, flexible, culto y generalista.
- . Capacidad de análisis y de síntesis.

10. El responsable de Formación ha de tener un formación universitaria. Las especialidades recomendadas son las humanísticas :Pedagogía, Psicología, Sociología, y otras como Derecho o Económicas/Empresariales.

11. La formación del responsable de Formación está basada en la experiencia.

12. Los responsables de Formación conocen la oferta formativa a través de la comunicación informal. Los organismos públicos han de jugar un papel de información dentro del campo de la formación.

13. El responsable de Formación accede al puesto por casualidad. Es importante haber sido antes formador, pero no es indispensable. Su nivel retributivo y status dependen del tamaño de la organización, del papel atribuido a la función de Formación y de los niveles jerárquicos que tenga por encima.

14. La Formación debería depender de la Dirección General.

15. Las organizaciones de Formación colaboran con las empresas para estudiar las necesidades de Formación.

16. La Dirección ha de estar directamente implicada en la Formación.
17. El responsable de Formación ha de participar en la definición de la estrategia de su organización.

INVESTIGACIONES PARALELAS

L'Institut Català de Noves Professions de la Generalitat de Catalunya, está realizando actualmente un estudio centrado en la figura del formador, con el objetivo de conocer su perfil profesional, sus necesidades y su voluntad de reciclaje.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

El *objetivo general* que orienta la investigación es:

“Reflexionar en torno al fenómeno de la formación profesional continua y describir los perfiles “profesionales” de los agentes de formación que la hacen posible, de forma que, en futuros trabajos, se pueda orientar una intervención formativa que mejore aquellos aspectos de su actividad más estrechamente relacionados con la pedagogía “.

Los objetivos específicos son los siguientes:

- . Confirmar la existencia de un mercado de trabajo relacionado con la formación profesional continua.
- . Obtener una tipología de agentes o “profesionales” de formación que intervienen en la formación profesional continua .
- . Conocer las características descriptivas de estos agentes: titulación, edad, experiencia, itinerario profesional, promoción.
- . Conocer aspectos de la empresa en la que ofrecen sus servicios, relativos al sector, tamaño, actividades , y presupuesto destinado a la formación.
- . Describir los roles y funciones propios de la actividad laboral de cada grupo de agentes e identificar perfiles profesionales diferenciados en función del cargo.
- . Valorar la importancia concedida a estos “profesionales” en las organizaciones en las que trabajan y en la sociedad en general.
- . Constatar la existencia de una formación continua recibida, así como las áreas primordiales de dicha formación que les capacitan para ejercer como “profesionales” de la formación.
- . Detectar sus vacíos y necesidades actuales de formación continua.
- . Conocer las ofertas de formación dirigidas a los agentes de formación de la FPC.
- . Conocer los recursos didácticos tecnológicos que utilizan para animar las actividades formativas.

El estudio pretende indagar una realidad, descubrir aspectos de aquella hasta ahora desconocidos, y a partir de los resultados obtenidos poder emprender nuevos estudios. Por ello, no planteamos una hipótesis a verificar, aunque por nuestra parte existen unas ideas a priori, que son las que orientan la investigación y han guiado los contenidos de los

instrumentos de recogida de información. Estas las podemos resumir de la siguiente forma:

1. Los “profesionales” de formación de la formación profesional continua son mayoritariamente licenciados en carreras no relacionadas directamente con la pedagogía.
2. Gran parte de las funciones que realizan son de carácter pedagógico.
3. Estos “profesionales” necesitan formación pedagógica, entre otras.
4. Los agentes de formación de la formación profesional continua tienen una actitud positiva ante la formación pedagógica.

5. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACION

Nos hemos acercado al fenómeno de la FPC desde dos ópticas: la de la realidad social y la de la realidad profesional. Ambas nos ofrecen información sobre el perfil profesional y las necesidades de formación de los agentes de formación de la FPC.

Ambos elementos (perfil profesional y formación) van necesariamente unidos y se han de estudiar de forma relacional y complementaria, pues el conocimiento del perfil profesional de cualquier grupo laboral aporta información sobre aquello en lo que ha de ser formado dicho grupo, y a su vez la formación que recibe el grupo repercute sobre su perfil profesional, mejorándolo. Existe por tanto una relación de feed-back entre ambos elementos. La realización de los perfiles profesionales supone desarrollar un sistema de información para planificar posteriormente la formación.

A. Análisis desde la realidad social

La observación de la realidad laboral inmediata, así como el análisis de las demandas de formación, tienen su complementación y contraste en el contexto social.

Las ofertas y *demandas laborales* aparecidas en la prensa, así como los *programas concretos de formación permanente* que ofrecen los organismos específicamente dedicados a ello, constituyen indicadores de dos aspectos:

- . perfil profesional
- . necesidades de formación

B. Análisis desde la realidad profesional

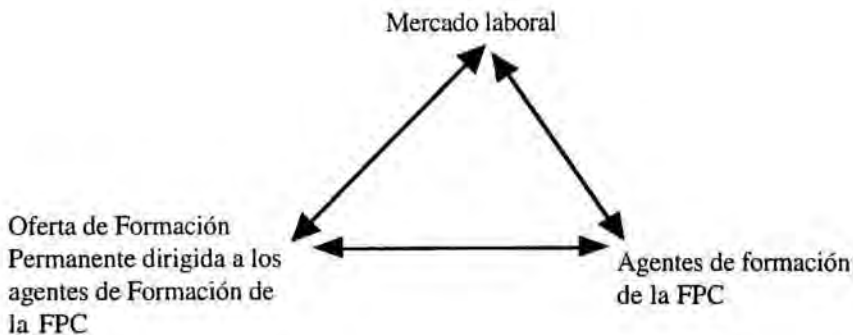
El análisis de la realidad profesional nos da a conocer las características y *competencias de los "profesionales"* de la FPC.

Este análisis implica:

- . conocer lo que se tiene que hacer
- . conocer lo que se tiene que saber
- . conocer lo que se tiene que ser

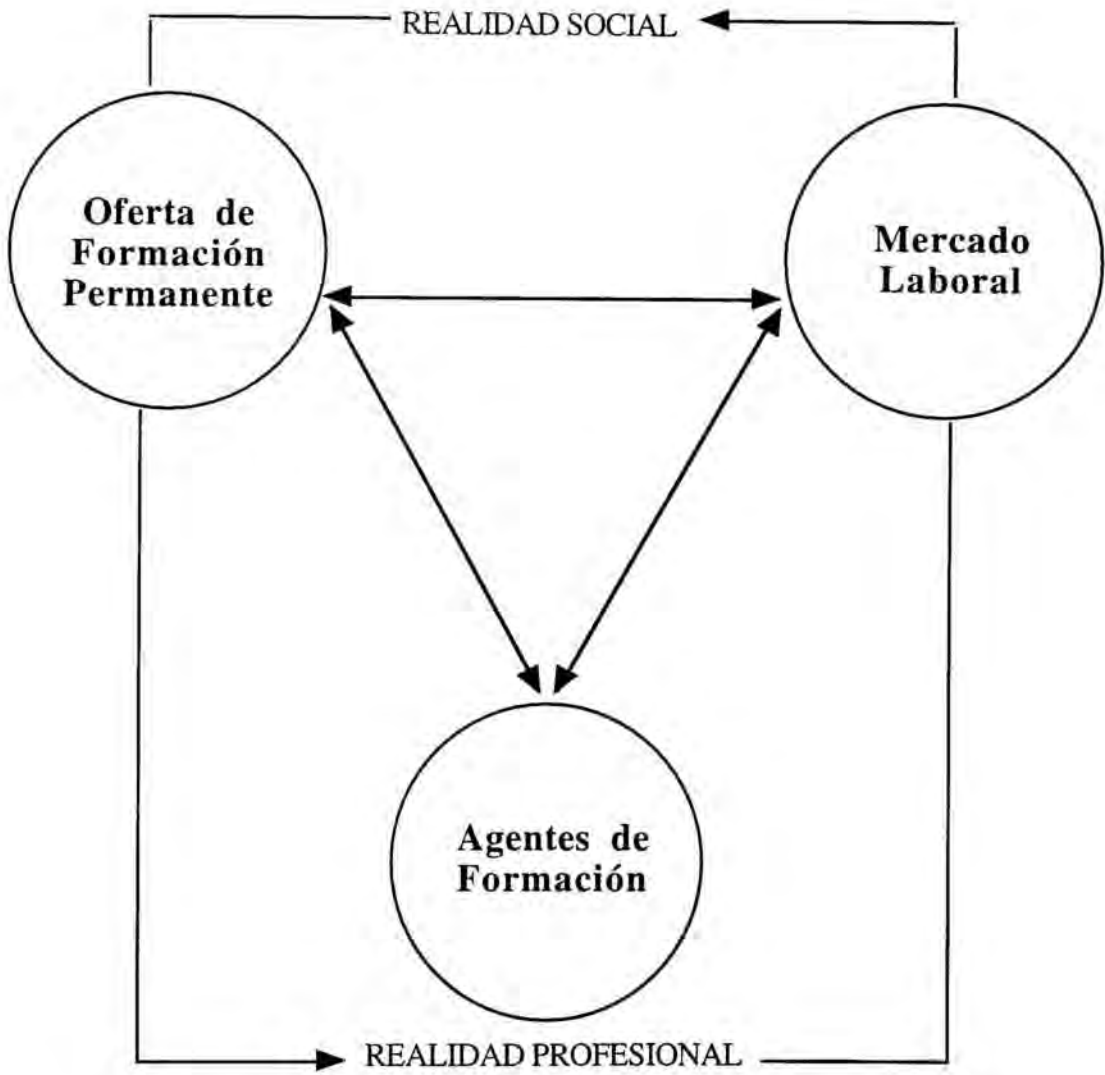
Para hacerlo , saberlo y serlo en el mayor de los grados posibles de perfección.

Relación mercado laboral/formación permanente agentes FPC/agentes FPC



En función de las demandas de empleo del mercado laboral, las empresas de formación ofertan una determinada formación permanente, que influye sobre las competencias y perfiles profesionales de los agentes que la reciben. A su vez, la existencia de unos determinados perfiles profesionales (previamente formados) condiciona las demandas del mercado laboral.

Las empresas tienen en cuenta la formación permanente dirigida a los profesionales de formación, a la hora de establecer las exigencias para el reclutamiento de personal. Los agentes de formación manifiestan unas determinadas necesidades de formación, que son recogidas por las empresas que ofertan formación permanente. La oferta laboral pone en circulación a unos determinados "profesionales".



Esquema del análisis de la FPC

6. METODOLOGIA DE INVESTIGACION

El objetivo de la investigación es realizar un estudio que facilite valorar una práctica, el trabajo de los “profesionales” de formación de la formación profesional continua. Bajo esta clara intención de obtener un conocimiento sobre una realidad actual, la investigación se inscribe dentro los estudios de carácter descriptivo propios de las ciencias humanas.

Para la realización de la investigación hemos optado por una metodología centrada en el *análisis de casos*.

Desde un principio descartamos la posibilidad de trabajar con muestras elevadas y representativas de la población, por dos motivos:

1. La información obtenida con los estudios que abarcan amplias muestras, pese a presentar la ventaja de una más clara generalización de los resultados, es menos profunda, que la obtenida a partir de muestras pequeñas.

A este respecto, recordemos que el objetivo principal de la investigación es conocer a fondo el perfil profesional de los agentes de formación y uno de los objetivos específicos describir con detalle las tareas o funciones que desarrollan cada uno de los grupos de agentes que nosotros hemos considerado. Esto sólo es posible mediante una entrevista en profundidad cara a cara con los sujetos seleccionados, de forma que abarcar a un número amplio de individuos hubiera resultado, por el tipo de investigación (una tesis doctoral sin dotación económica), prácticamente inviable.

2. El colectivo que forma el sector de la formación profesional continua es realmente muy disperso, de manera que resulta difícil conocer la población exacta. La Asociación para la Formación y el Desarrollo de la Empresa (AFYDE) posee 240 socios, pero es seguro que el colectivo es mucho más numeroso.

Desde esta perspectiva, la *investigación* la podemos clasificar en:

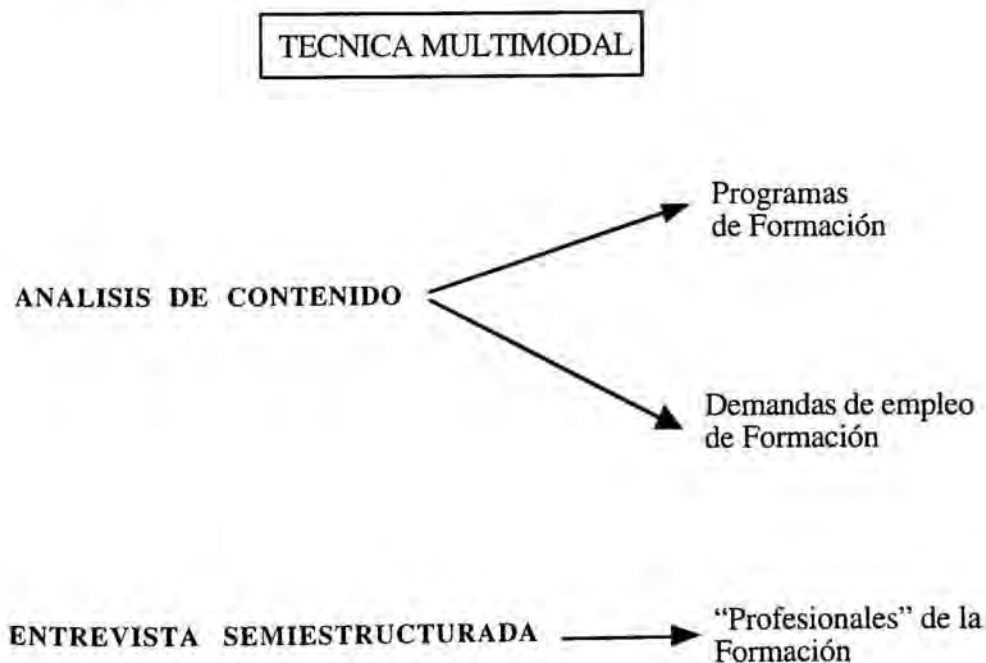
- . *Aplicada*, puesto que persigue descubrir una realidad para intervenir en ella posteriormente.
- . *Cuantitativa y cualitativa*, puesto que los resultados obtenidos son de tipo cuantitativo y cualitativo (las propias palabras de las personas, de los escritos, etc.).
- . *Descriptiva*, puesto que no establece relaciones de causalidad, sino que presenta información.

Se han utilizado varias fuentes de recogida de información , que nos permiten estudiar el fenómeno de la formación profesional continua desde diferentes ángulos de visión y contrastar los resultados obtenidos con la finalidad por nuestra parte, de que todos ellos lleguen a converger y aporten la información necesaria para poder establecer un perfil profesional completo de los agentes de formación , en base al cual se puedan decidir unas líneas orientativas sobre sus competencias profesionales.

Se ha seguido una *técnica multimodal* de recogida de información que da origen a tres estudios diferentes, pero complementarios. La técnica multimodal está formada por:

- . Un análisis de contenido de programas de formación ofertados por centros especializados.
- . Un análisis de contenido de demandas de empleo aparecidas en diarios, relacionadas con la formación.
- . Una entrevista semiestructurada, dirigida a los “profesionales” de la FPC. Se trata del estudio que proporciona mayor cantidad de información y más variada, por lo que también asumimos que es el más importante, y es el que ha determinado una metodología basada en el estudio de casos.

Esquema de la metodología de investigación:



Cada uno de los estudios, que detallamos a continuación, ofrece información sobre los objetivos que persigue, la selección de las unidades de análisis, y el instrumento metodológico de recogida de datos utilizado.

A. ANALISIS DE PROGRAMAS DE FPC

La primera revisión bibliográfica sobre el tema nos llevó a diferentes fuentes de información de origen francés, por ser Francia uno de los países de la comunidad donde más ampliamente desarrollado está el tema de la FPC. Uno de los documentos que más llamó nuestra atención fue una publicación sobre programas de formación. Su referencia: Formation de formateurs - (1991). MADIF. Service de conseils à la gestion de ressources humaines pour les métiers de la formation. Ile de France.

Objetivos del análisis

Tras un estudio detallado del mencionado documento, consideramos oportuno realizar un análisis de contenido de los programas, con el objetivo de determinar :

- . La tipología de agentes de formación de la FPC para los que se oferta formación
- . Los conocimientos generales y específicos en los que son formados los agentes
- . Los objetivos que pretende cubrir la formación

Este estudio nos aportará conocimiento sobre la formación que se está ofertando a los agentes de formación de la FPC : áreas principales, específicas y comunes para cada perfil, prioridades, etc.

También lo podremos utilizar como indicativo de las necesidades de formación de los agentes, pero ésto se tendrá que contrastar con la información proporcionada a este respecto por los propios "profesionales".

Selección de las unidades de análisis

Fueron seleccionados 37 programas de formación:

- . 16 dirigidos al responsable de Formación
- . 18 dirigidos al animador de Formación o formador

. 3 dirigidos al asesor/consultor en Formación

Instrumento de recogida de información

Los programas son en este caso el propio instrumento que aporta información sobre:

- Tipo de agente al que se dirige el curso
- Título del curso
- Organismo que oferta el curso
- Contenidos del curso
- Objetivos
- Condiciones de acceso
- Nivel requerido
- Duración
- Certificado ofrecido
- Precio

Según los objetivos de nuestra investigación, hemos tenido en cuenta cinco componentes de los que constan los programas y se ha confeccionado una base de datos con ellos a fin de facilitar un posterior análisis. En la base de datos figuran los siguientes campos:

El tipo de agente al que se dirige la oferta de formación	
El título del curso ofertado	
Los objetivos que pretende cubrir	
	1
	2
	3
	4
	5
Los contenidos temáticos del curso	
	1
	2
	3
	4
	5
La duración del curso	

B. ANALISIS DE ANUNCIOS DE PRENSA DE DEMANDAS DE EMPLEO DE FPC

El análisis de anuncios de prensa de demandas de empleo es interesante dentro del marco de una reflexión sobre la profesionalización de los agentes de formación de la formación profesional continua por tres razones principales:

- . Confirma la existencia de un mercado de trabajo relacionado con la formación.
- . Permite establecer tipologías de perfiles profesionales en base a los cargos solicitados.
- . Proporciona información sobre el tipo de empresa que solicita a estos profesionales, el perfil del candidato al que se dirige el mercado de la formación y la descripción de los puestos para los que se precisa un profesional de la formación .

Objetivos del análisis

El objetivo del análisis es doble:

- . por un lado pretende confirmar la existencia, a través de la demanda en el mercado, de diferentes puestos de trabajo relacionados con la formación profesional continua, así como sus denominaciones y exigencias, tanto particulares como comunes.
- . por otro, definir las funciones o responsabilidades profesionales que han de acometer los agentes de formación, y por tanto emprender un estudio sobre la profesionalización de los mismos.

Selección de las unidades de análisis

Diarios sobre los que se ha realizado el análisis

- . La Vanguardia
- . El País

Se han seleccionado estos diarios por ser los que cuentan con una mayor sección de ofertas de empleo y por tener una gran tirada.

Periodo analizado

Desde Noviembre de 1992 a Noviembre de 1993

Criterios de selección de las ofertas de empleo

Los anuncios seleccionados han sido aquellos que demandaban un puesto de trabajo directamente relacionado con la formación, o entre cuyas funciones figurase la de formación, aunque ésta no fuese la principal, como es el caso de algunos directores de Recursos Humanos.

El análisis se ha realizado sobre el total de ofertas de formación aparecidas en ambos diarios: 50 ofertas.

Instrumento de recogida de información

Para el análisis de los anuncios se ha elaborado una plantilla que tiene en cuenta los siguientes aspectos:

A. Datos de la empresa que solicita al candidato

- . *Sector empresarial*: : actividad principal de la empresa
- . *Tamaño de la organización*: viene determinado por el número de trabajadores con los que cuenta la empresa.
- . *Valor de la empresa* : consideración social y económica que la empresa posee de ella misma y que así lo manifiesta en el anuncio.
(no se ha podido estudiar por falta de información)

B. Descripción del puesto de trabajo ofertado

- . *Cargo jerárquico* : posición dentro del organigrama de la empresa para el que es solicitado el candidato .
- . *Funciones*: responsabilidades que ha de desempeñar el candidato.
- . *Remuneración salarial*: oferta económica que realiza la empresa .
- . *Perspectivas profesionales*: posibilidades de promoción dentro de la empresa y otros

incentivos personales con los que es reclamado el candidato.

C. Perfil del candidato

- . *Edad requerida.*
- . *Formación académica requerida:* titulación requerida para poder acceder al puesto.
- . *Conocimientos requeridos:* formación complementaria a la anterior (cursos de especialización, idiomas, etc.).
- . *Experiencia profesional requerida:* en cuanto al sector y/o al tiempo dentro de aquél.
- . *Aptitudes deseables:* rasgos de personalidad considerados, por la empresa, adecuados o necesarios para desempeñar el cargo ofertado.

Estos son los datos que, consideramos, debería aportar todo anuncio que oferta un puesto de trabajo, no obstante el análisis demuestra que un porcentaje elevado de anuncios omiten alguno o varios de estos datos.

C. ENTREVISTA A LOS AGENTES DE FORMACION DE LA FPC

Una vez determinados los agentes, por medio del análisis de programas y de las demandas de empleo, nos dirigimos a los propios actores de la FPC, conscientes de que la información aportada por ellos, sería la más completa y valiosa de las obtenidas hasta el momento por nosotros.

Objetivos de la entrevista

El objetivo principal es establecer una conversación guiada con diferentes agentes de formación de la FPC (con sujetos pertenecientes a los cuatro grupos determinados en los estudios anteriores) a fin de obtener la siguiente información:

- . perfil personal
- . perfil funcional
- . status social y empresarial

- . formación inicial y continua
- . necesidades de formación

Se ha obviado el hecho de trabajar en la formación profesional continua a nivel empresarial ó a nivel oficial, por considerar que es una variable que no afecta de forma significativa al resto de las variables mencionadas.

Selección de las unidades de análisis

Centrándonos en Barcelona, los sujetos seleccionados para la investigación han sido 60. El criterio de selección, pertenecer a uno de los cuatro grupos de agentes de formación objeto de nuestro estudio. El total queda repartido de la siguiente manera :

Responsables de formación	15
Coordinadores de formación	15
Animadores/formadores	15
Consultores en formación	15
Total sujetos	60

Se ha de decir que existe un perfil, el de "Director de Recursos Humanos o de Personal" del cual, en empresas grandes y medianas, dependen los perfiles profesionales citados, que aquí, se ha obviado por centrar nuestro interés en aquellos que más directamente podrían relacionarse con la formación .

Métodos de selección de las unidades de análisis

Hemos seguido la combinación de dos métodos. Estos son:

Bola de nieve

El método se basa en la siguiente estrategia: se localizan algunos individuos, los cuales conducen a otros, y estos a otros, así hasta conseguir una muestra suficiente, "como una bola de nieve que al rodar va creciendo" (Bisquerra, R., 1989).

De esta forma, partimos en un principio de algunos sujetos conocidos por nosotros que trabajaban en el ámbito de la FPC, los cuales tras ser entrevistados nos pusieron en contacto

con otros conocidos de ellos.

El método es apropiado y muy útil en aquellos estudios en los que se desconoce por diversas razones el número de sujetos que conforman la población , como es el caso que nos ocupa.

Intencional

La selección se hace por expertos . Para el caso de los responsables y consultores hemos recurrido en algunos casos a expertos reconocidos dentro del campo de la formación en la empresa. También , y para completar el total de 60 sujetos, se ha escogido una pequeña muestra al azar de socios de AFYDE .

Instrumento de recogida de información

El método escogido ha sido la encuesta a través de una *entrevista semiestructurada*.

Consideramos que la entrevista cara a cara presenta una serie de ventajas frente a la encuesta enviada por carta, pues durante la misma los entrevistados realizan comentarios , a veces de gran interés para comprender la práctica laboral que queremos estudiar, al tiempo que la pérdida de información por falta de entendimiento de las preguntas se reduce al mínimo, favoreciendo un análisis más completo.

La manera de proceder a conseguir la información fue la siguiente: se establecía contacto telefónico con las personas concretas, se les daba a conocer la identidad universitaria del estudio, los motivos por los cuales se solicitaba su colaboración y el objetivo principal de la investigación. Una vez aceptada la entrevista, se concertaban los datos del encuentro. El tiempo medio de duración de las entrevistas era de una hora.

La validación de la entrevista se realizó mediante el "*juicio de expertos*", siendo supervisado por tres personas procedentes del ámbito de la empresa con una gran experiencia en la misma y al mismo tiempo con experiencia en pedagogía (dos de ellos eran pedagogos profesores de la Universidad de Barcelona). Fruto de algunas modificaciones introducidas por dichos expertos, son las preguntas de la entrevista definitiva que figura al final de este capítulo.

DISEÑO DE LA ENTREVISTA

Criterios de realización de la entrevista:

- . Hacer preguntas relevantes, ligadas directamente con los objetivos del estudio.
- . No influir en la respuesta del entrevistado .
- . Dar respuestas fácilmente procesables.
- . No ser demasiado exhaustivo, pues el estudio tiene un alcance limitado y unos objetivos claramente definidos: definir el perfil profesional de los agentes de formación de la FPC y detectar los vacíos de formación que poseen .
- . Cuantificar en la medida de lo posible.
- . Respetar el derecho a la confidencialidad sobre la empresa a la que pertenece el entrevistado, si éste así lo desea.

DESCRIPCION DE LA ENTREVISTA

Identificación del cargo

Este bloque de preguntas pretende contextualizar a los entrevistados dentro del marco empresarial del que proceden, con aspectos referentes a:

- . La identificación del puesto que ocupa el agente entrevistado (la denominación del cargo).
- . El cargo que ocupa en la empresa, indicando si es de línea: alto directivo, directivo, técnico, profesional liberal; o de staff: directivo, técnico. Se pretende con esto fijar el nivel jerárquico que ocupa dentro de la estructura de la organización.
- . El nombre del departamento en el que trabaja.
- . El sector empresarial al que pertenece la organización.
- . El número aproximado de trabajadores que posee la empresa.

Descripción del puesto de trabajo

Con este núcleo de items se persigue principalmente que el entrevistado describa lo más detalladamente posible la metodología que emplea para realizar las actividades

principales de su cargo, desglosada en contenidos, objetivos, operacionalización y evaluación de su trabajo para mejorarlo diariamente.

Forman el tema clave de la entrevista, pues de su análisis se derivan las funciones ejercidas por los diferentes agentes.

También se contemplan en este mismo grupo de preguntas, aspectos referentes a la finalidad del trabajo, la colaboración con otras personas, y los medios utilizados básicamente en el desarrollo de su actividad.

Condiciones de trabajo

Dentro de esta categoría de preguntas se han incluido items tanto referentes a las condiciones extrínsecas e intrínsecas del trabajo como a la naturaleza del mismo, haciendo preguntas relativas al interés que suscita el trabajo, el ritmo del mismo o el ambiente social que lo envuelve.

Requerimientos para el puesto

Las preguntas de este bloque tienen por objeto conocer características descriptivas demandadas para ocupar el puesto: edad, sexo, estudios realizados, experiencia en el sector, capacidades personales y rasgos de personalidad más apropiados para desempeñar el trabajo.

Itinerario profesional

El objetivo en este caso es conocer la trayectoria laboral y formativa (formación reglada) que siguen los entrevistados desde el momento que acceden al sector de la formación profesional continua.

Niveles de responsabilidad y retribución económica

El grado de responsabilidad y la retribución económica son indicativos fiables del status socio-profesional que ocupa un puesto de trabajo. Para medir el primer factor se han empleado preguntas indirectas referentes: a la frecuencia con la que los agentes de formación se ven obligados a tomar decisiones importantes (entendemos por decisiones importantes aquellas que pueden influir sobre los planteamientos políticos y económicos de la organización), a los elementos sobre los que pueden tomar decisiones y a la suficiencia en cuanto a la autoridad que

poseen para ejercer las funciones profesionales. Para el segundo factor, se ha optado por preguntar directamente la remuneración salarial , así como la suficiencia o insuficiencia de la misma.

Formación continua

Las preguntas en este caso se dirigen hacia cuatro puntos de interés:

- . la presencia o ausencia de formación continua
- . la modalidad de formación
- . las áreas de formación
- . las necesidades actuales de formación

Con esta información podemos determinar aquellos aspectos en los que inciden especialmente los diferentes puestos de trabajo estudiados y por tanto nos arroja luz sobre las funciones profesionales. Por otro lado también nos informa sobre el diferencial entre los estudios iniciales realizados y los conocimientos que estos “profesionales” han de aportar a su trabajo, resultando de utilidad para las orientaciones sobre las competencias profesionales de los agentes.

Datos de la empresa en relación a la formación

Datos económicos, organizativos, y tecnológicos (porcentaje que destina la empresa a formación, responsabilidades en materia de formación, factores que originan las necesidades de formación y recursos tecnológicos empleados en las actividades de formación) que nos informan acerca de la importancia concedida en las organizaciones a la formación , bajo qué circunstancias sociales y empresariales tienen lugar los planteamientos de formación, o las áreas de tecnología didáctica en la que han de formarse prioritariamente los animadores de la FPC.

ENTREVISTA A LOS AGENTES DE FORMACION DE LA FPC

Identificación del cargo

1. ¿Qué nombre recibe su puesto de trabajo en la empresa?

.....

2. El cargo que ocupa, ¿ Qué nivel jerárquico posee dentro de la estructura de la organización?

Alto directivo Directivo Técnico
Profesional liberal

3. ¿En qué departamento trabaja?

.....

4. ¿A qué sector empresarial pertenece la empresa?

.....

5. ¿Cuál es el número aproximado de trabajadores que tiene la empresa?

.....

Descripción

6. ¿Cuál es la misión principal del cargo que ocupa?

.....

7. Describa las tareas que realiza, en orden de mayor a menor importancia

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9

8. ¿Qué metodología de trabajo emplea habitualmente para realizar las tareas mencionadas anteriormente? (Enumérelas en orden de mayor a menor frecuencia)

Reuniones

Trabajo personal de lectura y/o redacción de informes, documentos

Charlas y/o clases

Entrevistas

Otros

9. ¿Qué medios emplea habitualmente para realizar las tareas? (Enumérelas en orden de mayor a menor frecuencia)

Medios de papel (libros, folios, tests, ...)

Medios informáticos (ordenador, impresora, ...)

Medios audiovisuales (video, retroproyector de diapositivas, ...)

Medios de telecomunicación (teléfono, fax, telex, ...)

Otros

10. ¿Qué tipo de evaluación utiliza para valorar su trabajo?

No realizo ningún tipo de evaluación

No utilizo un tipo de evaluación sistemática

Evaluación cuantitativa (en función de los beneficios económicos)

Evaluación cualitativa

11. ¿Con qué personas se relaciona normalmente?

Persona

Motivo

R. Internas

.....
.....
.....

R. Externas

.....
.....
.....

12. ¿Qué personas hay a sus órdenes?

Personas	Titulación	Funciones
.....
.....
.....
.....

Condiciones del trabajo

13. Intente calificar el trabajo que realiza en los siguientes aspectos

Interés	Variado e interesante
	En parte
	Muy monótono y aburrido
Ritmo de trabajo	Agotador
	Regular
	Descansado
Ambiente social	Con mucho contacto con el público
	Mucho contacto con los compañeros
	Poco contacto con los compañeros
	Trabajo aislado

Requerimientos para el puesto

14. ¿Qué edad tiene?

- De 20 a 30 años
- De 30 a 40 años
- Más de 40 años

15. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el sector de la formación?
16. ¿Cuánto tiempo cree que es necesario para alcanzar un alto grado de dominio?
.....

Itinerario Profesional

17. ¿Comenzó a trabajar en el sector, ocupando el puesto actual?
Si
No, comencé ocupando otro diferente
(¿Cuál?)
18. a. ¿Qué estudios tiene?
- b. ¿Qué estudios tenía al entrar a ocupar su actual puesto?
.....
- c. ¿Ha estudiado algo más desde entonces?
.....
(¿Qué?)
19. ¿Cree que hubiera necesitado otro tipo de estudios diferentes de los iniciales ?
No
Si
- (¿Cuáles?)

20. Enumere por orden de mayor a menor importancia las capacidades personales que considera necesarias para desempeñar su trabajo

- Capacidad de organización
- Capacidad para tomar decisiones
- Capacidad para dirigir equipos humanos
- Capacidad de concentración
- Capacidad memorística
- Capacidad de sistematización en el trabajo
- Facilidad de palabra
- Dotes pedagógicas

Espíritu crítico

21. Enumere por orden de mayor a menor importancia los rasgos de personalidad que considere necesarios para desempeñar su trabajo

Extroversión

Introversión

Autodominio

Perseverancia

Confianza en si mismo

Iniciativa

Carácter enérgico

Creatividad

Responsabilidad

22. Se ve obligado a tomar decisiones importantes

Con frecuencia

En pocas ocasiones

23. ¿Puede tomar decisiones en relación a ?

SI NO

Gastos

Métodos de trabajo

Personas

24. ¿Cree que es suficiente la autoridad delegada que tiene para ejercer su misión?

SI

NO

Retribución

25. Su remuneración salarial neta, se encuentra

Por debajo de las 250.000 pts/mes

Entre 250.000 y 400.000 Pts/mes

Por encima de las 400.000 Pts/mes

26. ¿Considera que su trabajo está bien retribuido?

SI

NO

Formación

Desde que está trabajando en este campo,

27. ¿Ha recibido formación continua destinada a optimizar sus tareas?

SI

NO

28. ¿De qué tipo?

Cursos

Másters

Cursillos, seminarios

Asistencia a congresos y jornadas

Autoformación con libros y revistas del sector

29. Perteneciente al área o áreas de:

Informática

Idiomas (inglés, francés, alemán)

Dirección y administración empresarial

Comunicación y conducción de grupos

Recursos Humanos

Aspectos estrechamente relacionados con la Formación

Aspectos relacionados con el sector empresarial

Otras

30. ¿Qué vacíos de formación encuentra actualmente para desarrollar con plenitud su labor profesional?

De carácter instrumental (aplicaciones informáticas, idiomas, ...)

Relacionados con el mundo de la empresa en general

Relacionados con el sector empresarial en el que trabaja

Relacionados directamente con la formación

.Pedagogía general

.Didáctica general

.Teorías del aprendizaje adulto

.Planificación y diseño de programas

.Evaluación de programas

.Programación de cursos

.Métodos de investigación y estadística

.Otros

No tengo vacíos de formación

Datos de la empresa en relación a la formación

31. ¿Qué porcentaje del presupuesto destina su empresa a la formación?

Menos de 1%

Del 1 al 3%

Del 3 al 5%

Más de 5%

32. ¿Quién desarrolla las actividades de formación?

El Dpto de Formación

Empresas externas

A medias

33. ¿Quién es el responsable de determinar las necesidades de formación?
.....

34. ¿Qué factores originan principalmente las acciones de formación?

Introducción de nuevas tecnologías

Promoción

Reciclaje técnico de un determinado puesto de trabajo

Transmisión de política y valores de la empresa a los empleados

Otros

Recursos didácticos empleados en la formación

35. Señale los recursos que se emplean en los cursos de formación

Libros

Fotocopias

Diapositivas

Transparencias

Nuevas tecnologías:

Video

Películas

Ordenador

Videodisco interactivo

Compac Disc Interactive

36. Se emplean los recursos señalados, por que:

Ofrecen mejores resultados de aprendizaje

Son más baratos

No conocemos otros recursos

No tenemos personal formador experto en otros recursos

37. ¿Le importa que el nombre de la organización a la que representa figure en la lista de colaboradores de nuestra investigación?

CAP. V. RESULTADOS DEL ANALISIS DE PROGRAMAS DE FPC

- 1. RESPONSABLE DE FORMACION**
- 2. FORMADOR/ANIMADOR**
- 3. CONSULTOR EN FORMACION**

RESULTADOS DEL ANALISIS DE PROGRAMAS DE FPC

Los tipos de agentes de formación de la FPC a los que se dirigen los programas son:

1. Responsable de formación
2. Formador/animador
3. Consultor en formación

1.A.Responsables de Formación

1.B. TITULOS DE LOS CURSOS QUE LES SON OFERTADOS

- . *Función de Formación y previsión social*
- . *Responsable de formación en empresa u organismo*
- . *Formación y perfeccionamiento de formadores de adultos*
- . *Programa europeo de formación en materias de formación*
- . *Metodologías de trabajo de los agentes de formación*
- . *Formación de formadores para módulos capitalizables*
- . *Formación en ingeniería pedagógica*
- . *Asistente en formación*
- . *La función de formación*
- . *Formación pedagógica de formadores de adultos*
- . *Formación de adultos*
- . *Formador de adultos*
- . *Management de la formación*
- . *La eficacia del responsable de formación*
- . *Escuela de formación de formadores*
- . *Formación del formador*

1.C. OBJETIVOS DE LOS CURSOS

- . Animar las sesiones de formación;
- . Aplicar los dispositivos reglamentarios y fiscales en materia de formación;
- . Desarrollo, análisis e intervención pedagógica en proyectos formativos;
- . Elaborar planes de formación coherentes, realistas, contextualizados y adaptados a las

- diferentes situaciones y públicos;
- . Evaluar las acciones, las políticas y los sistemas de formación;
- . Formar a los formadores en los aspectos teóricos, metodológicos y relacionales de las actividades de formación, ayudándoles a elaborar proyectos articulados bajo las realidades económicas, educativas y sociales;
- . Organizar y conducir el desarrollo de las acciones de formación , tanto en el sector público, como en el privado;
- . Orientar en materia de formación;
- . Preparar los soportes para el aprendizaje;
- . Realizar diagnósticos de formación: determinar las necesidades prioritarias, fijar los objetivos del aprendizaje, preveer, seleccionar y organizar los elementos de todo el proceso de aprendizaje;
- . Redactar memorias e informes;
- . Situar la formación dentro del marco social y político de las empresas.

I.D. CONTENIDOS TEMATICOS DE LOS CURSOS

Los contenidos responden a dos tipos de conocimientos:

a. *Conocimientos relacionados con el mundo de la empresa y el trabajo en relación a la formación profesional continua*

- . Contexto social y político de la formación;
- . Cuadros sociojurídicos de la formación profesional;
- . Dirección y organización del trabajo;
- . Estrategias de desarrollo y formación en la empresa a la luz de la economía, sociología, RRHH y pedagogía ;
- . Gestión informática de la formación;
- . Gestión y análisis del trabajo;
- . Sociología de las organizaciones y de las empresas;

b. *Conocimientos relacionados con la formación*

1. Bases psicopedagógicas generales:

- . Fundamentos teóricos y prácticos de la formación ;
- . Pedagogía general: análisis de la situación de formación, historia y métodos de formación, prácticas, análisis de necesidades, determinación de objetivos, técnicas educativas, evaluación;

- . Psicopedagogía: características individuales de los actores, psico de pequeños grupos;
- . Sociopedagogía.

2. Bases pedagógicas específicas:

- . Didáctica (programación , elaboración de materiales formativos);
- . Elementos que componen el comportamiento institucional, organizacional y socioeconómico de una acción de formación;
- . Ingeniería de la formación: construcción, conducción y evaluación de los dispositivos de formación;
- . Pedagogía de adultos;
- . Teoría de sistemas.

3. Técnicas pedagógicas específicas:

- . Evaluación y audición de la formación y de las políticas de formación
- . Técnicas de comunicación y dinámica de grupos;
- . Técnicas de investigación en ciencias sociales o humanas;

1.E. DURACION DE LOS CURSOS

Entre 10 días y tres años, pudiéndose obtener en los cursos de mayor duración un diploma de capacitación profesional.

2.A. Formador/Animador

2.B. TITULOS DE LOS CURSOS QUE LES SON OFERTADOS

- . *Intervenir en formación*
- . *Aproximación sistemática del formador*
- . *Teoría y métodos de formación de adultos*
- . *Formación de formadores de "stage"*
- . *Pedagogía de la inserción/Tutor de "stage"*
- . *Formación de formadores: dispositivo de formación individual*
- . *Ciclo de formación-animación*
- . *Formación de formadores*
- . *Aprender a aprender con un sistema de formación multimedia*
- . *La programación didáctica*

- . Preparación de sesiones de formación
- . Técnicas de comunicación grupal
- . Puesta a punto de la formación
- . Perfeccionamiento de formadores en la animación de grupos
- . Aprender a enseñar
- . La comunicación pedagógica
- . Preparar una acción de formación
- . Formación de formadores en informática dentro de la empresa

2.C. OBJETIVOS DE LOS CURSOS

- . Acompañar y tutorizar a los alumnos;
- . Animar una acción de formación;
- . Construir programas de formación: preparar, conducir y evaluar un curso o intervención;
- . Elaborar estrategias pedagógicas para la formación (materiales, métodos, ...);
- . Evaluar los actos del estudiante;
- . Formar a los formadores;
- . Llevar a cabo procesos de formación individualizada;
- . Redactar informes y memorias.

2.D. CONTENIDOS TEMATICOS DE LOS CURSOS

a. *Conocimiento específico de una determinada disciplina*

b. *Conocimientos relacionados con la formación*

1. Bases psicopedagógicas generales:

- . Pedagogía general;
- . Psicopedagogía;

2. Bases pedagógicas específicas:

- . Ingeniería de la formación;
- . La concepción de una acción de formación: definición de objetivos, organización pedagógica, técnicas pedagógicas y evaluación;
- . Principios de la formación de adultos (metodología, técnicas, acciones);
- . Teorías del aprendizaje;
- . Teoría de sistemas.

3. Técnicas pedagógicas específicas:

- . Características del formador;
- . Métodos de transmisión de conocimientos: exposición, juego del rol, cuestiones/respuestas, discusiones de grupo, simulaciones, presentaciones, estudio de casos, etc;
- . Métodos de investigación aplicados a las ciencias humanas;
- . Recursos para la formación;

2.E. DURACION DE LOS CURSOS

Entre tres días y un año.

3.A. Consultor en Formación

3.B. TITULOS DE LOS CURSOS QUE LES SON OFERTADOS

- . *Escuela de asesores en formación*
- . *Experto europeo en formación y consultoría*
- . *Responsable de formación y consultor*

3.C. OBJETIVOS DE LOS CURSOS

- . Asesorar en materia de formación

3.D. CONTENIDOS TEMATICOS DE LOS CURSOS

a. *Conocimientos relacionados con la asesoría*

- . Etica y deontología del asesor;
- . Fundamentos y metodología del asesoramiento;
- . La práctica del consultor en formación dentro de las instituciones.

b. *Conocimientos relacionados con la formación*

- . Innovación y formación;
- . La práctica del asesoramiento individual y de grupo en formación;

3.E. DURACION DE LOS CURSOS

Entre tres días y un año.

Todos los programas consideran como parte integrante de la formación, la práctica en empresas.

. Los programas dirigidos a los responsables de formación son los más ambiciosos en cuanto a objetivos a conseguir (por ejemplo: “que el responsable sea capaz de elaborar planes de formación ...”) y en cuanto a los contenidos de la formación con la que serán cubiertos aquellos ; de donde se deduce que el grupo de los responsables es el que cuenta con mayor número de competencias específicas y más variadas, pues éstas, que las hemos sintetizado en 12, van desde la formación directa hasta la organización de todo el dispositivo de formación de una organización.

La duración de los cursos de formación para este grupo de agentes es superior a la de los formadores y consultores. Las competencias de estos dos grupos quedan más delimitadas temática y profesionalmente.

. Existen unas *áreas de conocimiento comunes* a los responsables y formadores y *otras específicas*.

Las *comunes* son las derivadas de la formación: bases psicopedagógicas generales (pedagogía general y psicopedagogía), bases pedagógicas específicas (didáctica, ingeniería de la formación, teoría de sistemas, y pedagogía de adultos principalmente) y técnicas pedagógicas específicas (técnicas de investigación y de transmisión de conocimientos).

Las *específicas* provienen, en algunos casos también de la formación (forman parte solamente de los programas dirigidos a los responsables la sociopedagogía, los fundamentos teóricos de la formación, ó la evaluación de políticas de formación), pero la diferencia principal estriba en que el responsable posee una parcela de conocimientos relacionada con el mundo de la empresa y el trabajo, que no es necesaria para el formador; éste en cambio la tiene con la transmisión de conocimientos derivados de una determinada disciplina, o con la formación de formadores.

El responsable por lo tanto, se perfila sobre todo como un gestor de la formación, mientras que el formador lo hace como un especialista en procesos de enseñanza/aprendizaje, y/o en un área de conocimientos determinada.

Los programas dirigidos al consultor que se han analizado han sido sólo tres, los cuales centran su atención en formar a este grupo de agentes casi exclusivamente en aspectos relacionados con la teoría y la práctica del asesoramiento y la consultoría.

**CAP. VI. RESULTADOS DEL ANALISIS DE ANUNCIOS DE PRENSA
DE DEMANDAS DE EMPLEO DE FPC**

A. DATOS DE LA EMPRESA QUE SOLICITA AL CANDIDATO

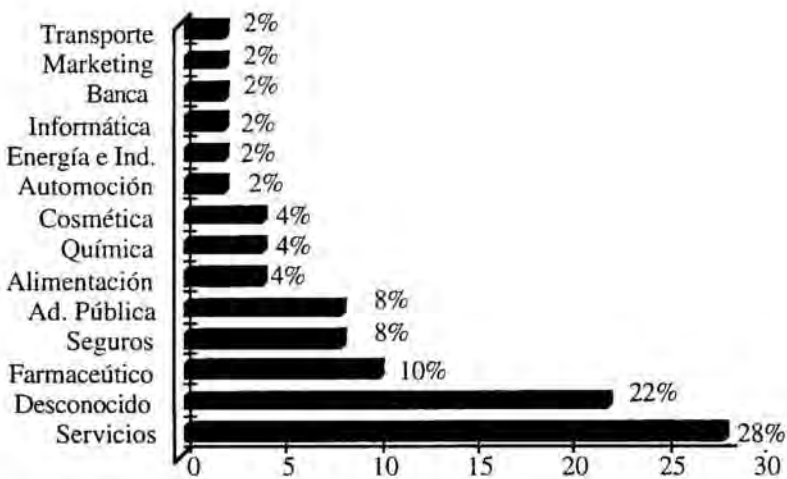
B. DESCRIPCION DEL PUESTO DE TRABAJO QUE SE OFERTA

C. DATOS RELATIVOS AL PERFIL DEL CANDIDATO

RESULTADOS DEL ANALISIS DE ANUNCIOS DE PRENSA DE DEMANDAS DE EMPLEO DE FPC

A. Datos de la empresa que solicita al candidato

SECTOR EMPRESARIAL

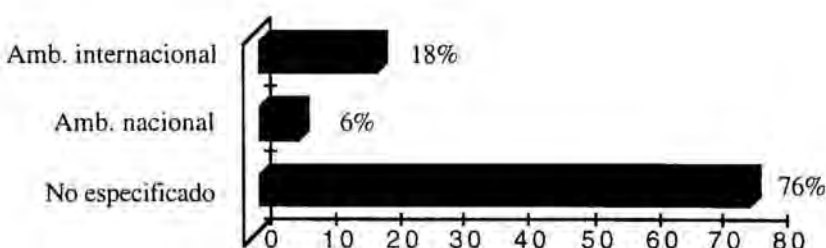


Observamos que destaca con diferencia del resto, el sector *Servicios* con un 28%, dentro del cual incluimos empresas de RRHH, consultorías y formación en general.

Un porcentaje considerable de anuncios, el 22%, no menciona el sector empresarial, pudiendo estar incluido dentro de él cualquier sector o sectores de los mencionados, incrementándolos en consecuencia.

Otros sectores que destacan son el *Farmacéutico* (10%), el de *Seguros* (8%) y la *Administración Pública* (8%).

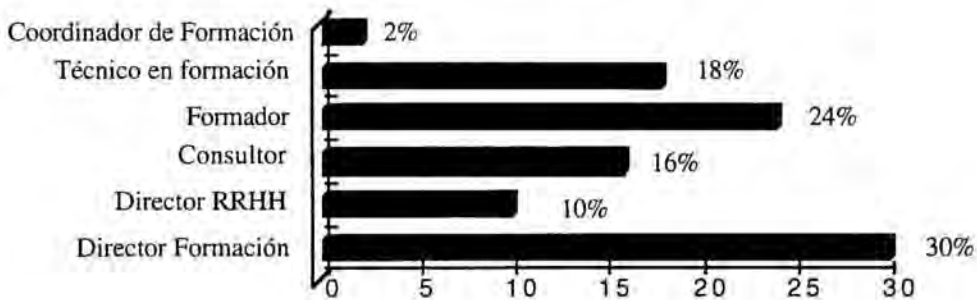
TAMAÑO DE LA ORGANIZACION



Ningún anuncio hace referencia al número de trabajadores de la empresa, y tan sólo el 24% ofrece información sobre el ámbito que cubre, nacional o internacional, destacando esta última con un 18%.

B. Descripción del puesto de trabajo ofertado

CARGO JERARQUICO



Los anuncios analizados solicitan los cargos de director de formación, director de RRHH, formador, técnico en formación, consultor y coordinador de formación, por este orden. Pero no queda claro, ni por el nombre ni por la descripción de funciones, la diferencia entre un técnico en formación y un coordinador, ni la diferencia de ambos con un director o con un consultor, pues como veremos seguidamente las responsabilidades otorgadas coinciden en muchos casos.

FUNCIONES

1. Directores de Recursos Humanos

- . Dirigir la política de personal de la empresa: 100%
- . selección de personal
- . diseño y desarrollo de la formación
- . comunicación
- . relaciones laborales

2. Directores o Responsables de Formación

- . El anuncio no las especifica 27%
- . El resto: 73%
 - . Diseñar proyectos de formación
 - . Impartir formación
 - . Promoción de la formación
 - . Seguimiento y evaluación de la formación
 - . Colaboración en las actividades de formación
 - . Selección de personal ocasionalmente

3. Consultores de Formación

- . El anuncio no las especifica 50%
- . Programar la formación de empresarios/la formación a todos los niveles de la dirección: preparar, impartir y evaluar los proyectos de formación y desarrollo de personal 50%

4. Técnicos de Formación

- . Coincide con responsabilidades otorgadas al responsable de formación (RF) tales como realizar proyectos de formación, evaluar la formación, impartir formación, ... 50%
- . Funciones de soporte técnico y metodológico al RF tales como análisis de necesidades de formación, investigación, control de calidad pedagógica de los cursos, apoyar al RF en el equipo humano del cash, formación de formadores, ... 50%

5. Coordinadores de Formación

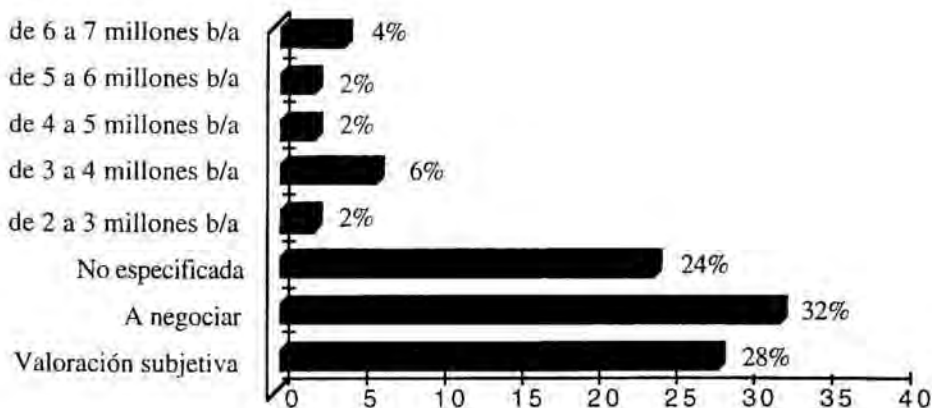
- . Diseñar, planificar, organizar y gestionar los programas y las actividades formativas relacionadas con ...

- . Soporte técnico a las actividades de la sección de formación

6. Formadores

- . El formador es requerido en la mayoría de los casos para impartir cursos (de formación ocupacional, ventas y otros) 92%
- . Para desarrollar programas formativos (coincidiendo así con una función otorgada al RF) 25%
- . Para colaborar en el diseño de los planes de formación 17%
- . Para crear material didáctico para la formación 17%

REMUNERACION SALARIAL

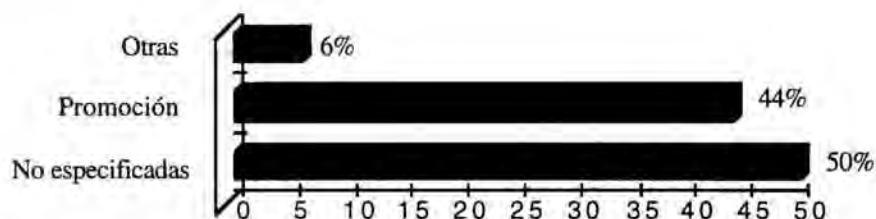


Destacan las ofertas del tipo “ a negociar según valía del candidato, experiencia aportada, etc” con un 32% y las del tipo “interesante remuneración salarial, altas perspectivas económicas, ...” con un 28%. Sólo el 16% de los anuncios especifican la oferta económica que oscila entre los dos y tres millones de pesetas brutos anuales, para cargos técnicos, y los seis y siete millones, para directivos. A continuación podemos observar la diferencia según los cargos jerárquicos.

POR CARGOS JERARQUICOS

	Interesante	Negociable	2-3 mi b/a	3-4	4-5	5-6	6-7	No especifica
Directores de RRHH	40%	40%				20%		
Directores de Formación	20%	27%		13,33%			7%	32,67%
Técnicos de formación	44,44%	44,44%			11,11%			
Formadores	25%	25%	8,33%	8,33%				33,34%
Consultores	25%	35,5%				12,5%		27%

PERSPECTIVAS PROFESIONALES



La mitad de los anuncios analizados no especifican las perspectivas profesionales a las que pueden aspirar los candidatos; desconocemos no obstante, si la ausencia de este dato se debe a que en realidad no existen demasiadas perspectivas para estos profesionales o es un aspecto que las empresas desestiman por considerar que carece de interés a la hora del reclutamiento.

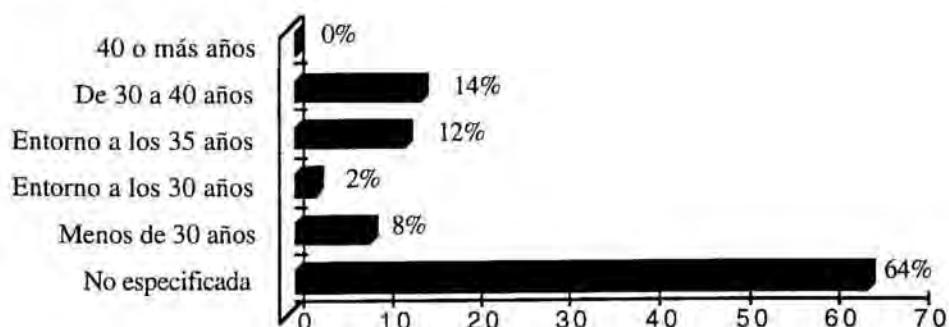
La otra mitad ofrece perspectivas del tipo “excelentes posibilidades de desarrollo y promoción profesional, proyección directiva, ideal para personas con ambición, posibilidades de entrar en plantillas, ...” En este caso el puesto es considerado como una función-tránsito, cuyo atractivo reside más en el futuro y potencial cargo de mayor categoría que en el actual ofrecido.

POR CARGOS JERARQUICOS

	Interesantes	Desarrollo prof.	No las especifica	Otras
Directores de RRHH	60%		40%	
Directores de Formación	33,33%	13,33%	53,33%	
Técnicos de formación	44,44%		55,55%	
Formadores	8,33%	25%	41,66%	25%
Consultores	25%	25%	50%	
Coordinadores			100%	

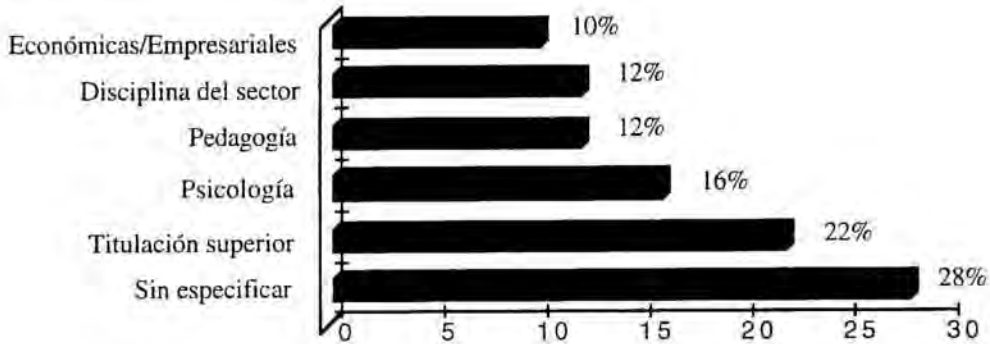
C. Datos relativos al perfil del candidato

EDAD REQUERIDA



En un porcentaje elevado, el 64%, la edad no es considerada relevante para poder desempeñar el cargo ofertado, pudiendo quedar así reflejado en el anuncio o bien omitiendo cualquier comentario al respecto. Pero aquellos anuncios que mencionan la edad requerida, mayoritariamente prefieren personas entre 30 y 40 años, independientemente del cargo.

TITULACION REQUERIDA



En el 50% de los casos, la oferta de empleo no se dirige a un profesional determinado, bien porque el anuncio no menciona nada sobre la formación, bien porque sólo requiere formación universitaria superior, pero sin especificar la disciplina. Este hecho, que por otra parte también se constata en el mercado de trabajo de otros sectores no relacionados con la formación, podría indicar, en el mejor de los casos, la supuesta creencia de que todo profesional se identifica con un perfil, el cual ya figura en el anuncio, pero en el peor de los casos pondría de manifiesto la carencia de criterios de profesionalización de los agentes que intervienen en la formación.

En el restante 50% la formación requerida se halla directamente relacionada con:

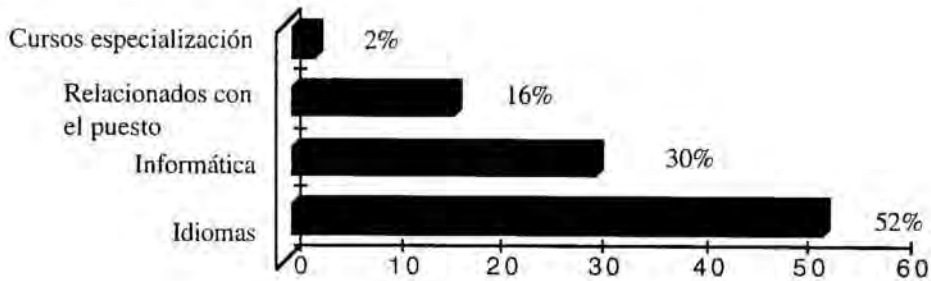
- . la formación o los recursos humanos, Pedagogía o Psicología (28%)
- . la disciplina del sector empresarial (12%)
- . Económicas/Empresariales (10%)

POR CARGOS JERARQUICOS

	Licenciatura	Disciplina Sector	Económicas	Pedagogía	Psicología	Sin especifi.
Dir. RRHH	20%				80%	
Dir. Formación	47%	13%	7%	13%		20%
Consultor			37,5%		37,5%	25%
Téc. Formación	11,11%			44,44%	11,11%	33,33%
Coordinador	100%					
Formador	8,33%	33,33%	8,33%			50%

CONOCIMIENTOS REQUERIDOS

Un 48% de los anuncios analizados no demandan ningún tipo de conocimiento específico. Un 52% exigen o aconsejan tener los siguientes conocimientos:

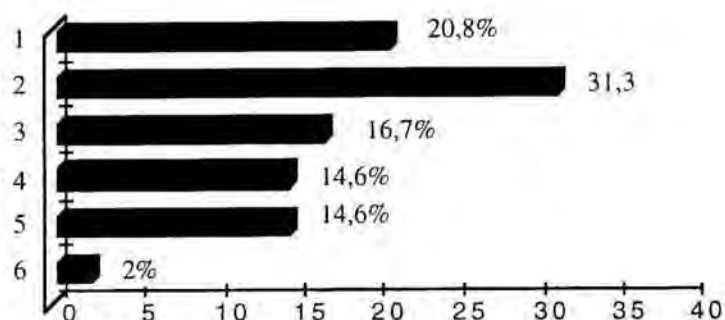


Los conocimientos en materias de carácter instrumental, idiomas e informática a nivel de usuario , destacan principalmente; y dentro de los idiomas el inglés supone un 40% y el resto hasta 52% lo son el francés y el idioma de la comunidad autonómica.

POR CARGOS JERARQUICOS

	Informática	Idiomas	Relacionados con el puesto	Cursos especialización	No dice nada
Dir. RRHH	20%	60%			20%
Dir. Formación	26,67%	53,33%	20%		46,66%
Consultor	12,5%	37,5%	12,5%	12,5%	25%
Téc. Formación	77,78%	77,78%	22,22%		33,33%
Formador	16,67%	41,66%	16,66%		50%

EXPERIENCIA PROFESIONAL REQUERIDA



1. No importa la experiencia o el anuncio no menciona nada al respecto
2. Experiencia propia del sector empresarial
3. Entre 2 y 3 años de experiencia en puesto similar con funciones similares
4. Entre 3 y 4 años de experiencia en puesto similar con funciones similares
5. Entre 4 y 5 años de experiencia en puesto similar con funciones similares
6. 6 o más años de experiencia en puesto similar con funciones similares

Destaca también la experiencia requerida en formación para todos los cargos, en el mundo de la empresa en general para los consultores o en ventas para los técnicos y formadores.

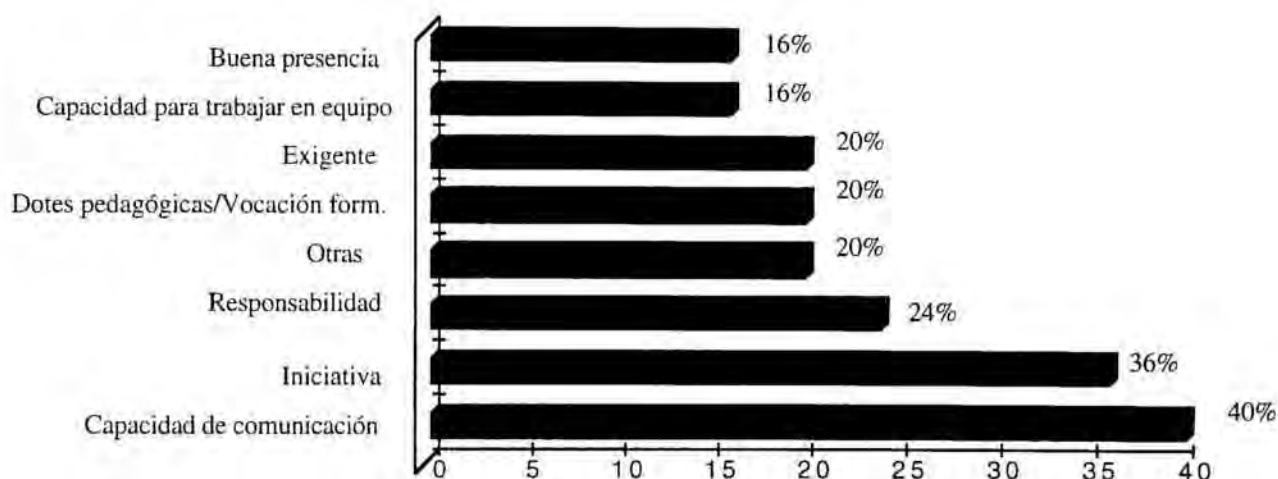
POR CARGOS JERARQUICOS

	No importa o no dice nada	La propia del sector	De 2-3 años puesto similar	De 3-4 años	De 4-5 años	6 años o más
Dir. RRHH		20%		40%	20%	20%
Dir. Formación	14,29%	28,57%	21,43%	14,29%	21,43%	
Consultor	50%			12,5%	37,5%	
Téc. Formación	25%	25%	50%			
Formador	16,67%	66,67%		16,67%		
Coordinador			100%			

APTITUDES DESEABLES

Un 49% de los anuncios no mencionan nada respecto a las aptitudes.

Un 51% considera necesarias básicamente las siguientes y en la proporción indicada



POR CARGOS JERARQUICOS (no son excluyentes)

	Dir. RRHH	Dir. Formación	Consultor	Técnico Formación.	Formador
Comunicador	20%	40%	25%		16,66%
Iniciativa	20%	20%	25%	33,33%	
Responsable		13,33%	12,5%	33,33%	
Dotes pedagógicas	20%	26,66%	12,5%		
Exigente	20%	13,33%		33,33%	
Trabajar en equipo		6,66%		11,11%	
Buena presencia		6,66%	12,5%		8,33%
Creativo	20%	6,66%			
Otras		33,33%		11,11%	
No dice nada	40%	20%	25%	44,44%	83,33%

**CAP. VII. RESULTADOS DE LA ENTREVISTA
A LOS AGENTES DE FORMACION DE LA FPC**

- A. CARACTERISTICAS DE LAS ORGANIZACIONES SELECCIONADAS**
- B. CARACTERISTICAS DE LOS AGENTES DE FORMACION ENTREVISTADOS**
- C. PERFIL PROFESIONAL DE LOS AGENTES DE FORMACION DE LA FPC**

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A LOS AGENTES DE FORMACION DE LA FPC

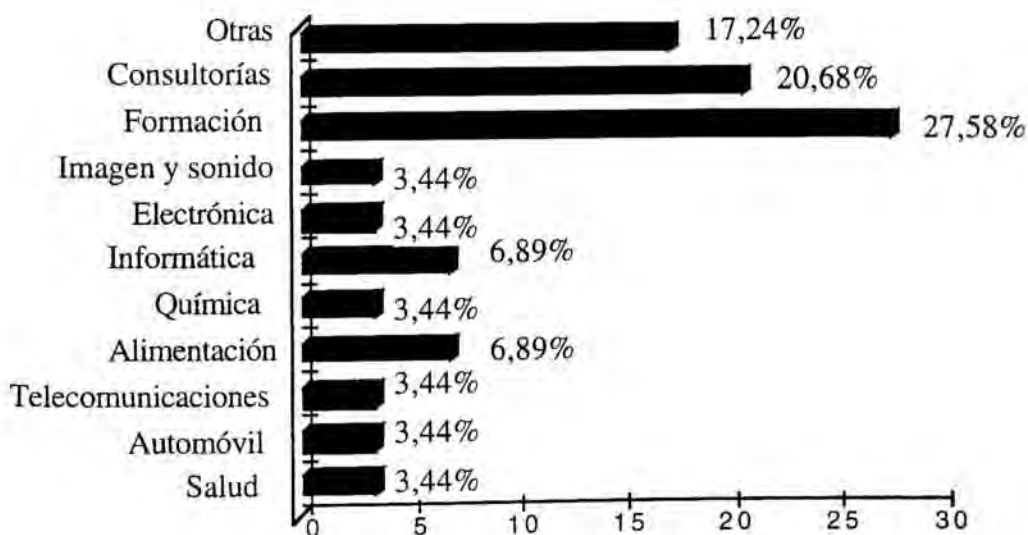
A. Características de las organizaciones seleccionadas

Los 60 agentes entrevistados pertenecen a 4 tipos básicos de organizaciones empresariales:

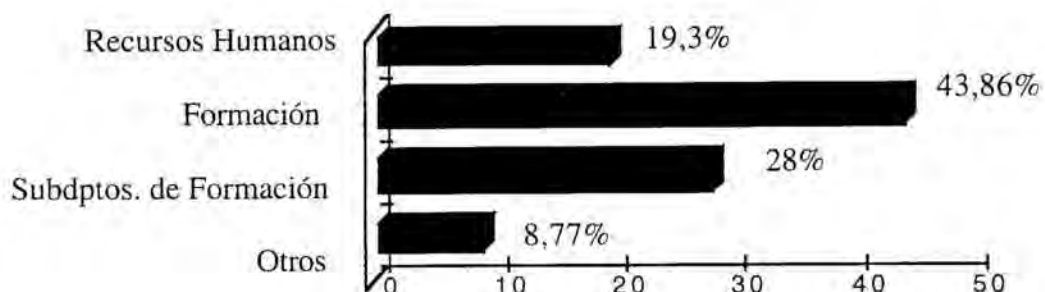
El siguiente cuadro muestra el número de empresas pertenecientes a cada uno de los grupos:

Tipología de las organizaciones	Número
A. Aquellas cuyo producto es la formación	8
B. Aquellas cuyo producto es otro diferente al de la formación	15
C. Consultoras	6
D. Profesionales liberales autónomos (consultores)	3
Total	32

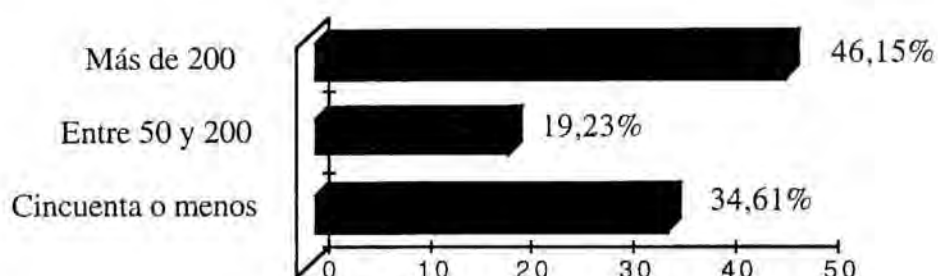
ACTIVIDAD EMPRESARIAL



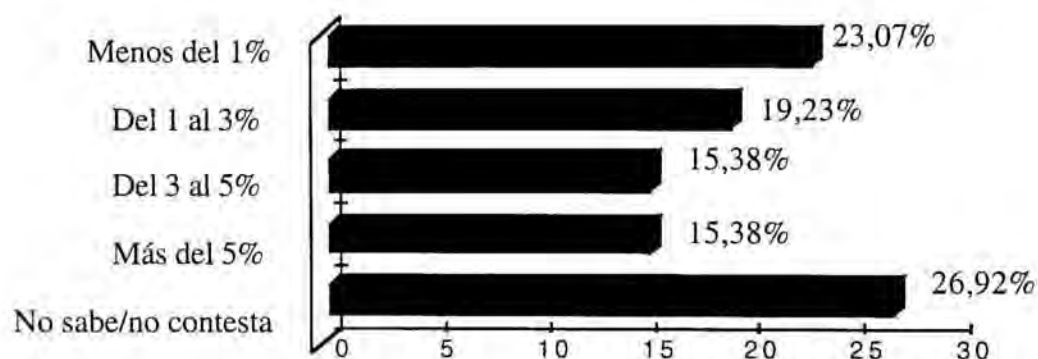
DEPARTAMENTO EN EL QUE TRABAJA EL AGENTE DE FORMACION



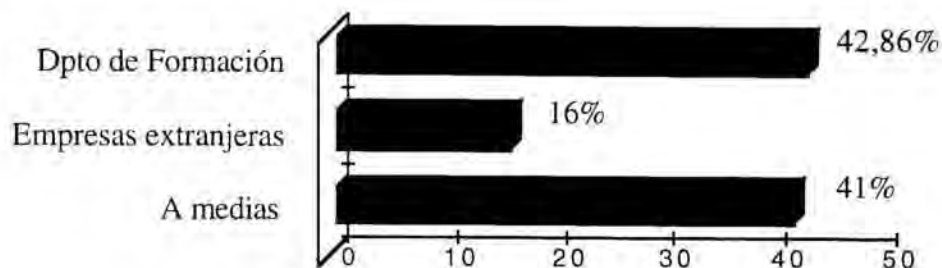
NUMERO DE TRABAJADORES DE LA ORGANIZACION



PORCENTAJE ECONOMICO QUE LAS EMPRESAS DESTINAN A LA FORMACION INTERNA



RESPONSABILIDAD EN LAS ACTIVIDADES DE FORMACION



Responsable de determinar las acciones de formación por orden de importancia:

1º El responsable del Departamento y/o subdepartamentos de Formación

2º Los directores de cada departamento diferente del de formación

3º El Director General junto con el Director de Formación

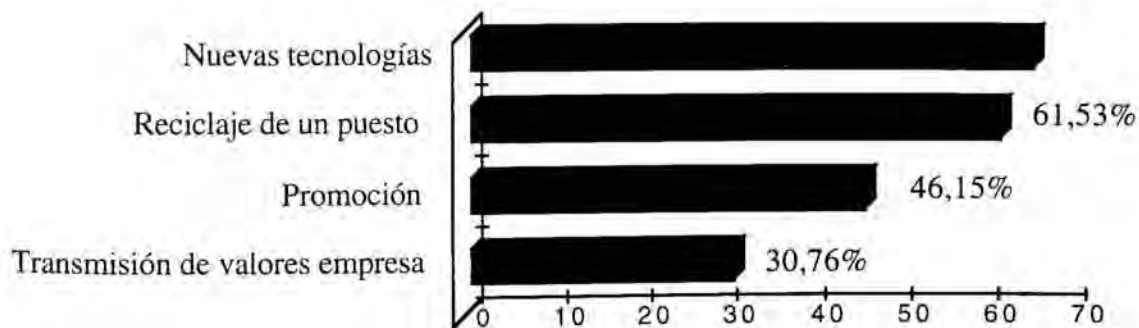
4º El director de RRHH junto con el Director de Formación

El director de RRHH

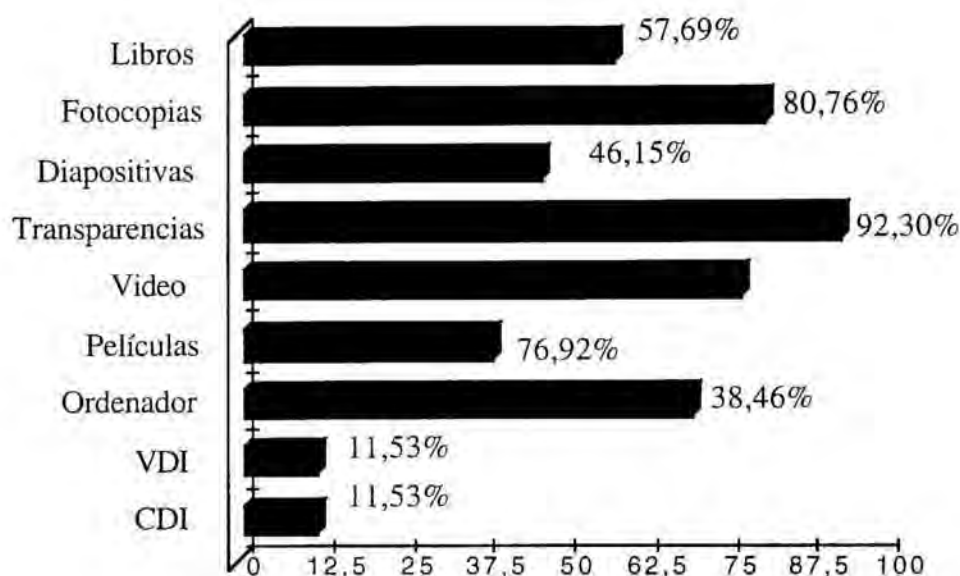
El gerente

El equipo consultor

FACTORES QUE ORIGINAN LAS NECESIDADES DE FORMACION



RECURSOS DIDACTICOS EMPLEADOS EN LAS ACTIVIDADES DE FORMACION



Los motivos de utilizar estos recursos son:

Ofrecen mejores resultados de aprendizaje: 71,67%

Son más baratos: 25%

No tenemos expertos en otros recursos: 15,56%

Desconocemos otros recursos: 3,33%

El total de las organizaciones de procedencia de los entrevistados han sido 29 (y tres profesionales liberales autónomos). La *actividad empresarial* de estas organizaciones se encuentra repartida entre el sector servicios (formación y consultoría) con un 48, 37% y otros sectores varios que representan el 51,70% restante. Destaca también la pertenencia mayoritaria al sector privado con un 82,75%.

Atendiendo al *tamaño* de las organizaciones, una gran mayoría se reparten entre grandes y pequeñas empresas ¹ con 46,15% y 34,61% respectivamente.

¹ Los criterios para asignar el tamaño de la organización en función del número de trabajadores han sido:

. Pequeña empresa: 50 ó menos trabajadores

. Mediana: entre 50 y 200

. Grande: más de 200

Ello es evidencia de que las empresas grandes son las que más formación producen, pero contradice al mismo tiempo el que las pequeñas la realicen en la misma proporción. No obstante las empresas pequeñas pertenecen principalmente al sector Formación, un grupo muy sensibilizado por la formación.

El dato referente al *departamento* en el que trabajan los agentes entrevistados pone de manifiesto una alta presencia de departamentos de formación, lo que indica que éstos están cobrando importancia por sí solos frente al de Recursos Humanos, aunque en muchos casos puede estar el primero incluido en el segundo, pero con un alto grado de independencia (se deduce del sentimiento de pertenencia que el entrevistado siente hacia el departamento de formación al nombrarlo principalmente).

También es el Departamento de Formación con su director al frente, el responsable de determinar las acciones formativas en la mayoría de los casos. La puesta en marcha de las actividades de formación sin embargo, se comparte por igual con empresas extranjeras, a las que es normal recurrir cuando el objeto de la formación excede a las posibilidades personales y/o materiales del propio departamento. También hay organizaciones que encargan el total de la formación a empresas extranjeras, pero sólo son un 16%.

Los factores que originan las *necesidades de formación* son principalmente dos: la introducción de las nuevas tecnologías en un 65,38% de los casos, seguido muy de cerca por el reciclaje profesional con un 61,53%. Se sitúan por debajo de éstos y según importancia, la promoción interna y la transmisión de valores de la empresa, con 46,15% y 30,76% respectivamente.

El sector empresarial no aparece como determinante de los mencionados factores.

Del *porcentaje económico* que las empresas destinan a la formación interna de su personal carecemos de datos en el 26,92% de los casos, bien por que el agente entrevistado desconocía dicha información ó bien por considerar que ésta es de carácter confidencial. De las restantes empresas sabemos que la mayoría, el 23,07%, invierten menos del 1% en formación, dato que nos ofrece una idea acerca de la escasa importancia de la que goza todavía la formación de personal. Las empresas que más destinan a formación (más del 5%), representan el 15,38% y pertenecen a los sectores de Servicios y Telecomunicaciones.

Por último una información que pone de manifiesto el *nivel tecnológico* de las organizaciones en cuanto a recursos didácticos: los más utilizados son las tradicionales transparencias y fotocopias con un 92,30% y 80,76% respectivamente. No obstante, destacan dos medios procedentes de las nuevas tecnologías próximos a los anteriores: son el video, utilizado en un 76,92 de las empresas, y el ordenador, utilizado en un 69,23% (ya sea a nivel de EAO ó de apoyo a la docencia).

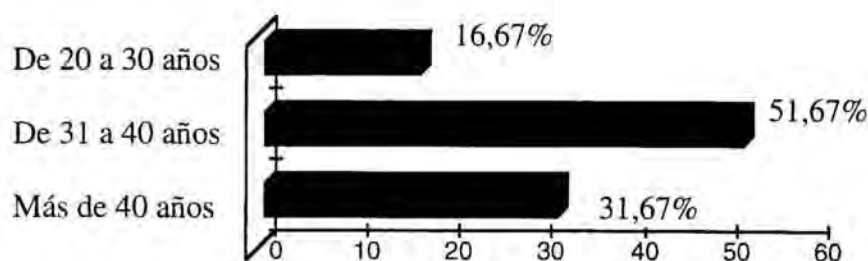
B. Características de los agentes de formación entrevistados

TIPOLOGIA

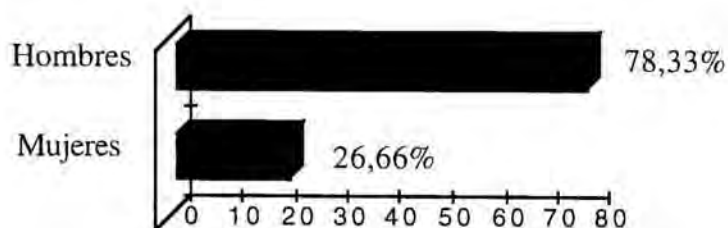
Organizaciones	A	B	C	D	Total
<i>Agentes</i>					
Responsables	5	10	0	0	15
Coordinadores	3	12	0	0	15
Formadores	5	10	0	0	15
Consultores	0	0	12	3	15
	13	32	12	3	60

Estos sujetos pertenecen a 29 organizaciones. El número de sujetos es más elevado que el de empresas por que de cada organización tomábamos dos agentes, como mínimo, de diferentes categorías.

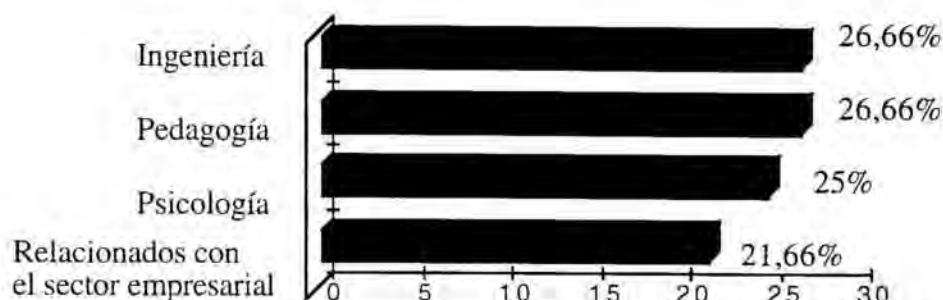
EDAD



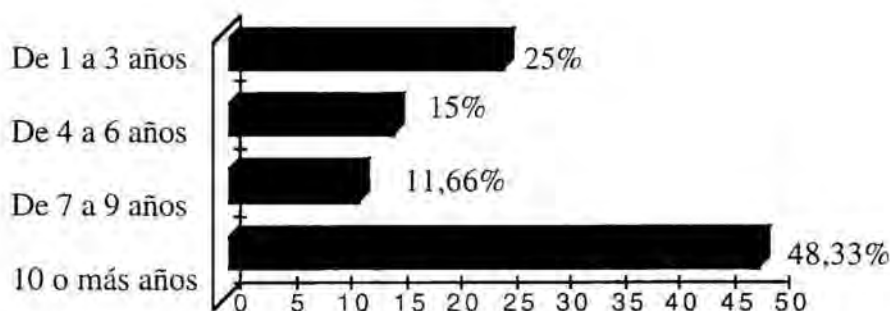
SEXO



ESTUDIOS INICIALES



TIEMPO QUE LLEVAN TRABAJANDO EN EL SECTOR DE LA FORMACION



La mayoría de los 60 agentes entrevistados (48,33%) cuentan con una larga *experiencia de 10 años* o más en el sector de la formación, lo cual los acredita como buenos ejemplos para nuestro estudio.

Son principalmente *hombres*, sobre todo para los cargos de mayor relevancia como es el caso de los directivos, en cuyo grupo no aparece ningún miembro del sexo femenino; encontrándose en igual proporción en el resto de categorías: formadores, coordinadores y consultores.

La *edad* más frecuente para todos los agentes se sitúa entre los 30 y 40 años (también es la más deseable según el estudio de los anuncios de prensa.), dándose una relación directa entre aquella y la categoría del cargo. Así, los directivos se encuentran principalmente en el grupo de más de 40 años (con un 60%) y tan sólo uno aparece en el grupo de 20 a 30 años, y los cargos

técnicos (coordinadores, formadores y consultores no directivos) se encuentran principalmente en el grupo de 31 a 40 años. Destaca el grupo de los formadores, que con una edad comprendida entre 20 y 30 años (el 40%), forman el colectivo más joven. Las diferencias por cargos (diferencia significativa con $p=0.02$ de Friedman) las podemos observar en el cuadro siguiente:

	<i>Responsables</i>	<i>Coordinadores</i>	<i>Formadores</i>	<i>Consultores</i>
De 20-30	6,67%	20%	40%	0%
De 31 a 40	33,33%	60%	53,33%	60%
Más de 40	60%	20%	6,67%	40%
	100%	100%	100%	100%

No están igual de perfilados los *estudios iniciales* de los entrevistados. Es decir, no existe una procedencia clara de los agentes de formación de la formación profesional continua, la cual se encuentra muy igualada en todas las disciplinas, como se puede apreciar en la gráfica correspondiente a los “Estudios iniciales” y como pudimos constatar en el estudio de los anuncios de prensa. En el cuadro siguiente también podemos observar que no existe una relación significativa entre el cargo y la titulación ($p=0.3$ de Chi cuadrado):

	<i>Responsables</i>	<i>Coordinadores</i>	<i>Formadores</i>	<i>Consultores</i>
Ingeniería	26,66%	40%	20%	20%
Pedagogía	33,33%	26,66%	20%	40%
Psicología	20%	20%	13,33%	40%
Disciplina del sector	20%	13,33%	46,66%	0%
	100%	100%	100%	100%

C. Perfil profesional de los agentes de formación de la FPC

Identificación del cargo

NOMBRE DEL PUESTO DE TRABAJO

A continuación figura la relación de nombres que reciben los diferentes cargos. Entre paréntesis figura el número de agentes que los nombran de igual manera.

Responsables

Director de Formación (7)
Secretario de formación (2)
Delegado de ingeniería de la formación (1)
Director académico (1)
Responsable de desarrollo de RRHH (1)
Jefe de enseñanza (1)
Jefe del departamento de programas de formación, selección y promoción (1)
Director de servicios y de formación (1)

Coordinadores

Coordinador de formación (6)
Técnico de formación (5)
Promotor de formación (1)
Coordinador del área de desarrollo de RRHH (1)
Experto en formación (1)
Gestor de formación (1)

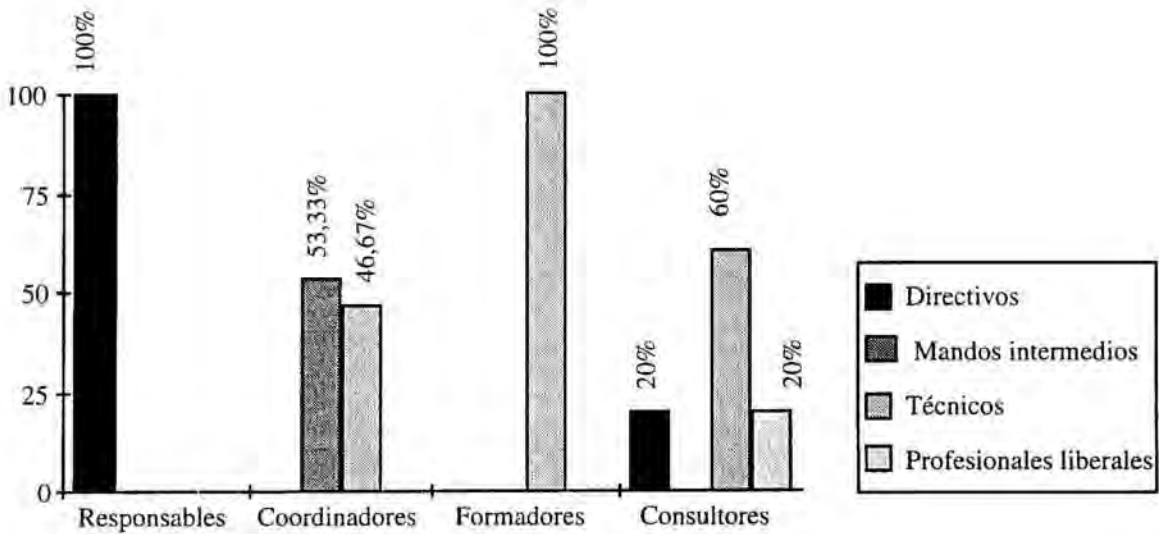
Formadores

Técnico de formación (6)
Formador (7)
Monitor de formación (1)
Técnico de sistemas, instructor (1)

Consultores

Consultor (15)

CARGO JERARQUICO DEL PUESTO DE TRABAJO



Los dos grupos más homogéneos son los responsables de formación y los formadores. Los primeros son todos directivos y los segundos técnicos.

Los coordinadores que trabajan en la Administración Pública son considerados técnicos, en cambio en la empresa privada se sitúan principalmente al nivel de mandos intermedios.

La jerarquía de los consultores va desde técnicos a directivos.

Descripción del puesto

MISION PRINCIPAL DEL CARGO

Los agentes entrevistados la expresan en una sola frase, bajo diferentes formas, las cuales aparecen a continuación:

Responsables

- Organizar los planes y actividades puntuales de formación
- Dirigir toda la formación de la empresa
- Desarrollo de los RRHH de la empresa
- Impulsar, optimizar, garantizar la calidad y rentabilidad de la formación

Coordinadores

- Coordinar toda la formación de la empresa
- Coordinar la formación de directivos
- Control y seguimiento de las acciones de formación
- Coordinación, promoción y marketing de la formación
- Gestión de cursos de formación/ del plan anual de formación
- Organizar cursos de formación

Formadores

Impartir formación a:

- formadores
- trabajadores y parados
- funcionarios
- vendedores
- clientes

- Animar las actividades de formación
- Instruir y educar a los alumnos

Consultores

- Ofrecer asesoramiento pedagógico y formación a empresas
- Consultoría a clientes
- Ayudar a las organizaciones a conseguir el cambio

FUNCIONES | PRINCIPALES Y GENERALES

FUNCIONES	Responsables	Coordinadores	Formadores	Consultores
Asesoramiento	53,33 %	100 %	46,66 %	100 %
Control financiero	100 %	100 %		
Coordinación de la formación		100 %		
Coordinación de personal	100 %	100 %		
Desarrollo de políticas de formación	80 %			
Diagnóstico de necesidades de intervención	100 %	40 %		100 %
Diseño de técnicas/metodologías/materiales	6,66 %	26,66 %	40 %	75 %
Elaboración de planes de intervención	100 %			100 %
Elaboración de informes	100 %	100 %	40 %	
Evaluación	100 %	100 %	100 %	100 %
Formación	40 %	66,67 %	100 %	75 %
Mantenimiento			26,67 %	
Márketing	40 %	33,33 %		60 %
Organización de la formación	100 %			
Programación de actividades de formación	40 %	66,67 %	100 %	75 %
Selección de personal	60 %	53,33 %		
Tareas administrativas		40 %		

El cuadro de funciones generales nos permite observar las exigencias comunes a todos los agentes, así como las restrictivas para cada grupo.

Obsérvese que las funciones comunes a más de un grupo de agentes se las ha denominado de forma más general, con el objetivo de que contengan diferentes elementos.

A continuación podemos determinar cuáles son las funciones, con denominación propia, de cada agente. Aparecen por orden de mayor a menor importancia.

¹ Función: acción que realiza una persona para su actividad profesional o cargo

RESPONSABLES

El grupo de responsables entrevistado realiza numerosas y variadas funciones, que van desde la dirección hasta la formación directa. De ello se desprende que el responsable de formación es un agente con un alto nivel de exigencias tanto gerenciales, propias del puesto que ocupa en el organigrama de la empresa, como de habilidades profesionales específicas. Estas aparecen a continuación, expresadas en término de funciones.

1. Organizar la formación y gestionar el departamento de Formación

Se entiende por esta acción el hecho de hacer funcionar de forma correcta, eficaz y beneficiosa el departamento de formación, así como sus actividades y recursos. Aunque es citada por todos los responsables como una función, parece más bien la misión principal del cargo, de la que se desprenderían las restantes funciones.

2. Coordinar al personal de formación

Esta función consiste en conducir e integrar al equipo humano del departamento, de forma adecuada, en base a que aquel se comporte y actúe eficientemente. Según los entrevistados, implica: mantener y velar por las buenas relaciones del personal del departamento, distribuir tareas, realizar trabajos conjuntamente, etc.

3. Elaborar planes de formación

Elaborar planes de formación y negociarlos a distintos niveles es una de las principales funciones de este grupo de agentes. La realización de un plan de formación consta de una serie de fases como son: analizar necesidades de formación, fijar objetivos, determinar contenidos, planear estrategias metodológicas, administrar recursos humanos y materiales, temporalizar el plan, asignar presupuestos y evaluar los resultados. No obstante, la fijación de objetivos y contenidos, así como determinar el tiempo que ha de durar la formación, son aspectos que dependen en mayor medida de los directores de otros departamentos que han solicitado la acción formativa, que del propio responsable de formación. Por lo tanto, la función elaborar planes de formación es una tarea compartida con otros responsables.

El plan de formación puede ser de carácter anual, tratándose de la programación de todas las acciones que se llevarán a cabo durante ese periodo; ó puede ser temporal, sobre ciertas actividades que surgen de forma inesperada.

4. Determinar necesidades de formación

Algunos responsables la citan como función y otros la incluyen como una parte de la función anterior.

En cualquier caso se trata de una tarea compleja, que no se resuelve con la simple realización de un estudio prospectivo. Por su magnitud, implica a todas las unidades estructurales de la organización, las cuales forman un sistema de interrelación que emite señales reactivas captadas por el departamento de formación, el cual se encarga de traducirlas en acciones formativas.

5. Evaluar la formación

La evaluación es un elemento clave para la posterior toma de decisiones, tarea constante de un directivo. Consiste por un lado, en determinar la eficacia de la formación realizada y controlar la calidad de la misma, y por otro, en corroborar la consecución de objetivos. Para ello el responsable se basa en los datos aportados tanto por el personal del área, como por el de la dirección, como por los recogidos y observados por él mismo.

La evaluación para el responsable ha de ser igualmente cualitativa que cuantitativa, pues esta última es la que permite controlar la rentabilidad económica de las acciones llevadas a cabo.

6. Elaborar informes/Informar a los superiores

Se trata de una función puramente formal. En la mayoría de los casos consiste en presentar informes con una determinada periodicidad (mensualmente por lo general), a los superiores inmediatos, directores generales ó de personal, en los que figuran aspectos relativos al funcionamiento del departamento de formación. Estos informes, no obstante, en la mayoría de los casos no son elaborados por los responsables, sino por sus colaboradores más próximos.

7. Gestión económica de la formación

La responsabilidad en materia de inversiones y gastos es una de las funciones propias de los directivos. En el caso de los responsables, consiste principalmente en gestionar presupuestos de las actividades de formación.

8. Desarrollar y adaptar nuevas políticas de formación

Se trata de la función más creativa e implica identificar condiciones organizativas que faciliten la formación e introducir innovaciones dentro de ella, planteando nuevas estrategias metodológicas, e implementando nuevas tecnologías para el área de formación.

El hecho de que no sea citada por todos los entrevistados, puede indicar ó bien que se trata de una función inexistente en algunas empresas, con los consiguientes problemas de falta de innovación para aquellas; ó bien que esta función se encuentra todavía en manos de otro departamento diferente del de formación, lo cual supone una incongruencia por parte de las organizaciones.

9. Asesorar sobre formación

El tipo de asesoramiento se centra fundamentalmente en los aspectos siguientes:

- . Pedagógico: supone una orientación en materia de formación, como puede ser programación de actividades, elaboración de materiales didácticos, conducción de reuniones, etc.
- . Técnico: se trata de un asesoramiento sobre una disciplina concreta, que suele ser la propia del sector empresarial .
- . Político: el responsable también asume una función orientadora y consultora cuando procura convertir la formación en una estrategia de empresa y ha de hacer entender la conveniencia de ello a la dirección de la empresa.

El asesoramiento se dirige, según su tipo, a :

- . personal de la dirección
- . cuadros
- . técnicos de la formación (coordinadores y formadores)

10. Formar

La formación de sus colaboradores aparece también como un objetivo del responsable de formación. A través de ella el responsable no sólo transmite su experiencia, sino que también incrementa su autoridad y consigue rodearse de un equipo motivado y con altos rendimientos.

Por lo general los temas de formación giran en torno a la gestión empresarial y la formación de formadores.

11. Programar actividades de formación

La programación es la función que acompaña a la docencia. Fijar objetivos, determinar y secuenciar contenidos y elaborar material didáctico para las diversas actividades formativas, son las tareas comunes a todos los formadores.

12. Seleccionar al personal del departamento de Formación

La selección de personal, más propia del área de Recursos Humanos, cobra una relevancia especial en el caso del Departamento de Formación, en el cual, sus propios dirigentes se encargan personalmente de elegir a sus miembros, técnicos y colaboradores. En el 40% de los casos analizados, esta función queda omitida, pudiéndose tratar de una delegación de la misma sobre el coordinador de formación.

13. Promoción de la formación

Con carácter interno o externo a la organización, consiste en promover e impulsar la formación, ofreciendo información sobre las posibilidades de desarrollo de los recursos humanos de la empresa mediante las acciones formativas, y motivando al personal a participar de ellas.

En las organizaciones donde la formación externa es la principal razón del departamento de formación, esta función adquiere una relevancia especial, pudiendo variar el perfil del responsable, que seguramente priorizará las cuestiones de marketing e imagen de la empresa sobre el resto.

14. Diseñar materiales para la formación

Parece ser muy infrecuente que los responsables asuman esta función, pues sólo es citada por un entrevistado.

15. Otras

- . Velar por la buena imagen del departamento
- . Autoformación y puesta al día

COORDINADORES

El grupo de los coordinadores realiza funciones muy similares a las de los responsables, y en muchas ocasiones idénticas, aunque como veremos seguidamente, con matices de grado que marcan lógicamente la diferencia entre el directivo y el mando.

1. Coordinar la formación

Se trata más bien de la misión principal de los coordinadores que de una función más.

Consiste en compaginar la elaboración de programas de formación, actividades diversas, profesorado, etc.

2. Coordinar a los formadores y subcoordinadores de área

Consiste en distribuir tareas y programar, conjuntamente con sus colaboradores, las actividades formativas.

3. Asesorar sobre formación

Igual que en el caso de los responsables, puede ser de tipo técnico, pedagógico o político, y va dirigido a formadores o a personal de la dirección.

Se trata de una responsabilidad compartida por igual con el director de formación.

4. Evaluar la formación

La evaluación para el coordinador consiste en elaborar, pasar y evaluar cuestionarios de calidad de la formación, así como informar sobre los resultados de los mismos a su superior.

5. Selección del profesorado

El personal que el coordinador tiene autoridad para seleccionar y contratar dentro del departamento de Formación, es de índole técnico, como son los expertos para los cursos de formación.

Los coordinadores que trabajan en el ámbito de la Formación Ocupacional, también se encargan de seleccionar al alumnado que participa en los diferentes cursos.

6. Elaborar informes

Consiste por lo general en elaborar memorias de las actividades de formación, que con una determinada periodicidad entregará y comentará a su superior inmediato, el responsable de formación y en algunas ocasiones al director general o de personal.

Estas memorias contienen aspectos referentes al número de cursos, alumnos, horas, dotación económica, etc.

7. Formar

Dirigida a formadores, mandos intermedios, directivos o técnicos, sobre las competencias específicas del coordinador: aspectos relacionados con la programación, la dinámica de grupos o aspectos técnicos.

8. Programar actividades de formación

Igual que en el caso de los responsables, se trata de una función derivada de la anterior. Fijar objetivos, determinar y secuenciar contenidos y elaborar material didáctico para las diversas actividades formativas, son también en este caso los elementos de la programación.

9. Gestión económica de la formación

En el caso de los coordinadores esta función queda limitada al control de gastos.

10. Determinar necesidades de formación

El 40% de los entrevistados realizan esta función, por delegación del responsable de formación.

11. Tareas administrativas

Aunque no es una función propia de un técnico o mando intermedio, es citada por el 40% de los entrevistados.

Los coordinadores asumen esta tarea ante la ausencia, insuficiencia, o incapacidad de personal de secretaría.

12. Promoción de la formación

Información de las actividades de formación, ya sea con carácter interno o externo a la organización.

14. *Diseñar materiales para la formación*

Elaboración, selección o compra de material didáctico y técnico para los cursos de formación.

15. *Otras*

- . Inserción laboral del alumnado de Formación Ocupacional
- . Búsqueda de proveedores

FORMADORES

Su ámbito de actuación es mucho más concreto que el de los agentes anteriores. Unas funciones restringidas en cantidad y muy acotadas, con un campo de competencias profesionales muy determinado, de donde se desprende que es un grupo muy homogéneo para cualquier organización.

Las funciones, por orden de realización, son las siguientes:

1. *Programar actividades de formación*

Ya ha sido comentada en los casos anteriores. Para los formadores baste mencionar que uno de los entrevistados incluye también como parte de la programación, la detección de necesidades de formación.

2. *Formar*

La docencia es la función principal del formador. En la mayoría de los casos es requerido exclusivamente para ella, aunque lógicamente de esta función se derivan otras. Sin embargo, y como actividad fundamental dentro de su trabajo, el formador procura desarrollarla lo mayor posible, por lo que no se suele conformar con transmitir conocimientos solamente, sino que también procura orientar el proceso de aprendizaje de sus alumnos y conducir al grupo de forma dinámica y motivadora.

3. *Evaluar*

Para el formador la evaluación consiste en valorar, por una parte, el aprendizaje de aquellos a los que forma, y por otra, su propia labor como docente. La evaluación es para este grupo de agentes un feed-back que le permite el control de su actividad y como tal, un

elemento imprescindible en su trabajo y en el de todos los grupos en general, aunque a diferentes niveles.

4. Asesorar sobre formación

Aunque se trata de una función común a los cuatro grupos de agentes, no lo es para todos los formadores, o por lo menos no es una función relevante en el 53,34% de los casos, en los cuales queda omitida.

En cualquier caso es una función un tanto informal, que consiste, como en los casos anteriores, en orientar sobre cuestiones técnicas o pedagógicas.

Es diferente sin embargo, el personal al que se dirige el formador para asesorar, pues ya no se trata de directivos o mandos intermedios, sino de alumnos, profesores noveles, clientes ó comerciales, según el tipo de organización.

5. Elaborar informes

Como responsables de la marcha de su curso o actividad, los formadores entregan a su superior inmediato, el coordinador o el responsable de formación, los informes pertinentes de las tareas que realizan. Igualmente, al comienzo de una actividad, les presentan la programación.

6. Diseñar materiales para la formación

Elaboración o selección de material didáctico y técnico para los cursos de formación.

7. Mantenimiento de equipos, materiales didácticos, etc.

Los formadores son el primer escalón de mantenimiento, cuidando del material de sus cursos.

8. Otras

- . compra y venta de material didáctico
- . autoformación y puesta al día (reciclaje)

CONSULTORES

Los consultores poseen dos características que los diferencian del resto de agentes de la FPC.

En primer lugar forman un colectivo con un alto número de *free-lances* (también sucede con los formadores, aunque en nuestro estudio no contamos con ninguno). De hecho, tres de los quince entrevistados lo son. Estos agentes, al no pertenecer a ninguna organización de forma permanente, no están sujetos a las funciones que normalmente marca aquella.

En segundo lugar, cuando pertenecen a una organización, el lugar que ocupan en el organigrama de la empresa puede ir desde directivo hasta técnico, cosa que no sucede con los grupos anteriores, los cuales están mucho más determinados jerárquicamente.

Hay que aclarar igualmente que aunque se trate de consultores en formación, a menudo son requeridos por las empresas para asesorar y resolver problemas no relacionados directamente con la formación, por lo que su campo de acción es mucho más amplio y complejo.

Todo ello les convierte en un grupo especial, pero igualmente importante para nuestro estudio.

A continuación comentamos sus funciones.

1. *Consultoría y Asesoramiento*

En realidad se trata de dos vertientes de una misma función, cuya diferencia principal radica en la temporalización. La consultoría consiste en resolver cuestiones muy puntuales que normalmente quedan resueltas en un día, mientras que el asesoramiento supone un proceso más largo, que por lo general consta de las siguientes fases:

- a. Análisis de problemas y necesidades de los clientes
- b. Selección de la técnica o metodología adecuadas para resolver el problema
- c. Aplicación de la técnica o metodología seleccionadas
- d. Evaluación de los resultados obtenidos

Y de hecho estas cuatro fases son las tareas o funciones que forman parte de la actividad más frecuente de los consultores. Seguidamente aparecen citadas como tales.

2. *Diagnosticar situaciones problemáticas*

El consultor tiene como misión principal en su trabajo aportar soluciones a los conflictos que surgen en el seno de las organizaciones. Por ello una de las funciones más importantes

es la de elaborar un diagnóstico del problema, o lo que es lo mismo, detectar cuales son las causas que lo originan.

3. Elaborar y aplicar un plan de acción

Una vez detectado el origen del conflicto, el consultor ha de activar un plan de acción involucrando a los implicados para que conjuntamente analicen la situación y aporten soluciones. La metodología empleada para ello va desde simples charlas hasta reuniones en las que se aplican técnicas de comunicación y *management*, o sesiones de formación, o la combinación de todas ellas.

4. Evaluar los resultados

Como en los grupos anteriores la evaluación es una función realizada por los consultores en el 100% de los casos. Sin embargo el consultor no puede evaluar los resultados de la acción llevada a cabo de forma inmediata; aveces, dicen los entrevistados, “los resultados comienzan a notarse en la empresa al cabo de un año o más”.

Por ello se trata de una función compleja y difícil de medir.

5. Desarrollar metodologías, técnicas, materiales didácticos

El 75% de los consultores entrevistados la citan entre sus funciones principales, pues las técnicas y materiales empleados son un elemento importante en todo proceso, ya sea de formación o de asesoramiento. Esta función cobra mayor relevancia dentro de las empresas consultoras, las cuales tienen como uno de sus objetivos el desarrollo de métodos y técnicas de trabajo.

6. Formación y elaboración de programaciones

Esta función tiene dos vertientes: por un lado aparece como una de las técnicas empleadas durante el proceso de resolución del conflicto y por otro, como función propia de las empresas consultoras en las que el equipo de trabajo (equipo consultor) recibe formación específica sobre su actividad profesional, siendo los formadores, aquellos consultores con mayor experiencia en la organización. Por ello no es citada por todos los entrevistados, aunque sí por un porcentaje alto, el 75%.

7. Márketing

Consiste en la promoción comercial de la empresa consultora, siendo realizada por el 60% de los agentes entrevistados.

METODOLOGIA DE TRABAJO (% acumulados)

Responsables

	1°	2°	3°	4°
Reuniones	53,33 %	66,66 %	100 %	
Trabajo personal	40 %	73,33 %	100 %	
Clases/charlas	13,33 %	20 %	26,67 %	100 %
Entrevistas	13,33 %	53,33 %	80 %	100 %

Coordinadores

	1°	2°	3°	4°
Reuniones	60 %	80 %	100 %	
Trabajo personal	53,33 %	73,33 %	86,66 %	100 %
Clases/charlas	26,66 %	33,33 %	53,33 %	100 %
Entrevistas	33,33 %	66,66 %	86,66 %	100 %

Formadores

	1°	2°	3°	4°
Reuniones	0	20	73,33 %	100 %
Trabajo personal	20 %	73,33 %	80 %	100 %
Clases/charlas	80 %	100 %		
Entrevistas	0	0	20 %	100 %

Consultores

	1°	2°	3°	4°
Reuniones	86,66 %	100 %		
Trabajo personal	40 %	80 %	100 %	
Clases/charlas	20 %	0	46,66 %	100 %
Entrevistas	53,33 %	73,33 %	86,66 %	100 %

Para analizar este ítem tomamos como referencia las respuestas que sitúan en primer y segundo lugar las diferentes metodologías según aparece en las anteriores tablas de porcentajes acumulados.

Así establecemos que los métodos de trabajo que forman parte de la actividad de cada uno de los agentes de formación de la FPC son, por orden de importancia:

A. Para los *responsables*

Trabajo personal
Reuniones
Entrevistas
Clases/charlas

B. Para los *coordinadores*

Reuniones
Trabajo personal
Entrevistas
Clases/charlas

C. Para los *formadores*

Clases/charlas
Trabajo personal
Reuniones
Entrevistas

D. Para los *consultores*

Reuniones
Trabajo personal
Entrevistas
Clases/charlas

El trabajo personal, de realización de programas, materiales, informes, etc. es importante para los cuatro grupos de agentes, pero en especial para los responsables. Para los otros tres grupos el trabajo de cara al público es el que aparece en primer lugar: las clases para los formadores son la actividad principal, aunque lógicamente detrás de ellas exista todo un trabajo personal de preparación previa, y para los coordinadores y consultores lo son las reuniones dentro y fuera de la empresa.

A nivel general destaca el trabajo personal, seguido muy de cerca por los otros métodos, los cuales están muy igualados entre sí.

Trabajo personal	96,67%
Reuniones	88,33%
Entrevistas	86,67%
Clases/charlas	85%

MEDIOS EMPLEADOS PARA DESARROLLAR EL TRABAJO (% acumulados)

Responsables

	1°	2°	3°	4°
Medios de papel	53,33 %	66,66 %	100 %	
Medios informáticos	40 %	73,33 %	100 %	
Medios audiovisuales	13,33 %	20 %	26,67 %	100 %
Medios de telecomunicación	13,33 %	53,33 %	80 %	100 %

Coordinadores

	1°	2°	3°	4°
Medios de papel	26,66 %	60 %	93,32 %	100 %
Medios informáticos	40 %	73,33 %	93,33 %	100 %
Medios audiovisuales	0	13,33 %	26,66 %	100 %
Medios de telecomunicación	60 %	86,66 %	93,33 %	100 %

Formadores

	1°	2°	3°	4°
Medios de papel	0	20 %	73,33 %	100 %
Medios informáticos	20 %	73,33 %	80 %	100 %
Medios audiovisuales	80 %	100 %		
Medios de telecomunicación	0	0	20 %	100 %

Consultores

	1°	2°	3°	4°
Medios de papel	73,33 %	100 %		
Medios informáticos	66,66 %	86,66 %	100 %	
Medios audiovisuales	13,33 %	13,33 %	53,33 %	100 %
Medios de telecomunicación	13,33 %	40 %	86,65 %	100 %

Observando las tablas de porcentajes acumulados, vemos que la utilización de los diferentes medios por orden de mayor a menor importancia, es la siguiente :

A. Para los <i>responsables</i>	B. Para los <i>coordinadores</i>
Medios informáticos	Medios de telecomunicación
Medios de papel	Medios informáticos
Medios de telecomunicación	Medios de papel
Medios audiovisuales	Medios audiovisuales
C. Para los <i>formadores</i>	D. Para los <i>consultores</i>
Medios audiovisuales	Medios de papel
Medios informáticos	Medios informáticos
Medios de papel	Medios de telecomunicación
Medios de telecomunicación	Medios audiovisuales

Compitiendo con los medios tradicionales, el ordenador figura como la herramienta habitual del trabajo personal de los cuatro grupos de agentes de la formación , hecho que viene a confirmar la importancia concedida a los conocimientos sobre informática de usuario por parte de las empresas de selección de personal a la hora de reclutar agentes de la formación , tal y como queda registrado en el estudio de los anuncios de demandas de empleo. En el caso de los formadores, la informática se convierte además en un recurso didáctico de apoyo a la enseñanza/aprendizaje.

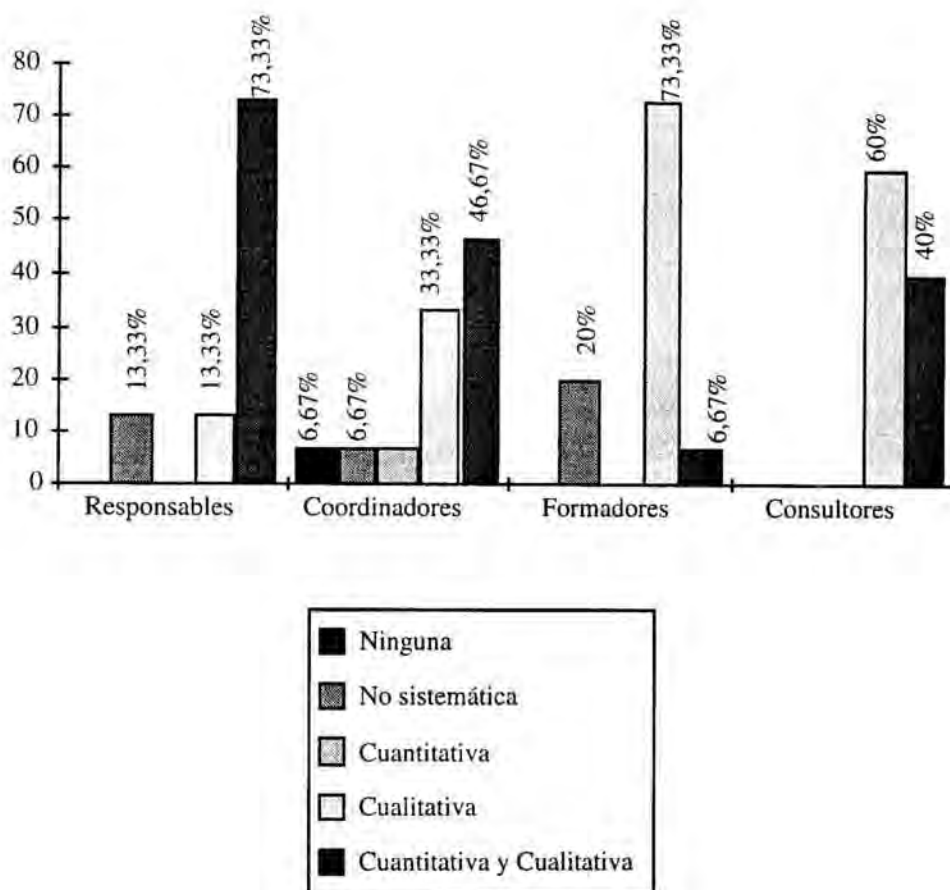
El teléfono, el fax el módem cobran igualmente importancia en un trabajo donde las relaciones con personal diverso, de dentro y fuera de la propia organización, forman el hilo conductor del complejo aparato de formación de una empresa.

El video, las películas y otros medios audiovisuales no forman parte del trabajo cotidiano de la mayoría de los agentes, sino que quedan restringidos al campo de la información y/o la formación, por lo que son utilizados principalmente, y con una gran diferencia con el resto de agentes, por los formadores.

En general para todos los grupos, también se confirma la misma tendencia:

Medios de papel	98,33%
Medios informáticos	98,33%
Medios de telecomunicación	78,33%
Medios audiovisuales	71,67%

TIPO DE EVALUACION UTILIZADA PARA VALORAR EL TRABAJO



El tipo de evaluación más utilizada por todos los entrevistados es la cualitativa, seguida muy de cerca por la “perfecta” combinación de cualitativa y cuantitativa. Los responsables y coordinadores utilizan mayoritariamente esta última (pues a ellos les corresponde no sólo asegurar la calidad de la formación, sino también la rentabilidad económica de la misma); y los formadores y consultores la primera.

A nivel general, sin establecer diferencias por perfiles, los resultados también coinciden; el tipo de evaluación más utilizado es la cualitativa o ésta y la cuantitativa conjuntamente. El resto, con una escasa incidencia, queda de la siguiente forma:

No utilizan ningún tipo de evaluación	1,67%
Evaluación no sistemática	10%
Evaluación cuantitativa	1,67%

Evaluación cualitativa	45%
Evaluación cuantitativa y cualitativa	41,67%

RELACIONES CON OTRAS PERSONAS O ENTIDADES

Responsables

Personas internas a la empresa	%	Motivos para relacionarse
Director general/director de personal	100 %	Decidir políticas de formación
Administrativos	100 %	Tareas administrativas
Coordinador	60 %	Temas varios de formación
Directores de otros departamentos	53,33 %	Detectar necesidades de formación
Formadores	33,33 %	Intercambiar información

A nivel interno el responsable se relaciona principalmente con el Director General ó de Recursos Humanos (jerarquía superior), con el personal de su departamento, coordinador y formadores (jerarquía inferior), y con directores de otros departamentos (jerarquía de su nivel) .

Personas externas a la empresa	%	Motivos para relacionarse
Responsables de formación de empresas/ centros/organismos públicos de formación	100 %	Ofertar/demandar formación, Colaboraciones, intercambio de información, seguimiento de cursos, coordinar acciones de formación, captar clientes
Directores de personal ó de RRHH	26,67 %	Planificar acciones formativas,orientar,..
Directivos de empresas	20 %	idem

El motivo principal por el que los responsables se relacionan con otras empresas es para establecer contratos , los cuales implican organizar cursos en colaboración con ellas, contratar servicios de empresas consultoras u organizar y ofrecer formación a otras empresas o entidades.

Los cargos personales con los que establecen los contratos son directivos, como otros Responsables de Formación, Directores de Personal, de Recursos Humanos, Administradores o Gerentes.

Coordinadores

Personas internas a la empresa	%	Motivos para relacionarse
Director de formación	100 %	Gestión de las acciones y planes de formación
Formadores	100 %	Preparación de las acciones de formación
Administrativos	100 %	Tareas administrativas
Otros coordinadores	53,33 %	Intercambiar información, trabajo en equipo
Directores de diferentes dptos.	26,67 %	Detectar necesidades de formación de dichos dptos.
Departamento de contabilidad	26,67 %	Intercambiar información económica
Ayudantes/técnicos/colaboradores	26,67 %	Organizar actividades de formación
Comerciales, agentes de publicidad	20 %	Márketing de la formación

A nivel interno el coordinador se relaciona principalmente con personal de su departamento, con su superior inmediato, el Responsable de Formación, con los formadores y en el caso de que existan otros coordinadores, también con ellos.

Personas externas al departamento	%	Motivos para relacionarse
Agentes de formación de empresas/centros/ organismos públicos de formación	100 %	Ofertar/demandar formación, colaboraciones,
Directores de personal de empresas	40 %	Inserción laboral de alumnos formados
Proveedores	40 %	Compra de materiales didácticos

En las relaciones externas el coordinador asume el rol de sustituto del responsable de formación a la hora de sellar pactos y colaboraciones con otras organizaciones o entidades.

Formadores

Personas internas a la empresa	%	Motivos para relacionarse
Director de formación	100 %	Información de tareas
Otros monitores	80 %	Reuniones de trabajo
Coordinador	66,66 %	Intercambio de contenidos, coordinación del trabajo, desarrollo de programas

A nivel interno los formadores se relacionan exclusivamente con el personal de su propio departamento: responsable, coordinador y otros formadores.

Personas externas al departamento	%	Motivos para relacionarse
Alumnos	100 %	
Responsables de formación de otras empresas	33,33 %	
Otros expertos	13,33 %	Intercambio de datos, ampliar conocimientos

La principal relación que los formadores establecen con personal ajeno a la organización son los alumnos a los que forman.

Consultores

A	B	C
Personas internas a la empresa.	%	Motivos para relacionarse
Director general	100 %	Organización y coordinación de trabajos
Administrador	46,67 %	Presupuestos
Otros consultores	100 %	Repartir tareas

Los consultores que trabajan en una organización (una empresa de *consulting* generalmente) se relacionan a nivel interno con el equipo consultor y con el director, principalmente, para preparar las acciones de asesoramiento y consultoría.

Personas externas al departamento	%	Motivos para relacionarse
Cientes : Responsables de formación, mandos, cuadros, ...	100 %	Atender demandas, desarrollar proyectos

A nivel externo se relacionan con aquellas personas que solicitan su intervención y con el grupo con el cual han de trabajar para conseguir el cambio, que en algunos casos coincidirán.

RESPONSABILIDAD SOBRE PERSONAS

Responsables

Personas a su cargo	%	Titulación	Funciones
Administrativos	100 %	Formación Profesional	Tareas administrativas
Coordinador	100 %	Licenciado	Coordinar la formación
Formadores	100 %	Licenciados	Docencia
Colaboradores	100 %	Licenciados	Organizar activ. de formación
Comerciales	6,67 %	Diplomados	Buscar nuevos clientes

Coordinadores

Personas a su cargo	%	Titulación	Funciones
Aux. administrativo	80 %	Formación Profesional	Administrativas
Formadores	66,67 %	Licenciados/diplomados	Docencia
Ayudantes, colaboradores	20 %	Psicólogos/Pedagogos/Ingenieros	Ayuda en la coordinación
Ninguna	20 %		

Formadores

Ningún formador tiene personas a su cargo

Consultores

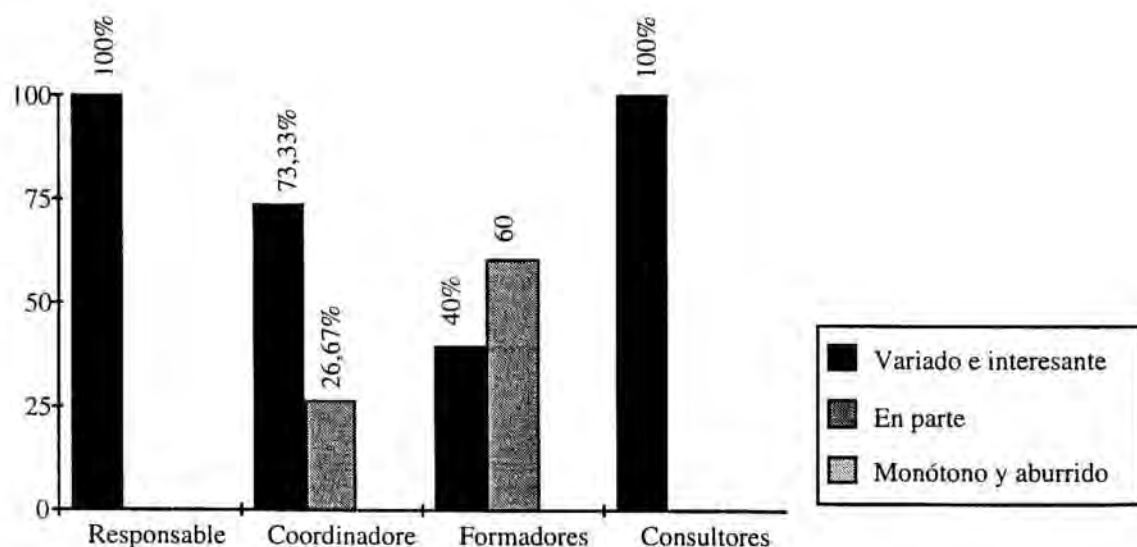
Personas a su cargo	%	Titulación	Funciones
Ninguna	53,33 %		
Administrativos	33,33 %	Formación profesional	Administrativas
Consultores júnior	20 %	Ingenieros, economistas, psicólogos	Consultoría

Como podemos apreciar en los cuadros, los responsables de formación son el grupo que poseen un mayor número de personas a su cargo, administrativos, coordinadores, formadores y colaboradores, cuyas funciones y estudios ya hemos comentado anteriormente. En el polo opuesto están los formadores que en ningún caso tienen personas a su cargo. Los coordinadores y consultores tampoco las tienen en un 20 y un 53,33% respectivamente, pues sólo los cargos directivos tienen de hecho poder para ejercer responsabilidad sobre personas.

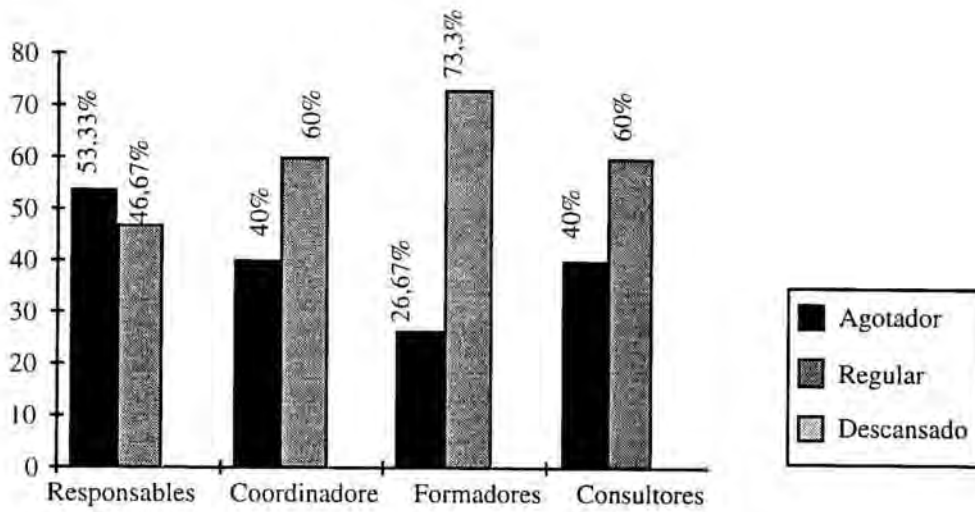
Condiciones del trabajo

CALIFICACION DEL TRABAJO SEGUN LOS SIGUIENTES ASPECTOS:

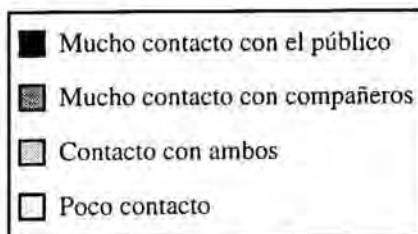
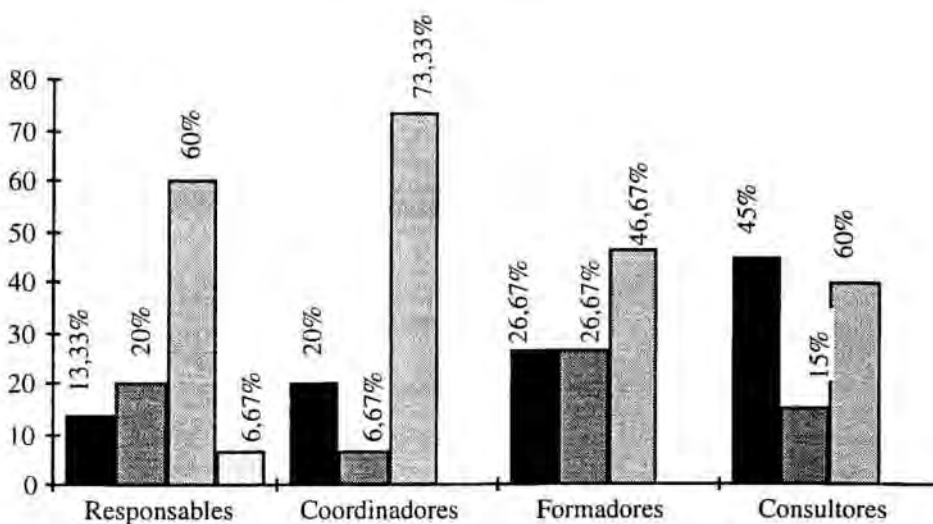
Interés



Ritmo de trabajo



Ambiente social



A nivel general, los resultados son los siguientes:

<i>Interés</i>	
Variado e interesante	78,33%
En parte	21,67%
<i>Ritmo</i>	
Agotador	40%
Regular	60%
<i>Ambiente social</i>	
Mucha relación con el público	15%
Mucha relación con los compañeros	13,33%
Mucha relación con ambos	70%
Poca relación	1,67%

Los resultados son muy similares tanto diferenciados por perfiles como a nivel general. Se trata de un trabajo muy activo, del cual los responsables consideran, en mayor medida que el resto de agentes, que llega a ser agotador en algunos momentos del año. Para los demás grupos el trabajo posee un ritmo regular y ningún entrevistado lo ha calificado de descansado.

En cuanto al interés del trabajo, los formadores no lo consideran, como el resto de los agentes, principalmente variado e interesante, sino que en su caso lo es sólo en parte, sin llegar a ser aburrido.

Por lo demás, todos concuerdan en afirmar que en este tipo de trabajo existe un alto nivel de ambiente social, dándose relaciones diversas tanto con compañeros como con personal externo a la empresa.

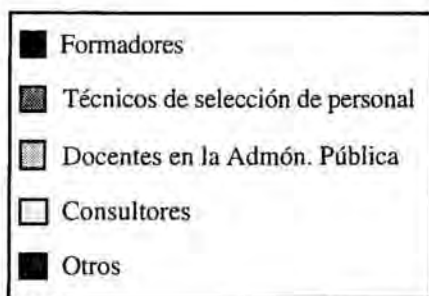
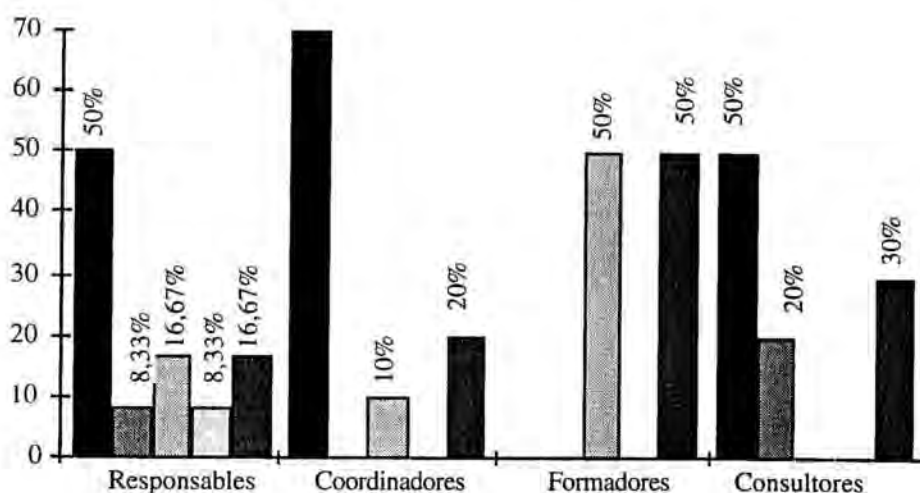
Itinerario profesional

PROCEDENCIA LABORAL

Comenzaron a trabajar ocupando el cargo actual:

- . Responsables 13,33%
- . Coordinadores 33,33%
- . Formadores 86,67%
- . Consultores 40%

Los que comenzaron ocupando un puesto diferente del actual, lo hicieron como:

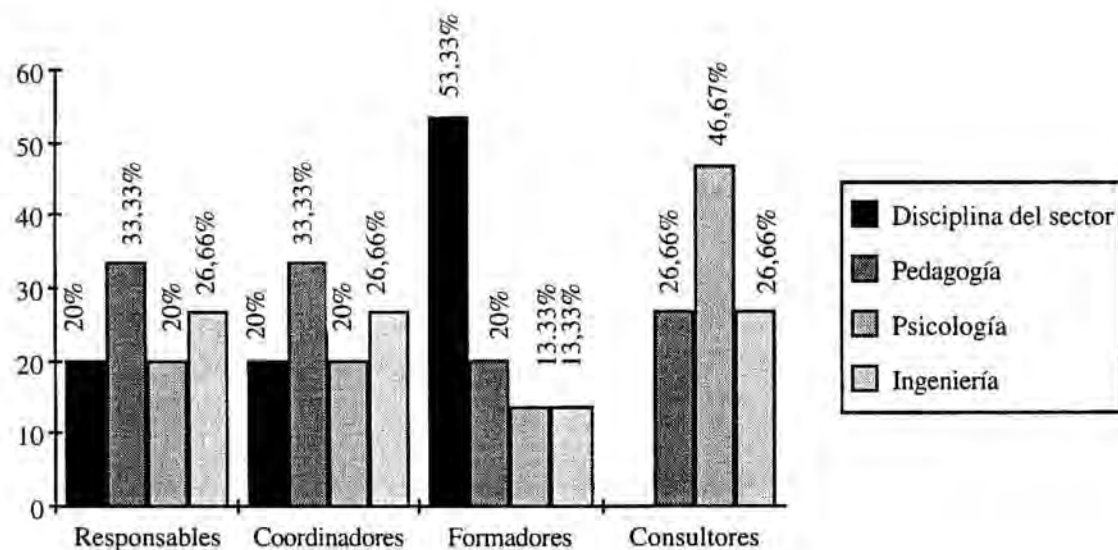


El itinerario profesional más frecuente para los agentes de formación de la FPC es comenzar trabajando como formadores. El puesto de formador es una función tránsito, puesto que tras un tiempo de experiencia como tal, el agente tiene más posibilidades de acceder a cargos de categoría superior dentro, lógicamente, de un mismo marco profesional, el de la formación.

En general para todos los grupos:

Comenzaron ocupando el puesto actual	43,33%
Comenzaron como formadores en la empresa privada	64,11%
Comenzaron como docentes en la Admón. Pública	11,11%
Comenzaron como técnicos de Selección de Personal	2,78%
Comenzaron en dptos. ajenos a la formación y RRHH (producción,ventas, márketing, etc.)	22,22%

ESTUDIOS INICIALES



El grupo con mayor exigencias en la especialización de una determinada disciplina, por lo general la propia de la actividad empresarial, es el de los formadores, pues su misión principal es reciclar al personal en un determinado puesto técnico, enseñar nuevos productos, nuevas tecnologías del sector, etc.

Se observa una tendencia a considerar la Psicología (rama industrial) como la titulación idónea para ejercer de consultor.

En cambio resulta mucho más ambiguo el tipo de formación inicial que necesitan los responsables y coordinadores para acceder a sus puestos. La dirección y coordinación de la formación no encuentran un marco de especialización propio, pese a que se observa cierta tendencia a priorizar los aspectos pedagógicos.

Si consideramos conjuntamente todos los grupos, resulta que no existe una titulación claramente significativa para trabajar en la FPC:

Disciplina del sector empresarial	21,66%
Pedagogía	26,66 %
Psicología	25%
Ingeniería	26,66 %

Todos los agentes tampoco ven con claridad la viabilidad de los estudios realizados para desempeñar sus trabajos, de manera que el 38,33% de todos los sujetos entrevistados cree en la conveniencia de una formación diferente para ejercer más plenamente las funciones de sus respectivos cargos. El tipo de formación a la que se refieren plantea nuevamente controversia, pues mientras que para el 60% los estudios más adecuados serían los directamente relacionados con la pedagogía y/o psicología, para el 40% restante lo serían aquellos que proporcionasen un mayor conocimiento del mundo de la empresa en general. Estas diferencias de opinión se encuentran relacionadas con la titulación inicial de los sujetos, dándose una tendencia a considerar como mejores los estudios no cursados.

Por perfiles profesionales, los formadores son el grupo más satisfecho con la formación inicial recibida, con un 73,33% de acuerdo; y los coordinadores y consultores los más insatisfechos, el 46,67% de cada grupo piensa que hubiera sido más acertado cursar otros estudios. Los responsables piensan así en el 33,33% de los casos analizados.

A continuación podemos observar las **preferencias concretas de estudios** para cada tipología de agentes, destacando que los cargos directivos son los más interesados en poseer una formación empresarial:

	Relacionados con la formación	Relacionados con la empresa en general
Responsables	20 %	80 %
Coordinadores	100 %	0 %
Formadores	50 %	50 %
Consultores	42,85 %	57,14 %

ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS

Solamente el 15% de los sujetos entrevistados han realizado estudios complementarios de carácter reglado. Los estudios responden a tres tipologías:

A. Estudios relacionados directamente con la formación:	55,55 %
B. Estudios relacionados con el sector empresarial:	20%
C. Otros :	24,44%

Los agentes de formación de la FPC que optan por cursar nuevos estudios para complementar y mejorar su perfil profesional, se inclinan prioritariamente por los directamente relacionados con la formación.

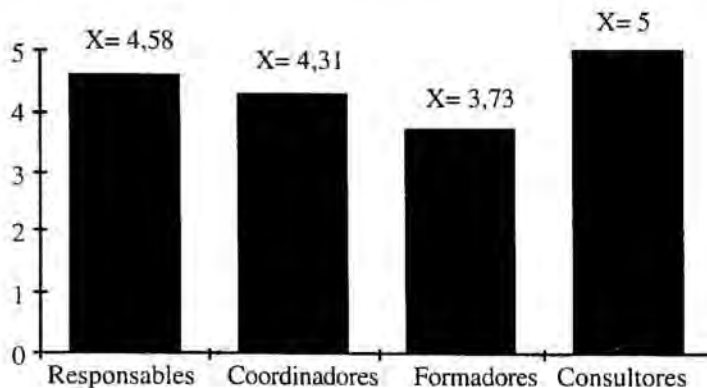
Diferenciados por grupos, encontramos que han complementado su formación inicial:

- . Responsables: el 20%, con Máster en Formación y Licenciatura en Pedagogía
- . Coordinadores: el 13,33%, con Máster en RRHH
- . Consultores: el 26,66%, con Máster en RRHH y Licenciatura en Psicología

Los formadores son el único grupo que no ha complementado sus estudios iniciales, bien por que ya se sienten satisfechos con los realizados (como comentamos anteriormente), bien por que el nivel de exigencias al que están sometidos es inferior al del resto de agentes.

TIEMPO MEDIO CONSIDERADO NECESARIO EN EL CARGO PARA ALCANZAR UN ALTO GRADO DE DOMINIO

Los sujetos entrevistados han valorado entre 1 y 10 años el tiempo necesario, obteniéndose las siguientes medias según el grupo :



Pese a que no existen grandes diferencias, podemos observar que los consultores son el grupo más exigente en cuanto a la experiencia necesaria en años, tal vez debido a la amplitud y complejidad de su ámbito de actuación; siendo el grupo menos exigente el compuesto por los formadores.

El tiempo medio considerado por todos los agentes de formación de la FPC resulta ser de 4,45 años.

CAPACIDADES PERSONALES CONSIDERADAS NECESARIAS PARA EL TRABAJO

Para analizar este ítem tomamos como referencia los siguientes criterios sobre las tablas de porcentajes acumulados, que figuran en los anexos:

Muy importante	más del 80%
Importante	de 40 a 80%
Poco importante	de 20 a 40%
Nada importante	menos del 20%

Consideramos las respuestas que sitúan en tercer y cuarto lugar las capacidades personales.

Responsables

Muy importante:	Capacidad de organización Capacidad para tomar decisiones Capacidad para dirigir equipos humanos
Importante:	Sistematización en el trabajo
Poco importante:	Dotes pedagógicas Espíritu crítico
Nada importante:	Capacidad de concentración Capacidad memorística Facilidad de palabra

Coordinadores

Muy importante:	Capacidad de organización
Importante:	Capacidad para dirigir equipos humanos Dotes pedagógicas Capacidad para tomar decisiones Facilidad de palabra Sistematización en el trabajo
Poco importante:	Espíritu crítico
Nada importante:	Capacidad memorística Capacidad de concentración

Formadores

Muy importante:	Dotes pedagógicas Facilidad de palabra Capacidad para dirigir equipos humanos
Importante:	Capacidad de organización
Poco importante:	Sistematización en el trabajo
Nada importante:	Capacidad para tomar decisiones Capacidad de concentración Capacidad memorística Espíritu crítico

Consultores

Muy importante:	Capacidad para dirigir equipos humanos
Importante:	Capacidad para tomar decisiones Capacidad de organización Dotes pedagógicas

	Espíritu crítico
	Facilidad de palabra
	Sistematización en el trabajo
Nada importante:	Capacidad memorística
	Capacidad de concentración

En general para todos los grupos

Muy importante:	Capacidad para dirigir equipos humanos
Importante:	Dotes pedagógicas (casi muy importante)
	Capacidad de organización
	Sistematización en el trabajo
	Facilidad de palabra
	Capacidad para tomar decisiones
Poco importante:	Espíritu crítico
Nada importante:	Capacidad de concentración
	Capacidad memorística

Destaca el hecho de que para todos los grupos las capacidades memorística y de concentración no son en absoluto importantes, lo que indica que los agentes de formación de la FPC no consideran el trabajo desempeñado como una actividad intelectual.

En cambio, son consideradas importantes la capacidad para dirigir equipos humanos, las dotes pedagógicas o la facilidad de palabra, habilidades propias de las personas que habitualmente transmiten información, ya sea en condiciones de enseñanza/aprendizaje, en situaciones de intercomunicación grupal ó en situaciones de presentación de información.

La capacidad de organización, de sistematización en el trabajo y la capacidad para tomar decisiones forman el otro grupo de habilidades que los profesionales de la FPC valoran para el desarrollo óptimo de su trabajo, habilidades lógicamente necesarias para un trabajo caracterizado por la presencia de numerosas y diferentes situaciones que obligan al profesional a saber ordenar y priorizar el conjunto de variables que intervienen en cada situación, de forma controlada y sistemática.

La actividad profesional del agente de formación de la FPC tiene, por lo tanto, dos vertientes: una personal y otra de relación.

Si atendemos a las diferencias por grupos, observamos una relación directa entre el cargo desempeñado y las capacidades más necesarias, de manera que las habilidades propias de los directivos (organización, capacidad para dirigir personas y la toma de decisiones) son las consideradas más importantes por los responsables de formación, y las más características de los enseñantes (facilidad de palabra, dotes pedagógicas y conducción de grupos) son las más valoradas por los formadores. Los coordinadores y consultores consideran casi todas las habilidades importantes (a excepción como ya se ha dicho anteriormente de la capacidad memorística y de concentración) debido a que las actividades de estos dos grupos son muy variadas. La diferencia entre ambos está en que mientras los coordinadores priorizan por encima de todas las capacidades, la de organización; los consultores priorizan la de dirigir equipos humanos (el trabajo de este último grupo está mediatizado por la relación que el profesional establece con el equipo al que asesora, y el trabajo del coordinador lo está por la relación de “secretario” para con el responsable de formación).

RASGOS DE PERSONALIDAD CONSIDERADOS NECESARIOS PARA EL TRABAJO

Se siguen los mismos criterios de análisis que en el caso anterior.

Responsables

Muy importante:	Iniciativa Confianza en sí mismo Creatividad
Importante:	Perseverancia
Poco importante:	Autodominio Extroversión
Nada importante:	Introversión Carácter enérgico

Coordinadores

Muy importante:	Confianza en sí mismo Iniciativa
-----------------	-------------------------------------

Importante: Autodominio
Creatividad
Extroversión

Poco importante: Perseverancia
Carácter enérgico

Nada importante: Introversión

Formadores

Muy importante: Iniciativa
Confianza en sí mismo

Importante: Creatividad

Poco importante: Autodominio
Perseverancia
Extroversión

Nada importante: Introversión
Carácter enérgico

Consultores

Muy importante: Iniciativa
Confianza en sí mismo
Creatividad

Importante: Autodominio
Perseverancia
Extroversión

Nada importante: Introversión
Carácter enérgico

En general para todos los grupos

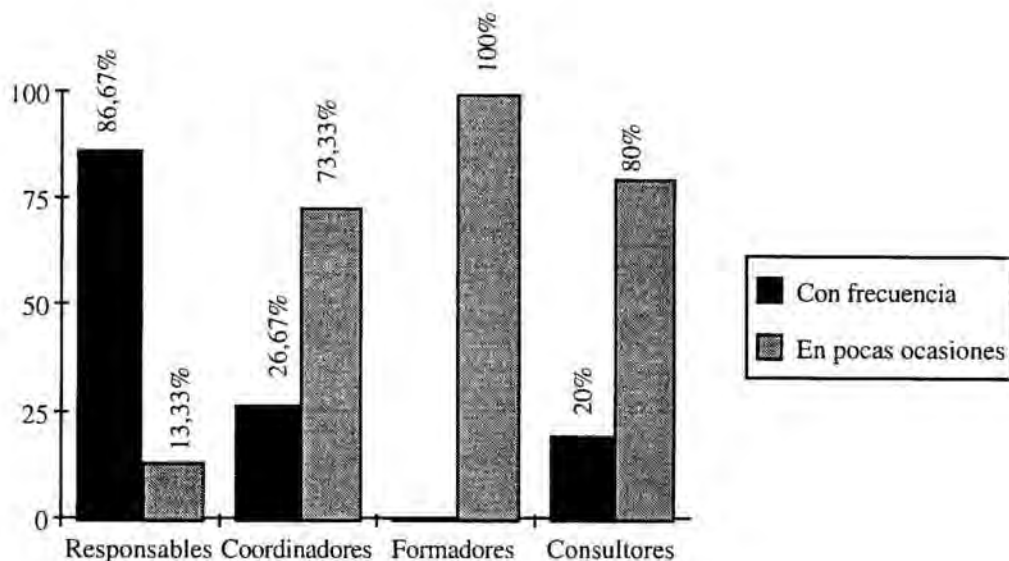
Muy importante:	Iniciativa
Importante:	Confianza en sí mismo Creatividad Autodominio Perseverancia
Poco importante:	Extroversión
Nada importante:	Introversión Carácter enérgico

No existen diferencias significativas entre los cuatro grupos. Para todos ellos la iniciativa y la confianza en sí mismo son los rasgos más importantes. También lo es la creatividad, en especial para responsables y consultores. La perseverancia o el autodominio son en general también considerados importantes, aunque no tanto como los anteriores. Poco importante es la extroversión y en absoluto importante son la introversión y el carácter enérgico.

De ello se deduce que los agentes de formación de la FPC consideran que la eficiencia del trabajo que desempeñan no está ligada a una tipología de personalidad (ni la introversión/extroversión ni el carácter enérgico son necesarios).En cambio creen en la necesidad de que los puestos de FPC sean ocupados por personas activas, con deseos de superación, con iniciativa y con ideas nuevas y brillantes. De hecho estas cualidades son valores actuales deseables también para otros profesionales ajenos al sector de la formación, que se han ido imponiendo en la empresa a fin de hacer a ésta más competitiva.

Aplicado a la formación esto se traduce en considerar que ésta es un elemento importante en la empresa, puesto que los departamentos de formación exigen lo mismo que el resto, a sus miembros, y que no valen las tradicionales fórmulas de enseñanza/aprendizaje: la formación tiene por objetivo no sólo la adquisición de conocimientos sino también el cambio en las actitudes, la mejora y en definitiva la capacitación del capital humano de las organizaciones.

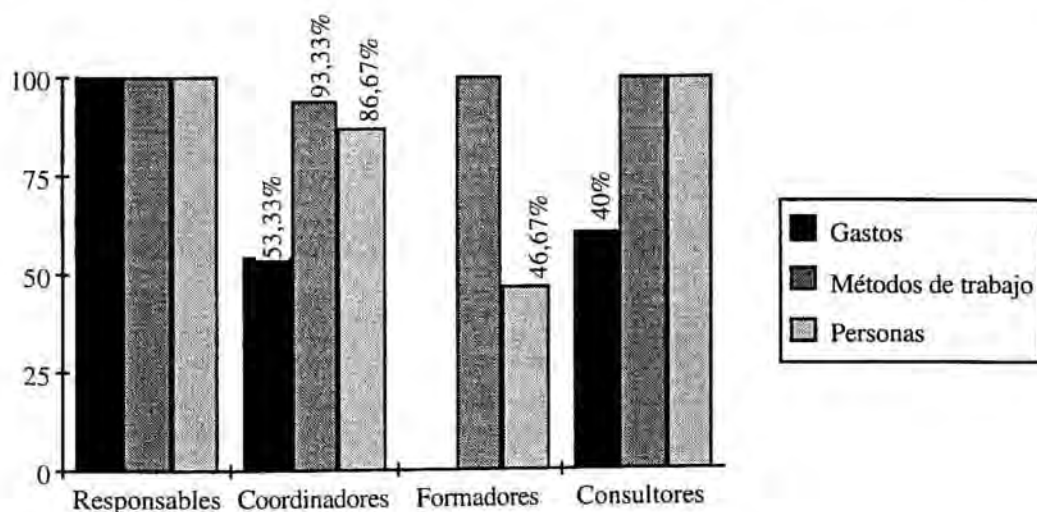
Niveles de responsabilidad



Solamente los cargos directivos, responsables y directores de consultoría, y algunos coordinadores con un alto grado de autoridad delegada; consideran que se ven obligados a tomar decisiones importantes con frecuencia.

Si consideramos a todos los grupos conjuntamente, tenemos que, en general el profesional de la formación continua en pocas ocasiones ha de tomar decisiones importantes (así opina el 66,67% de los sujetos).

RESPONSABILIDAD EN MATERIA DE GASTOS, METODOS DE TRABAJO Y PERSONAS



Los responsables de formación son el único grupo con responsabilidad total en todos los aspectos: gastos, métodos de trabajo y personas. En el polo opuesto se encuentran los formadores, que son el grupo con menor poder de decisión en general, excepto cuando se trata de métodos de trabajo, que en su caso se refiere a la metodología de transmisión de conocimientos y recursos didácticos empleados para tal fin, asunto en el cual el formador parece tener plena libertad de elección.

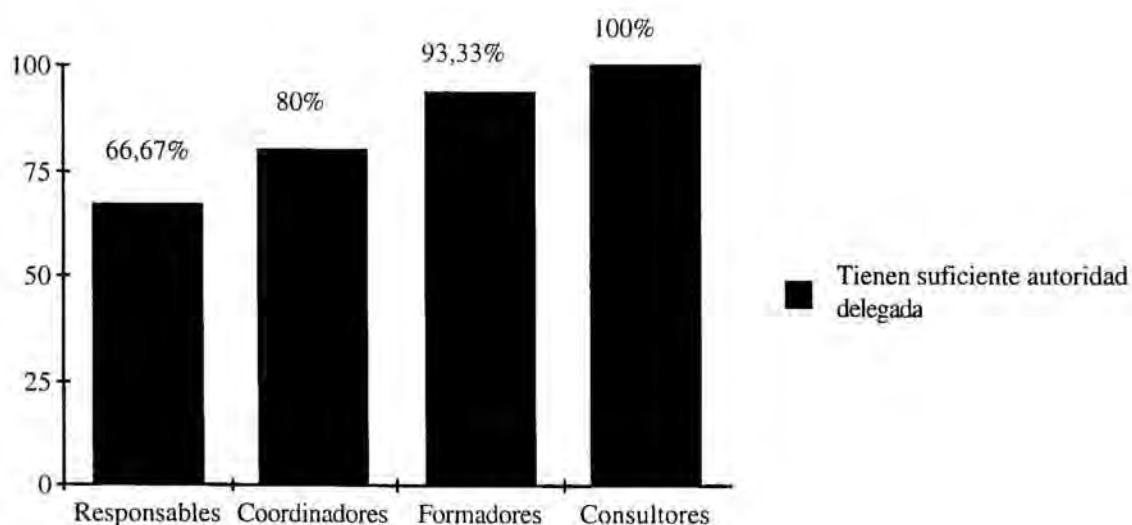
Los consultores y coordinadores pueden decidir casi plenamente sobre métodos de trabajo y personas, pero no de igual manera sobre los asuntos económicos. En este poder decisivo radica la gran diferencia entre los cuadros y los mandos y técnicos.

En general para todos los grupos, encontramos que:

Tienen autoridad sobre gastos	53,33%
Tienen autoridad sobre métodos de trabajo	93,33%
Tienen autoridad sobre personas	83,33%

NIVEL DE AUTORIDAD DELEGADA

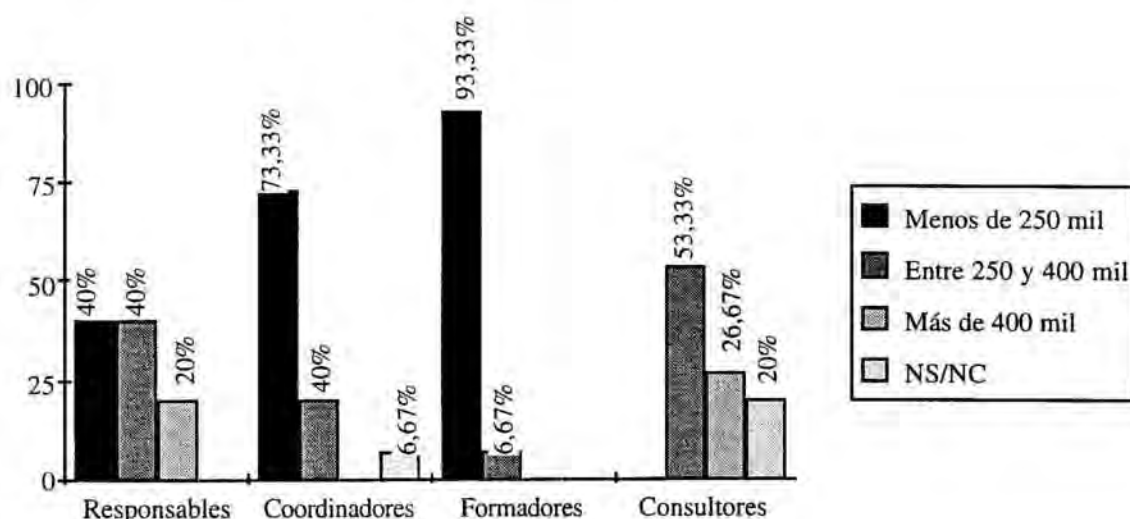
El 85% de los entrevistados considera que tiene suficiente autoridad delegada para ejercer plenamente su misión. Por perfiles profesionales, encontramos las siguientes diferencias:



Destaca curiosamente el hecho de que los responsables de formación, el grupo con mayor nivel de responsabilidad, son los que se quejan de poseer menor grado de autoridad delegada por parte de sus superiores, directores generales o de personal. Este dato podría ser un indicativo de la falta de consideración y confianza que las organizaciones empresariales depositan en la formación, y consecuentemente en los que se responsabilizan de ella.

Retribución económica

REMUNERACION SALARIAL NETA EN PESETAS/MES



El grupo mejor pagado es el de los consultores, pues no en vano gozan de un alto prestigio entre las organizaciones. Los cargos técnicos de formador y coordinador son los menos retribuidos, y de los responsables no puede decirse que tengan, en general, un sueldo acorde con su cargo de directivos (el 40% cobra menos de 250 mil ptas/mes).

En general, para todos los agentes:

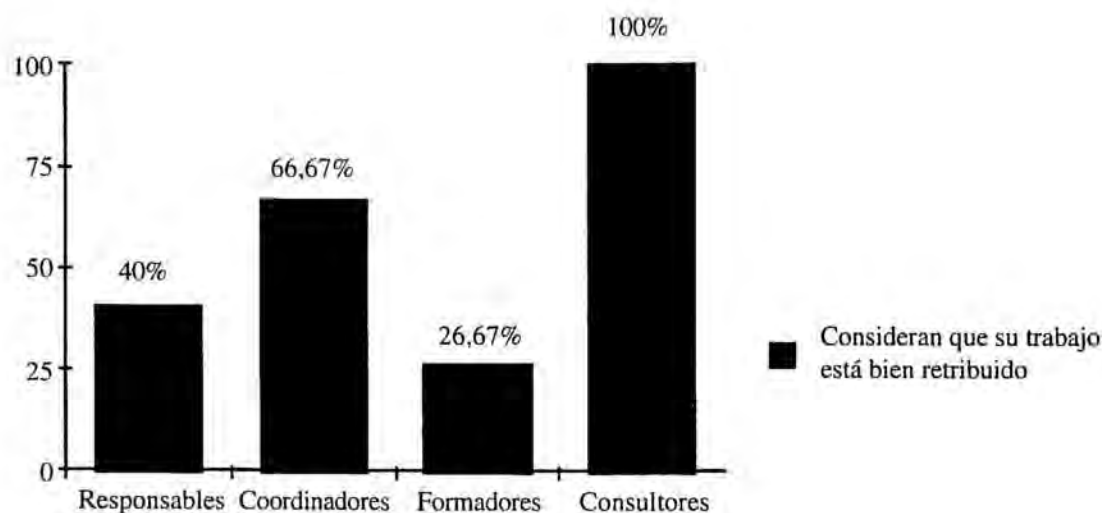
Menos de 250 mil	52,54%
Entre 250 y 400 mil	27%
Más de 400%	12%
No contestan	8,33%

por considerar que se trata de un dato confidencial

Si consideramos a todos los grupos conjuntamente, tenemos que poco más de la mitad de los agentes de la formación cobran un sueldo que está por debajo de las 250 mil ptas/mes, lo que proporciona una idea de que la formación profesional continua es un sector profesional que no goza de un status y reconocimiento social elevado. También viene a reafirmar la tendencia que aparece en los anuncios de prensa a no utilizar la retribución económica como un factor de reclamo.

ACUERDO CON LA RETRIBUCION

En general, el 58,33% de los agentes considera que la gratificación económica que recibe por el trabajo que desempeña es suficiente, aunque de forma diferenciada por perfiles profesionales, observamos que existe en general, una relación directa entre sueldo alto y acuerdo con la remuneración económica, de tal forma que los consultores son el grupo más satisfecho y mejor pagado y los formadores el más insatisfecho y peor pagado. Un dato curioso en este sentido es el proporcionado por los coordinadores, que pese a ser un grupo similar al de los formadores, su grado de satisfacción es bastante elevado (podría ser que en la categoría “menos de 250 mil” hubiese grandes diferencias entre los dos grupos).

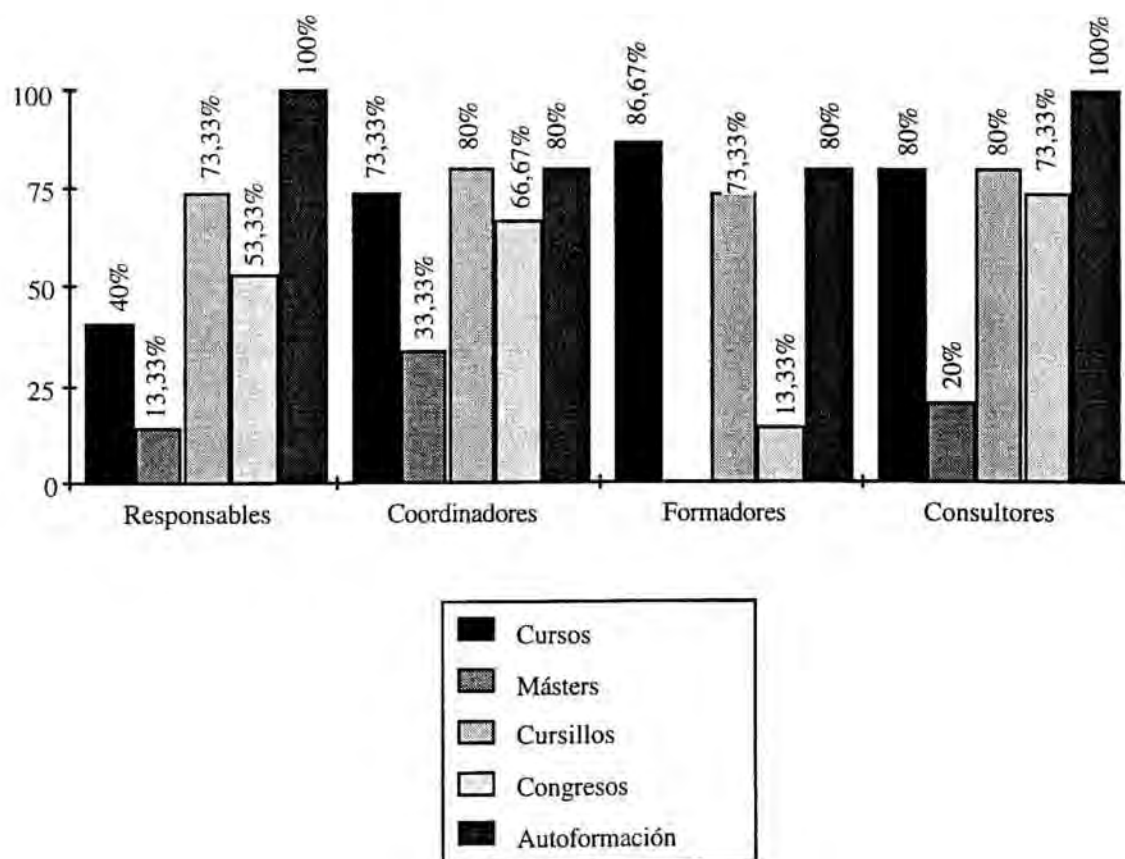


Formación

FORMACION CONTINUA

El 100% de los entrevistados ha recibido formación continua, un hecho lógico si consideramos que los profesionales de este sector laboral proceden de diversas disciplinas, y que ninguna de ellas abarca de forma completa todos los componentes del conocimiento necesario para la actividad que han de realizar. Puesto que no existe una titulación que forme por igual en aspectos pedagógicos y empresariales al mismo tiempo, estos profesionales siempre han de complementar su formación con aquellos aspectos de los que más carezca la disciplina de la que proceden.

MODALIDAD DE FORMACION RECIBIDA



Se observa una tendencia por parte de los cuatro grupos hacia la autoformación, los cursosillos y los cursos, lo que nos viene a decir que la formación continua posee más un carácter

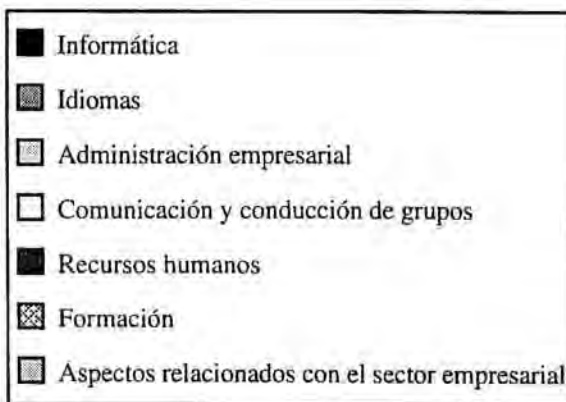
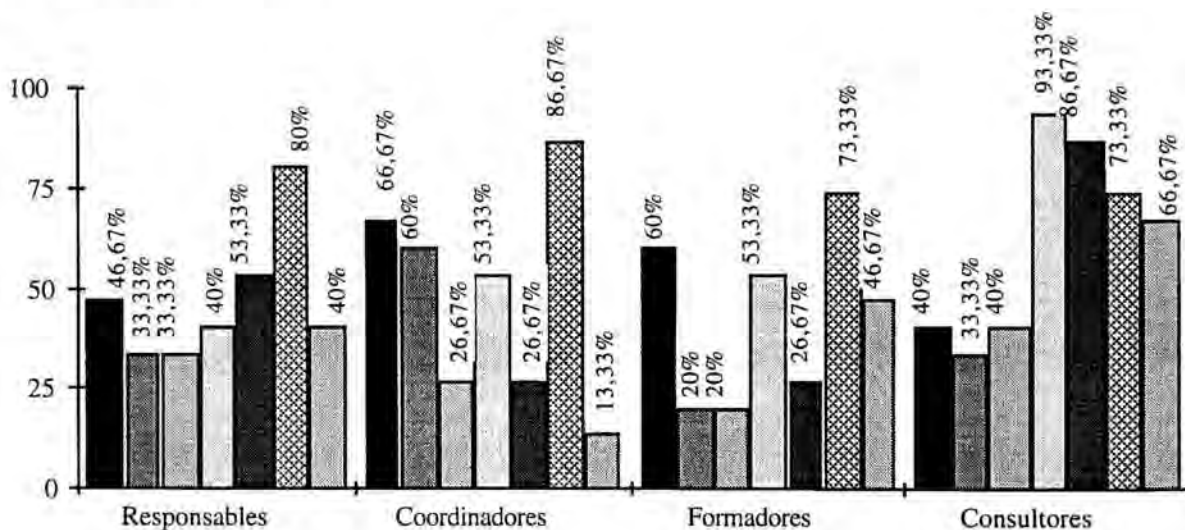
esporádico que institucional y estructural (obsérvese el escaso índice de másters realizados).

En general para todos los grupos se observa la misma tendencia:

Cursos	75%
Másters	15%
Cursillos	76,67%
Asistencia a congresos	53,33%
Autoformación	90%

Un dato importante lo proporciona la presencia de congresos, así como la existencia de libros y publicaciones periódicas, los cuales son un indicativo de profesionalización del sector.

AREAS DE FORMACION



La formación continua recibida por los cuatro grupos se caracteriza por la diversidad de contenidos, pero destacan por encima del resto aquellos directamente relacionados con la formación, la informática y la comunicación (para los consultores además, y con un alto porcentaje, destaca el área de Recursos Humanos).

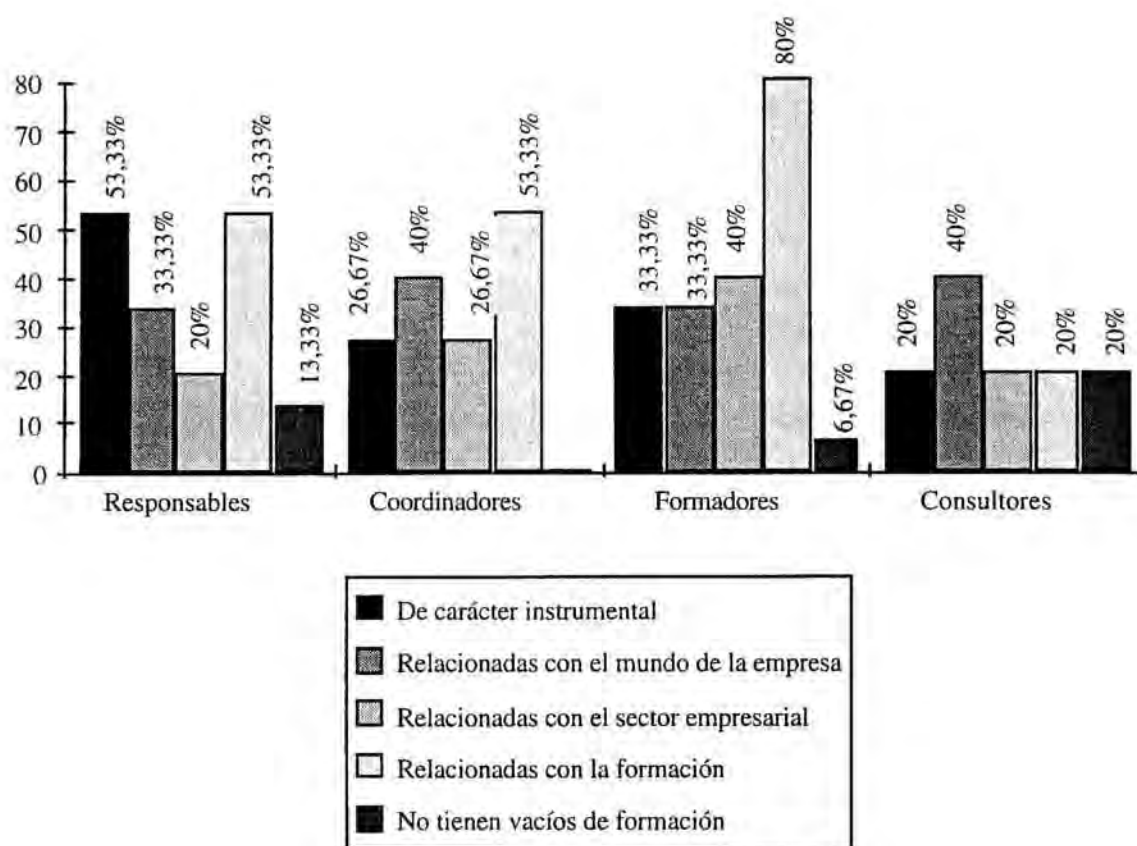
Un dato interesante es la escasa incidencia que para los coordinadores tienen los conocimientos relacionados con el sector empresarial, el 13,33% frente al 86,67% de los aspectos relacionados con la formación, lo que deja una puerta abierta para la inserción laboral del pedagogo en este perfil profesional.

También destaca el bajísimo porcentaje de agentes, para cualquier grupo, que se forman en el área de administración empresarial.

En general para todos los grupos, se confirma la misma tendencia:

Informática	63,33%
Idiomas	48,33%
Administración empresarial	35%
Comunicación y conducción de grupos	61,67%
Recursos humanos	51,67%
Formación	85%
Aspectos relacionados con el sector empresarial	50%

NECESIDADES DE FORMACION



Los responsables, coordinadores y en especial los formadores, priorizan el área de formación entre sus necesidades formativas, pese a ser esta misma área aquella en la que más formación continua han recibido. Esto plantea un interrogante en relación a la calidad, suficiencia y adecuación de la formación recibida.

El grupo de los consultores es el que afirma tener menos vacíos de formación, siendo los conocimientos relacionados con el mundo de la empresa, el foco de su interés.

En general para todos los grupos, las necesidades se centran en:

Conocimientos de carácter instrumental	33,33%
Conocimientos relacionados con el mundo de la empresa en general	36,67%
Conocimientos relacionados con el sector empresarial en el que trabaja	26,67%
Conocimientos relacionados directamente con la formación	51,67%
No tienen necesidades de formación	15%

Las necesidades concretas dentro del área de formación, para cada grupo, son las siguientes:

	Responsables	Coordinadores	Formadores	Consultores
Pedagogía general	20 %	26,67 %	73,33 %	13,33 %
Didáctica general	13,33 %	13,33 %	60 %	
Teorías del aprendizaje adulto	20 %	33,33 %	60 %	33,33 %
Planificación y diseño de programas	6,67 %	33,33 %	40 %	13,33 %
Evaluación de programas	20 %	40 %	26,67 %	26,67 %
Programación de cursos	6,67 %	6,67 %	26,67 %	
Métodos de investigación y estadística	26,67	40 %	26,67 %	6,67 %

En general para todos los agentes:

Pedagogía general	30%
Didáctica general	21,67%
Teorías del aprendizaje adulto	40%
Planificación y diseño de programas	20%
Evaluación de programas	26,67%
Programación de cursos	23,33%
Métodos de investigación y estadística	23,33%

El área de conocimiento a la que se le concede mayor importancia es a la formación de adultos.

CAP. VIII. CONCLUSIONES

1. LA FORMACION PROFESIONAL CONTINUA.

UN RETO PARA LAS ORGANIZACIONES Y LOS PAISES

2. LOS AGENTES DE FORMACION DE LA FORMACION PROFESIONAL CONTINUA

3. LA INTERVENCION DEL PEDAGOGO EN LA FORMACION PROFESIONAL CONTINUA

1. LA FORMACION PROFESIONAL CONTINUA: UN RETO PARA LAS ORGANIZACIONES Y LOS PAISES

En nuestro entorno socioempresarial se constata la presencia de una serie de cambios:

- . Cambios sociales, políticos y tecnológicos
- . Cambios a raíz de la internacionalización de los mercados
- . Cambios tecnológico-organizativos en las empresas
- . Cambios que afectan a las tecnologías de los productos
- . Cambios que afectan a las tecnologías de producción

Estos van unidos a una recomposición de las relaciones comerciales que afectan a la organización del trabajo y a las cualificaciones. Este problema que desde hace algún tiempo viene afectando a las organizaciones, es solventado por éstas, bien mediante el despido y posterior reclutamiento de personal más preparado o mediante la formación profesional continua. También la administración pública asume la responsabilidad de mejorar las cualificaciones de la población, en especial de la no activa y de aquella que presenta mayores problemas de inserción laboral. De igual forma, los individuos son cada día más conscientes de esta necesidad de formación para mejorar sus oportunidades profesionales y sociales; por lo que la demanda de formación continua, tanto a nivel individual como empresarial como estatal, ha generado un mercado de la formación, que últimamente ha experimentado un espectacular crecimiento de la oferta formativa en diferentes áreas, aunque una parte considerable de ella no garantice plenamente la calidad técnica y pedagógica.

Las empresas y los países han visto que asegurar a largo plazo su competitividad depende cada vez más de las cualificaciones de la fuerza laboral. Por eso las inversiones en capital humano comienzan a formar parte de las estrategias empresariales y de las políticas estatales. El éxito de una empresa depende sobre todo de las personas, no primariamente de su funcionalidad y funcionamiento, sino de sus objetivos y expectativas, de la posibilidad y promoción de una vida laboral con sentido, de su satisfacción y del grado de desarrollo del potencial humano. El desarrollo económico de un país depende también en gran medida de la competitividad de sus empresas y en definitiva del nivel educativo de sus ciudadanos.

La formación profesional continua se convierte en el elemento crítico para hacer frente a los nuevos retos que suponen las transformaciones sociales, tecnológicas y políticas, bajo la forma de un sistema de respuestas a la crisis generalizada de los sistemas educativos tradicionales, que en estos momentos son incapaces de cubrir con éxito las necesidades de cualificación que demanda el mercado laboral.

Los cambios cualitativos que necesitan los trabajadores actualmente son principalmente tres (Mehaut, P. y Villeval, M.c., 1990):

- . Un aumento de los conocimientos técnicos, que da lugar a una recomposición de las cualificaciones básicas, y que requiere un aumento del nivel educativo y la apropiación de nuevos campos de cualificación para responder a las exigencias de polivalencia.

- . Un desarrollo de las capacidades de comunicación, ligadas a los cambios en la organización del trabajo.

- . Una ampliación de las capacidades organizativas, necesarias tanto para tener una mayor autonomía en el trabajo, como para afianzar las normas de gestión de la producción.

Todo ello se traduce en la exigencia de un nivel superior de conocimientos básicos, pero también en una recombinação de las diversas formas del saber, saber hacer y saber ser.

La formación de nivel superior requiere para adaptarse al sistema productivo, según Boronat (1992):

- . Una sólida formación de base con carácter generalista, horizontal, flexible, versátil o polivalente que permita la adaptación, intercambio y substitución de personas con facilidad en el puesto de trabajo.

- . Una especialización que permita el conocimiento de los últimos desarrollos tecnológicos y de habilidades prácticas para poder actuar en el mundo laboral.

Todos los expertos coinciden en que la formación profesional continua es el sector de la formación profesional en mayor expansión. Es evidente el desplazamiento del peso de la formación profesional inicial hacia la formación continua, que ha de suplir las necesidades formativas que no logra cumplir aquella, aunque al mismo tiempo es innegable que una buena educación general y una cualificación profesional de amplia base siguen siendo fundamentales, desde el punto de vista de los contenidos y de la motivación, para acceder en mejores condiciones a la formación continua. Con una formación amplia general se impide una segmentación de la política de formación profesional en áreas parciales, las cuales se relacionan entre sí de forma cada vez más integrada.

En cuanto a los colectivos diana de la FPC, se observa en general, y no sin preocupación, las diferencias de participación por grupos de trabajadores. Los trabajadores especializados, cualificados o semicualificados participan en actividades de formación continua con menor

frecuencia que el personal directivo medio y alto. En lo que se refiere a la población no activa y colectivos de difícil inserción laboral, la FPC también ha de dar pasos para conseguir “ayudar” a los grupos más desfavorecidos en cuanto a nivel de cualificaciones.

Los sistemas de información y asesoramiento en materia de formación continua deberán igualmente potenciarse, pues la formación profesional continua se caracteriza por una gran variedad de objetivos y contenidos, de formas organizativas y de modos de financiación, etc.

1.1 La tecnología de la formación

La tecnología didáctica empleada por las organizaciones, para desarrollar la formación se fundamenta todavía en recursos tradicionales: transparencias, libros, fotocopias; pese a que junto a éstos comienzan a destacar el video y el ordenador (éste último bien como EAO o como apoyo a la docencia), y también comienza a haber pequeñas iniciativas de introducción de nuevas tecnologías multimedia como el DVI, o el CD-ROM. Estas tecnologías permiten una formación individualizada en su concepción (adaptada al ritmo de aprendizaje y niveles de los usuarios), y en el seguimiento de los resultados.

Nuestro estudio ha puesto de manifiesto que la modalidad básica de formación es la autoformación, modalidad que se adapta perfectamente al uso de programas didácticos en soporte multimedia (aunque los entrevistados no se referían principalmente a ella). Entiéndase por tecnología multimedia aquella tecnología que combina el uso de varios soportes como son el audio, el video, el texto, la animación , ...

Este hecho crea, además, una nueva función para los agentes de la formación: la creación de programas didácticos, en los que pueden intervenir los formadores aportando los guiones de contenidos y modelos tecnológicos de enseñanza/aprendizaje (P. Debaty, 1990). También hace falta enseñar a los alumnos a aprender de otra manera, a perder la repulsión a las máquinas, sobre todo por parte del personal de gestión y ejecutivos.

Este tipo de autoformación es también una solución a tener en cuenta para las PYMES, cuyos trabajadores han de costearse la formación o recurrir a ayudas de la administración. El coste de estos paquetes didácticos siempre es muy inferior al de un curso proporcionado por un experto, teniendo además la ventaja de ser utilizado tantas veces como se desee y por tantos usuarios como sea necesario.

El programa Eurospace cuenta ya con numeros paquetes didácticos conectados via redes internacionales a los que pueden acceder un gran número de usuarios.

1.2 La formación profesional continua en la Europa Occidental

Los diferentes países europeos estudiados en este trabajo han desarrollado sus propias reglamentaciones, vías de realización y formas de financiación para cada uno de los niveles de la formación profesional continua. Las variaciones en el índice de participación en formación continua sin embargo, no podemos decir si se deben a las soluciones que cada país ha adoptado en materia de formación continua o son debidas a otras causas. En la interacción entre la formación profesional continua y la formación inicial podría estar el origen de las diferencias participativas, pudiéndose establecer una relación entre calidad y cantidad de formación inicial y necesidad de formación profesional continua. Y es que “la formación profesional continua está fuertemente relacionada con la formación profesional inicial y las concepciones educativas de cada Estado determinan en buena parte la intensidad de dicha relación y la dimensión de la integración de la formación continua en el sistema educativo” (Echeverría, B., 1993).

Si atendemos a aspectos más concretos, como la reglamentación, vemos que el país más fuertemente regulado es Francia y en el polo opuesto se encuentra Gran Bretaña, donde funciona un sistema de libre mercado. El papel de los interlocutores sociales y de la administración es más importante en Francia, Alemania y España, que en Gran Bretaña, donde su participación queda limitada a la cooperación con las TEC y las LEC. En Italia, la dependencia regional de la formación hace que la influencia de los sindicatos sea muy heterogénea.

Los colectivos diana que son objeto de la formación profesional continua suelen coincidir en todos los países: en las organizaciones son formados principalmente los trabajadores más cualificados, es decir aquellos grupos que mayores beneficios aportan a las empresas. Por el contrario, la formación profesional continua a nivel oficial es la que se ocupa de los grupos más desfavorecidos educativamente (jóvenes con bajas cualificaciones, colectivos de inmigrantes, mujeres, ...) y parados en general.

Las acciones prioritarias de formación son los cursos ocupacionales que promueven la inserción laboral, y las áreas de informática, marketing, ventas, organización o dirección para directivos, mandos, comerciales y administrativos.

La financiación proviene de cuatro fuentes principales, que varían en importancia según el país: la Administración, las empresas, el Fondo Social Europeo y los propios participantes. “La buena gestión de los recursos disponibles, para financiar la FPC, es uno de los factores que más influyen en un mayor alcance y en una mejor estructura, a medio y largo plazo” (Echeverría, 1993).

En cuanto a los agentes de la formación faltan criterios terminológicos comunitarios para designar a cada uno de ellos, aunque por sus denominaciones deducimos que existen tres grandes grupos: gestores, formadores y consultores.

También se observa una cierta falta de orden en los sistemas de formación profesional continua: en algunos países no existe ni una definición oficial de la misma, y en cualquier caso los datos referentes a cada uno de los aspectos concretos del tema están muy dispersos. No existe una unificación de todo el conjunto de elementos que conforman el sistema, como sucede con las formaciones regladas. “Esta realidad es explicable por la exigua experiencia que la Comunidad Europea tiene en esta vertiente formativa y por la explosión de acciones de este tipo en todos sus Estados, ante las nuevas necesidades sociales, culturales y económicas” (Echeverría, B., 1993). O como afirmaba E. Piehl (1990) a principios de esta década, “ El concepto de formación continua abarca campos diferentes en cada país. En los textos oficiales de cada uno de ellos encontramos expresiones distintas que designan cosas parecidas. En realidad, no hay por que extrañarse, ya que el concepto de formación continua es verdaderamente nuevo (...) Los estudios llevados a cabo por el CEDEFOP demuestran que, en este terreno, sólo una pequeña parte de las actividades se estructura y rige por leyes. Asistimos, en todos los países, a numerosas discusiones políticas que tienen por objeto facilitar a todo el mundo el acceso a la formación continua. En otras palabras, nos encontramos ante la preocupación por la ‘igualdad de oportunidades para todos’, que dominó el mundo político a principios de siglo, cuando se planteó la instrucción pública obligatoria”.

1.3 Problemas principales con los que se encuentra la Formación Profesional Continua en nuestro país

La realidad actual de la formación profesional continua tanto a nivel empresarial como oficial pasa por una serie de dificultades, que impiden un desarrollo más óptimo. Estas las podemos resumir de la siguiente forma:

. Falta de presupuestos y tendencia todavía a considerar la formación como un gasto. Las empresas de nuestro país invierten poco en la formación de su personal : menos del 1% de la masa salarial, frente al 1,5% de las empresas comunitarias. También la administración no dedica todo lo necesario para cubrir las necesidades de franjas de población muy desfavorecidas educativamente. Si atendemos al sector, el de servicios es el más predispuesto tanto a la inversión en formación, como a la contratación de personal para formación. El tamaño de la empresa y sus beneficios también influyen en este sentido, produciéndose una relación directa entre estos factores y la formación.

- . Consideración de la formación a nivel estratégico muy bajo.
- . Escasa planificación y escasos estudios verdaderos de necesidades de formación tanto interna como externa a las organizaciones. La formación en la empresa suele resolver problemas inmediatos y puntuales. De igual forma, la gran dispersión y diversidad en las ofertas formativas promovidas por la Administración se dirigen más a cubrir objetivos puntuales que a la creación de un modelo basado en la prospección de necesidades para definir la oferta.
- . El consenso social sobre la importancia de la formación no se corresponde con los comportamientos reales de las empresas españolas ante esta variable (esfuerzo económico bajo, presencia escasa de departamentos de formación en las empresas, posiciones medianas de los departamentos de formación en las estructuras organizativas, ausencia de planes de formación completos, ...) Aunque, como afirman Solé Parellada y Royo Llobet (1995) “no se puede decir que el nivel de las empresas españolas con respecto a la formación sea inadecuado ni que esté desajustado con la realidad industrial . Se puede decir sólo que es bajo en relación con patrones más altos de renta o también que es insuficiente para plantearse cuotas superiores de desarrollo. De hecho, la tecnología que hasta hace poco nos hacía competitivos, hoy, en unos mercados globalizados, es insuficiente para preservar la cifra global de ventas, y si se quiere dar el salto cualitativo, el esfuerzo que se habrá de hacer ha de responder a una actitud dinámica de los actores en juego que aumente el esfuerzo, cosa que es poco concreta y que está en la línea del discurso social” . En el Anexo 7 figura un cuadro resumen de las conclusiones a las que llegan los mismos autores sobre el grado de utilización de la formación en Cataluña, extrapolable tal vez al resto de España.
- . Una insuficiente coordinación de las acciones de formación ocupacional y de la gestión de los presupuestos destinados a esta formación, debido principalmente a la diversidad de administraciones que intervienen en su desarrollo.
- . Un exceso de burocratización jurídica y administrativa de los fondos económicos procedentes del Fondo Social Europeo, fuente de financiación importante en un gran número de países de la Comunidad.
- . Falta de preparación por parte de los formadores, en materia de Psicopedagogía de los adultos.
- . Dificultad para valorar de forma efectiva y global la multiplicidad de acciones llevadas a cabo
- . Incapacidad para cubrir los mínimos propuestos de inserción laboral, en momentos de crisis económica.

- . Duplicidad de acciones entre la FP reglada y la FP no Reglada.

Como contrapartida:

- . Se constata un aumento de la importancia de la formación continua a todos los niveles.
- . Se prevee que en un futuro inmediato la formación sea un sector privilegiado de las políticas de RRHH. Por el momento, el departamento de formación comienza a cobrar importancia por sí sólo, a pesar de su dependencia orgánica de aquél generalmente, siendo en la mayoría de los casos su responsable, el encargado de determinar las necesidades de formación de la empresa.

La formación continua se está convirtiendo en una pieza imprescindible de una sociedad en constante evolución. Evolución y cambio van de la mano, y en este marco la formación se dibuja como el elemento capaz de dirigir dicho cambio, controlarlo y preparar al personal para la evolución permanente. Es por tanto en este contexto, donde los agentes de formación de la formación profesional continua se perfilan como verdaderos agentes dinamizadores del cambio.

2. LOS AGENTES DE FORMACION DE LA FORMACION PROFESIONAL CONTINUA

Se constata la existencia de cuatro grupos principales de *agentes de formación de la formación profesional continua*, que ejercen tareas diferentes dentro de un mismo marco profesional. Estos grupos son:

- responsables o directores de formación
- coordinadores/técnicos de formación
- consultores de formación
- formadores

También el mercado de los anuncios de prensa personaliza su demanda con dichas denominaciones. El grupo de los coordinadores es omitido en los programas de formación, debido tal vez a que sus funciones y formación pueden quedar incluidas en las del resto de agentes.

El colectivo entero lo componen principalmente hombres de más de 30 años de *edad*, con estudios universitarios procedentes por igual de áreas de conocimiento de ciencias como de letras. No existe una *formación específica* requerida para ejercer como profesional de la

formación. En la mayoría de los casos el único criterio formal es tener una titulación superior.

Esta formación de carácter vertical es complementada con una *formación de carácter transversal* compuesta principalmente por estudios relacionados directamente con la formación o con la dirección y administración empresarial, así como por materias de tipo instrumental como son los idiomas y la informática de usuario. También los vacíos de formación se centran en las mismas áreas de formación y empresa, lo que pone en cuestión la calidad, suficiencia y adecuación de la formación continua recibida. Y dentro concretamente del área de formación, las materias más solicitadas son la *Pedagogía de Adultos* y la *Pedagogía General*.

La formación continua es necesaria sobre todo en un colectivo laboral, cuya procedencia en cuanto a titulaciones es variada, no abarcando ninguna de ellas de forma completa todos los componentes del conocimiento necesario para la actividad que ha de realizar. Puesto que no existe una titulación que forme por igual en aspectos pedagógicos y empresariales al mismo tiempo, estos profesionales siempre han de complementar su formación con aquellos aspectos de los que más carezca la disciplina de la que proceden.

Sin embargo, esta formación continua posee más un carácter esporádico que institucional y estructural, como demuestra la modalidad básica de formación. Esta es principalmente la autoformación, aunque asisten también a cursillos, seminarios, congresos, ..., pero en general se trata de acciones formativas de corta duración. Son muy pocos los entrevistados que han realizado algún máster o una segunda carrera universitaria, o han realizado cursos de más de un año de duración, en parte debido a que los programas de formación dirigidos a estos profesionales que existen en el mercado tampoco suelen ser largos en el tiempo. Estos programas de formación suelen poseer unas áreas de conocimiento comunes a los responsables y formadores y otras específicas para cada grupo de agentes.

Las comunes son las derivadas de la formación: bases psicopedagógicas generales (pedagogía general y psicopedagogía), bases pedagógicas específicas (didáctica, ingeniería de la formación, teoría de sistemas, y pedagogía de adultos principalmente) y técnicas pedagógicas específicas (técnicas de investigación y de transmisión de conocimientos).

Las específicas provienen, en algunos casos también de la formación, pero la diferencia principal estriba en que el responsable posee una parcela de conocimientos relacionada con el mundo de la empresa y el trabajo, que no es necesaria para el formador; éste en cambio la tiene con la transmisión de conocimientos derivados de una determinada disciplina, o con la formación de formadores. Los programas dirigidos al consultor se centran sobre todo en la teoría y la práctica del asesoramiento y la consultoría.

La *experiencia necesaria* para trabajar en el sector oscila entre los dos y los seis años a la hora del reclutamiento, pero los propios agentes estiman una media de unos cuatro años para desenvolverse con plena eficacia. También es valorada la experiencia profesional en puesto similar con funciones similares, y la experiencia en formación, así como los idiomas y la informática de usuario. A este respecto, Boronat (1992) afirma que entre los elementos que más reclaman las empresas a los titulados superiores destacan: “un dominio absoluto de la lengua propia, y conocimiento profundo de, al menos, una lengua extranjera, técnicas instrumentales específicas, conocimientos generales de las oportunidades que pueden ofrecer las nuevas tecnologías, y un conocimiento del entorno social y económico en el que se mueve el individuo, incluyendo el conocimiento de la empresa como unidad de producción de bienes o prestación de servicios, su estructura, organización, relaciones con el entorno, etc.(...) Se valora positivamente la especialización y experiencia profesional, y se admiten formaciones superiores muy dispares. También las cualidades personales son valoradas por encima del expediente académico, los conocimientos complementarios o los avales”.

Todas estas exigencias son más demandadas para los cargos de directivos y gestores, que para los formadores y consultores.

Los propios agentes consideran como *capacidades necesarias* para desarrollar su trabajo: la capacidad para dirigir equipos humanos y las dotes pedagógicas por encima de todas, seguidas por la capacidad de organización y la facilidad de palabra. En el extremo opuesto destaca la falta de reconocimiento que tienen la capacidad memorística y la capacidad de concentración, lo que indica que los agentes de la formación no consideran el trabajo desempeñado como una actividad intelectual.

En cambio, son consideradas importantes la capacidad para dirigir equipos humanos, las dotes pedagógicas o la facilidad de palabra, habilidades propias de las personas que habitualmente transmiten información, ya sea en condiciones de enseñanza/aprendizaje, en situaciones de intercomunicación grupal o en situaciones de presentación de información.

La capacidad de organización, de sistematización en el trabajo y la capacidad para tomar decisiones forman el otro grupo de habilidades que los profesionales de la formación valoran para el desarrollo óptimo de su trabajo, habilidades lógicamente necesarias para un trabajo caracterizado por la presencia de numerosas y diferentes situaciones que obligan al profesional a saber ordenar y priorizar el conjunto de variables que intervienen en cada situación, de forma controlada y sistemática.

La actividad profesional del agente de la FPC tiene, por lo tanto, dos vertientes: una personal y otra de relación social.

En cuanto a los *rasgos de personalidad* más necesarios para el desarrollo de su trabajo, la iniciativa, la confianza en sí mismo y la creatividad són los rasgos más necesarios, mientras que el carácter enérgico junto con la introversión, son los menos valorados.

Las *aptitudes* consideradas más importantes por las empresas demandantes de empleo también coinciden, siendo la capacidad de comunicación y de trabajo en equipo, junto a la iniciativa, las más solicitadas. Destacan también las dotes pedagógicas o la responsabilidad y exigencia con sí mismo, la capacidad para trabajar en equipo y la buena presencia, todo lo cual nos proporciona la idea de que se trata de un trabajo donde las relaciones sociales adquieren una gran importancia. Al responsable de formación es al que más se le exigen todas estas aptitudes y el agente con menos exigencias es el formador.

Los agentes coinciden en calificar la labor que realizan como variada e interesante con un alto grado de relación social, donde el trabajo personal, las reuniones, las entrevistas o las clases forman el grupo de metodologías de trabajo más frecuentes. Los medios físicos empleados para ello son cada vez más el ordenador, los medios de telecomunicación y los audiovisuales para el campo exclusivo de la docencia.

Consideran que la posibilidad de tomar decisiones importantes es poco frecuente, hecho que podría interpretarse como que ni la formación ni los agentes responsables de ésta están incluidos en el núcleo estratégico de las organizaciones.

La *remuneración salarial* neta al mes está entorno a las 250.000 ptas., cifra que permite pensar que se trata de una actividad socio-profesional no muy valorada, y motivo tal vez por el cual, el factor económico no es utilizado en los anuncios de prensa para reclamar al candidato.

La mayoría no escogen previamente esta vía profesional, sino que más bien se ven conducidos a ella por diversas circunstancias: algunos proceden de campos como la producción, márketing, ventas, etc. Una vez dentro del sector de la formación, el itinerario profesional más frecuente es el de comenzar como formador e ir promocionando hacia puestos superiores en la jerarquía de la organización. El puesto de formador es con frecuencia una función tránsito, puesto que tras un tiempo de experiencia como tal, el agente tiene más posibilidades de acceder a cargos de categoría superior.

Las *funciones* que realizan los agentes de la formación responden a dos grandes grupos:

funciones de dirección

funciones técnicas (pedagógicas, de gestión, márketing, asesoría, etc.)

o en terminología francesa funciones de "ingeniería pedagógica" y funciones de "transmisión de

conocimientos”.

Un dato curioso lo constituye el hecho de que casi todos los entrevistados nombran como una de sus funciones la formación continua o puesta al día (especialmente responsables y formadores).

Las funciones de dirección son asumidas por los responsables, y las técnicas por éstos y los tres grupos restantes.

En la realización de las funciones, aparentemente se produce un alto nivel de sincronía que puede ser interpretada como una repetición de funciones entre los implicados, no obstante, existe un matiz de grado en la realización de una misma tarea. Por ejemplo, tanto el director como el coordinador como el mismo formador realizan funciones de evaluación de las acciones formativas, hecho que sólo encuentra explicación en el grado de ejecución de la misma función. Así se podría interpretar que el formador valora la acción de formación más directa, el coordinador coordina las acciones de evaluación directas y el director hace una meta evaluación de los informes obtenidos de acuerdo con la estrategia de la organización.

2.1 Perfil profesional (1) de cada uno de los grupos específicos:

Responsables de formación

a. Características descriptivas

Identifican su cargo con el nombre de “Responsable de Formación” o “Director de formación”, y se sitúan en la escala jerárquica de la organización a nivel de directivos. La dependencia orgánica suele ser del Director General o del departamento de Recursos Humanos. Y algunos expertos consideran la conveniencia de que estén al margen de la estructura orgánica de la organización (para poder realizar funciones de consultor) o que dependan de un área funcional: comercial, márketing, ... (Font, 1994).

Son profesionales de más de 40 años, con estudios universitarios procedentes por igual de áreas de conocimiento de ciencias como de letras, principalmente Pedagogía, Psicología, o la disciplina del sector empresarial (ingeniería, química, económicas, ...).

¹ Perfil profesional: descripción sumaria que indica los rasgos más característicos de un grupo profesional

Para acceder al puesto se valoran los conocimientos de informática, idiomas y la experiencia en formación (considerándose importante el haber sido formador antes que responsable).

Consideran que muy frecuentemente han de tomar decisiones importantes tanto en relación a aspectos económicos como a métodos de trabajo y personas. La mitad del colectivo considera que la autoridad delegada que recibe de sus superiores para tomar decisiones es insuficiente, lo que podría indicar una infravaloración de este profesional en numerosas organizaciones.

Su remuneración salarial mensual neta se sitúa entre las 250.000 y 400.000 pesetas y en este caso se consideran bien remunerados.

Su itinerario profesional muestra un recorrido diferenciado: para unos el camino seguido se ha producido por azar dentro de la misma organización, desde diferentes departamentos (Producción, Márketing, Recursos Humanos), antes de incorporarse al cargo de "Responsable de Formación". Para otros, el acceso se ha producido siguiendo un proceso de promoción interna o externa partiendo de técnico de formación (es el camino más frecuente) o de docente en la administración pública.

Todos reciben formación continua, básicamente en la modalidad de autoformación, seguida de los cursillos, asistencia a congresos y cursos de duración más larga.

El tipo de evaluación para valorar las acciones formativas que realizan es la cualitativa conjuntamente con la cuantitativa, siendo esta última importante pues a estos agentes les corresponde demostrar la rentabilidad de la formación.

Los temas prioritarios en los que se forman son por este orden: los directamente relacionados con la formación, los recursos humanos y la informática. Y sus necesidades de formación se concentran en temas relacionados con la formación (especialmente con la Pedagogía General), la informática y la administración empresarial.

El trabajo personal y las reuniones son las metodologías más habituales para desempeñar su trabajo, utilizando medios informáticos, de papel, y de telecomunicación.

A nivel interno el responsable se relaciona principalmente con el Director General o de Recursos Humanos (jerarquía superior), con el personal de su departamento, coordinador y formadores (jerarquía inferior), y con directores de otros departamentos (jerarquía de su nivel). El motivo principal por el que los responsables se relacionan con otras empresas es para establecer contratos, los cuales implican organizar cursos en colaboración con ellas, contratar servicios de empresas consultoras u organizar y ofrecer formación a otras empresas o

entidades. Los cargos personales con los que establecen los contratos son directivos, como otros Responsables de Formación, Directores de Personal, de Recursos Humanos, Administradores o Gerentes.

b. Requerimientos del puesto de trabajo

Definen la *misión* del cargo que desempeñan como:

- . organizar las actividades de formación
- . dirigir el departamento de formación
- . impulsar, optimizar y garantizar la calidad y la rentabilidad de la formación

La característica que mejor define al responsable de formación es la de un profesional con visión global de los problemas de formación en todos sus aspectos: pedagógico, financiero, de organización, de relaciones humanas, etc. abarcando, por lo tanto sus competencias, diversos campos.

Encargados de la dirección comercial (promoción de la formación), técnica (calidad técnica de la formación) y administrativa (gestión económica de la formación, selección y conducción del equipo humano) del departamento de Formación, los responsables establecen las directrices de formación del departamento en base a los objetivos y presupuestos que son establecidos conjuntamente con la dirección de la empresa.

Las funciones de un responsable de formación varían según el tipo de institución donde lleve a término su labor:

En una empresa cuyo producto no es la formación

1. Realización de una acción permanente para tener información sobre la función formativa en la empresa, lo que implica: sensibilizar e informar al personal mediante reuniones, notas internas, difusión de documentos...; realizar reuniones regulares con los responsables de los departamentos o servicios para poder preparar las grandes líneas de acción de formación que se hayan de llevar a término en la empresa; hacer, anualmente, una reunión con el personal de la empresa para conocer la opinión que tienen sobre sus necesidades de formación; estar siempre bien informado para, en caso de detectar prioridades diferentes a las previstas, poder modificar la propuesta de formación inicial, etc.

2 . Preparación y elaboración de un plan de formación:

3. Seguimiento del plan de formación en los aspectos: administrativos, pedagógicos, de organización y de relaciones externas (elección de consultores, intercambios con otras empresas).

4. Otras: En empresas pequeñas o en crecimiento, el responsable de formación puede tener la responsabilidad de crear las estructuras adecuadas de formación propias de la empresa. En grandes empresas, puede ser que sólo sea responsable de un nivel de formación, o de un sector de actividad determinado (compras, ventas, producción...). En este caso, seguramente estará bajo el cargo de un coordinador de los diferentes servicios de formación. En algunos casos es posible que el responsable de formación tenga que desarrollar tareas de selección y/o promoción de personal.

En un organismo de formación

En este caso el rol del responsable de formación no difiere demasiado de aquel que trabaja en la empresa. Las diferencias se hallan básicamente en las finalidades de los organismos.

1. Organismos que ofrecen acciones regulares y repetitivas en torno a programas bien estudiados, de productos previamente probados.

Esto supone la existencia de unas estructuras sólidas que delimiten de forma muy clara su área de trabajo. En estos organismos el responsable de formación debe enfrentarse a una lógica de “tienda” o de “producto”. Serían aquellos organismos que se definen a través de un área de formación (lenguas, formaciones técnicas, gestión de empresas...) o de una pública (cuadros directivos, jefes intermedios, obreros...).

2. Organismos que responden a demandas y ofrecen sus servicios adaptándose a un contexto particular.

En este caso las estructuras no son tan sólidas como en el punto anterior, ya que intentar hacer un curso “a medida” exige flexibilidad y movilidad. El responsable de formación ahora debe hacer frente a un lógica de “fábrica”.

Sin atender a estos grupos específicos, las *funciones*, en general que realizan los responsables de formación, son:

- . organizar la formación y gestionar el departamento de formación
- . coordinar al personal de formación
- . elaborar planes de formación
- . determinar necesidades de formación

- . evaluar la formación
- . elaborar informes para informar a los superiores
- . gestionar económicamente la formación
- . desarrollar y adaptar nuevas políticas de formación
- . asesorar sobre formación
- . formar
- . programar actividades de formación
- . seleccionar al personal del departamento de formación
- . promoción de la formación
- . diseño de materiales para la formación

Priorizan como *capacidades personales* necesarias para desarrollar su trabajo: la capacidad de organización, la capacidad para tomar decisiones y la capacidad para dirigir equipos humanos. Y las que menos, la capacidad de concentración, la capacidad memorística y la facilidad de palabra.

Los *rasgos de personalidad* más necesarios son la iniciativa, la confianza en sí mismo y la creatividad, así como la capacidad para comunicarse y negociar. Las que menos el carácter enérgico y la introversión.

Coordinador de formación

a. Características descriptivas

El grupo de coordinadores identifican su cargo con el nombre de “Coordinador de formación” o “Técnico de formación”. Este último se produce sobre todo en la Administración Pública. La escala jerárquica en la que se sitúa este colectivo es la de mandos intermedios o técnicos según se trate de una empresa privada o de la administración.

Son profesionales de entre 30 y 40 años de edad con estudios universitarios procedentes tanto de carreras técnicas (Ingeniería) como humanísticas (Pedagogía y Psicología).

Consideran que en pocas ocasiones han de tomar decisiones importantes, y su nivel de responsabilidad se limita en la mayoría de los casos a los métodos de trabajo y personas, estando en general de acuerdo con la autoridad delegada que reciben de sus superiores.

Su retribución económica se sitúa por debajo de las 250.000 pesetas mensuales en la

mayoría de los casos. Rebasar esta cantidad, alejarse de ella o acercarse varía en función del tamaño de la empresa y de la importancia concedida por ésta a la formación. La mitad del colectivo está en desacuerdo con la remuneración económica percibida.

El itinerario profesional más común para todos los coordinadores es comenzar como formador, aunque también pueden entrar directamente como coordinadores, siempre que aporten algún tipo de experiencia en el sector o si los estudios seguidos están en la línea del mismo.

Diversas son las modalidades de formación continua seguidas por los coordinadores (autoformación, seminarios, cursos, asistencia a congresos, en pocas ocasiones másters), como en el resto de los agentes son acciones de corta duración.

Los temas prioritarios de formación continua para los coordinadores son los estrechamente relacionados con la formación y la conducción de grupos, con escasa dependencia de los estudios iniciales realizados. De ello se deduce la enorme importancia que tiene este aspecto para este colectivo, y deja una puerta abierta para la inserción laboral del pedagogo en este perfil profesional. Las otras áreas de formación prioritarias hacen referencia a materias de tipo instrumental como la informática y los idiomas.

Los vacíos de formación más importantes son curiosamente también los relacionados con la formación (evaluación de programas de formación y técnicas de investigación y estadística sobre todo). Aunque también consideran conveniente recibir formación relacionada con la administración empresarial.

La metodología de trabajo se basa por este orden en: reuniones, trabajo personal, entrevistas y clases. Y los medios que utilizan son por este orden: los de telecomunicación, los informáticos, los de papel y los audiovisuales.

El tipo de evaluación que realizan es fundamentalmente de carácter cualitativo.

El coordinador se relaciona a nivel interno con personal de su departamento, con su superior inmediato, el Responsable de formación, con los formadores y en el caso que existan otros coordinadores, también con ellos. En las relaciones externas el coordinador asume el rol de sustituto del responsable de formación a la hora de sellar pactos y colaboraciones con otras organizaciones o entidades (relacionándose con diferentes agentes de estas otras empresas). Puede tener autoridad sobre formadores y ayudantes y personal administrativo.

b. Requerimientos del puesto de trabajo

Definen la *misión* del cargo que ocupan como:

- . coordinar la formación
- . organizar actividades de formación

El coordinador es un gestor de formación a distintos niveles, técnico, pedagógico, económico, etc.

Las *funciones* que realizan de mayor a menor importancia son:

- . coordinar la formación
- . coordinar a los formadores y subcoordinadores de área
- . asesorar sobre formación
- . evaluar la formación
- . selección de los formadores
- . elaboración de informes
- . formar
- . programar actividades de formación
- . gestión económica de la formación
- . determinar necesidades de formación
- . tareas administrativas
- . promoción de la formación
- . diseñar materiales para la formación
- . inserción laboral del alumnado de formación ocupacional

Priorizan como *capacidades personales* necesarias para desarrollar su trabajo: la capacidad de organización, la capacidad para dirigir equipos humanos y las dotes pedagógicas. En el terreno opuesto se sitúan el espíritu crítico, la capacidad memorística y la capacidad de concentración.

Los *rasgos de personalidad* más necesarios son la confianza en sí mismo y la iniciativa, también son considerados importantes el autodominio, la creatividad y la extroversión. Y nada importante la introversión.

Formadores

a. Características descriptivas

Identifican su cargo como “Formador”, “Monitor” “Animador” o “Técnico de formación”, y se sitúan en la escala jerárquica de la organización a nivel de técnicos. También pueden ser profesionales “free lance”.

Son un colectivo de entre 25 y 40 años con estudios universitarios relacionados principalmente con la disciplina del sector empresarial en el que trabajan o con la Pedagogía.

Su retribución económica está por debajo de las 250.000 pesetas netas al mes, estando en general el colectivo en desacuerdo con dicha remuneración.

Comienzan a trabajar en el sector de la formación con el cargo de formadores.

Las modalidades básicas de formación continua son los cursos, cursillos y la autoformación. Los temas prioritarios de la formación que han recibido son los directamente relacionados con la formación, la informática y la comunicación y conducción de grupos. Y el tema en el que principalmente consideran continúan necesitando más formación es el de formación, concretamente Pedagogía y Didáctica General y Teorías del aprendizaje adulto. También consideran importante reciclarse en la materia en la que son expertos.

La metodología de trabajo se compone principalmente de clases y trabajo personal , y los medios que emplean para realizar su trabajo son los audiovisuales (transparencias, diapositivas, video) y el ordenador (como EAO y como apoyo a la docencia).

El tipo de evaluación que realizan es de tipo cualitativo.

Sus ámbitos de relación social se circunscriben a sus superiores inmediatos (director de formación y coordinador, si lo hubiera), sus colegas (formadores) y los formandos. Y no tienen ningún tipo de autoridad sobre otras personas.

Su nivel de responsabilidad se limita sobre todo a las metodologías de trabajo y consideran que es suficiente.

b. Requerimientos del puesto de trabajo

Definen la *misión* del cargo que ocupan como:

- . impartir formación a diferente personal (trabajadores, parados, formadores, vendedores, ...)
- . animar las actividades de formación

El formador es aquel agente que imparte formación, pero esta función varía sensiblemente en función del público al que dirige la formación, radicando la diferencia fundamental en la naturaleza de la competencia:

- . cuando el público a formar son otros formadores, se le suele denominar “animador de formación” y se caracteriza por ser un especialista en metodología y procesos de enseñanza-aprendizaje.
- . cuando se trata de otro público diferente, se le suele denominar “experto o especialista” y se caracteriza por ser un experto en contenidos propios de una determinada disciplina. Su misión primordial es la de transmitir un saber, un saber hacer, y un saber ser.

En la práctica ambas tipologías de formadores coinciden con frecuencia en una misma persona, que forma tanto a formadores como a especialistas.

Las *funciones* que realizan de mayor a menor importancia, en cualquier caso, son:

- . programar actividades de formación
- . impartir formación
- . evaluar los resultados de las acciones formativas
- . asesorar sobre temas de formación
- . elaborar informes
- . diseñar materiales para la formación
- . mantenimiento de equipos, materiales didácticos, etc.

Priorizan como *capacidades personales* más importantes para desarrollar su trabajo las dotes pedagógicas, la facilidad de palabra y la capacidad para dirigir equipos humanos (en su caso para conducir una clase), y las nada importantes la capacidad de concentración, memorística, el espíritu crítico o la capacidad para tomar decisiones.

Los *rasgos de personalidad* más necesarios son la iniciativa, la confianza en sí mismo, la capacidad para comunicarse y la creatividad. Los nada importantes la introversión y el carácter enérgico.

Consultores

a. Características descriptivas

Identifican su cargo como “Consultor de formación”, y existen tres posibilidades en cuanto a la posición jerárquica en la organización: como directivos en una empresa consultora, como técnicos, o como profesionales liberales. En cualquier caso siempre están al margen de la estructura orgánica de la empresa en la que intervienen (pues no es posible efectuar diagnósticos y diseños de intervención adecuados si el consultor está implicado y comprometido con la estructura a modificar). Actúan como empresa que ofrece un servicio a las organizaciones.

Son profesionales de unos 40 años de edad, con estudios universitarios procedentes principalmente del área de Psicología.

Consideran que en pocas ocasiones han de tomar decisiones importantes, y tienen autoridad para responsabilizarse de métodos de trabajo y personas, y en menor grado de aspectos económicos.

Los consultores son los agentes de la formación mejor pagados, estando su remuneración económica entre las 250.000 y 400.000 y más de 400.000 pesetas mensuales netas, y todos manifiestan conformidad con dicha retribución.

La carrera profesional del consultor comienza como tal, como técnico y/o responsable de formación o como técnico de selección de personal.

Todos reciben formación continua en la modalidad de autoformación, cursos y cursillos, relacionada con las áreas de Comunicación y conducción de grupos, Recursos Humanos y Formación (concretamente, igual que en los demás profesionales, Pedagogía General).

Es el colectivo que manifiesta tener menos vacíos de formación, siendo los temas más priorizados aquellos relacionados con el mundo de la empresa en general.

Las metodologías de trabajo principales son las reuniones, el trabajo personal, las entrevistas y las clases o charlas. Los medios que emplean para ello, los tradicionales de papel, los informáticos, los de telecomunicación y los audiovisuales, por este orden.

Utilizan un tipo de evaluación de carácter básicamente cualitativo.

Sus relaciones sociales se centran en el director general, otros consultores y/o clientes

(responsables de formación, mandos, cuadros, ...).

b. Requerimientos del puesto de trabajo

Definen la *misión* del trabajo que desempeñan como:

- . ofrecer asesoramiento en materia de formación a las empresas
- . ayudar a las organizaciones a conseguir el cambio

Dentro del grupo de los consultores se pueden identificar dos figuras:

1. El formador-consultor que hace un trabajo de auditoría.

Adaptado de la lengua inglesa, el término de auditoría designa la práctica de los profesionales externos a una empresa y que tienen la misión de valorar la calidad de la gestión, identificar los costes, etc. Suelen ser reclamados por los directores de personal para hacer un balance del clima de la empresa, del estado del factor humano, etc. El auditor, desde su objetividad de los problemas y del diagnóstico de los mismos puede ser el profesional más adecuado para dar respuesta a ciertos problemas de la empresa.

2. El formador-consultor que hace un trabajo de consultoría.

En este caso el consultor realiza un diagnóstico para identificar el problema que tiene la empresa, y poder aportar soluciones. Su misión es aconsejar correctamente y someter sus opiniones a las personas o instancias correspondientes, para poder realizar un plan de trabajo que evite la situación conflictiva o que resuelva el problema planteado.

Grandes conocedores del entorno (económico, social, político, tecnológico), los consultores realizan estudios prospectivos, los cuales son la base para ofrecer asesoramiento a las empresas sobre cómo han de comportarse éstas, para ser competitivas en el mercado actual y futuro. Utilizan su estatus externo al organismo para tratar la formación con perspectiva y de acuerdo con los proyectos de desarrollo de la organización, de su política de recursos humanos, y de sus necesidades de adaptación al entorno.

Las *funciones* que realizan, de mayor a menor importancia, son:

- . diagnóstico de situaciones problemáticas en una organización

- . elaboración y aplicación de un plan de intervención
- . evaluación de los resultados
- . desarrollo de metodologías, técnicas y materiales didácticos
- . formación y elaboración de programas
- . márketing

Consideran que la *capacidad personal* más importante para desempeñar su misión es la de dirigir equipos humanos. También son importantes la capacidad para tomar decisiones, la capacidad de organización, las dotes pedagógicas, el espíritu crítico o la facilidad de palabra. Y en absoluto importantes la capacidad memorística y la capacidad de concentración.

Los *rasgos de personalidad* más necesarios son, como para el resto de agentes, la iniciativa, la capacidad de comunicación, la confianza consigo mismo y la creatividad, y en el polo opuesto la introversión y el carácter enérgico.

2.2 Los agentes de formación: Un grupo ocupacional hacia la profesionalización

Nuestro estudio ha partido de la idea de considerar a los agentes de formación de la formación profesional continua como una de las variables esenciales en todo el complejo sistema que ella misma comporta. A pesar de ser todavía unos “profesionales” que no gozan de un gran prestigio y status en las organizaciones, como nos han puesto de manifiesto ciertos hechos : remuneración económica insuficiente, insuficiente autoridad delegada por parte de los superiores, infrecuencia a la hora de tomar decisiones importantes, no suelen participar de la estrategia de empresa (pese al convencimiento de la necesidad de ello); queremos hacer constar, por un lado que estos hechos comienzan a ser considerados como negativos entre los expertos, y por otro que dichas circunstancias no entran en contradicción con la posibilidad de considerar la profesionalidad del sector de la formación continua.

Para explicar esto analizaremos en primer lugar algunas definiciones de *profesión*.

Según la definición del Diccionario de la Lengua Catalana, una profesión es “aquella actividad permanente, que requiere un título, que sirve como medio de vida, y que , además, determina el ingreso en un grupo profesional determinado”. Un comentario de los conceptos clave de la definición nos permitirá comprender la significación profesional de la formación profesional continua.

En relación al título, en el caso de los agentes de la formación continua va asociado a la educación universitaria, necesaria para poder ejercer en el sector.

También se puede desprender de la definición, que la existencia de un título depende de la presencia de un cuerpo de conocimientos teórico con un léxico común, acompañado de una práctica, así como de unas habilidades especiales, unas técnicas propias y unos métodos de trabajo concretos.

Los agentes de formación, pese a proceder de disciplinas diversas, y en consecuencia poseer titulaciones diferentes con sus respectivos corpus de conocimientos; a través de la experiencia adquieren un léxico y un “corpus de conocimientos” propio, derivado de los saberes específicos que deben adquirir, en caso de no poseerlos desde el principio, para el desarrollo de sus funciones laborales. Nuestras investigaciones han permitido constatar cuál es el “corpus de conocimientos” que poseen o deben poseer los agentes de formación: pedagogía general, psicopedagogía, sociopedagogía y pedagogía de adultos, didáctica, fundamentos teóricos de la formación, teoría de sistemas, evaluación de políticas y procesos de formación, teoría y práctica del asesoramiento y la consultoría, fundamentos de la empresa, gestión y administración empresarial, estadística, marketing, etc. Según el puesto que ocupen, unas áreas tendrán mayor incidencia que otras.

En cuanto a las técnicas, podemos afirmar que las empleadas por los agentes de formación son principalmente: expositivas (demostración, presentación o exposición de información), participativas (comunicación, conducción y dinámica de grupos, simulación), círculos de calidad, estudio del caso, técnicas de dirección, etc. Y los métodos de trabajo más habituales son el trabajo personal, las reuniones y las clasesy/o charlas. También tienen en común el uso de unos medios para llevar a cabo sus funciones, como son los informáticos, audiovisuales, de telecomunicación, etc.

Además, la definición que comentamos añade que una profesión determina el ingreso en un grupo profesional determinado: grupo a veces identificado con el genérico nombre de formadores, con unos criterios comunes de pertenencia generales, como son una cierta edad (de entre 30 y 40 años), unos estudios superiores, aportación de experiencia en puesto similar con funciones similares y en el campo de la formación en general, conocimientos de informática, inglés y unas características personales relacionadas con la iniciativa y capacidad de comunicación. Los criterios de pertenencia a los grupos específicos dentro del colectivo son en cambio más difusos.

La afiliación a entidades profesionales y asociaciones es, además, una práctica habitual entre el colectivo de los agentes de formación, hecho que les confiere una mayor identidad profesional. Entre estas asociaciones destacan AFYDE (Asociación para el desarrollo de la

Formación y de la Empresa) y AEDIPE (Asociación Española de Dirección de Personal).

Por último podemos afirmar que el trabajo desarrollado por los agentes de formación les proporciona un medio de vida. Aunque ya hemos mencionado que por lo general no gozan de una muy onerosa retribución económica, ésta puede ser suficiente dado que todos los agentes hacen una jornada laboral completa que impide en la mayoría de los casos la simultaneidad con otras ocupaciones.

Por lo tanto, el agente de formación de la formación profesional continua, dispone de una titulación universitaria y de un cuerpo de conocimientos específico que requiere una preparación y unas técnicas propias, y que además posee una identificación profesional y la posibilidad de que su actividad le sirva como medio de vida.

Otra definición de profesión, que amplía la anterior, nos la proporciona Millan (1994) como el “conjunto de conocimientos teóricos, aptitudes y habilidades prácticas que capacitan para ejercer una gama amplia de actividades, o ocupar un conjunto de puestos de trabajo afines, previa la obtención de la titulación y el reconocimiento formal y social de la referida capacidad”.

El conjunto de conocimientos y habilidades de los agentes de formación, ya ha sido comentado anteriormente. En cuanto a las aptitudes necesarias para ejercer la “profesión”, se han destacado: la capacidad para dirigir equipos humanos, capacidad de organización y capacidad para tomar decisiones, las dotes pedagógicas, la sistematización en el trabajo y la facilidad de palabra. También son importantes la iniciativa, la creatividad y la capacidad para trabajar en equipo.

Los agentes de formación de la formación profesional continua ocupan un conjunto de puestos afines: dirección de la formación de una empresa, coordinación y gestión, formación directa o consultoría. Puestos que además poseen un reconocimiento social, desde el momento en que son solicitados por las demandas de empleo en anuncios de prensa y desde que existe una oferta, tanto estándar como a medida, tanto pública como privada, de formación continua específica para cada uno de los grupos y para el colectivo en general.

El análisis de anuncios pone de manifiesto la existencia de claros *síntomas de profesionalización* para el sector de la formación profesional continua, como son:

- . el intento de definición de funciones
- . la exigencia de formación superior y formación complementaria
- . el requisito de poseer experiencia en puestos similares

- . la presencia de jerarquías funcionales y retributivas

El análisis del mercado de la formación continua dirigida a los agentes de formación, muestra la existencia de un gran número de actividades dirigidas a estos profesionales: cursos, cursillos, seminarios, postgrados, másters, etc. que cubren una amplia gama temática tanto general de la formación, como específica para cada grupo de agentes.

Para Debesse y Mialaret (1986), la división del trabajo es una de las condiciones de toda profesión, coincidiendo con un punto de la definición anterior (gama amplia de actividades). En nuestro estudio hemos podido identificar cuatro campos de actividad (asociados a cuatro agentes de la formación):

- . Las tareas de análisis de la situación general, de la evaluación de las necesidades, de determinación de los objetivos de formación, y del establecimiento de planes de formación.
- . Tareas más técnicas de coordinación y elaboración de los dispositivos de formación.
- . Tareas de enseñanza centradas en la aplicación de programas, su disposición interna, la presentación de los conocimientos y de los métodos de trabajo, o de las tareas que apuntan a la adquisición de nuevas actitudes o nuevos comportamientos.
- . Asesoramiento y consultoría

Como toda práctica social, la formación profesional continua consiste en la aplicación de una fuerza de trabajo (la de los agentes de formación) sobre una materia prima (las prácticas de las personas en formación a través de sus conocimientos, habilidades y actitudes), utilizando unos medios específicos (métodos de enseñanza/aprendizaje, contenidos, técnicas didácticas o recursos materiales formativos) a fin de obtener un producto (transformación de las prácticas de las personas en formación con vistas a su adaptación profesional). “No es pues sorprendente ver surgir, a propósito de este proceso de producción, una división social y una división técnica del trabajo (...) que entroncan con la que caracteriza nuestro modo de producción: unos mandos responsables, unas oficinas de estudios y unos ejecutores diversos” (Debesse y Milaret, 1986).

Existen otros indicios de profesionalización, como son la existencia de congresos y jornadas específicas del sector de la formación profesional continua, donde los “profesionales” ponen en común sus experiencias, plantean e intentan dar respuestas a los problemas más comunes de su trabajo; y la presencia en el mercado de publicaciones periódicas y libros dirigidos específicamente a este colectivo.

Por el contrario existen todavía condiciones que plantean problemas para considerar la formación profesional continua como una profesión, como son:

- . Inexistencia de una titulación o diplomatura institucionalizadas específicas para ejercer (son aceptadas titulaciones muy diversas), las cuales creemos que han de ser reivindicadas y asumidas por las Facultades de Pedagogía. A este respecto, además, existen tentativas de crear planes de estudios con cualificaciones concretas para los formadores y encargados de la formación profesional continua, a una dimensión europea (Münch, J., 1991).
- . Inexistencia de código deontológico, al menos en nuestro país, exigible para todo grupo profesional.
- . Aunque en muchos casos pueda existir una vocación por la formación (profesional continua), son también numerosos aquellos en los que un puesto en el sector es considerado sólo como una “función” tránsito en la empresa, mientras llega el ascenso o cambio a otro departamento diferente del de formación. También se ha constatado la entrada en el sector por azar, debido en parte a la indeterminación en cuanto a la titulación requerida.

En cualquier caso, lo que es cierto es que los agentes de formación de la formación profesional continua cumplen unas funciones sociales necesarias: ser proveedores de cualificación, transformadores de “medios”, agentes de adaptación o de cambio. Y ello ya es motivo suficiente para que de forma reconocida ocupen un lugar profesional en la sociedad.

Nuestro estudio nos ha conducido a determinar en detalle cuáles son esas funciones, tanto sociales como profesionales, y al mismo tiempo nos ha permitido observar unos claros indicios de profesionalización que resumimos de la siguiente forma:

- . Cuerpo de conocimientos específicos y léxico común
- . División del trabajo
- . Exigencias a la hora del reclutamiento: titulación superior y formación complementaria con experiencia en el sector
- . Formación continua en el mercado dirigida a grupos específicos
- . Existencia de congresos y jornadas profesionales
- . Existencia de publicaciones profesionales
- . Afiliación a asociaciones profesionales

La ocupación de agentes de formación en diferentes puestos, es tan reciente como la propia formación continua. Por ello resulta todavía difícil determinar, cuál será el destino profesional a corto y medio plazo de este colectivo laboral, que hemos calificado de “grupo ocupacional”.

2.3 La formación continua de los agentes de formación. Competencias profesionales.

Tal y como apuntábamos al comienzo del presente trabajo y tal como queda reflejado en el esquema de la tesis, consideramos que la formación continua de los agentes de formación ejerce un poder optimizador sobre todo el proceso de la formación profesional continua. Por ello, determinar cuáles han de ser sus competencias profesionales y promover las vías para que aquellas sean adquiridas por este colectivo, ha de ser un objetivo prioritario de los responsables al más alto nivel, encargados de impulsar, organizar y gestionar la formación profesional continua de una organización, o de un país.

Por nuestra parte, expondremos aquellas competencias que consideramos han de desarrollar los programas de formación, según podemos deducir de los resultados de nuestro estudio.

Pero antes de abordar este tema, quisiéramos comentar la realidad actual de la formación continua dirigida a estos “profesionales”.

La oferta de cursos de formación es amplia, pero existen carencias en cuanto a los niveles de calidad. Al no haber una reglamentación en la materia, la regulación de los programas se hace a través del mercado. Y en los cursos más técnicos, es difícil encontrar una combinación de conocimientos técnicos y contenidos pedagógicos.

Los agentes de formación reflejan esta realidad, pues un gran número de ellos afirma que la oferta del mercado con frecuencia no responde a sus necesidades de formación: la mayoría de las ocasiones el curso ofertado, y a veces realizado, no es el adecuado: o bien no se tienen en cuenta los conocimientos y experiencia previos, o bien el programa es demasiado general.

Existen igualmente quejas en relación a la duración de los cursos (o excesivamente cortos o excesivamente largos), la calidad técnica y pedagógica de los profesores y el contenido de los cursos.

También se cuestionan los medios de formación tradicionales de la formación profesional continua que se continúan aplicando en los cursos (clases magistrales, textos impresos, ...),

aunque en ocasiones también se emplean el ordenador, el video o el videodisco interactivo.

Otro dato en relación a la misma cuestión lo proporciona el hecho de que un porcentaje importante de estos profesionales escogen como modalidad básica de formación la autoformación, hecho que plantea el siguiente interrogante ¿Se trata simplemente de una opción personal, de una falta de tiempo y/o motivación para asistir a cursos, o es que la oferta del mercado no es lo suficientemente atractiva e interesante?.

Si tenemos en cuenta que la formación del mercado privado, de la administración pública y la ofrecida por las propias empresas, es la única formación específica con la que puede contar por el momento este colectivo laboral (pues no existe una titulación para ellos), todas ellas deberían ser de mayor utilidad.

Los agentes de formación de la formación continua han de ser creativos, flexibles, resolver problemas imprevistos y hacer frente a los cambios constantes. Y todo ello precisa un perfeccionamiento adecuado y continuo.

Recomendaciones en cuanto a los programas de formación dirigidos a los agentes de formación

. Se necesita una mayor cooperación entre las empresas y los diseñadores de los programas de formación. Puesto que uno de los principales retos de los agentes de la formación profesional continua es mejorar la posición de las personas en el mundo del trabajo, aquellos deberían conocer la situación de la industria y del mercado de trabajo.

. Los programas producidos y realizados en la propia empresa son los más adecuados, pues resuelven en mayor medida los problemas concretos del contexto empresarial.

. La formación de los agentes de formación se ha de adaptar a los contextos técnicos, sociales, culturales y organizativos de las organizaciones. Un programa de formación, por muy eficaz que resulte científica y metodológicamente hablando, si no conecta con el contexto en el que operan los destinatarios, sobre los roles que han de cumplir y los procesos que realizan, su grado de eficacia será muy limitado (Tomassini, M., 1991).

. La formación ha de poseer un enfoque integrador: integración entre teoría y práctica, integración de la formación con todos los procesos de la organización, integración de la formación con la estrategia de empresa.

. Se ha de hacer una selección y un uso adecuado de las metodologías de enseñanza y de los recursos tecnológico didácticos.

Junto con la presencia de cursos, jornadas, congresos y asociaciones profesionales es necesario también potenciar “los centros de recursos formativos” donde los agentes de formación puedan acudir para buscar información diversa , debatir y confrontar temas con sus colegas.

Orientaciones sobre las competencias profesionales de los agentes de formación

No es nuestra intención elaborar el “stándar de competencias” (conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para desarrollar de manera satisfactoria las funciones propias de un puesto de trabajo) de los agentes de formación de la FPC, ni un plan de formación dirigido a este grupo, pues todo ello sobrepasa con creces los objetivos de nuestro trabajo. Tan solo expondremos de forma resumida, las competencias profesionales necesarias que consideramos deben poseer, según se desprende de nuestras investigaciones y estudio del tema.

Los agentes de formación de la formación profesional continua han de poseer básicamente tres tipos de competencias profesionales, que les permitan desarrollar con eficacia sus funciones.

- . Competencias técnicas
- . Competencias metodológicas
- . Competencias sociales

Competencias técnicas

Son aquellas competencias que propocionan un conocimiento, una habilidad y una actitud ante los contenidos propios de la actividad o funciones que desarrolla el agente de formación. Lo que implica:

- . poseer un conocimiento sobre técnicas didácticas, recursos pedagógicos, técnicas de dirección, gestión, comunicación y conducción de grupos, ...
- . saber aplicar correctamente los conocimientos a las situaciones concretas

- . estar dispuesto a configurar, apoyar, controlar y asegurar el proceso de la intervención formativa

Competencias metodológicas

Son aquellas competencias que proporcionan un conocimiento, una habilidad y una actitud sobre el camino que hay que seguir para resolver cualquier situación. Implica:

- . poseer un saber sobre diferentes procedimientos, metodologías y técnicas de trabajo
- . saber aplicar soluciones diferentes a diferentes situaciones, saber tomar decisiones y gobernar el desarrollo de los procesos, tener iniciativa, dominar las situaciones imprevistas, ...
- . estar dispuesto a seguir el procedimiento más adecuado a la resolución del problema, ser responsable de todas las actividades encomendadas, saber colaborar con los colegas y negociar con los superiores, ...

Competencias sociales

Son aquellas competencias que proporcionan un conocimiento, una habilidad y una actitud en las relaciones interpersonales en las que se mueven los agentes de la formación. Implica:

- . saber comportarse en relación con las situaciones y las personas
- . saber percibir pensamientos, sentimientos y actitudes en las personas
- . estar dispuesto al entendimiento, el diálogo, la cooperación y la rectitud

Todas las competencias descritas tienen una parte común a todos los agentes de la formación y una parte diferenciada en función de la tipología de agente.

¿Quiénes pueden ser los formadores de los agentes de formación de la formación profesional continua?

- . Profesionales del campo de la Pedagogía, puesto que un gran número de funciones que realizan los agentes de formación son de carácter pedagógico.
- . Expertos en áreas de empresa, consultoría o tecnología, etc.
- . Los propios agentes de formación

3. LA INTERVENCION DEL PEDAGOGO EN LA FORMACION PROFESIONAL CONTINUA

La formación profesional continua, ¿una puerta abierta al pedagogo?

De nuestro estudio se deduce, confirmando al mismo tiempo nuestras ideas-hipótesis planteadas en la investigación que:

. Los “profesionales” de la formación profesional continua no proceden en su mayoría de carreras relacionadas directamente con la formación, como puede ser la de Pedagogía.

. Sin embargo, gran número de las funciones que realizan estos profesionales son de carácter pedagógico (aunque por parte de muchas empresas existan todavía recelos sobre las competencias del pedagogo en estos temas). Estas funciones son:

- . detección de necesidades de formación dentro de una organización o investigaciones sobre la naturaleza de un mercado susceptible de ser atendido con acciones de formación.
- . formación de formadores u otros temas, que pueden ser abordados por el pedagogo, si éste ha ampliado sus conocimientos sobre aspectos específicamente empresariales,
- . programación, organización o coordinación de la formación,
- . elaboración de recursos didácticos,
- . elaboración de planes de formación,
- . evaluación de las acciones de formación (evaluación de los cursos y evaluación de los rendimientos de los trabajadores, de la rentabilidad de la formación),

Para las tareas de dirección , aunque se precise una formación pedagógica amplia, es necesario poseer una experiencia suficiente sobre el contenido y las técnicas de los diferentes estilos de dirección.

De las tareas de venta, márketing o promoción, el pedagogo se puede responsabilizar o trabajar con un equipo si del producto “formación , no sólo se destaca el adjetivo eléctrica, mecánica, informática, etc. sino sobre todo el sustantivo formación. Es preciso que las empresas comprendan ante todo que lo que se diagnostica, produce o promociona es formación, no pudiéndose ingnorar , en consecuencia, su dimensión pedagógica”. (Viladot,

1992)

En cuanto a la dimensión económica de la formación (elaboración de presupuestos), ésta también puede ser asumida por un pedagogo, puesto que además forma parte del currículum de Pedagogía (es una asignatura de libre elección: Gestión Pedagógica de Centros Educativos).

Podemos afirmar por lo tanto, y constatar en algunos de los casos estudiados, que en la realización de estas funciones, el pedagogo puede actuar como un *agente de formación de la formación profesional continua*.

. Estos "profesionales" por otro lado, afirman necesitar formación pedagógica, entre otras, formación que puede ser impartida por los pedagogos, limitándose en este caso la *intervención del pedagogo* a la de *formador y desarrollador de planes de formación continua dirigidos a estos agentes*.

La investigación de Millan (1994) basada en un análisis del currículum de Pedagogía, pone de relieve que los pedagogos poseen un currículum básico suficiente para ejercer como agentes de la formación, si lo complementan con créditos específicos de libre elección. Además la titulación de Pedagogía, en un intento de adaptarse a las nuevas demandas sociales, ha de potenciar aquellas áreas curriculares que preparan a sus licenciados para ejercer y/o formar en este sector. O como expresa Ferrández, A. (1994): "No es extraño que los directores de Recursos Humanos acepten, como necesaria, la imagen del pedagogo en la empresa, pero exijan que, en su formación inicial, haya mayores componentes curriculares que traten del conocimiento de la empresa y del mundo empresarial".

La citada investigación de Millan, junto con la aportación de datos de la parte práctica del presente estudio, concluye, en relación a los diferentes grupos de agentes, que:

. el currículum de formación de pre-grado del pedagogo responde a la preparación necesaria para ejercer como *formador* de los conocimientos propios de los estudios de Pedagogía. Su intervención en la formación profesional continua debería ser a nivel de "formador de formadores" aportando el soporte pedagógico que estos profesionales precisan.

. en relación a los perfiles de *Responsable y Coordinador de Formación* se observa algún tipo de insuficiencia que puede solventarse con optativas, créditos de libre elección u otras actividades complementarias. Por ejemplo: las funciones definidas como "realizar estudios de mercado o líneas de actuación futura" o la de "desarrollo de políticas de empresa" están insuficientemente tratadas en la formación que reciben, al depender exclusivamente e insuficientemente de la optatividad.

. el *Consultor*, aunque las funciones que definen las tareas propias de su ejercicio profesional tienen un componente más integrador y holístico que los otros perfiles, presentan, en concreto, los mismos déficits que los dos casos anteriores.

La investigación realizada por Viladot (1992) en su tesis doctoral basada en una entrevista a diferentes empresarios, acaba concluyendo que las organizaciones (pese a conocer poco y parcialmente al profesional de la Pedagogía) valoran positivamente la intervención del pedagogo en la empresa en las principales tareas empresariales de formación, siempre y cuando exista una formación complementaria. Esta formación puede ir desde opciones que permiten profundizar en las aplicaciones de la Pedagogía al ámbito empresarial (asignaturas específicas de la carrera, como la de “Formación y Recursos Humanos en la empresa” de la Universidad de Barcelona, o “Máster en Dirección de la Formación en la Empresa” de la Universidad de Barcelona, “Máster en Formación de Formadores en la Dimensión Ocupacional” de la Universidad Autónoma de Barcelona, “Máster de Experto Europeo en Formación de Formadores” de la Universidad Politécnica de Cataluña, etc.), hasta la formación en cuestiones específicamente empresariales ajenas a las de la formación, como cursos o másters de “Gestión, Dirección o Administración de Empresas”, e incluso aspectos tan particulares como “Márketing”, “Finanzas”, “Personal”, etc. en sus vertientes teóricas y prácticas.

Nuestra investigación ha puesto de manifiesto que el perfil profesional de los agentes de formación posee unas características comunes con el perfil profesional de los pedagogos que optan por este itinerario, por lo que éstos, una vez reconocidas y admitidas sus competencias, tendrán una puerta abierta para trabajar en este sector de manera más mayoritaria de lo que lo han hecho hasta el momento.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- BORONAT, J.M. (1992) *Necesidades de formación de las PYMES y titulación superior*, Fundación Universidad-Empresa (AEDIT), Valencia.
- DEBATY, P. (1990) La Formación Continua en centros abiertos. ¿Un ejemplo transferible a todas las culturas?, *Formación Profesional*, CEDEFOP, nº 2, pág. 33-36.
- DEBESSE, M y MIALARET, G. (1986) *Formación continua y educación permanente*, Oikos-Tau, Barcelona.
- ECHEVERRIA, B. (1993) *Formación Profesional. Guía para el seguimiento de su evolución*, PPU, Barcelona.
- FERRANDEZ, A (1994) El papel del pedagogo y del formador en la empresa: la formación inicial y permanente, *Herramientas*, nº 32, pág. 32-39.
- FONT, A. (1993) *La funció de formació i del desenvolupament a les organitzacions*, Tesis doctoral, Departamento de Didáctica y Organización de la Universidad de Barcelona.
- MEHAUT, P. y VILLEVAL, M.C. (1990) Reorganizar el trabajo, la movilidad, el salario: ¿Cuál es el papel de la formación?, *Formación Profesional*, CEDEFOP, nº 2, pág. 7-12.
- MILLAN, M.D. (en prensa) *Estudi-proposta per afavorir i potenciar la inserció professional dels pedagogs/gues en la formació professional continuada*, INCANOP, Barcelona.
- MÚNCH, J. (1991) La formación continua de los formadores y encargados de la formación continua, *Formación Profesional*, CEDEFOP, nº1, pág. 42-45.
- PIEHL, E. (1990) Queridos lectores, *Formación Profesional*, CEDEFOP, nº 2, pág. 1. (En Echeverría, B., 1993)
- SOLE PARELLADA, F. y ROYO LLOBET, J. (1995) *L'estat de la formació a l'empresa a Catalunya*, Departament d'Indústria i Energia de la Generalitat de Catalunya, Barcelona.
- TOMASSINI, M. (1991) Les exigències emergents en la formació de formadors, *Taleia*, Noviembre, pág. 20-21.

VILADOT, G. (1992) *La proyección profesional del pedagogo en la empresa. Apuntes para una pedagogía empresarial*, Tesis doctoral del Departamento de Pedagogía y Didáctica de la Universidad Autònoma de Barcelona.



CAP. IX. SIGLAS Y ABREVIATURAS UTILIZADAS

AEDIPE: Asociación Española de Dirección de Personal
AFPA: Asociación para la Formación Profesional de Adultos (Francia)
AFYDE: Asociación para la Formación y el Desarrollo de la Empresa
ANF: Análisis de Necesidades de Formación
ANPE: Servicio Público de Empleo (Francia)
ASFO: Asociaciones Profesionales (Francia)
BOE: Boletín Oficial del Estado
CCOO: Comisiones Obreras
CD-ROM: Disco Compacto
CDI: Disco Compacto Interactivo
CEDEFOP: Centro para el Desarrollo de la Formación Profesional
CEE: Comunidad Económica Europea
CEOE: Confederación Española de Organismos Empresariales
CEPROM: Centro de Formación y Promoción Ocupacional
CEPYME: Confederación Española de Pequeña y Mediana Empresa
CIBC: Centros Interdisciplinarios de Balance de Competencias (Francia)
CIF: Permiso Individual de Formación (Francia)
CIG: Convergencia Intersindical Gallega
CIP: Servicio de Orientación Profesional
CIREM: Centre d'Iniciatives i Recerca a la Mediterrània
CNAM: Conservatorio Nacional de Artes y Oficios (Francia)
EAO: Enseñanza Asistida por Ordenador
EGB: Enseñanza General Básica
EMI: Escuela de Mandos Intermedios
EUROFORM: Programa Europeo de Formación Continua
EUROTECNET: Programa Europeo de Formación con Nuevas Tecnologías
NCVQ: National Council for Vocational Qualifications
FAF: Centro de Información para Empresarios y Trabajadores (Francia)
FIP: Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional
FNE: Fondo Nacional para el Empleo (Francia)
FO: Formación Ocupacional
FORCE: Programa para el Desarrollo de la Formación Continua Europea
FORCEM: Fundación para la Formación Continua en la Empresa
FOREM: Oficina Comunitaria y Regional de la Formación Profesional y el Empleo
FORMEZ: Centro Gubernamental de Formación y Estudios (Italia)

- FP: Formación Profesional
FPC: Formación Profesional Continua
FPPSE: Consejo Nacional de Formación Profesional, Promoción Social y Empleo (Francia)
FSE: Fondo Social Europeo
ICE: Instituto de Ciencias de la Educación
ICT: Institut Català de Tecnologia
I+D: Investigación y Desarrollo
INEM: Instituto Nacional de Empleo
INCANOP: Institut Català de Noves Professions
INE: Instituto Nacional de Estadística
INFO: Centro para el Desarrollo de la Formación Permanente (Francia)
IRDAC: Industrial Research and Development Advisory
ITB: Industrial Training Boards
ITEC: Institut d'Estudis de la Construcció
MIF: Centro de Formación e Información sobre el Empleo (Francia)
MSC: Manpower Services Commission
OCDE: Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos
PICKUP : Programa de Actualización Profesional, Industrial y Comercial (Reino Unido)
PIMEC: Petita i Mitjana Empresa de Catalunya
PIRMI: Programa Interdepartamental de la Renta Mínima de Inserción
PYME: Pequeña y Mediana Empresa
RDP: Responsables de Desarrollo de Personal (Alemania)
RF: Responsable de Formación
RRHH: Recursos Humanos
TEC: Training and Enterprise Councils
UAB: Universidad Autónoma de Barcelona
UB: Universidad de Barcelona
UGT: Unión General de Trabajadores
UPC: Universidad Politécnica de Cataluña
YTS: Programa de Formación de Jóvenes (Reino Unido)

CAP. X. BIBLIOGRAFIA GENERAL

- ACEDO, A. (1990) La organización de instituciones de formación ocupacional.
- AEDIPE (1992) *Encuesta 1991*, Barcelona.
- AEDIPE (1992) *Encuesta 1992*, Barcelona.
- AFYDE (1994) *Formación y desarrollo para la calidad en las empresas del sur de Europa frente al mercado único europeo*, AFYDE Centro, Madrid.
- AGULLO, X. (1993) Bases de futur de la formació no reglada, *Aula Debat*, nº 4, INCANOP, Barcelona.
- AGULLO, X. (1993) La calida total, exigencia para la formación ocupacional, *Capital Humano*, nº 52, pág. 41-43.
- ANZIZU, J.M. (1992) *Gestión del cambio en empresas españolas. Textos y casos*, Gestión 2000, Barcelona.
- APPLE, M. (1989) "The future impact of technology on work and education". *Comparative Education Review*. 33, 1, 140-141.
- ARNAU, J. y otros (1992) *Investigación educativa. Fundamentos y metodología*, Labor, Barcelona.
- AUER, P (1992) Formación Profesional Continua de los asalariados: una Europa de la diversidad, *Formación Profesional*, CEDEFOP, nº 2, pág. 17-22.
- AUER, P (1992) *Further Education and Training for the Employed*, CEE, WZB (Centro Científico de Berlín), Berlín.
- BARTOLOME, A. (1989) *Nuevas tecnologías y enseñanza*, Graó, Barcelona.
- BARTOLOMÉ, A. (1990) *Video interactivo . Educación y empresa*, Rede, Barcelona.

BARTOLOME, A. (1991) Recursos tecnològics i audiovisuals per a la formació a l'empresa. *Temps d'educación*, 5, 43-55.

BEHREUS, A. (1988) *Una cualificación para la formación continua*, CEDEFOP, Berlín.

BEILLEROT, J. (1974) *Formateur: métier ou fonction?*, Education Permanente, nº 26, en DEBESSE y MIALARET (1986) *Formación continua y educación permanente*, Oikos-Tau, Barcelona.

BENAVIDES, M. (1991) *El perfil del formador*, Comunicación en las XII Jornadas Nacionales de AFYDE, Junio, Andorra.

BENEDITO, V. y otros. (1986) *Los licenciados en Pedagogía por la Universidad de Barcelona*, PPU, Barcelona.

BENEYTO, P. (1991) La formación profesional como objeto de diálogo social, *Revista de Treball*, nº 15, 145-167.

BENIELLI, J. (1965) *La formación del personal en la empresa*, Ediciones Sagitario, Barcelona.

BENOIT-CATTIN & POIROUX (1991) *Les dirigeants en Formation Continue*.

BIRKENBIHL, M. (1989) *Formación de formadores*, Paraninfo, Madrid.

BISQUERRA, R. (1989) *Métodos de investigación educativa*, CEAC, Barcelona.

BLANDIN, B. (1990) *Formateurs et Formation Multimedia. Les métiers, les fonctions, l'ingenierie*, Les editions de l'organisation, París.

BLASCO, B. y FERNANDEZ, M. (1994) *Los análisis de necesidades de formación*, KRK, Oviedo.

BOE (1988) Programa del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y cursos a impartir por centros colaboradores del INEM, Orden de 22 de enero de 1988, *BOE*, nº 20, Madrid.

BOE (1993) Acuerdo Nacional de Formación Continua, *BOE*, nº 50, 10 de marzo, Madrid.

BOE (1993) Acuerdo Nacional de Formación Continua, *BOE*, nº 59, 10 de marzo, Madrid.

BORONAT, J.M. (1992) *Necesidades de formación de las PYMES y titulación superior*, Fundación Universidad-Empresa (AEDIT), Valencia.

BOUBIL (1993) La formació continua a França, *Aula Debat*, nº 4, INCANOP, Barcelona.

BOWVES, I. (1988) *Recursos humanos en la empresa. Captación y motivación*, Plaza & Janés, Barcelona.

BRAUN, F. (1987) "Vocational training as a link between the schools and the labour market: The dual system in the Federal Republic of Germany" . *Comparative Education*. 23, 2, 123-143.

BUCKLEY, R. y CAPLE, J. (1991) *La formación. Teoría y práctica*. Díaz de santos, Barcelona.

BUNK, G. P. (1994) La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA, *Formación Profesional*, CEDEFOP, nº 1, pág. 8-14.

CABRERA, F., DONOSO, T. y MARIN, M.A. (1993) *Manual de formación pedagógica básica para formadores*, PPU, Barcelona.

CABRERA, J.M. (1991) *Formar. La proyección de futuro*, Revista de AFYDE, XII Jornadas Nacionales, Junio, Madrid.

CAMBRA de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona (1986/90) *Memorias*. Barcelona

CAPLE, T y MANSFIELD, B (1992) La formació al Reino Unido, *Taleia*, nº4, Noviembre, pág. 30-38.

- CARRERAS, J. (1992) La formación profesional y la empresa, *CD-ROM ICE de la UB*, Barcelona
- CASADO, D. y otros (1978) *Educación y trabajo*, Marova, Madrid.
- CASAS, M. (1992) Formación y estabilidad en el empleo: la formación continua y su función preventiva, *Relaciones Laborales*, nº 24, pág. 1-10.
- CASSE, P. (1991) *Intrumentos para una formación eficaz*.
- CASTANYER, F. (1988) *La formación permanente en la empresa*, Productiva Colección, Barcelona.
- CASTILLEJO, SARRAMONA y VAZQUEZ (1988) Pedagogía Laboral, *Revista Española de Pedagogía*, nº 181.
- CEDEFOP (1990) Educación y formación profesional en Europa, *CEDEFOP Flash especial*, nº 1 . pág. 7.
- CEDEFOP (1990) *Rapport: enquete sur la politique de formation continue dans les grandes entreprises*, Berlín.
- CEDEFOP (1994) *El sistema de Formación Profesional en Alemania*, CEDEFOP Monografías, Berlín.
- CEDEFOP (1994) *El sistema de Formación Profesional en Italia*, CEDEFOP Monografías, Berlín.
- CEGOS CONSULTORES (1989) *Le changement par la formation. L'exemple californien*, Les éditions d'organisation, Paris.
- CEGOS CONSULTORES (1994) *Seminarios de formación*, Tea Cegos, Madrid.
- CENTOR (1972) *Plan de formación en la empresa*, Index, Madrid.

CIDEC (1993) *Investigación y desarrollo en la formación continua*, San Sebastián.

CIDEC (1994) Formación de Formadores. Retos y avances, *Cuadernos de Trabajo*, nº10.

CIREM (1991) *Demanda i necessitats de formació superior permanent a Catalunya*, Barcelona

COLOM, A. (1994) *La formació permanent en el món del treball*, Actas Jornadas Formació i Treball, Consell Escolar de Catalunya, Tarragona.

COLOM, A., SARRAMONA, J. y VAZQUEZ, G. (1994) *Estrategias de formación en la empresa*, Narcea, Madrid.

COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1991) *Primer informe sobre la aplicación de la carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores*, Bruselas.

COSTA, J.M.(1994) El factor humà en la gestió de la qualitat total, *Taleia*, nº 8, marzo, 26-30.

DE WITTE, S. (1991) La formació a França. *Temps d'educació*, 5, 87-101.

DEBATY, P. (1990) La Formación Continua en centros abiertos. ¿Un ejemplo transferible a todas las culturas?, *Formación Profesional*, CEDEFOP, nº 2, pág. 33-36.

DEBESSE, M y MIALARET, G. (1986) *Formación continua y educación permanente*, Oikos-Tau, Barcelona.

DEFORGE, Y. (1980) *Los caracteres específicos de la formación profesional*, ICE UPC, Monografías: Política Educativa, Barcelona.

DEMING, W. (1987) *Calidad, productividad y situación competitiva*, Instituto Tecnológico de Massachusetts.

DEMIS, M. (1991) Formación total y permanente: aspectos conceptuales y metodológicos, *Capital Humano*, Julio, 17-21.

DEPARTAMENT DE TREBALL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA (1994) *Memòria d'activitats de l'any 1993*, Departament de Treball, Barcelona.

DIAZ, P., MILLAN, M.D., ESCUDER, A. y RUBIO, M.J, (1991) *Noves activitats professionals per als pedagogs*, INCANOP, Barcelona.

DUBAR, C. (1985) *La formation professionnelle continue*, editions La Decouverte, París.

DURAN, F. (1993) *Las experiencias contractuales en materia de formación continua en España*, FORCE, Madrid.

DURAN i FARLL, P. (1991) Reflexions sobre els nous valors personals en la societat emergent. *Taleia*. Novembre, 40-47.

ECHEVERRIA, B. (1993) *Formación Profesional. Guía para el seguimiento de su evolución*, PPU, Barcelona.

EMI (1980) *Mando intermedio: nueva profesión*, EMI, Madrid.

ESCUDERO, J.M. (1981) *Modelos didácticos*, Oikos-Tau, Barcelona.

ESPINET, A. (1993) El empleo, *El Periódico de Cataluña*, Barcelona, 23 de mayo.

FERNANDEZ ENGUITA, M. (1991) No hay más cera que la que arde: educación, formación y empleo en España en el umbral de los 90, *Revista de Educación*, Diciembre, 7-52.

FERRANDEZ, A. (1988) *El formador de formadores*, Congreso de Formación del profesorado. Sevilla.

FERRANDEZ, A. (1992) *La Formación Ocupacional. Realidad y perspectiva*, Díaz de Santos, Barcelona.

FERRANDEZ, A. (1994) El papel del pedagogo y del formador en la empresa: la formación inicial y permanente, *Herramientas*, nº 32, pág. 32-39.

FERRANDEZ, A. (1995) El Formador, 2º Congreso de Formación Ocupacional, UAB, Barcelona.

FERRANDEZ, SARRAMONA y TARIN (1987) *Tecnología didáctica*, Ceac, Barcelona.

FERRANDEZ y GAIRIN (1983) *Tecnología educativa de la educación de adultos*, I Congreso de Tecnología, Madrid.

FEUILLETTE, I. (1989) *Le nouveau formateur. Une démarche pour réussir*, Dunod Entreprise, Paris.

FLECHA, R. (1990) *Educación de las personas adultas. Propuestas para los años noventa*, El Roure, Barcelona.

FOCES GIL, J. (1989) La formación para el empleo en los programas europeos, *Herramientas*, nº 6, Julio, pág. 38-47.

FOMENT DEL TREBALL (1992) *Enquesta sobre necessitats de formació*, Barcelona.

FONT, A. (1993) *La funció de la formació i del desenvolupament a les organitzacions*, Dpto. de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad Autònoma de Barcelona. Tesis doctoral.

FONT, A. y IMBERNON, F. (1991) Anàlisi de necessitats i planificació de la formació a l'empresa, *Temps d'educació*, nº 5, pág. 23-41.

FORCE (1990) *Formation professionnelle continue en Europe: Vademecum*, Bruselas.

FORCE (1992) El programa FORCE en España: formación continua para la competitividad europea, *Herramientas*, nº23, pág. 32-35.

FORCE (1992) Formación continua en Europa. Tablas comparativas, *Herramientas*, nº 23, pág. 42-46.

FORCE (1992) *Tableaux Synoptiques donnees disponibles dans les douze etats membres concernant la Formation Professionnelle Continue*, FORCE, Bruselas.

FORCE (1994) *Compendium de Proyectos españoles 1991-93 y 1992-94*, Eurotecnict 1992-94, FORCE-Fondo Formación, Madrid.

FORCE (1994) FORCE et les mutations industrielles, *FORCE Actualités*, nº 3, Diciembre, Bruselas.

FORCEM (1994) *Los acuerdos sobre formación continua*, FORCEM, Madrid.

FREIJE, A. (1989) *Estrategias y políticas de empresa*, Deusto, Bilbao.

GALVAN, J. (1989) *Formación Profesional Permanente*, Mundo Electrónico, Diciembre.

GALLIGANI, F. (1978) *Préparation et suivi d'une action de formation*, Les Éditions d'organisation, Paris.

GARCIA CARRASCO (1983) *Pedagogos, ¿Para qué?*, Santillana, Madrid.

GARCIA ECHEVARRIA, S. (1990) Diseño y organización de la formación profesional, *Alta Dirección*, nº 152, Barcelona.

GARCIA, L. (1987) La actitud en la formación, *Empresa y Sociedad*. 1, 35-36.

GARCIA TENA, J. (1993) La formación continua de los trabajadores en las empresas, *Herramientas*, nº 26, pág. 20-24.

GARDNER Y MOORE (1966) *Relaciones humanas en la empresa*, Rial, Madrid.

GARMENDIA, J. (1990) *Desarrollo de la organización y cultura de la empresa*, ESIC, Madrid.

GASPAR, P. (1986) *Profession: Responsable de Formation*, Les Éditions d'organisation, Paris.

GELPI, E. (1987) *Técnicas de evaluación y seguimiento de programas de formación profesional*, Largo Caballero, Madrid.

GIMENEZ, J.L. y otros (1989) *Sociología de la empresa*, Gráficas Rey, Barcelona.

GIMENO, J. (1982) *La pedagogía por objetivos. Obsesión por la eficiencia*, Morata, Madrid.

GIMENO, J. y PEREZ, A. (1989) *La enseñanza: su teoría y su práctica*, Akal, Madrid.

GIMENO SACRISTAN, J. (1989) Profesionalidad docente, currículum y renovación pedagógica. *Investigación en la escuela*, 7, 3-23.

GLASER, R. (1962) *Training Research and Education*, University of Pittsburg, Pittsburg

GONZALEZ GARCIA, L. (1993) La reforma de la Formación Ocupacional, *Herramientas*, nº 21, pág. 28-34.

GONZALEZ SOTO, A.P. (1989) *Formación de adultos. Un modelo de unidades modulares*, Humanitas, Barcelona.

GOZZER, G. (1968) *Teoría y organización de la educación profesional*, Losada, Buenos Aires.

GRAPPIN, J.P. (1990) *Claves para la formación en la empresa*. CEAC, Barcelona.

GRÜNEWALD, U. y SAUTER, E. (1990) Sobre el análisis de las estructuras de los costes y de la financiación de la formación profesional continua, *Formación Profesional*, CEDEFOP, nº2.pág. 26-32.

HANDY, C. (1986) *El futuro del trabajo humano*, Ariel, Barcelona.

HARWARD-DEUSTO (1988) Opiniones sobre competencia, *Business Review*, 2º trimestre, Bilbao.

HELTRAU, G. y LLAURADO, J. (1990) ¿Cómo efectuar un chequeo a la formación de mi empresa?, *Capital humano*, 28, 8-13.

HELLOUIN, V. (1991) Nouvelles fonctions de l'encadrement, *Actualité de la formation Permanente*, 111, 71-73.

HERMAN, B. (1991) *Formación de instructores*, Trillas, México.

HOMS, O. (1991) Les polítiques de formació a les empreses espanyoles, *Temps d'educació*, nº 5, pág. 75-85.

HOMS, O. (1994) La qualificació professional, en Guillén, J.M.(coord.) *La nova formació professional*, Horsori, Barcelona.

HOMS, O. y otros (1987) *Cambios de cualificación en las empresas españolas*, IESA Fund, Madrid.

HONORÉ, B. (1980) *Para una teoría de la formación. Dinámica de la formatividad*, Narcea, Madrid.

ICE de la UAB y CEDEFOP (1992) *El perfil profesional y las necesidades de formación de los directores, conceptores y gestores de Formación en España*. Barcelona.

ICE de la UPC (1991) La Formació Professional Continua a França, *Monografías*, Barcelona.

ICT (1989) *Necesidades de Formación Continua en áreas técnicas y económicas de Cataluña*, ICT, Barcelona.

IMBERNON, F. (1987) *La formació permanent del professorat. Anàlisi dels formadors de formadors*. Barcanova, Barcelona.

INSTITUT CATALA DE NOVES PROFESSIONS (1988) *Present de les noves professions*, INCANOP, Barcelona.

INSTITUT D'ESTUDIS UNIVERSITARIS JOSEP TRUETA (1991) *La Universitat catalana des de la perspectiva de les empreses*, Barcelona.

INSTITUT D'ESTUDIS UNIVERSITARIS JOSEP TRUETA (1991) *Prensa, universitat i treball*, Barcelona

INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO (1992) *Anuario Estadístico* , INEM, Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (1980) *Clasificación nacional de ocupaciones*. Revisión 1979, Ministerio de Economía y comercio, Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (1993) *Encuesta sobre población activa*, INE, Madrid.

IRDAC (1990) *La insuficiencia de cualificaciones*, IRDAC, Bruselas.

JIMENEZ, B., GONZALEZ, A.P. y FERRERES, V. (1989) *Modelos didácticos para la innovación educativa*, PPU, Barcelona.

JIMENEZ MOLINA, N. (1989) Formación Profesional y competitividad en la empresa española, *Economía Industrial*, marzo, 161-167.

JIMENEZ, N.C. (1989) Formació profesional y competitividad en la empresa española, *Economía Industrial*, Madrid.

JOVER, D. (1989) *L'atur i les noves perspectives de l'educació permanent i del perfeccionament professional dels adults*, Actas I Congrés Internacional de Formació d'Adults de Catalunya.

JOVER, D. (1990) *La formación ocupacional. Para la inserción, la educación permanente y el desarrollo local*, Editorial Popular, Madrid.

JOVER, D. i ROSSI, T. (1989) *Primer Congrés Internacional de formació d'adults a Catalunya*. Departament de Benestar Social de la Generalitat de Catalunya.

KER, SCHUMANN, M. (1988) *El fin de la división del trabajo. Racionalización en la producción industrial*, Ministerio de trabajo y Seguridad Social, Madrid.

KRUSE, W. (1991) Formació professional dins de l'empresa: ¿un potencial de modernització?. El sistema dual a la República Federal d'Alemanya. *Temps d'educación*, 5, 57-73.

KRUSE y otros (1990) *La política sindical en la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo*, Fundación "H. Böckler"-SFS-CIREM, Barcelona.

LE BOTERF (1989) *Comment investir en formation*, Les Éditions d'organisation, Paris.

LE BOTERF, G. (1991) *Ingeniería y evaluación de los planes de formación*, Deusto, Bilbao.

LE BOTERF, G. (1993) *Cómo gestionar la calidad de la formación*, Gestión 200, Barcelona.

LEBEL, P. (1985) *La pédagogie, outil de management*, Les Éditions d'organisation, Paris.

LEON, A. (1986) *Psicopedagogía de los adultos*, S. XXI, México.

LEPLATRE, F. (1992) La normalisation en formation professionnelle continue. *Actualité de la formation permanente*, 117, 87-90.

LOWE, J. (1978) *La educación de adultos. Perspectivas mundiales*, Ediciones Sígueme, Salamanca.

MAGER-BEACH, *La formación profesional. Desarrollo de un curso sistemático*, Marova.

MANZANARES, J. (1991) Ocupaciones, cualificación y necesidades de formación en España, *Formación Profesional*, nº 2, 19-22.

MANZANARES, J. y otros. (1987) *Técnicas de formación profesional. Formación de formadores*, Editorial Largo Caballero, Madrid.

MARR, GARCIA, J. (1984) *Políticas de personal en la empresa*, ESIC, Barcelona.

MARTIN, A. (1993) L'empresa com a sistema cultural, *Taleia*, nº 5, marzo, 19-21.

MARZO, A. y FIGUERAS, J.M. (1990) *Educación de adultos*, Horsori, Barcelona.

MATEO, J. (1991) L'avaluació de la formació a l'empresa. *Temps d'educació*, 5, 103-121.

Mc KINLEY & LLOYD S.A. (1989) *Evolución de los departamentos de formación en España*, Mc Kinley & Lloyd, Madrid .

MEHAUT, P. y VILLEVAL, M.C. (1990) Reorganizar el trabajo, la movilidad, el salario: ¿Cuál es el papel de la formación?, *Formación Profesional*, CEDEFOP, nº 2, pág. 7-12.

MELIS, A. (1990) *Competencias de los formadores y organizadores de la formación para las PYMES*, CEDEFOP, Berlín.

MENDOZA, X. (1989) *L'actualitat de la formació a les administracions públiques*. Ajuntament de Barcelona.

MILLAN, M.D. (en prensa) *Estudi-proposta per afavorir i potenciar la inserció professional dels pedagogs en la formació professional continua* , INCANOP, Barcelona.

MINGUEZ, A. (1990) " Aplicaciones prácticas de la educación recurrente en la empresa". *Capital Humano*, 26, 8-10

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA (1990) *Educación, formación y empleo en la España de los 90*, Madrid.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA (1990) *Programa de formación de los asesores de formación permanente de los centros de profesores*, Madrid.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA (1993) *LOGSE y normativa complementaria*, Madrid.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1989) *La Formación Profesional en España. El Plan FIP 1985-1989, El Fondo Social Europeo 1990-1993*, Madrid.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1992) *Anuario Estadístico*, Madrid.

MINTZBERG, H. (1884) *La estructura de las organizaciones*, Ariel, Barcelona.

MONOD, A. (1991) *Vingt ans de formation professionnelle. Actualité de la Formation Permenente*, nº 115, 10-26.

MONTANÉ, J. (1994) *Formació ocupacional*, Actas Jornadas Formació i Treball, Consell Escolar de Catalunya, Tarragona.

MÜNCH, J. (1991) *La formación continua de los formadores y encargados de la formación continua*, *Formación Profesional*, CEDEFOP, nº1, pág. 42-45.

MÜNCH, J. (1991) *La formation continue des agents de développement du personal au niveau de l'encadrement en République fédérale d'Allemagne*, CEDEFOP, Berlín.

MÜNCH, J. y WEIS, N. (1992) *La formation continue des agents de développement du personnel au niveau de l'encadrement en R.F.A.*, CEDEFOP Document, Berlín.

NIXON, K. (1990) *Observaciones sobre el desarrollo de la Educación y la Formación Profesional Continua en Gran Bretaña*, *Formación Profesional*, CEDEFOP, nº2, pág. 13-16.

OCDE (1991) *La formation assuré par les entreprises. Perspectives de l'emploi*, París.

OCDE (1992) *Les relations entre l'enseignement superieur et l'emploi. Les développements de le Formation Professionnelle Continue*, París.

- OCDE (1994) *La formation professionnelle en Allemagne: modernier et adapter*, París.
- OIT (1989) *Programas de formación para el empleo*, Marcombo, Barcelona.
- PAIN, A. (1992) *Évaluer les actions de formation*, Les editions d'organisation, París.
- PALOM, F. i TORT, L. (1991) *Management en organizaciones al servicio del progreso humano*, Espasa Calpe, Madrid.
- PALOM, X. (1988) *Management; la tecnología punta del mando*, Marcombo, Barcelona.
- PARACONE, C. (1991) Les noves fronteres dels perfils professionals i de la formació. *Taleia*. Novembre, 27-31.
- PARRA, E. (1992) *Los agentes sociales y la Formación Profesional desde una perspectiva comunitaria*, XIII Jornadas de AFYDE, Jérez.
- PARRA, E. (1993) Acuerdos nacionales de formación continua en el contexto de la nueva formación profesional, *Capital Humano*, nº 56, pág. 52-60.
- PAZ, X. (1984) *Educación de adultos y educación permanente*, Humanitas, Barcelona.
- PEÑA, M. (1990) *Dirección de personal. Organización y técnicas*. Hispano-Europea, Barcelona.
- PETERS, T. J. and WATERMAN, R. H. (1988) *En busca de la excelencia*, Folio, Madrid.
- PIEHL, E. (1990) Queridos lectores, *Formación Profesional*, CEDEFOP, nº 2, pág. 1. (En Echeverría, B., 1993)
- PIEHL, E. y SELLIN, B. (1993) *Formation professionnelle initiale et continue en Europe*, CEDEFOP, *Berlín*.

PIERA, A. (1988) La formación para la gestión en las empresas . *Boletín*. Círculo de empresarios. pág. 151-160.

PIETTRE, F. et altres (1991) *Formation continue en entreprise et métiers de la formation en France*, CEDEFOP, Berlín.

PONT, E. (1989) *Bases curriculares de la formación ocupacional*. Dpto. de Pedagogía y Didáctica de la Universidad Autónoma de Barcelona. Tesis doctoral.

PONT, E. (1989) ¿Por dónde va la formación ocupacional?, *Herramientas*, nº 4.

PROYECTO PRICE WATERHOUSE-CRANFIELD (1992) *Gestión estratégica internacional de los recursos humanos. Informe de conclusiones* . Price-Waterhouse, Esade, Barcelona.

RANDELL, G. y otros (1988) *La valoración y formación del personal*, Deusto, Bilbao.

RECIO, E.M. (1986) *La planificación de los recursos humanos en la empresa*, Hispano Europea, Barcelona.

REDONDO, J. i VIDAL, E. (1991) Els professionals de la formació i el mercat de treball, *Taleia*, nº 15, novembre, pág. 15-19

RENTER, J.M. (1991) Inveritr en formación, *Horizontes empresariales*. Barcelona.

RETUERTO, E. (1991) *Nuevas cualificaciones o una nueva forma de interpretar la profesión*, *Formación profesional*, nº 2, 8-10.

RIESGO, L. (1983) *La formación en la empresa*, Paraninfo, Madrid.

RODRIGUEZ CONTRERAS, R. (1993) Formar y recualificar pensando en el futuro, *Capital Humano*, nº 59, pág. 48-51.

RODRIGUEZ PORRAS, J.M. (1988) *El factor humano en la empresa*, Deusto, Bilbao.

RODRIGUEZ PORRAS, J.M (1990) *La dirección de personal en España*, Gestión 2000, Barcelona.

RUBIO, A. (1994) Tendencias futuras de la formación empresarial en España, *Capital Humano*, nº 73, Dicimebre, pág. 28-30.

SANTACANA, F. (1991) Formació a l'empresa. Les relacions entre universitat i empresa. *Temps d'educación*, 5, 11-22.

SANVICENS, A. (1976) *Función del pedagogo en la sociedad actual*, IV Congreso Nacional de Pedagogía, Madrid.

SARRAMONA, J. (1994) *Formació i competitivitat*, Actas Jornadas Formació i Treball, Consell Escolar de Catalunya, Tarragona.

SAUTER, P. y GRÜNEWALD, E. (1990) Sobre el análisis de las estructuras de los costes y de la financiación de la formación profesional continua, *Formación Profesional*, CEDEFOP, nº 2, pág. 8-14.

SEBASTIAN, C. (1994) La arquitectura de la formación, *Capital Humano*, nº 73, Diciembre, pág. 48-50.

SERIEYX, H. (1983) *Mobiliser l'intelligence de l'entreprise*, Entreprise moderne d'edition, Paris.

SOLE PARELLADA, F. (1993) *La formació, Quaderns de Competitivitat*, 14. Departament d'Indústria i Energia. Generalitat de Catalunya.

SOLE PARELLADA, F. y ROYO LLOBET, J. (1995) *L'Estat de la formació a l'empresa a Catalunya*, Departament d'Indústria i Energia de la Generalitat de Catalunya, Barcelona.

STANTON, N. (1989) *Las técnicas de comunicación en la empresa*, Deusto, Bilbao.

STUFFLEBEAM, D.L; SHINKFIELD, A.J. (1987) *Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica*, Paidós/MEC, Madrid.

TARIN, LI. (1991) Formación y cultura de empresa: marco conceptual, *Revista de AFYDE*, XII Jornadas Nacionales, Madrid.

TAYLOR, S.J. y BOGDAN, R. (1986) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, Paidós, Barcelona.

TEJADA, J., URADO, P., ACEVILLO, M. y otros (1992) *La formación ocupacional en la década de los 90*. (1er Congreso Internacional de Formación Ocupacional) . Dpto. de Pedagogía y Didáctica . Generalitat de Catalunya-UAB-INEM-Fondo-Formación.

TOFFLER, A. (1982) *La tercera ola*, Plaza&Janes, Barcelona.

TOMASSINI, M. (1991) Les exigències emergents en la formació de formadors. *Taleia*, novembre, 20-21.

TOMASSINI, M. (1992) *La formació de formadors a Itàlia*, ICE UPC, Barcelona.

TRATADO SOBRE LA UNION EUROPEA (1991) *Artículo 127*, Publicaciones de la CCEE, Luxemburgo.

TWINING, J. (1994) *El sistema de Formación Profesional en el Reino Unido*, CEDEFOP, Berlín.

UNESCO (1979) *Terminología de la educación de adultos*, Ibedata, París.

UNIDAD DE ANALISIS OCUPACIONAL (1988) *Terminología de análisis ocupacional*, INEM, Madrid.

VARIOS (1988) *Dossier documentaire sur la formation des formateurs en France*, CEDEFOP, Berlín.

VARIOS (1994) *El sistema de Formación Profesional en España*, CEDEFOP, Berlín.

VILADOT, G. (1992) *La proyección del pedagogo en la empresa. Apuntes para una pedagogía empresarial*. Dpto. de Pedagogía y Didáctica. Universidad Autónoma de Barcelona. Tesis doctoral.

WILLEUS, J.P. (1994) *El sistema de Formación Profesional en Francia*, CEDEFOP, Berlín.

CAP. XI. ANEXOS

1. LISTADO DE EMPRESAS COLABORADORAS

Agradecemos la colaboración prestada a todas las empresas que citamos a continuación, así como a aquellas que prefirieron omitir su nombre, y a los 4 profesionales liberales consultores que también han preferido omitir su identidad (figurando como señores a, b, c, y d).

Consultorías y consultores

ICSA
INCOMPANY TECHNOLOGIES SL
ANDERSEN AND CONSULTING
ESTUDIO 80 AUDITORES, SA
ISTON
CONSULTORES ESPAÑOLES
Señor a
Señor b
Señor c
Señor d

Empresas privadas

CENTRO DE INFORMATICA DE OSONA
SAFO
EMI
HEWLET PACKARD
IBM
SEAT
DANONE
BORNE
SONY
COLEGIO DE ECONOMISTAS DE LA UB
FACCTA (Federació autònoma de cooperatives catalanes i de treball associat)
MERLIN GERIN
TELEFONICA

Empresas de la Administración Pública

UGT

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA

DPTO. DE TRABAJO DE LA GENERALITAT

CENTRO DE FORMACION CONTINUADA DE LA UB

AREA DE FORMACION OCUPACIONAL ICEDE LA UB

FONDO FORMACION DE CORNELLA

INFO DEL AYUNTAMIENTO DE HOSPITALET

INSTITUTO DE ESTUDIOS DE LA SALUD

2. CONGRESOS Y JORNADAS DEL SECTOR DE LA FORMACION PROFESIONAL CONTINUA

España

- Congreso Internacional de Formación Ocupacional, Barcelona, trianualmente desde 1992
- Jornadas de Formación y Trabajo, Tarragona, 1994
- Conferencias FORCE, periódicamente desde 1992
- Jornadas de Estudios de AEDIPE, anualmente desde 1970
- Jornadas Nacionales de AFYDE, anualmente desde 1975

Europa

- Conferencias Transnacionales EUROTECNET (temas relacionados con el análisis de necesidades de formación, los cambios tecnológicos y la cualificaciones, el desarrollo de los recursos humanos, ...) desde 1992
- Conferencia sobre las cualificaciones para la Europa de 1993, Bruselas, 1992
- Debate sobre el futuro de los programas comunitarios de educación y formación, Bruselas, 1993
- Conferencia de Eaie (European Associations for Internacional Education), anualmente desde 1993
- Human Resource Development, Londres, 1994
- Europeam Forum for Continuing Professional Development, Viena, 1994
- International Conference and Exhibition. Learning Organisations Innovations-Initiatives, Bélgica, 1994
- International workshop for the Learning Organisations Change agents excellence and competencies, Bruselas, 1994
- The first global Conference on life long learning, Bruselas, 1994
- Internation Conference and Exhibition "Best practices in Learning Organisations: Measuring the reality", UK, 1995
- Congress for the Personal and Development, Düsseldorf, 1995
- Education, Training and Personal Development, Birmingham, 1995
- Qualifikation, Berlin, 1995
- International Forum Workshop for the Institute of Personnel and Development, London, 1995
- INTERSCHUL 96 (Continuing training and career), Staugart

3. PUBLICACIONES PERIODICAS DEL SECTOR DE LA FORMACION PROFESIONAL CONTINUA

Comunitarias

Boletín EUROTECNET (Comisión de las Comunidades Europeas) (Bruselas)
CEDEFOP Document (Berlín)
CEDEFOP Flash (Berlín)
CEDEFOP News (Berlín)
CEDEFOP Panorama (Berlín)
Education & Training (Task Force de la CEE) (Bruselas)
FORCE Actualités (Bruselas)
Formación Profesional, CEDEFOP (Berlín)

España

Boletín de AEDIPE
Capital Humano
Coyuntura económica
Cuadernos de acción social
Cuaderns de competitivitat
Cuadernos de trabajo
Economía y sociedad
Force España
Formación Profesional
Herramientas
In Company
Profesiones y empresas
Relaciones laborales
Revista de AFYDE
Revista de Treball
Taleia. Revista del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya

Francia

Actualité de la formation permanente (París)
 Bulletin de liaison de la formation professionnelle (París-La-Defense)
 Education Permanente (París)
 Emploi et Formation (París)
 Etudes et experimentations en formation continue (París)
 Flash formation continue (Grenoble)
 Formation developpement (Noisy-le-Grand)
 Formation emploi (París)
 Inffo flash (París-La-Defense)

Alemania

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (Bielefeld) idiomas: alemán y francés
 Beschaeftigungsobservatorium (Massnahmen) idiomas: alemán e inglés
 Der Arbeitgeber (Cologne)
 Grundlagen der Weiterbildung (Neuwied) idiomas: alemán y francés
 Mitteilung aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Stuttgart)
 Wirtschaft & Weiterbildung (Offenbach) idiomas: alemán y francés

Italia

Istruzione tecnica e professionale (Roma) idiomas: italiano y francés
 Osservatorio Isfol (Roma) idiomas: italiano y francés
 Professionalita (Brescia) idiomas: italiano y francés
 Spazio Impresa (Roma) idiomas: italiano y francés

Reino Unido

Education and Training (Londres)
 Internacional journal of liefelong education (Londres)
 Journal of Further & Higher Education (Londres)
 Transition (Londres)
 Pickup in progress (Londres)

4. ORGANISMOS, ASOCIACIONES Y PROGRAMAS RELACIONADOS CON LA FORMACION PROFESIONAL CONTINUA

Comunitarios

CEDEFOP (Centro Europeo para el desarrollo de la Formación Profesional)
EUROFORM (Nuevas cualificaciones, nuevas competencias y nuevas oportunidades de trabajo)
EUROTECNET (Red Tecnológica Europea)
FORCE (Programa para el desarrollo de la Formación Continua en Europa)
FUNDACION EUROPEA DE FORMACION

España

AFYDE (Asociación para la formación y desarrollo de la empresa)
AEDIPE (Asociación de Directores de Personal)
Centro de Documentación Europea
Fondo Formación
FORCEM (Formación Continua en la Empresa)
INCANOP (Instituto Catalán de Nuevas Profesiones)
INEM (Instituto Nacional de Empleo)
Patronato Catalán Pro-Europa

Francia

AFPA (Asociación Nacional para la Formación Profesional de Adultos)
ASFO (Asociación de formación de grupos profesionales)
CADRIF (Centro de animación de recursos de información sobre la Formación)
CAFOC (Centros académicos de Formación Continua)
CNAM (Conservatorio Nacional de Artes y Oficios)
DAFCO (Delegación académica de la Formación Continua)
FPPSE (Formación Profesional, Promoción social y Empleo)
GARF (Agrupación de Responsables de Formación)
GRETA (Agrupación de entidades para la Formación Continua)
INFFO (Centro para el desarrollo de la Información sobre la Formación Continua)
Cámaras de Comercio, Oficios y Agricultura

Alemania

BA (Institución Federal del Trabajo)
BDA (Confederación de los Sindicatos Patronales Alemanes)
BIBB (Institución Federal para la Formación Profesional)
Cámara de Industria y Comercio

Italia

Cámara de Comercio de Milán
Confederación Italiana de Pequeña y Mediana Industria
DIOIKEMA (Centro para la Educación y las Formaciones)
FORMEZ (Centro de Formación y de Estudios)
ISFOL (Instituto para el desarrollo de la Formación Profesional de los Trabajadores)
Organismo Nacional para la Formación Profesional

Reino Unido

DES (Departamento de Educación y Ciencia)
EMPLOYMENT TRAINING (Formación para el empleo)
FURTHER EDUCATION COUNCIL (Consejo para la Educación Compensatoria)
PICKUP (Programa de actualización Profesional , Industrial y Comercial)
TEC (Consejos de Formación y Empresa)
THE LEAD BODY (Consejo de Nuevas Profesiones)
YTS (Programa de Formación para Jóvenes)

5. GUIA LEGISLATIVA DE LA EDUCACION GENERAL, FORMACION PROFESIONAL INICIAL Y FORMACION CONTINUA: RECURSOS HUMANOS. ESPAÑA (E), FRANCIA (F), ALEMANYA (D), REINO UNIDO (UK), ESTADOS UNIDOS DE AMERICA (US) Y COMUNIDAD EUROPEA (CE)

(En Echeverría, B. 1993)

1.989 I.-Resolución del Consejo (89/C 148/01, 05.05.1.989), relativa a la Formación Profesional Continua (DO C/148, 15.06.89) (COM [90] 188 final, 26.04.1990)

Tras considerar, que las políticas de empleo, trabajo y formación deben estar estrechamente ligadas, que la Formación Profesional ha de responder a las necesidades de los trabajadores, de las empresas, de la economía en general y del gran mercado en particular y que la Formación Profesional Continua (FPC) juega un papel esencial en la estrategia del Mercado Interior [1993, LXVIII, 5], asigna a ésta última las funciones de:

- *Adaptación permanente* a la evolución de las profesiones y a la configuración de los empleos, así como a la mejora de competencias y cualificaciones.
- *Promoción social* de los trabajadores, para permitirles superarse en sus cualificaciones profesionales y mejorar su situación.
- *Prevención* de las posibles consecuencias negativas del Mercado Interior y superación de las dificultades a las cuales han de hacer frente los sectores y empresas en reestructuración económica o tecnológica.
- *Integración* de parados, especialmente los de larga duración.

De acuerdo a las mismas, el Consejo invita a los Estados miembros a tomar una serie de medidas - dieciséis en total - entre las cuales cabe resaltar:

- a) Mejorar la integración de las políticas de FPC en las estrategias de desarrollo de las empresas y sectores, para intensificar su nivel de competitividad, así como conexas con las políticas locales, regionales y nacionales de gestión del empleo y con las acciones de desarrollo socio-económico de las zonas en declive, al mismo tiempo que en éstas se mejoran las infraestructuras de formación (1ª, 2ª, 3ª, 11ª).
- b) Intensificar la interacción entre la Formación Profesional Inicial y la FPC y asegurar que ésta última conduzca a cualificaciones reconocibles por los empleadores y el mercado de trabajo (4ª).
- c) Desarrollar formas específicas de formación en alternancia y asegurar un justo equilibrio entre las acciones llevadas a cabo en la empresa y fuera de ella (5ª).
- d) Aumentar las medidas tendentes a que los trabajadores o desempleados puedan adaptarse a las consecuencias de los cambios tecnológicos y reestructuraciones sectoriales del empleo y de las cualificaciones, con vistas a explotar todo el potencial derivado de la innovación tecnológica e industrial (7ª, 8ª).
- e) Mejorar las capacidades de dirección, gestión e innovación de los directivos y de los cuadros medios de las pequeñas empresas, así como la cualificación de sus trabajadores, a través de programas formativos a realizar dentro o fuera de ellas (10ª, 12ª).

f) Acrecentar el diálogo entre los interlocutores sociales, para favorecer la puesta en práctica de correctas medidas de FPC (16^a).

g) Repartir de manera equitativa los costos derivados de la FPC (9^a).

Al mismo tiempo el Consejo invita a la Comisión a proponer en el menor tiempo posible un programa de acción relativo a la FPC [1990, LVI, 5] en torno a siete grandes aspectos, teniendo en cuenta las posibilidades que ofrecen los Fondos estructurales [1988, XLV, 6]), especialmente el FSE [1983, XXIX, 8], así como programas del tipo EUROTECNET [1983, XXVIII, 6], COMETT [1986, XXXVIII, 3], DELTA [1988, XLVI, 8], etc.

CE 2.-Adopción por parte de la Comisión (26.04.1989) y Comunicación al Consejo (02.06.1989) sobre "Educación y formación en la Comunidad Europea.: Directrices a medio plazo 1989-1992" (COM [89] 236 final)

Refleja la necesidad de desarrollar los recursos humanos, sobre todo a nivel transnacional y europeo, promoviendo la constitución de redes y asociaciones de todo tipo. Se pretende con ello que la educación y la formación dejen de ser parcelas de marcado carácter nacional o regional y que adquieran la impronta europea.

Define a respecto siete líneas directrices para los años 1989-1992:

- 1) Libre circulación de trabajadores: Las cualificaciones;
- 2) Formación Profesional Inicial y Continua.
- 3) ERASMUS y desarrollo de la enseñanza universitaria incluyendo la creación de cátedras universitarias cofinanciadas por la acción Jean Monnet (Proyecto 89 DO C308, 07.12.89).
- 4) La educación y la formación frente al cambio tecnológico, incluido el programa COMETT [1986, XXXVIII, 3].
- 5) Mejora de la calidad de los sistemas educativos por vía de la cooperación.
- 6) Enseñanza de lenguas y comunicación intercultural.
- 7) Promoción de intercambio de jóvenes.

CE 3.-Conclusiones del Consejo y de los Ministros de Educación, reunidos en Consejo (06.10.1989) sobre la Cooperación y la Política comunitaria en materia de Educación en la perspectiva de 1.993.

Fijan para los cinco años siguientes cinco grandes objetivos para la Europa :

- 1) *Pluricultural*: Desarrollo de la dimensión europea de la educación y la formación, promoción de la enseñanza de las lenguas.....
- 2) *De la movilidad*: Desarrollo de los sistemas de reconocimiento de diplomas y correspondencia de cualificaciones, intercambio de jóvenes, procedimientos que permitan a los enseñantes ejercer su tarea temporalmente en otros Estados miembros.
- 3) *De la formación para todos*: Lucha contra el fracaso escolar, reducción de las disparidades regionales, formación adaptada a jóvenes desfavorecidos, igualdad de acceso a una educación de calidad...

4) *De las competencias*: Mejora de la formación de base, adaptación de la formación de los jóvenes a las evoluciones económicas, tecnológicas, sociales y culturales, desarrollo especial de la formación técnica-profesional y de la enseñanza superior, adaptación de los contenidos y métodos a los cambios tecnológicos, mejora de la formación inicial y continua de los profesionales de la educación.

5) *Abierta al mundo*: Reforzamiento de la colaboración con otros Estados y organizaciones internacionales.

④ *4.-Conclusiones del Consejo y de los Ministros de Educación, reunidos en Consejo (14.12.1989) para tratar el tema de la Enseñanza y la Formación Inicial en el ámbito Técnico y Profesional (DO C27 06.02.1990).*

Dada la importancia asignada al mismo, el Consejo pidió a la Comisión que definiese las modalidades de aplicación de una política de cooperación en este ámbito, referida a distintos públicos o instituciones: jóvenes, profesores, formadores, responsables educativos de centros de formación, interlocutores sociales, etc.

A juicio del Consejo, la información sobre el funcionamiento de los distintos sistemas educativos, la correspondencia de cualificaciones y el reconocimiento mutuo de los diplomas profesionales, posibilitará a los agentes de la formación desempeñar plenamente su función.

④ *5.-Creación de la "Task Force" Recursos Humanos, Educación, Formación y Juventud (TFRH).*

Queda diferenciada de la Dirección General V, dedicada ésta última a temas de empleo, asuntos sociales y, con anterioridad a esta medida, a temas de educación.

Esta institución independiente, fue creada para abordar las dificultades derivadas del Mercado Interior [1993, LXVIII, 5], por medio de sus cinco unidades:

- 1) *Cooperación educativa y asuntos juveniles*: Programas "Juventud con Europa" [1984, XXX, 4], ERASMUS [1986, XXXVIII, 2], LINGUA, etc.
- 2) *Cooperación Universidad - Empresa*: COMETT [1986, XXXVIII, 3].
- 3) *Educación y formación para las nuevas tecnologías*: EUROTECNET [1983, XXVIII, 6].
- 4) *Formación Inicial y Continua, cualificaciones profesionales*: PETRA [1988, XLV, 7], FORCE [1990, LVI, 5].
- 5) *Planificación y coordinación con otras políticas europeas.*

Fue creada para jugar un papel esencial en los ámbitos de: a) Las consecuencias de las políticas comunitarias de educación y formación, especialmente en lo referido a las necesidades de cualificaciones en los sectores económicos afectados por el mercado interior; b) La promoción de todas las medidas tendentes a eliminar los obstáculos al mutuo reconocimiento de las cualificaciones, en cualquier nivel de formación; c) El seguimiento de las políticas de Formación Profesional de los Estados miembros; d) El refuerzo de la cooperación con otras instituciones no comunitarias, sobre todo con el Consejo de Europa y UNESCO, en lo referido a recursos humanos (L. Anastopoulos 1.989).

1.990 1. *Ley Orgánica 1/1990 de 03.10.1990 de Ordenación General del Sistema Educativo (BOE 238, 04.10.1990)*

Artículo 1

1. El sistema educativo español, configurado de acuerdo con los principios y valores de la Constitución, y asentado en el respeto a los derechos y libertades reconocidos en ella y en la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, Reguladora del Derecho a la Educación, se orientará a la consecución de los siguientes fines previstos en dicha ley:

- a) El pleno desarrollo de la personalidad del alumno.
- b) La formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.
- c) La adquisición de hábitos intelectuales y técnicas de trabajo, así como de conocimientos científicos, técnicos, humanísticos, históricos y estéticos.
- d) La capacitación para el ejercicio de actividades profesionales.
- e) La formación en el respeto de la pluralidad lingüística y cultural de España.
- f) La preparación para participar activamente en la vida social y cultural.
- g) La formación para la paz, la cooperación y la solidaridad entre los pueblos.

(...)

Artículo 3

1. El sistema educativo comprenderá enseñanzas de régimen general y enseñanzas de régimen especial.

2. Las enseñanzas de régimen general se ordenarán de la siguiente forma:

- a) Educación infantil.
- b) Educación primaria.
- c) Educación secundaria, que comprenderá la educación secundaria obligatoria, el bachillerato y la formación profesional de grado medio.
- d) Formación profesional de grado superior.
- e) Educación universitaria.

3. Son enseñanzas de régimen especial las siguientes:

- a) Las enseñanzas artísticas.
- b) Las enseñanzas de idiomas.

4. El Gobierno, previa consulta a las Comunidades Autónomas, podrá establecer nuevas enseñanzas de régimen especial si así lo aconsejan la evolución de la demanda social o las necesidades educativas.

5. Las enseñanzas recogidas en los apartados anteriores se adecuarán a las características de los alumnos con necesidades especiales.

6. Para garantizar el derecho a la educación de quienes no puedan asistir de modo regular a un centro docente, se desarrollará una oferta adecuada de educación a distancia.

7. Tanto las enseñanzas de régimen general como las de régimen especial se regularán por lo dispuesto en esta ley, salvo la educación universitaria, que se regirá por sus normas específicas.

Artículo 30

1. La formación profesional comprenderá el conjunto de enseñanzas que, dentro del sistema educativo y reguladas en esta ley, capaciten para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. Incluirá también aquellas otras acciones que, dirigidas a la formación continua en las empresas y a la inserción y reinserción laboral de los trabajadores, se desarrollen en la formación profesional ocupacional que se regulará por su normativa específica. Las Administraciones públicas garantizarán la coordinación de ambas ofertas de formación profesional.

2. La formación profesional, en el ámbito del sistema educativo, tiene como finalidad la preparación de los alumnos para la actividad en un campo profesional, proporcionándoles una formación polivalente que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida. Incluirá tanto la formación profesional de base como la formación profesional específica de grado medio y de grado superior.

3. En la educación secundaria obligatoria y en el bachillerato, todos los alumnos recibirán una formación básica de carácter profesional.

4. La formación profesional específica comprenderá un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable, constituidos por áreas de conocimiento teórico-prácticas en función de los diversos campos profesionales. Los ciclos formativos se corresponderán con el grado medio y grado superior a que se refiere el apartado 2 de este artículo.

5. La formación profesional específica facilitará la incorporación de los jóvenes a la vida activa, contribuirá a la formación permanente de los ciudadanos y atenderá a las demandas de cualificación del sistema productivo.

Artículo 31

1. Podrán cursar la formación profesional específica de grado medio quienes se hallen en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria.

2. Para el acceso a la formación profesional específica de grado superior será necesario estar en posesión del título de Bachiller.

3. Además de la titulación establecida para el acceso a la formación profesional de grado superior, se podrá incorporar en los correspondientes currículos de este grado la obligación de haber cursado determinadas materias del bachillerato en concordancia con los estudios profesionales a los que se quiere acceder.

4. Para quienes hayan cursado la formación profesional específica de grado medio y quieran proseguir sus estudios, se establecerán las oportunas convalidaciones entre las enseñanzas cursadas y las de bachillerato.

Artículo 32

1. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, será posible acceder a la formación profesional específica sin cumplir los requisitos académicos establecidos, siempre que, a través de una prueba regulada por las Administraciones educativas, el aspirante demuestre tener la preparación suficiente para cursar con aprovechamiento estas enseñanzas. Para acceder por esta vía a ciclos formativos de grado superior se requiera tener cumplidos los veinte años de edad.

2. La prueba a que se refiere el apartado anterior deberá acreditar:

a) Para la formación profesional específica de grado medio, los conocimientos y habilidades suficientes para cursar con aprovechamiento dichas enseñanzas.

b) Para la formación profesional específica de grado superior, la madurez de relación con los objetivos del bachillerato y sus capacidades referentes al campo profesional de que se trate. De esta última parte podrán quedar exentos quienes acrediten una experiencia laboral que se corresponda con los estudios profesionales que se desee cursar.

Artículo 33

1. Para impartir la formación profesional específica se exigirán los mismos requisitos de titulación que para la educación secundaria. En determinadas áreas o materias, se considerarán otras titulaciones relacionadas con ellas. Para el profesorado de tales áreas o materias podrá adaptarse en duración y contenidos el curso a que se refiere el artículo 24.2 de esta ley.

2. Para determinadas áreas o materias se podrá contratar, como profesores especialistas, atendiendo a su cualificación y a las necesidades del sistema, a profesionales que desarrollen su actividad en el ámbito laboral. En los centros públicos, las Administraciones educativas podrán establecer, con estos profesionales, contratos de carácter temporal y en régimen de derecho administrativo.

3. El profesorado a que se refiere el apartado anterior podrá impartir excepcionalmente enseñanza en el bachillerato, en materias optativas relacionadas con su experiencia profesional, en las condiciones que se establezcan.

Artículo 34

1. En el diseño y planificación de la formación profesional específica se fomentará la participación de los agentes sociales. Su programación tendrá en cuenta el entorno socioeconómico de los centros docentes en que vayan a impartirse, así como las necesidades y posibilidades de desarrollo de éste.

2. El currículo de las enseñanzas de formación profesional específica incluirá una fase de formación práctica en los centros de trabajo, de la cual podrán quedar total o parcialmente exentos quienes hayan acreditado la experiencia profesional según se establece en el apartado b) del artículo 32.2 de esta ley. Con este fin, las Administraciones educativas arbitrarán los medios necesarios para incorporar las empresas e instituciones al desarrollo de estas enseñanzas.

3. La metodología didáctica de la formación profesional específica promoverá la integración de contenidos científicos, tecnológicos y organizativos. Asimismo, favorecerá en el alumno la capacidad para aprender por sí mismo y para trabajar en equipo.

4. Los estudios profesionales regulados en la presente ley podrán realizarse en los centros ordinarios y en centros docentes específicos, siempre que reúnan los requisitos mínimos que se establezcan, y que se refirieran a titulación académica del profesorado, relación numérica alumno-profesor e instalaciones docentes.

Artículo 35

1. El Gobierno, previa consulta a las Comunidades Autónomas, establecerá los títulos correspondientes a los estudios de formación profesional, así como las enseñanzas mínimas de cada uno de ellos. Dichas enseñanzas mínimas permitirán la adecuación de estos estudios a las características socioeconómicas de las diferentes Comunidades Autónomas.

2. Los alumnos que superen las enseñanzas de formación profesional específica de grado medio y de grado superior recibirán, respectivamente, el título de Técnico y Técnico Superior de la correspondiente profesión.

3. El título de Técnico, en el caso de alumnos que hayan cursado la formación profesional específica de grado medio según lo dispuesto en el artículo 32.1, permitirá el acceso directo a las modalidades de bachillerato que se determinen, teniendo en cuenta su relación con los estudios de formación profesional correspondiente.

4. El título de Técnico Superior permitirá el acceso directo a los estudios universitarios que se determinen, teniendo en cuenta su relación con los estudios de formación profesional correspondiente.

Artículo 53

1. Las Administraciones educativas promoverán medidas tendientes a ofrecer a todos los ciudadanos la oportunidad de acceder a los niveles o grados de las enseñanzas no obligatorias reguladas en la presente ley.

2. Las personas adultas podrán cursar el bachillerato y la formación profesional específica en los centros docentes ordinarios siempre que tengan la titulación requerida. No obstante, podrán disponer para dichos estudios de una oferta específica y de una organización adecuada a sus características.

3. Las Administraciones competentes ampliarán la oferta pública de educación a distancia con el fin de dar una respuesta adecuada a la formación permanente de las personas adultas.

4. Las Administraciones educativas, en las condiciones que al efecto se establezcan, organizarán pruebas para que los adultos mayores de veintitrés años puedan obtener directamente el título de Bachiller. Igualmente se organizarán pruebas para obtención de los títulos de Formación Profesional en las condiciones y en los casos que se determinen.

5. Los mayores de veinticinco años de edad podrán ingresar directamente en la Universidad, sin necesidad de titulación alguna, mediante la superación de una prueba específica.

E 2.- *Real Decreto 1618/1990 (14.12.1990), que regula de nuevo el "Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional" (Plan FIP)*

Ultimo ajuste de este Plan [1985, XXXI, 1; 1988, XLII, 2], pendiente de derogación [1992, LXIII, 2], pero que en este año trató de adaptar sus bases al nuevo marco de la LOGSE [1990, LI, 1], a las nuevas orientaciones de gestión del Fondo Social Europeo [1988, XLV, 6] y a la Decisión de la Comunidad sobre Correspondencia de Cualificaciones de Formación Profesional [1985, XXXIII, 1].

Pone su mayor énfasis en:

- a) La formación de los formadores;
- b) La ampliación y potenciación de determinados programas de inserción profesional de los jóvenes parados de larga duración y de las mujeres en ocupaciones que se hallan subrepresentadas;
- c) La formación continua de los trabajadores en las empresas, incentivando la participación de las PYMEs, que primen la constitución y/o equipamiento de Centros de Formación Profesional mancomunados;
- d) El aumento en la duración media de los cursos, incorporando módulos específicos de nuevas tecnologías;
- e) El aumento de las cuantías de las becas y ayudas económicas de las que puedan beneficiarse los alumnos en determinados supuestos;
- f) La potenciación de la colaboración de los interlocutores sociales en la gestión y control del Plan.

E 3.- *Orden 21.06.1990 por la que se crean las Comisiones Provinciales de Formación Profesional Reglada.*

Se tratan de órganos colegiados, dependientes de la Dirección Provincial del MEC, que tienen como misión: realizar el análisis global de las necesidades de Formación Profesional; ser marco de participación de los agentes sociales, instituciones locales y otras entidades; ser cauce de cooperación entre las empresas y los centros educativos; acercar a niveles de decisión provincial las directrices emanadas del Consejo General de la Formación Profesional [1987, XXXIX, 1].

Creadas para las 27 provincias gestionadas por el MEC, sus funciones son:

- a) Proponer las medidas necesarias para adecuar la oferta de Formación Profesional a las necesidades productivas y a la demanda del mercado de trabajo;
- b) Proponer el mapa formativo de la zona, mediante la identificación de las familias profesionales y los nuevos ciclos formativos de grado medio y superior necesarios [1990, LI, 1], a través del estudio y análisis del propio entorno productivo, a la luz de informes sectoriales y de las disponibilidades de recursos;
- c) Emitir informes sobre las posibilidades formativas existentes en las empresas y realizar el seguimiento y evaluación de las estancias formativas de los alumnos en las mismas;
- d) Elaborar propuestas de redefinición de la oferta de Formación Profesional, las ramas y especialidades que deben actualizarse y las nuevas profesiones que deben crearse;
- e) Informar, con carácter preceptivo, sobre la definición, modificación o supresión de la oferta de formación profesional específica de la demarcación;
- f) Proponer la planificación de las acciones que deben desarrollarse en las empresas y otras entidades o instituciones en relación con la formación del profesorado.

F 4.-Ley 90-579 de 04.07.1990 relativa al Reconocimiento del derecho de cualificación de los trabajadores y al control y desarrollo de la Formación Profesional Continua.

Instaura el "crédito-formación", por el que todo trabajador puede ejercer el derecho a la cualificación reconocida en esta ley, extendiendo a los asalariados y adultos desprovistos de cualificación los "créditos-formación individualizados"(CIF), instaurados en 1.989, como sistema de organización de las acciones destinadas a los jóvenes egresados del sistema escolar sin cualificación. Este crédito da derecho al "balance de competencias" y a la elaboración de un proyecto personalizado para el itinerario de formación adoptado.

El balance "es una prestación que tiene por objeto:

- a) Descubrir y valorar las capacidades anteriores de las personas, que provienen de sus formaciones anteriores, de sus experiencias profesionales o de su vida personal y social;
- b) Verificar y evaluar sus competencias a través de medios apropiados;
- c) Ofrecer a la persona un conjunto de información, resultante del *balance*" (AFPA 1.992, p.36).

Al mismo tiempo, la Ley amplía y refuerza el control administrativo y financiero de la Formación Profesional Continua, con el fin de potenciar su calidad con medidas como : a) Acuerdo a través del contrato de formación profesional entre el responsable de la misma y el particular, que a título individual desee seguir un proceso de formación a su cargo; b) Obligación de informar a todos los participantes en el curso de los posibles cambios producidos en los contenidos; c) Establecimiento de un reglamento interior en todos los centros de formación, sea cual sea su estatuto; d) La publicidad debe precisar los métodos pedagógicos utilizados, la calidad de los enseñantes, las tarifas y las modalidades de reglamento.

La Ley contempla además la creación de un dispositivo de evaluación de la oferta formativa, tanto a nivel regional como nacional y de un procedimiento de habilitación de los programas de formación.

- ⑤ *5.-Decisión del Consejo de Educación (31.05.1990) relativa a la Formación Profesional Continua (FPC) [1989, LXVIII, 1]. a través del programa FORCE - 1.991/1.994-, ante la perspectiva del Mercado Interior [1993, LXVIII, 5].*

Los objetivos principales del programa son:

- 1) Fomentar la inversión en FPC;
- 2) Promover la difusión y demostración de buenas prácticas de FPC;
- 3) Impulsar innovaciones en la gestión, metodología y equipos de la FPC;
- 4) Asumir las consecuencias derivadas del Mercado Interior;
- 5) Contribuir a una mayor eficacia de los dispositivos de formación.

El programa, de acuerdo al principio de subsidiariedad, contempla por una parte un cuadro común de líneas directrices que los poderes públicos de los Estados miembros han de promover y por la otra una serie de medidas transnacionales como son:

- a) La creación de una red europea de acciones transnacionales innovadoras;
- b) Programa de intercambios destinados a promover la difusión de innovaciones;
- c) Tareas preparatorias para el diseño y desarrollo de proyectos transnacionales;
- d) Encuestas sectoriales sobre los planes de FPC;
- e) Intercambio de datos comparables y encuesta específica sobre la FPC;
- f) Análisis de la política contractual en materia de FPC y difusión de los acuerdos innovadores y de buenas prácticas;
- g) Análisis de la evolución de las necesidades de cualificación.

- ⑥ *6.-Iniciativas Comunitarias en favor del desarrollo de los recursos Humanos (SEC [88] 1570 final, 08.08.90) en el marco de la reforma de los Fondos Estructurales [1988, XLV, 6].*

Con la aprobación del Parlamento, Comité Económico y Social y Comité del Fondo Social Europeo, la Comisión aprobó el 18.12.1990 el texto de las siguientes iniciativas, dentro de las cuales sólo se reseñan los programas directa o indirectamente relacionados con la Formación Profesional:

• **EUROFORM**, tendente a fomentar nuevas cualificaciones profesionales, nuevas competencias y nuevas oportunidades de empleo ante del Mercado Unico, mediante la conjunción de programas anteriores: EUROTECNEC [1983, XXVIII, 6]. FORCE [1990, LVI, 4], junto al LEDA y ERGO.

Objetivos: a) Ofrecer una dimensión comunitaria a las iniciativas de formación profesional y de fomento de empleo; b) Favorecer la convergencia de las competencias profesionales, principalmente entre las regiones menos desarrolladas y fomentar la movilidad profesional y geográfica de los trabajadores.

• **NOW**, tendente a contribuir a la igualdad de oportunidades de las mujeres en materia de empleo y Formación Profesional. [1984, XXI,7; 1986 XXXIX,4].

Objetivos: a) Contribuir a la revalorización y al fomento de las cualificaciones de la mujer; b) Contribuir a la reinserción de las mujeres en el mercado regular de trabajo.

Junto a los programas ILE, GUARDERIAS y "3ª Acción de Igualdad de oportunidades", cabe resaltar el IRIS -1989/1992- (Recomendación del Consejo 24.11.1987), dirigido a estimular, fomentar y mejorar los programas de formación profesional, a través de la divulgación de información sobre los mismos (Guías, boletines, bases de datos, correo electrónico) y el desarrollo y evaluación de programas de formación, adaptados a las necesidades de la mujer.

• *HORIZON*, tendente a mejorar el acceso al mercado de trabajo de minusválidos y grupos desfavorecidos.

Objetivos: a) En el caso de los minusválidos: Mejorar las condiciones de acceso al mercado de trabajo y la competitividad de los mismos; b) En el caso de los desfavorecidos: Reforzar las capacidades locales de acción y establecer una red de intercambio de experiencias a nivel comunitario.

Junto a los programas HANDYNET y POBREZA III, cabe resaltar el HELIOS -1988/1991- (Decisión del Consejo 18.04.1988) y 1992-1996 (DO C293, 12.11.1991), dirigido a favorecer la formación, readaptación e integración socio-económica de los minusválidos, por medio de la creación de una red comunitaria de centros y experiencias de formación o readaptación profesional y de subvenciones a programas de cooperación europea entre organizaciones no gubernamentales de ayuda a minusválidos

ⒸE 7.-*Decisión del Consejo de Asuntos Sociales (5986/90, 07.05.1990) aprobando el Programa de Movilidad Transeuropea en materia de Estudios Universitarios (TEMPUS: Trans-European Mobility for University Studies)*

Fija inicialmente una duración de cinco años y lo contempla en línea con programas como LINGUA, ERASMUS [1986, XXXVIII, 2], COMETT [1986, XXXVIII, 3] y como parte del Programa PHARE (Pologne Hongrie Aide à la Réconstruction Economique), aprobado el 18.12.1989 y ampliado el 04.07.1990 a Bulgaria y las antiguas República Democrática Alemana, Checoslovaquia y Yugoslavia.

Los objetivos del mismo establecidos en el artículo cuarto son:

- 1) Facilitar la coordinación de la prestación de asistencia a los países destinatarios en el ámbito del intercambio y de la movilidad, y en especial de estudiantes y universitarios;
- 2) Contribuir a la mejora de la formación en los países destinatarios y estimular su cooperación con los países de la Comunidad Europea;
- 3) Incrementar las oportunidades de enseñanza y aprendizaje de las lenguas utilizadas en la Comunidad Europea, incluidas en el programa LINGUA y viceversa;
- 4) Permitir a los estudiantes de los países de Europa central y oriental realizar un período específico de estudio en las universidades de la Comunidad Europea o bien efectuar prácticas en empresas de sus Estados miembros;
- 5) Permitir a los estudiantes de la Comunidad Europea realizar períodos de estudio o de prácticas en los países destinatarios del programa;
- 6) Fomentar una mayor movilidad e intercambios de personal docente y profesores de formación, como parte del proceso de cooperación.

El núcleo del programa TEMPUS es el desarrollo de Proyectos Europeos Conjuntos (PEC), basados en la participación de al menos una universidad de un país destinatario y organizaciones asociadas (de las cuales una como mínimo debe ser una universidad) de al menos dos Estados miembros de la Comunidad Europea. Los proyectos pueden referirse a diversas acciones: Cooperación en el campo de la educación/formación, desarrollo estructural de enseñanza superior, acciones sectoriales específicas y becas de movilidad para profesores y alumnos.

En el mismo Consejo se propuso la creación de la *Fundación Europea de Formación* (Rgto 1360/90, 07.05.1990) con el fin de prestar asistencia a los países destinatarios

en el ámbito de la Formación Profesional, básica y permanente y I: formación en materia de gestión en torno a los objetivos de:

- 1) Ayudarles a definir sus necesidades y prioridades de formación;
- 2) Operar como centro de coordinación entre las necesidades identificadas y las ofertas bilaterales de asistencia del grupo de los 24 (G 24);
- 3) Identificar las necesidades no cubiertas por estas ofertas, para organizar proyectos específicos financiados, bien por las contribuciones de uno o varios países y la Fundación o bien por iniciativa propia de ésta.

Ⓢ 8.-*Resolución sobre los programas comunitarios de educación y formación del Parlamento Europeo* (16.02.1990).

Esta se lamenta de la falta de igualdad de oportunidades para los jóvenes en este ámbito, poniendo en evidencia que los programas comunitarios se aplican esencialmente a estudiantes universitarios y no prestan la suficiente atención a los alumnos jóvenes de Formación Profesional, que, sin embargo, son los más numerosos (DO C68 19.03.90).

Ⓢ 9.-*“Memorandum sobre la racionalización y la cooperación de programas de formación profesional a nivel Comunitario”*, adoptado por la Comisión el 21.08.1990.

Con él se pretende reagrupar este tipo de programas en tres grandes ámbitos -Formación Inicial, Enseñanza Superior, Formación Continua-, racionalizar la cooperación entre los Estados miembros y propiciar más sinergia en la gestión operacional de los programas.

Ⓢ 10.-*Carta Social de los Derechos Fundamentales de los trabajadores*.

Adoptada en el Consejo Europeo de Estrasburgo (09.12.1.990) por los Jefes de Estado y de Gobierno, declara que:

“Al final de la escolaridad obligatoria, los jóvenes deberán poder beneficiarse de una formación profesional inicial de duración suficiente que les permita adaptarse a las exigencias de su vida profesional futura; para los trabajadores jóvenes dicha formación debería realizarse durante la jornada de trabajo”.

“Todo trabajador de la Comunidad Europea debe poder tener acceso a la Formación Profesional y poder beneficiarse de la misma a lo largo de su vida activa. En las condiciones de acceso a dicha formación no podrá darse ninguna discriminación basada en la nacionalidad.

Las autoridades públicas competentes, las empresas o los interlocutores sociales, cada uno en el ámbito de su competencia, deberían establecer los mecanismos de formación continua y permanente que permitan a toda persona reciclarse, en particular, mediante permisos de formación, perfeccionarse y adquirir nuevos conocimientos, teniendo en cuenta, particularmente, la evolución técnica”.

La misma solicita a la Comisión que para 1.991 presente proposiciones para la actualización de los principios generales de la política común de Formación Profesional en la Comunidad Europea [1963, III, 5].

1.991 I.- *Real Decreto 1004/1991 (14.06.1991) por el que se establecen los requisitos mínimos de los centros que imparten enseñanzas de régimen general no universitarias.*

(E)

Tras las disposiciones de carácter general (Título I) y las relativas a los centros de Educación Infantil (Título II) y Primaria (Título III) fija la de los Centros de Educación Secundaria Obligatoria y Bachilleratos (Título IV, Cap.I) y a continuación la de los de Formación Profesional de Grado Medio (Capítulo II), para finalmente establecer los requisitos de los centros ordinarios de Formación Profesional de Grado Superior (Título V).

(E)

2.-*R.D. 1577/1991 de 18.10.1991 (BOE 08.11.1991) de traspaso de la gestión de la Formación Ocupacional del Estado a la Generalitat de Catalunya.*

Las principales funciones transferidas, con un costo de funcionamiento de 1.065 millones de pesetas y el traspaso de 210 profesionales (ILE 1.992, p.10) son:

- a) La ejecución del Plan de Formación e Inserción Profesional [1990, LIV, 2], que comprende la programación, organización, gestión, control administrativo e inspección técnica de las acciones formativas;
- b) Establecimiento de contratos-programas dentro de Cataluña;
- c) Homologación de centros colaboradores;
- d) Selección de alumnos, en coordinación con el INEM;
- e) La titularidad de seis centros de Formación Profesional Ocupacional de títulos o certificados de profesionalidad;
- f) La elaboración de programas de inversiones, gestión del Registro de Centros y Entidades colaboradoras.

(F)

3.-*Ley 91-1405 de 31.12.1991 sobre la Formación profesional y el empleo.*

Precedida del Acuerdo Nacional Interprofesional (03.07.1991) relativo a la formación y al perfeccionamiento profesional y votada en un momento de ralentización económica, pretende imprimir mayor eficacia a las políticas de empleo y formación, a través de cuatro grandes modificaciones de las leyes anteriores [1971, XI, 1; 1.984, XXX, 2; 1990, LV,4], que asignan a los agentes sociales mayores responsabilidades sobre la Formación Profesional:

1) *Participación financiera de las empresas:* Aumenta las tasas destinadas a la formación, que en las empresas grandes pasa de ser 1.2% de la masa salarial bruta, al 1.4% para 1.992 y 1.5% para 1.993 y además para las empresas de menos de diez asalariados y para los trabajadores independientes, incluidos los profesionales liberales, las fija en el 0.15%.

2) *Medidas de inserción juvenil:* Contempla la creación de dos nuevos tipos de contrato laboral para jóvenes sin cualificación, cuya finalidad es ayudarles a elaborar un proyecto profesional, que conduzca a un empleo o a un proceso de formación que permita obtener una cualificación reconocida. Estos son:

2.1) *Contrato de orientación (CO):* Reemplaza a los cursillos de iniciación a la vida profesional y está dirigido a jóvenes de más de 21 años, no titulares de un diploma de enseñanza tecnológica o profesional, que no hayan acabado el 2º Ciclo de Enseñanza General. La duración del mismo es de 3 a 6 meses no renovables, que no puede substituirse por empleos temporales o permanentes en la empresa.

Comprende actividades de orientación profesional, cuya duración mínima es de 30 horas/mes, dedicadas a : a) Módulos de pre-formación general, a realizar en un organismo de formación interno o externo a la empresa; b) Módulos de Formación Profesional, conectados con la actividad ejercida por el joven, a realizar en un centro de formación externo o interno a la empresa; c) Balance de las competencias profesionales, realizado por un organismo externo a la empresa, de acuerdo a la voluntad del joven.

Durante el tiempo de este contrato, que el joven puede clausurar para ocuparse de otro empleo o seguir un proceso de formación, éste recibe una remuneración que varía según las edades entre el 30 % el 65% del Salario Medio Interprofesional de Crecimiento (SMIC). El empleador se beneficia de una exoneración de la cotización a la seguridad social.

2.2) *Contrato Local de Orientación (CLO)*: Reemplaza al contrato empleo-solidaridad y está dirigido a los jóvenes de más de 16 años que hayan acabado el 2º Ciclo de Enseñanza Secundaria General, tecnológica o profesional, sin obtener el diploma.

Se diferencia del anterior contrato en que se concierne con estructuras públicas o privadas sin afán de lucro y en que es el Estado y no las empresas quien financian parte de la remuneración y del conjunto de horas de orientación.

3) *Acceso de los asalariados a la formación*: Reconoce el derecho individual de éstos a la "licencia del balance de competencias" (Congé de bilan de compétences) [1990, LV, 4] y a las "formaciones cualificadoras fuera del tiempo del trabajo ("Co-investissement formation"):

3.1.) Tienen derecho a la "licencia" o permiso no superior a 24 horas -continuas o no- los trabajadores, que lleven cinco años en calidad de asalariado y doce al menos en la empresa, y deseen conocer el "balance" de sus competencias profesionales y personales, así como el de sus actitudes y motivaciones, para definir su proyecto profesional y en su caso el de formación. Las OPACIF ("Organisme Paritaire de gestion du Congé Individuel de Formation) corren a cargo de los gastos del "balance" y de la remuneración del trabajador. (CIBC 1.991)

3.2) A través del "co-investissement formation" el asalariado puede encuadrarse dentro de un plan de formación fuera de las horas de trabajo y sin estar remunerado. El período mínimo de formación es de 300 horas y debe estar reconocida su cualificación. A cambio, el empleador se compromete a reconocer los esfuerzos del asalariado, concediéndole prioridad a la hora de acceder a las funciones disponibles, acordes a la cualificación alcanzada.

4) *Modalidades de negociación y consulta sobre la formación*: Otras disposiciones de la Ley tratan del contenido de la negociación y precisan ciertas modalidades de consulta del comité de empresa.

UK 4.-Libros Blancos sobre "La enseñanza y la formación para el siglo XXI - Inglaterra y Gales- "Acceso y oportunidades: Una estrategia para la educación y la formación - Escocia-

(DES/DE/Welsh Office: "Education and Training for the 21st Century".CM 1536 London: HMSO 1.991; SCOTTISH OFFICE : "Access an Opportunity: A Strategy for Education and Training" Cm 1530 Edimburgo: HMSO 1.991).

Ambos abordan la problemática descrita por el "Financial Times" en los siguientes términos:

“ La educación y la formación profesional de los jóvenes entre dieciséis y dieciocho años se encuentra en un completo desorden... Hay un conflicto entre los intereses de los empresarios, que tienden a buscar resultados a corto plazo y las necesidades de los jóvenes, que se extienden más de cuarenta años hacia adelante. Resulta razonable esperar que los empresarios se preocupen de formar profesionalmente en relación con sus necesidades de trabajo; pero también se necesita una educación que vaya más lejos y ésta debería ser suministrada por los centros de enseñanza u otros proveedores, a expensas del dinero público como sucede con la educación a tiempo completo” (03.06.1992).

Las medidas propuestas enlazan con la Ley de Reforma de la Educación [1988, XLII, 3] y obedecen a que el Estado considera que habrá más probabilidades de que las instituciones adopten pautas de actuación más dinámicas, si dejan de ser controladas por las autoridades locales.

El primero de estos libros manifiesta la intención de retirar del control de las autoridades locales sobre los “Colleges of Further Education” (“Colleges” de enseñanza complementaria) y los “Sixth-form colleges” (Centros de enseñanza secundaria de 2º ciclo) y hacer de ellos organismos autónomos financiados por los nuevos “Further Education Funding Councils” (Consejos para la financiación de la enseñanza complementaria). El segundo adelanta que “Colleges of Further Education” deben constituirse en sociedades de carácter local, financiadas directamente por la “Scottish Office”.

CE 5.-Modificación del Programa de Acción para la Formación y la Preparación de los Jóvenes para la Vida Adulta y Profesional (PETRA)

El Consejo toma la decisión (91/387 de 22.07.1991) de prorrogar el programa tres años más, a partir del 1 de Enero de 1.992 (DO L214/69. 02.08.91), con el fin de apoyar y complementar las medidas del anterior [1988, XLV, 7]. Delimita más los posibles beneficiarios y define el tipo de formación a promocionar, al mismo tiempo que añade nuevos objetivos y actividades.

BENEFICIARIOS: El programa se destina a jóvenes menores de 28 años que: a) Siguen una Formación Profesional Inicial (FPI); b) Tengan un empleo o estén disponibles en el mercado de trabajo y posean una FPI o una experiencia profesional práctica; c) Hayan acabado la FPI y participen en una actividad de perfeccionamiento profesional con miras a completar dicha formación. (Art. 1.4).

Habida cuenta de las diferencias existentes entre los sistemas de los Estados miembros, se entiende por Formación Profesional Inicial (FPI):

“cualquier forma de formación profesional inicial no universitaria, incluida la enseñanza técnica y profesional y el aprendizaje que facilite el acceso de los jóvenes a una cualificación profesional reconocida por las autoridades competentes del Estado miembro en que se haya obtenido” (Art. 1.3).

OBJETIVOS: Asume los objetivos del anterior programa [1988, LXV, 7], a los que añade (Art. 1.2):

- Fomentar y apoyar la cooperación concreta y el desarrollo de asociaciones de formación a escala transnacional entre los organismos de formación, los medios profesionales y los responsables del desarrollo local y regional.

- Ofrecer a los jóvenes la posibilidad de beneficiarse de períodos de formación o de trabajo en prácticas en otros Estados miembros.
- Favorecer la cooperación comunitaria en el ámbito de la información y orientación profesionales.

ACTIVIDADES: Para alcanzar estos objetivos, la Comisión contribuye con:

- Apoyos a proyectos transnacionales de Formación Profesional: Estancias de formación o de trabajo en prácticas empresariales en otros Estados miembros, formación conjunta de formadores de Formación Profesional, organización y ejecución de programas.
- Ayudas destinadas a favorecer la información y orientación profesional, apoyando los métodos más eficaces de los sistemas nacionales dedicados a la misma, así como a formaciones complementarias de asesores y especialistas en orientación sobre la dimensión europea de la orientación.
- Medidas complementarias, que incluyen la difusión de resultados, mediante publicaciones, seminarios, etc., y el apoyo a la cooperación transnacional en los estudios sobre cuestiones específicas de Formación Profesional Inicial.

CE 6.-*Acuerdo del Consejo (19.12.1991) sobre reconocimiento mutuo de títulos en base a la propuesta modificada de la Comisión (DO C 217, 01.09.1990).*

Se trata de una propuesta que completa otra anterior (89/48 CEE - DO L19, 24.01.1989), tendente a facilitar el ejercicio de las profesiones reguladas. Recoge sus mismos objetivos, pero amplía el sistema de reconocimiento a las formaciones profesionales inferiores a tres años o que no pertenezcan al citado tipo de enseñanza [1988, XLIV, 5].

CE 7.-*Memorandum de la Comisión (COM[91] 349 final, 05.11.1991) sobre la "Enseñanza superior en la Comunidad Europea"*

Junto a los dos siguientes completa la trilogía de Memorandums de este año, dirigidos a abrir un amplio debate dentro de sus respectivos ámbitos.

Describe en primer lugar los cambios previsibles para la década de los 90: Necesidades del mercado de trabajo, movilidad y Mercado Unico, etc.

Presenta a continuación la necesidad de definir nuevas políticas de cambio: Movilidad de los estudiantes; Reconocimiento de cualificaciones y períodos de estudio, etc. que se consideran afectadas por las problemáticas de equilibrio entre Formación Profesional y educación general; Fuerte énfasis en la calidad de la formación; Necesidad de una gestión estratégica a nivel institucional y cuestiones de financiación.

Este documento fue objeto de análisis detenido en el Consejo de Ministros de la Educación (Funchal 10-11.04.1992), dedicado monográficamente a la enseñanza universitaria, como elemento clave de la competitividad europea. En el mismo se consideraron importantes desafíos a abordar tales como la participación, movilidad y adaptación de los sistemas a las necesidades reales de la Comunidad, junto a los problemas de financiación.

CE 8.-*Memorándum de la Comisión (COM[91] 397 final, 18.12.1991) sobre la "Formación Profesional en la Comunidad Europea para los años 90"*.

Se enmarca dentro del programa de trabajo, relativo a la Carta Social de Derechos Fundamentales de los Trabajadores [1990, LVIII, 10].

Su objetivo principal es impulsar un profundo debate sobre el conjunto de cuestiones referentes a la formación post-obligatoria, con el fin de delimitar por una parte los objetivos comunes que los Estados deben perseguir y, por la otra, determinar objetivos y acciones comunitarias, para apoyar y complementar estas políticas nacionales.

Describe en primer lugar los desafíos ante los años futuros, que confieren una importancia creciente a las políticas de Formación Profesional: Papel del "capital intangible"; Cualificaciones y organización del trabajo; Recursos humanos más determinantes, pero, por contra, escasos; Formación y cualificación de las mujeres; Déficits de cualificación; PYMEs y el Mercado Único; Mercado europeo de las cualificaciones y formaciones; Formación Continua, asentada en la Formación Profesional Inicial; Cooperación social.

Presenta a continuación los logros de la política común de Formación Profesional, iniciada en 1.963 y propiciada a través de los diferentes programas de acción comunitaria aplicados desde 1.985: Bases de la acción comunitaria; Ambitos de actividad; Decisiones del Consejo; Medidas transnacionales; Transparencia del mercado de trabajo; Acciones estructurales; Bases de la política comunitaria; Logros del diálogo social.

Propone finalmente orientaciones para la acción futura de la Comunidad en este ámbito en torno a las cuestiones comunes y a la acción comunitaria.

CE 9.-*Memorándum de la Comisión (CE 11-1991, 05.11.1991) sobre "El aprendizaje abierto y la formación a distancia"*

Es continuación del adoptado el 24.05.1991, relativo a enseñanza superior abierta y a distancia.

En él se resalta la necesidad de facilitar el acceso a la Formación Profesional a todos los niveles y de mejorar su calidad mediante la utilización de técnicas de enseñanza abierta y diversos medios de comunicación. Identifica al mismo tiempo una serie de puntos estratégicos entre los que se encuentra la formación en la empresa, las necesidades de las PYMEs y de los trabajadores.

1.992 1.- *Publicación del "Plan de Reforma de la Formación Profesional"* (MEC 1992)

E -Enero-.

Realiza un balance de las acciones llevadas a cabo desde la promulgación de la LOGSE [1990, LI, 1] y adelanta las próximas medidas que la Administración pública piensa llevar a cabo en colaboración con los agentes sociales.

E 2.- *Acuerdo Nacional sobre Formación Continua entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales (Diciembre) con vigor desde el 01.01.1993 hasta 31.12.1996.*

Establece en primer lugar que la cuota de Formación Profesional - 0.7% [1993, LXVII, 2]- se dedique en un 0.6% a la formación de los desempleados y en un 0.1% a la financiación directa de las acciones formativas de los trabajadores asalariados, tanto del sector público como privado, excluidos los pertenecientes a la Administración Pública. Contempla varias modalidades al respecto: Planes de Empresas de más de 400 trabajadores; Planes agrupados de ámbito sectorial o intersectorial; Permisos individuales de formación en los términos pactados en el Acuerdo.

A continuación, las partes firmantes convienen en que los interlocutores sociales, a través de los correspondientes organismos de dirección paritaria, se responsabilizan de la organización, gestión, distribución de fondos, o, en su caso ejecución de las acciones formativas y justificación de las mismas. A tal efecto, se acuerda crear la Comisión Paritaria Estatal de cara a: impulsar criterios orientativos para la elaboración de planes de formación; establecer un adecuado sistema de contabilidad de gastos; y elevar a la "Comisión Tripartita Nacional de Seguimiento" un informe anual sobre los resultados de la aplicación del Acuerdo. Las funciones de ésta última quedan establecidas en el punto quinto.

El gobierno se compromete a colaborar mediante convenios de colaboración para la utilización de centros públicos de formación, medios didácticos, así como de la información derivada de los Estudios Sectoriales, Observatorio Permanente de evolución de las Ocupaciones, al mismo tiempo, que a derogar el Real Decreto 1618/1.990, acomodando su ordenación y normativa de desarrollo.

Todas las partes se comprometen a analizar conjuntamente el alcance que el ejercicio del permiso individual de formación pueda tener respecto a la relación jurídica de seguridad social, con vistas a determinar posibles vías de consideración normativa.

F 3.-Ley sobre el Aprendizaje de 17.07.1992 (Loi sur l'Apprentissage),

Vino precedida de un acuerdo sobre el mismo entre los agentes sociales (08.01.1992) y de una mesa de negociación entre las instituciones responsables.

La Ley prioriza el tipo de formación en alternancia [1987, XL, 2] como vía de acceso a una primera cualificación reconocida. Esta comprende una parte de formación en las empresas y otra en los centros educativos, reconocida legalmente a través del contrato de trabajo entre el aprendiz y el empleador. Su financiación está asegurada por la tasa de aprendizaje de las empresas, por el Estado y los Consejos Regionales.

Los principales objetivos perseguidos por la Ley son:

1. *Asociar mejor las ramas profesionales y las empresas en la formación inicial de los jóvenes*

2) *Mejorar la situación de los aprendices, aumentando su remuneración y teniendo en cuenta sus capacidades profesionales -conocimientos y competencias-, a la hora de fijar la duración de los contratos, aunque por término medio suelen ser de dos años.*

3) *Reforzar la responsabilidad de las empresas: Moderniza el proceso de acuerdos, para poder abarcar el desarrollo del aprendizaje en las empresas y servicios, preveyendo además la experimentación del mismo en el sector público no industrial y comercial. A la vez precisa el papel del profesor de aprendizaje, cuya formación puede correr a cuenta de la tasa de aprendizaje o de la de participación obligatoria de los empleadores en la formación continua.*

4) *Aumentar el papel de los agentes sociales. El comité de empresa debe ser consultado*

sobre los objetivos del aprendizaje y la puesta en marcha de los contratos. Las ramas profesionales pueden negociar orientaciones en materia de aprendizaje y los organismos de formación, gestionados por sindicatos y empleadores, pueden crear Centros de Formación de Aprendices (CFA).

(F) 4.-*Ley 92-678 sobre validación de capacidades profesionales adquiridas* - 20.07.1992 - (Loi sur la validation d'acquis professionnels).

Permite a las personas, que han ejercido una actividad profesional durante cinco años, solicitar la validación de su capacitación profesional, con vistas a obtener un diploma de enseñanza superior o de enseñanza tecnológica. A la vista de un dossier, un jurado determina las pruebas de las que se dispensa al candidato.

Se prevee la aparición de dos decretos, uno para cada uno de estas enseñanzas, que fijen la composición del jurado y los criterios de valoración de las capacitaciones.

(CE) 5.-*Tratado de la Unión Europea (Maastricht 07.02.1992), introduciendo dos artículos relativos a Educación y a Formación Profesional* . (DO C224, 31.08. 1992).

Por primera vez la educación se incluye de manera explícita dentro del campo de actuación de la Comunidad Europea, con una base jurídica propia que legitimará la acción comunitaria, tanto de los programas actuales, como de los instaurados en el futuro, de acuerdo al *Artículo 126* del Tratado.

"1. La Comunidad contribuirá al desarrollo de una educación de calidad fomentando la cooperación entre los Estados miembros y, si fuera necesario, apoyando y completando la acción de éstos en el pleno respeto de sus responsabilidades en cuanto a los contenidos de la enseñanza y a la organización del sistema educativo, así como de su diversidad cultural y lingüística.

2. La acción de la Comunidad se encaminará a:

- Desarrollar la dimensión europea en la enseñanza especialmente a través del aprendizaje y de la difusión de las lenguas de los Estados miembros.
- Favorecer la movilidad de estudiantes y profesores, fomentando en particular el reconocimiento académico de los títulos y de los períodos de estudios.
- Promover la cooperación entre los centros docentes.
- Incrementar el intercambio de información y de experiencias sobre las cuestiones comunes a los sistemas de formación de los Estados miembros.
- Favorecer el incremento de los intercambios de jóvenes y animadores socioeducativos.
- Fomentar el desarrollo de la educación a distancia.

3. La Comunidad y los Estados miembros favorecerán la cooperación con terceros países y con las organizaciones internacionales competentes en materia de educación y, en particular, con el Consejo de Europa.

4. Para contribuir a realización de los objetivos contemplados en el presente artículo, el Consejo adoptará:

- Con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 189 b y previa consulta al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, medidas de fomento, con exclusión de toda armonización de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros.
- Por mayoría cualificada y a propuesta de la Comisión, recomendaciones".

A su vez, mediante el *Artículo 127*, el Tratado incorpora al ámbito competencial de la Comunidad Europea los siguientes principios generales:

- “1. La Comunidad desarrollará una política de formación profesional que refuerce y complete las acciones de los Estados miembros, respetando plenamente la responsabilidad de los mismos en lo relativo al contenido y organización de dicha formación.
2. La acción de la Comunidad se encaminará a:
- Facilitar la adaptación a las transformaciones industriales, especialmente mediante la formación y la reconversión profesionales,
 - Mejorar la formación inicial y permanente, para facilitar la inserción y la reinserción profesional en el mercado laboral.
 - Facilitar el acceso a la formación profesional y favorecer la movilidad de los educadores y de las personas en formación, especialmente de los jóvenes.
 - Estimular la cooperación en materia de formación entre centros de enseñanza y empresas.
 - Incrementar el intercambio de información y de experiencias sobre las cuestiones comunes a los sistemas de formación de los Estados miembros.
3. La Comunidad y los Estados miembros favorecerán la cooperación con terceros países y con las organizaciones internacionales competentes en materia de formación profesional.
4. El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 189 C y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para contribuir a la realización de los objetivos establecidos en el presente artículo, con exclusión de toda armonización de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros”.

(CE) 6.-*Directiva del Consejo (18.06.1992) sobre el segundo Sistema General de reconocimiento de formaciones profesional* (DO C209, 24.07.1992), que completa la Directiva relativa de diplomas de enseñanza superior [1988, LIV, 5; 1991, LXII, 6].

(US) 7.-*Campaña electoral a la Presidencia*. Bill Clinton. “Promete..financiación total para el programa “Headstart” (compensatorio de desigualdades iniciales de niños pobres o de minorías raciales) y destinar... mil millones de dólares al año a un nuevo programa para fomentar la Formación Profesional.. Además.. propone obligar a las empresas a destinar el 1,5% de sus gastos de personal a formación de sus propios trabajadores y a cofinanciar el fondo federal para Formación Profesional”. (C. Martín 1.992 b, p.25).

La propuesta de Bill Clinton para “reconstruir América” se basa en la fórmula: “Productividad + Inversión = Empleo”. “Para ello propone amplias reformas estructurales que van desde la mejora de la cualificación de los trabajadores y, por tanto, del modelo educativo estadounidense, hasta el estímulo de las obras públicas y la necesidad de un cambio de mentalidad del empresariado norteamericano” (C. González 1.993).

1.993 1. Orden Ministerial 1257 (12.01.1993) por la que se regulan los "Programas de Garantía Social", durante el período de implantación anticipada del segundo ciclo de Educación Secundaria Obligatoria.

Desarrolla el mandato establecido por la L.OGSE (Art. 23.3) [1990, I.I, 1] en cuanto a programas dirigidos a jóvenes mayores de 16 años y menores de 21, que carezcan de la formación básica y profesional necesaria para su inserción laboral o, llegado el caso, para continuar estudios reglados.

"Con ellos se pretende ofrecer a los jóvenes interesados, que estén en esa situación, la oportunidad de prepararse para un oficio o una profesión de nivel I [1985. XXXIII, 1] y de adquirir o afianzar los elementos básicos de formación general necesarios para su incorporación a la vida activa, así como para poder acceder, al menos a los ciclos formativos de Formación Profesional de grado medio [1990, I.I, 1], a través de una prueba de acceso" (MEC 1993, p.27)

El MEC ha manifestado la intención de desarrollar diversas modalidades de programas, adaptadas a las características de los distintos colectivos de jóvenes a los que van dirigidos. Hasta 1993, de forma limitada y con cierto carácter experimental, se había puesto en marcha las modalidades de :

a) "Iniciación Profesional". De carácter básicamente escolar, están dirigidos a alumnos con dificultades de aprendizaje que no pueden continuar estudios reglados post obligatorios y a jóvenes interesados y capaces de poder volver al sistema escolar;

b) "Garantía Formativa". Modalidad de empleo-formación, dirigida especialmente a jóvenes desescolarizados y desarrollada mediante convenios con Ayuntamientos, en la que el alumno, al tiempo que desempeña un puesto de trabajo en contrato de formación, a media jornada, adquiere una formación básica y una formación técnica relacionada con el oficio motivo de contrato.

2.- Orden de 18.01.1993 (BOE 20.01.93) por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 39/1992, de 29 de Diciembre, de Presupuestos Generales del estado para 1.993.

Fija los diferentes tipos de cotización, que para la Formación Profesional es del 0.7%, del que el 0.6% será a cargo de la empresa y el 0.1% a cargo del trabajador [1992, LXIII, 2], manteniéndose por tanto en los mismos términos que la orden del año anterior 16.01.1992 (BOE 21.01.1992).

3.- Aprobación (03.02.1993) del "Programa Nacional de Formación Profesional" por parte del Consejo General de Formación Profesional y ratificación del mismo por parte del Consejo de Ministros (05.03.1993)

El plan prevé una inversión de 800.000 millones de pesetas en cuatro años para hacer frente a la Formación Profesional y Continua y su objetivo fundamental es la articulación y coordinación eficaz de estos dos subsistemas de formación.

Entre los elementos más destacados del Programa cabe resaltar: El establecimiento de un sistema nacional de cualificaciones y certificaciones profesionales, a partir de 1994; Otro sobre correspondencias y convalidaciones entre las enseñanzas regladas, los conocimientos adquiridos en la formación ocupacional y la experiencia laboral, en 1995 previsiblemente; La puesta en marcha de gran número de cursos de los dos tipos de Formación Profesional y Continua.

En relación con la población demandante de Formación Profesional contempla acciones de: Garantía social [1993 LXVII, 1]; Demandantes de primer empleo sin titulación académica o profesional; Formación profesional para parados que reciban prestaciones por desempleo; Formación ocupacional para jóvenes que hayan tenido un empleo anterior o parados de larga duración mayores de 25 años y; Formación continua para trabajadores ocupados. Esta última acción se desprende del Acuerdo Nacional de Formación Continua firmado [1992, LXIII, 2] por el Gobierno y los agentes sociales.

Como medidas de mejora de la calidad de la enseñanza propone: Programas de formación de profesores tanto del MEC como del INEM [1978, XIX, 2; 1982, XXII, 1]; Consolidación de la red de los "Centros de Formación, Innovación y Desarrollo de la Formación Profesional" [1993, LXVIII, 2] y de los "Centros Nacionales de Formación Ocupacional"; Programa de certificación de cualificaciones para la libre circulación de los trabajadores; Organos de coordinación, seguimiento y apoyo al Programa Nacional; Constitución de la unidad de coordinación sobre cualificaciones y; Comisiones provinciales conjuntas de Formación Profesional.

E 4.- Orden 25.03.1993, reguladora de la creación y funcionamiento de los "Centros de Formación, Innovación y Desarrollo de la Formación Profesional"

Están concebidos como "instrumento básico para la formación del profesorado de formación profesional, la investigación de los objetivos y contenidos constitutivos de la misma, y el desarrollo de métodos pedagógicos y medios didácticos aplicables a la práctica docente de dichas enseñanzas" (Art. 1)

Sus funciones están relacionadas con la: a) *Formación de este profesorado*: Diseño de planes de formación; Organización e impartición de cursos de formación inicial y de actualización; Evaluación de las acciones formativas desarrolladas y certificación del aprovechamiento, etc. b) *Innovación e investigación curricular de la F.P. específica*: Investigaciones sobre el currículo, mediante la elaboración de materiales didácticos, que orienten y faciliten la práctica docente; Análisis y evaluación de la idoneidad técnica y eficacia pedagógica del equipamiento tecnológico previsto para cada ciclo formativo; Relación permanente con los sectores productivos, para efectuar un constante seguimiento del mercado de bienes de equipo y proponer la adquisición de aquellos que posean utilidad pedagógica y didáctica; Colaboración con la Administración educativa en la permanente adecuación de los ciclos formativos y en la elaboración de materiales que orienten y completen el desarrollo curricular de cada uno de ellos.

Dependen de la Dirección Provincial del MEC, pudiendo las Comunidades Autónomas competentes en materia educativa, participar y colaborar en las actividades de estos Centros.

La plantilla está constituida por personal docente - Profesores de Enseñanza de Secundaria y de Formación Profesional-, nombrados por el MEC mediante convocatoria pública de méritos, y personal administrativo y de servicios.

CE 5.-Entrada en vigor del Mercado Interior

De acuerdo al Acta Unica (1.986) implica un espacio sin fronteras interiores en el que la libre circulación de mercancías, personas y servicios y capitales debería estar garantizada a partir del 01.01.1.993. Sin embargo, la libertad de movimientos de las personas no entrará plenamente en vigor hasta Junio de 1.993 y de ella quedarán excluidas Gran Bretaña, Irlanda y Dinamarca. Por otra parte, determinados puestos de funcionarios de las Administraciones públicas (Militares, jueces, diplomáticos...) tampoco se ven sometidos a esta normativa.

6. PERFIL DE LOS PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS FINALIZADAS PERTENECIENTES A LA CONVOCATORIA DE 1994 POR FORCEM (resultados provisionales sobre datos procesados hasta el 2 de junio de 1995), SECTORES DE ACTIVIDAD Y FINANCIACION.

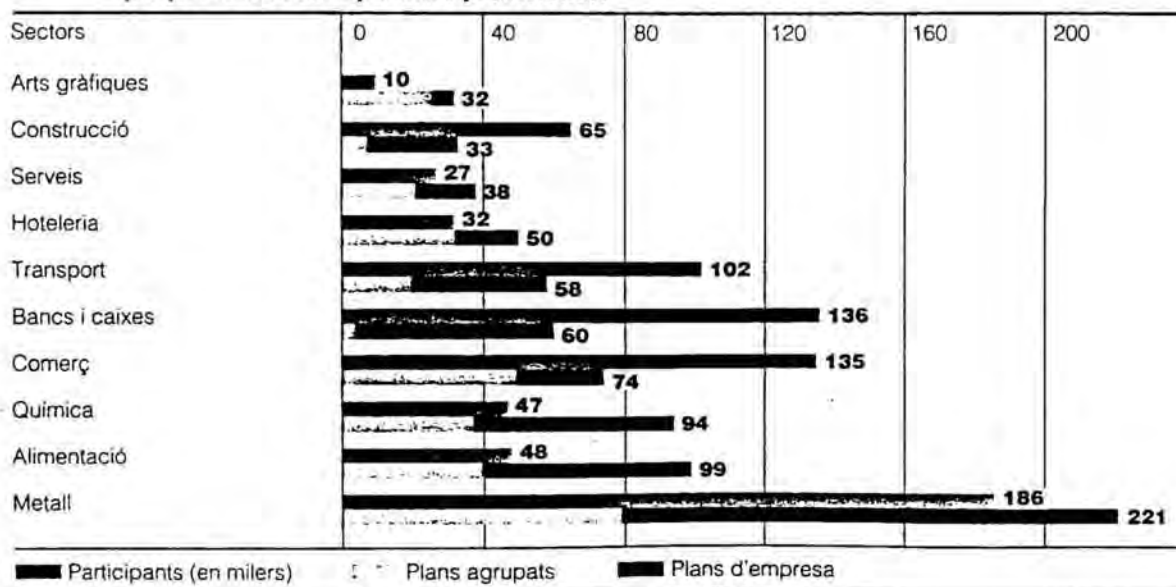
edad	Empresas	Agrupados	Totales
participantes finalizados	446.320	294.879	741.199
menores de 25 años	29.498	35.569	65.067
entre 25 y 35 años	138.305	80.542	218.847
entre 35 y 45 años	149.253	65.366	214.619
mayores de 45 años	89.703	32.427	122.130
sin datos	39.561	80.975	120.536

SEXO	Empresas	Agrupados	Totales
participantes finalizados	446.320	294.879	741.199
Varones	334.589	192.470	527.059
Mujeres	93.712	95.493	189.205
sin datos	18.019	6.916	24.935

categoría	Empresas	Agrupados	Totales
participantes finalizados	446.320	294.879	741.199
Dirección	29.332	13.059	42.391
Mandos Intermedios	78.838	24.307	103.145
Técnicos	72.820	44.518	117.338
Trabajadores Cualificados	161.098	123.245	284.343
Trabajadores no Cualificados	65.220	26.492	91.712
Sin datos	39.012	63.258	102.270

área funcional	Empresas	Agrupados	Totales
participantes finalizados	446.320	294.879	741.199
Área Dirección	16.633	10.361	26.994
Área Administración	74.209	43.673	117.882
Área Comercial	131.915	52.124	184.039
Área Mantenimiento	54.640	16.321	70.961
Área Producción	138.064	108.268	246.332
Sin datos	30.859	64.132	94.991

Figura 5.4 **Distribució dels plans de formació per sectors d'activitat a Espanya. (10 primers sectors). Dades provisionals**



Volumen total de financiación FORCEM a Planes de Formación 1994



7. GRADO DE UTILIZACION DE LA FPC EN CATALUÑA

Parte de las conclusiones del estudio "L'Estat de la formació a l'empresa a Catalunya" de Solè Parellada y Royo Llobet (1995).

Figura 7.4 **Grau d'utilització de la formació**

	Indicadors	Valoració
Grau d'utilització	• Despesa de l'esforç formatiu total	Mitjana-baixa
	• Percentatges de participació de l'empresa en l'esforç formatiu total	Baixa
	• Hores de formació / hores de treball	Baixa
	• Quantitat de cooperacions amb finalitat formativa amb institucions i universitats	Baixa
	• Quantitat de cooperacions amb finalitat formativa amb empreses	Baixa
	• Grau de formació a la PIME	Baixa
	• Grau de formació a la gran empresa	Mitjana-alta
	• Percentatge de la formació tècnica superior	Mitjana
	• Percentatge de la formació tècnica	Mitjana
	• Percentatge de la formació comercial	Alta
	• Percentatge de la formació en gestió	Alta
	• Cursos programats per l'Administració	Mitjana-alta
	• Percentatge de formació dins de l'empresa	Mitjana-alta
	• Percentatge de formació fora de l'empresa	Mitjana-baixa

Font: Elaboració pròpia.

Figura 7.5 **Potencial innovador de la formació a Catalunya**

	Indicadors	Valoració
Formació per al canvi i per a la innovació	• Despeses en formació centres estrangers	Baixa
	• Grau d'atracció dels centres de formació per als alumnes de fora de Catalunya	Dual-decreixent
	• Percentatge de la formació proactiva en relació amb la reactiva	Baixa
	• Quantitat de formació tecnològica específica	Baixa-creixent
	• Quantitat de formació específica en gestió	Baixa-creixent
	• Formació per a la internacionalització	Baixa
	• Formació d'executius	Alta
	• Formació anticipativa de noves professions	Mitjana-baixa
	• Formació informativa cap als responsables de recursos humans	Baixa
	• Capacitat d'adaptació de l'oferta formativa a noves professions	Mitjana-baixa
	• Transformació de la gestió i de l'organització	
	– Utilització de tècniques de la millora de la qualitat	Mitjana-alta
	– Transformació de les estructures organitzatives	Mitjana
	• Potencial d'innovació	
	– Percentatge de despeses R+D / PIB	Mitjana
	• Potencial de descoberta d'oportunitats	
	– Nombre de tècnics	Mitjana
	– Nombre de doctors	Mitjana-baixa
	– Nombre de científics	Mitjana-baixa
	– Relació amb la universitat i els centres de recerca	Baixa-creixent
	– Grau d'internacionalització	Mitjana-baixa
	– Centres de creació d'empreses	Baixa

Font: Elaboració pròpia.

8. TABLAS DE PORCENTAJES ACUMULADOS DE LOS ITEMS 20 Y 21 DE LA ENTREVISTA A LOS AGENTES DE LA FORMACION PROFESIONAL CONTINUA

CAPACIDADES PERSONALES CONSIDERADAS NECESARIAS PARA EL TRABAJO

Responsables de formación

% acumulados	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Capacidad de organización	46,67 %	73,34 %	86,67 %	100 %					
Capacidad de tomar decisiones	6,67 %	33,34 %	73,34 %	86,67 %	86,67 %	100 %			
Dirigir equipos humanos	40 %	73,33 %	73,33 %	80 %	86,67 %	86,67 %	93,34 %	93,34 %	100 %
Capacidad de concentración	0 %	0 %	6,67 %	20 %	20 %	26,67 %	80 %	80 %	100 %
Capacidad memorística	0 %	0 %	6,67 %	13,34 %	20 %	20 %	26,68 %	26,68 %	100 %
Sistematización en el trabajo	6,67 %	13,34 %	40 %	60 %	80 %	80 %	86,78 %	86,68 %	100 %
Facilidad de palabra	6,67 %	6,67 %	13,34 %	20 %	46,68 %	73,35 %	80 %	86,69 %	100 %
Dotes pedagógicas	6,67 %	20 %	26,67 %	40 %	53,33 %	66,66 %	79,99 %	80 %	100 %
Espíritu crítico	6,67 %	13,34 %	20 %	40 %	53,34 %	60 %	73,34 %	86,69 %	100 %

Coordinadores de Formación

% acumulados	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Capacidad de organización	60 %	73,33 %	80 %	86,67 %	100 %				
Capacidad de tomar decisiones	13,33 %	26,66 %	46,66 %	66,66 %	73,33 %	73,33 %	86,66 %	100 %	
Dirigir equipos humanos	40 %	60 %	66,67 %	80 %	80 %	80 %	86,67 %	93,34 %	100 %
Capacidad de concentración	6,67 %	13,34 %	26,68 %	26,68 %	26,68 %	33,35 %	46,68 %	73,35 %	100 %
Capacidad memorística	0 %	0 %	0 %	6,67 %	6,67 %	6,67 %	6,67 %	40 %	100 %
Sistematización en el trabajo	0 %	33,33 %	40 %	46,67 %	66,67 %	66,67 %	80 %	93,33 %	100 %
Facilidad de palabra	0 %	20 %	46,67 %	53,34 %	66,67 %	86,67 %	93,34 %	93,34 %	100 %
Dotes pedagógicas	26,67 %	40 %	60 %	73,33 %	80 %	86,67 %	86,67 %	86,67 %	100 %
Espíritu crítico	0 %	13,34 %	20 %	40 %	46,67 %	60 %	66,67 %	86,69 %	100 %

Formadores

% acumulados	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Capacidad de organización	0 %	0 %	0 %	53,33 %	86,66 %	0 %	0 %	100 %	
Capacidad de tomar decisiones	0 %	6,67 %	6,67 %	6,67 %	6,67 %	6,67 %	20 %	53,33 %	100 %
Dirigir equipos humanos	33,33 %	73,33 %	80 %	86,67 %	100 %				
Capacidad de concentración	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	13,33 %	93,33 %	100 %	
Capacidad memorística	0 %	0 %	0 %	6,67 %	6,67 %	6,67 %	6,67 %	53,34 %	100 %
Sistematización en el trabajo	0 %	13,33 %	26,66 %	39,99 %	53,32 %	93,32 %	100 %		
Facilidad de palabra	13,33 %	40 %	93,33 %	100 %					
Dotes pedagógicas	53,33 %	73,33 %	100 %						
Espíritu crítico	0 %	0 %	13,33 %	20 %	53,33 %	86,66 %	86,66 %	86,66 %	100 %

Consultores en formación

% acumulados	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Capacidad de organización	0 %	0 %	53,33 %	66,66 %	66,66 %	66,66 %	66,66 %	86,66 %	100 %
Capacidad de tomar decisiones	0 %	33,34 %	53,33 %	40 %	60 %	66,67 %	86,67 %	100 %	
Dirigir equipos humanos	60 %	80 %	86,67 %	86,67 %	100 %				
Capacidad de concentración	0 %	0 %	13,33 %	20 %	40 %	80 %	86,67 %	100 %	
Capacidad memorística	0 %	0 %	0 %	0 %	13,33 %	13,33 %	20 %	80 %	100 %
Sistematización en el trabajo	20 %	26,67 %	40 %	53,33 %	73,33 %	80 %	100 %		
Facilidad de palabra	20 %	40 %	46,66 %	60 %	80 %	86,67 %	100 %		
Dotes pedagógicas	40 %	53,33 %	66,66 %	73,33 %	80 %	100 %			
Espíritu crítico	20 %	33,33 %	63,33 %	76,66 %	83,33 %	100 %			

En general para todos los grupos

% acumulados	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Capacidad de organización	31,67	41,67	46,67	75	96,67	96,67	96,67	100	
Capacidad de tomar decisiones	5	16,67	31,67	45	46,67	70	76,67	88,34	100
Dirigir equipos humanos	44,07	67,8	71,19	83,05	93,22	93,22	96,61	98,3	100
Capacidad de concentración	1,75	3,5	8,76	12,27	12,27	19,29	47,36	92,97	100
Capacidad memorística	0	0	1,75	7,01	8,76	12,27	14,02	35,07	100
Sistematización en el trabajo	6,78	35,59	52,54	62,71	76,27	86,44	93,22	96,61	100
Facilidad de palabra	10,34	27,58	49,99	55,16	65,5	77,57	96,54	98,26	100
Dotes pedagógicas	32,76	44,83	68,97	75,87	86,21	91,38	94,83	96,55	100
Espíritu crítico	7,02	12,28	24,56	47,36	61,41	75,45	85,98	93	100

RASGOS DE PERSONALIDAD CONSIDERADOS NECESARIOS PARA EL TRABAJO

Responsables de formación

% acumulados	1	2	3	4	5	6	7	8
Extroversión	20 %	20 %	26,67 %	46,67 %	46,67 %	80 %	86,67 %	100 %
Introversión	0	0	7,14 %	7,14 %	7,14 %	7,14 %	14,28 %	100 %
Autodominio	7,14 %	28,57 %	28,57 %	42,86 %	71,43 %	85,72 %	85,72 %	100 %
Perseverancia	13,33 %	20 %	40 %	53,33 %	73,33 %	73,33 %	80 %	100 %
Confianza en si mismo	33,33 %	53,33 %	73,33 %	86,66 %	100 %			
Iniciativa	46,67 %	60 %	86,67 %	93,34 %	93,34 %	93,34 %	100 %	
Carácter enérgico	0 %	0 %	7,14 %	28,57 %	28,57 %	42,86 %	78,57 %	100 %
Creatividad	20 %	53,33 %	73,33 %	80 %	93,3 %	100 %		

Coordinadores de formación

% acumulados	1	2	3	4	5	6	7	8
Extroversión	13,33 %	40 %	53,33 %	66,66 %	73,33 %	93,33 %	93,33 %	100 %
Introversión	0 %	0 %	0 %	0 %	6,67 %	20 %	26,67 %	100 %
Autodominio	0 %	0 %	46,67 %	53,34 %	66,67 %	73,34 %	73,34 %	100 %
Perseverancia	0 %	20 %	33,33 %	46,66 %	59,99 %	79,99 %	86,66 %	100 %
Confianza en si mismo	40 %	60 %	86,67 %	100 %				
Iniciativa	46,67 %	66,67 %	66,67 %	80 %	100 %			
Carácter enérgico	0 %	13,33 %	20 %	26,67 %	40 %	46,67 %	86,67 %	100 %
Creatividad	26,67 %	46,67 %	46,67 %	73,34 %	80 %	80 %	86,68 %	100 %

Formadores

% acumulados	1	2	3	4	5	6	7	8
Extroversión	6,67 %	13,34 %	33,34 %	66,67 %	93,34 %	100 %		
Introversión	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	6,67 %	100 %
Autodominio	6,67 %	26,67 %	26,67 %	40 %	86,67 %	93,34 %	100 %	
Perseverancia	6,67 %	13,34 %	33,34 %	40 %	46,67 %	86,67 %	100 %	
Confianza en si mismo	60 %	73,33 %	73,33 %	80 %	93,33 %	100 %		
Iniciativa	13,33 %	33,33 %	80 %	93,33 %	100 %			
Carácter enérgico	0 %	0 %	0 %	33,33 %	33,33 %	53,33 %	93,33 %	100 %
Creatividad	0 %	33,33 %	53,33 %	60 %	80 %	100 %		

Consultores en formación

% acumulados	1	2	3	4	5	6	7	8
Extroversión	13,33 %	33,33 %	53,33 %	60 %	80 %	100 %		
Introversión	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	60 %	80 %	100 %
Autodominio	13,33 %	20 %	40 %	53,33 %	73,33 %	80 %	100 %	
Perseverancia	7,14 %	28,57 %	42,86 %	71,43 %	85,72 %	85,72 %	100 %	
Confianza en si mismo	33,33 %	53,33 %	73,33 %	86,66 %	100 %			
Iniciativa	60 %	86,67 %	100 %					
Carácter enérgico	0 %	0 %	0 %	28,57 %	42,57 %	78,57 %	100 %	
Creatividad	30 %	53,33 %	73,33 %	80 %	93,3 %	100 %		

En general para todos los grupos

% acumulados	1	2	3	4	5	6	7	8
Extroversión	10,34	18,96	29,3	46,54	60,33	96,54	98,26	100
Introversión	0	0	1,89	1,89	3,78	13,21	18,87	100
Autodominio	8,77	24,56	52,63	61,4	82,9	89,92	93,43	100
Perseverancia	10,53	19,3	33,34	57,9	73,69	89,48	96,5	100
Confianza en si mismo	33,33	51,66	63,33	76,66	98,33	100		
Iniciativa	52,54	66,1	84,74	93,21	100			
Carácter enérgico	0	3,57	7,14	23,21	26,78	37,49	94,63	100
Creatividad	26,67	48,34	63,34	73,34	83,34	90,01	91,68	100