

LA DIMENSIÓN SOCIAL DEL CAPITAL HUMANO. FORMACIÓN OCUPACIONAL Y FORMACIÓN CONTINUA

Isabel DE LA TORRE PRADOS

Esta recomendación puede entenderse como una llamada de atención destinada a mejorar el actual sistema de cualificaciones y a incrementar la cualificación de la población activa.

Pero ¿qué se entiende por cualificación laboral? Y ¿a qué se refiere el término de competencia?

El término de cualificación laboral puede aplicarse al sistema codificado y jerárquicamente ordenado en el que se basan las relaciones de intercambio del mercado de trabajo. La cualificación laboral se refiere también a la capacidad personal de actuación en el sistema productivo. El *sistema de cualificación* es resultado del *reconocimiento social* y del nivel de *conocimiento* aplicado a la producción económica; se vincula directamente al sistema educativo y a las condiciones estructurales y coyunturales del mercado de trabajo. La *cualificación personal* es el conjunto de conocimiento adquirido y de experiencia laboral concretado en capacidades singulares y en trayectorias laborales. Ambas acepciones, la general y la individual, se explican desde el reconocimiento al conocimiento adquirido y demostrado. «La cualificación es el reconocimiento social basado en categorías objetivas, públicamente contrastadas, que superan el estadio de la intersubjetividad» (Honneth, 1997).

En la cualificación laboral, el reconocimiento se produce en el sistema productivo y se asocia a la adquisición y aplicación de conocimiento. Las tres dimensiones que Habermas (1987) asigna al conocimiento —*instrumental*, orientado a la resolución de cuestiones; *comunicativo*, dirigido a la identificación y al reconocimiento recíproco en la posición social, y *transformador*, que

I. PRESENTACIÓN

El presente estudio se enmarca en la línea de investigación que destaca la contribución de la intervención pública a la formación de capital humano, la consecución del bienestar económico y la extensión del bienestar social.

El punto de vista adoptado considera las políticas de formación como un conjunto integrado de actuaciones dirigidas a incrementar la cualificación de la población activa y a posibilitar la transparencia en el sistema de cualificación laboral que rige las relaciones del mercado de trabajo.

El objeto de la reflexión es la descripción de las actuaciones en formación ocupacional y formación continua que actualmente se aplican en España.

El objetivo es poner de manifiesto la aportación de la formación ocupacional y de la formación continua en la consecución de un sistema articulado de cualificación laboral.

Tres grandes cuestiones vertebran el núcleo fundamental de este estudio:

¿Cómo se configura el sistema de cualificación laboral? Para responder a esta primera cuestión, se recurre a una síntesis explicativa de *cualificación laboral* y del concepto de *competencia* desde la consideración de *inclusión social*, poniendo de relieve los puntos de coincidencia en las

políticas de empleo y formación, y describiendo las características que definen ambas políticas.

¿Qué evolución experimentan las políticas de formación y cuáles son las actuaciones realizadas para construir un nuevo sistema de cualificación laboral? Al responder a la segunda cuestión se aborda el contenido y la evolución experimentada en la integración del reconocimiento que procede del sistema productivo y del sistema educativo.

¿Cómo se articulan la formación ocupacional y continua en el sistema de formación profesional, y cuáles son sus aportaciones al nuevo sistema de cualificación laboral? En los apartados IV y V, se describen las aspiraciones, los objetivos, los procedimientos y los resultados más destacables de los subsistemas de formación ocupacional y continua en relación con el sistema de cualificación y competencias.

II. CUALIFICACIÓN LABORAL Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS

En las conclusiones del Consejo Europeo celebrado en Lisboa, en marzo de 2000, se especifica la necesidad de adaptar el sistema educativo y formativo en la sociedad del conocimiento introduciendo «una mayor transparencia de las cualificaciones y la promoción de nuevas competencias básicas, en particular en las tecnologías de la información...».

busca nuevas respuestas y nuevas vías de solución a los problemas— se explican desde su entidad social. La entidad social del conocimiento deriva de que se orienta a la acción, de que se realiza en comunicación con otros y de que es un medio de reconocimiento en un sistema de distribución social.

En el sistema de cualificaciones vigente la *demonstración del conocimiento* debe ajustarse a formatos que permitan identificar aportaciones diferenciadas, individuales o colectivas, mensurables en términos de valor añadido al sistema productivo. Las aportaciones de conocimiento se homogeneizan en certificados y títulos, que se utilizan como méritos de referencia para el reconocimiento social. Cabe hablar, por consiguiente, de escalas, niveles o grados mutuamente dependientes entre el conocimiento adquirido y demostrado y el reconocimiento social.

En el sistema productivo, los *niveles reconocidos de cualificación* laboral suelen basarse en dos criterios interdependientes: grado de autonomía y responsabilidad dentro de la organización, y volumen y composición de la remuneración económica percibida.

Desde una perspectiva histórica, el sistema de cualificaciones vigente en una sociedad tiende a estabilizarse dentro de la dinámica y de la tendencia a la concentración del sistema económico, que condiciona la evolución de los contenidos de conocimiento y los modos de aplicación de los criterios de reconocimiento social. En las economías avanzadas, la evolución se ha acelerado por los cambios tecnológicos, por las disponibilidades de información (Castells, 1997), por el mayor grado de control y por el ritmo de su crecimiento. La

nueva situación afecta a los contenidos y a los procedimientos de aprendizaje, así como a sus posibilidades de aplicación en el sistema productivo. En el sistema de cualificaciones se ha manifestado en una doble dirección: la necesidad de nuevas cualificaciones y el mantenimiento de la cualificación adquirida en un proceso continuado de adquisición de nuevos conocimientos (1).

Para ilustrar la correspondencia entre los elementos que intervienen en la cualificación laboral y el ciclo evolutivo del sistema económico se ha elaborado la matriz del gráfico 1.

La clasificación de las cualificaciones se ha basado en la terminología al uso, que procede de la administración y dirección de empresas, y relaciona el ciclo de actividad económica con el mercado. El esquema tiene utilidad para identificar la posición de las cualificaciones afectadas por los desequilibrios del mercado y sobre las que cabe esperar

actuaciones de la intervención pública, que en el modelo social vigente tenderá a cubrir las cualificaciones emergentes, a potenciar las cualificaciones plenas y a reducir las distancias entre los extremos de cualificación.

Una parte importante de las intervenciones públicas, sin embargo, tiende a corregir situaciones de exclusión desarrollando políticas de empleo y formación. Cuando se desciende al plano individual, el sistema de cualificación se concreta en las posiciones de las personas dentro del sistema y reproduce el mapa de posibles trayectorias de cualificación laboral a lo largo de la vida activa (gráfico 2).

En la representación gráfica se hace abstracción del conjunto de factores que intervienen en la empleabilidad de las personas —ascendencia social, posición cultural, redes de influencia, oportunidades— y se considera que la cualificación laboral singular es resultado del aprendiza-

GRÁFICO 1
TIPOLOGÍA DEL SISTEMA DE CUALIFICACIONES

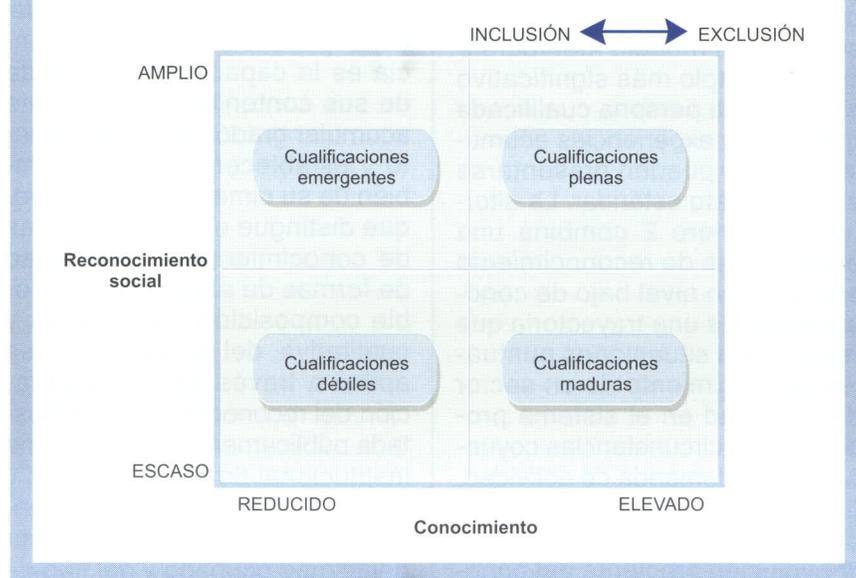
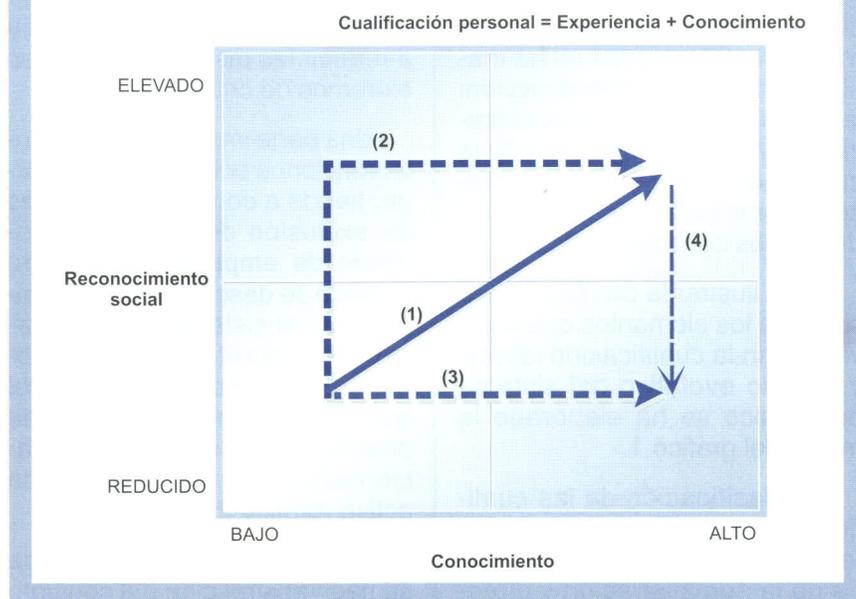


GRÁFICO 2
MAPA DE TRAYECTORIAS LABORALES



ocupación y el rango de la actividad desempeñada, medida en grado de autonomía y responsabilidad. Desde esta consideración, la cualificación laboral se vincula institucionalmente con el sistema educativo, que genera y transmite conocimiento, y con el sistema no explícito de valoración de la experiencia. Ambos elementos actúan en el orden de cualificaciones establecido en el mercado de trabajo.

En un modelo de intervención pública, basado en la protección de los intereses comunes por parte del Estado, las actuaciones dirigidas a incrementar la cualificación de la población activa refuerzan sus resultados cuando las acciones de formación previstas se enmarcan en una concepción integradora de la cualificación laboral, se formalizan nuevas modalidades de reconocimiento y se otorga un significado social al término conceptual de *competencia*.

El término de competencia, en relación con la cualificación laboral, se ha generalizado a raíz de las teorías elaboradas en el ámbito de la administración y dirección de empresas (Morcillo y Cubeiro, 1999), y de interpretar la gestión por competencias como una metodología para hacer coincidir los comportamientos de los empleados, principalmente de los niveles directivos, con las estrategias de la empresa y con los objetivos del negocio. Los departamentos de recursos humanos de las empresas han establecido en los últimos años distintas aplicaciones basadas en la interpretación económica del concepto de competencias, especialmente en los procesos de selección, en los procedimientos de promoción y en las modalidades de remuneración.

Las competencias se concretan en un repertorio de atribu-

je agregado de *conocimiento* formal, homogéneo y transferible con el conocimiento informal, singular, suma de cualidades y *experiencia*. En el gráfico 2 se identifican cuatro alternativas posibles. La alternativa número 1 supone hacer coincidir el aumento de reconocimiento social con el incremento de conocimiento (agregado de conocimiento y experiencia). Es la trayectoria que se ajusta al modelo meritocrático. El ejemplo más significativo es el de una persona cualificada que integra experiencias acumulativas que pueden presentarse en un formato estándar. La alternativa número 2 combina una etapa previa de reconocimiento elevado con nivel bajo de conocimiento. Es una trayectoria que responde a situaciones puntuales de crecimiento de un sector de actividad en el sistema productivo y a circunstancias coyunturales de demanda de actividad. La alternativa número 3 refleja la desigual correspondencia entre la evolución creciente del cono-

cimiento y las formas socialmente establecidas de reconocimiento; en ocasiones, por la excesiva oferta de cualificación. La alternativa número 4 se refiere a las situaciones de descenso en el nivel de reconocimiento motivadas por circunstancias de cambio en el entorno productivo.

En la configuración de las trayectorias laborales, la ventaja del conocimiento sobre la experiencia es la capacidad de medida de sus contenidos que permite acumular grados de conocimiento y establecer niveles. Y también de su dimensión cualitativa, que distingue entre naturalezas de conocimiento o «diversidad de formas de saber» (2). La doble composición, cuantitativa y cualitativa, del conocimiento se aplica a través de una graduación del reconocimiento manifestada públicamente en un sistema institucional de certificaciones y títulos. La medida de la experiencia laboral se establece a partir del tiempo ocupado y del tipo de

tos personales relacionados con los contenidos ocupacionales del sistema productivo. Se distinguen tres grupos: *conocimiento, habilidades y destrezas, iniciativa y creatividad*. Cada grupo de competencias, dicen McClelland *et al.* (1992), requiere aprendizaje basado en la experiencia y dirigido al desarrollo personal, y puede ser transformado en indicadores de medida en cada uno de los momentos que integran la trayectoria laboral: a) La *intencionalidad*, regida por las motivaciones, entendidas como impulsos que orientan el comportamiento de las personas; los rasgos de carácter concebidos como predisposición general a adoptar un comportamiento concreto; actitudes, que otorgan valor y dan sentido a la actividad, y conocimientos de hechos y de procedimientos, que ayudan a interpretar la realidad. b) La *acción*, basada en las habilidades y destrezas que se aplican en el ejercicio cotidiano de la actividad laboral. c) El *resultado*, referido a la capacidad cognoscitiva y de comportamiento reflejada en el desempeño del puesto de trabajo. La intención, la acción y el resultado forman parte de un proceso en el que cabe intervenir para adecuar el comportamiento de las personas a los objetivos de la empresa (3).

La interpretación acorde con la dimensión social del capital humano considera *las competencias como referencia operativa para transferir conocimientos y experiencias desde el ámbito singular del puesto de trabajo al sistema general de cualificación, y ampliar el reconocimiento social, en el mercado y en la empresa, a trayectorias singulares de cualificación*. Una aproximación mutua desde el conocimiento formal, institucionalmente reconocido, y el conocimiento informal, identificado y validado. Des-

de una óptica de inclusión social, existe el riesgo de una utilización credencialista (4) de las competencias (Collins, 1986), bien porque su instrumentalización se reserve en exclusiva a quienes proporcionen servicios de selección y promoción laboral y fijen criterios de medida y orden de preferencia en el sistema de cualificación, o bien porque se interprete como posibilidad de minusvalorar el conocimiento formal y el reconocimiento institucional, desplazando hacia el concepto de competencia la capacidad de filtro y de cierre social. La perspectiva integradora no pretende reducir, sino ampliar, las posibilidades de cualificación y concretar la *oportunidad social* en el sentido utilizado por Dahrendorf (1983), y aplicarlo a la relación entre aprendizaje, formación y reconocimiento para favorecer la articulación del sistema de cualificación y evitar los riesgos de exclusión social (5).

Si en el ámbito de la empresa la concreción de la *cualificación en competencias* es objeto de atención creciente, la incorporación del concepto de competencia al ámbito de la intervención pública en formación es una aspiración recurrente en el marco de la política de formación. En el ámbito europeo figura en las declaraciones de documentos políticos, como los planes de empleo de los países de la Unión Europea, y en los textos de documentos técnicos, como los informes del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. En el ámbito nacional, constituye el objetivo fundamental del II Programa Nacional de Formación Profesional la elaboración de un sistema nacional de cualificaciones y la creación del Instituto Nacional de las Cualificaciones. La cuestión es cómo pasar desde el nivel de aspiración y los intentos parciales

realizados (6) a la construcción de un sistema general y común de las cualificaciones que combine el reconocimiento convencional, basado en el código del sistema educativo, e incorpore el contenido de las competencias, basado en el código del sistema productivo.

Identificar y definir competencias puede ser posible en espacios de *actuación cooperativa* entre Administración; instituciones educativas y laborales; agentes sociales: patronal y sindicatos, y actores económicos: empresas y trabajadores (7). En el modelo actual de sociedad meritocrática, una concepción plural y abierta de las competencias extiende las posibilidades de inclusión social con nuevas modalidades de reconocimiento social.

En esta línea de intervención, se requieren actuaciones para ampliar las oportunidades de desarrollar las competencias y flexibilizar los patrones sociales de reconocimiento. Se trata de diseñar y aplicar una política de formación que contemple una acción directa de formación y una acción complementaria orientada al reconocimiento de la acción formativa, apoyada en los actores económicos y los protagonistas del sistema de cualificación y planificada en el tiempo.

¿Cómo se ha concretado la política de formación seguida en España para establecer un sistema abierto de cualificación laboral y contribuir a identificar un código común de competencias?

III. POLÍTICA DE FORMACIÓN APLICADA EN ESPAÑA Y SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

La formación ocupacional y la formación continua de carácter público, junto con la formación reglada, constituyen el sistema de formación profesional vigente en España. Se distinguen tres niveles de actuación y dos adscripciones administrativas: la reglada se ocupa de la formación inicial y depende de la administración educativa; la ocupacional se dirige a la población desocupada y se adscribe a la administración laboral estatal y autonómica —las transferencias desde el Instituto Nacional de Empleo a las administraciones autonómicas se han producido casi en su totalidad. Sólo resta por realizar la transferencia al País Vasco (8)—. La formación continua se dirige a la población ocupada, se adscribe a la administración laboral y una parte sustancial de ella se gestiona por la Fundación para la Formación Continua, constituida por los agentes sociales firmantes de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua.

En el II Programa Nacional de Formación Profesional, elaborado por el Consejo General de la Formación Profesional para el período 1998-2002, figura expresamente mencionada entre sus objetivos la creación de un sistema nacional de cualificaciones. Para alcanzar este objetivo, se considera necesaria la regulación del sistema de correspondencias, convalidaciones y equivalencias entre los tres subsistemas de formación profesional, se prevé también la creación de un Instituto Nacional de Cualificaciones Profesionales, ya constituido (R.D. 375/1999), que aporte rigor técnico e indepen-

dencia de criterio y desarrolle una normativa básica, que, además de aportar transparencia y eficacia al actual sistema de cualificación, integre de forma operativa el reconocimiento educativo y el reconocimiento productivo. A partir de esta declaración de objetivos, cabe examinar los avances realizados, las dificultades surgidas y las posibilidades de obtener el sistema flexible y abierto de cualificación laboral.

En un *escenario neutral*, una intervención pública que actúe cooperativamente en la configuración de un sistema de cualificaciones que no se interprete como instrumento de control y que sea referencia para el sistema educativo y el sistema productivo, evitando sus desajustes, tratará de garantizar situaciones equitativas en la preparación educativa de todas las personas —la adquisición de las *competencias clave*— y proporcionará opciones plurales de formación durante toda la vida activa —las *competencias complementarias*— en una articulación acumulativa que integre trayectorias laborales y necesidades de cualificación de las empresas y del conjunto productivo, a través de un sistema de formación articulado y dinámico.

En la práctica, las intervenciones públicas se realizan en *escenarios históricos*, y las políticas adoptadas se encuentran mediatizadas por la pérdida de autonomía de las economías nacionales y el proceso de concentración de la economía internacional; por la influencia institucional de entidades internacionales tales como la OCDE y la Unión Europea; el grado de representación y la capacidad negociadora de grupos de intereses organizados, patronal y sindicatos; la implicación de los agentes y actores económicos, empresas y trabajadores, y finalmente, el grado de

confianza de los ciudadanos. Es decir, las intervenciones públicas se concretan en actuaciones que deben conciliar el interés general con los intereses particulares e impulsar prácticas de cooperación entre agentes y actores sociales en un proceso temporal largo y complejo, que requiere aproximaciones sucesivas.

En las políticas de formación y empleo aplicadas en España se observa una doble tendencia: a) desde 1985 hasta 1995, la preferencia ha sido atender al desempleo, es decir, las llamadas políticas pasivas de empleo crecieron (Cruz Castro, 2000); b) desde 1996 hasta hoy se ha producido un cambio de tendencia y se han incrementado las denominadas políticas activas de empleo, dándose prioridad a la política de formación.

Un indicador de la distribución entre políticas activas y pasivas es el diferencial establecido entre los porcentajes de gasto público en servicios de empleo y formación y los porcentajes destinados a subsidios al desempleo (cuadro número 1). Si se examina la evolución de los últimos cuatro años, se observa un mayor crecimiento de las políticas activas. A pesar del incremento logrado, los recursos siguen siendo escasos en relación con los estándares europeos (Martín *et al.*, 2000).

Dentro de las políticas activas se han incluido los conceptos presupuestarios de fomento del empleo, renta activa de inserción y reducción de las cotizaciones sociales. En las políticas pasivas se han considerado las prestaciones por desempleo.

En las políticas de formación se contempla un conjunto de programas y medidas que pueden agruparse siguiendo los criterios de favorecer la adquisición de competencias clave y competen-

CUADRO N.º 1

DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTARIA ENTRE POLÍTICAS ACTIVAS Y PASIVAS DE EMPLEO
(Millones de pesetas)

	<i>Gasto total</i>	<i>Políticas activas</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Políticas pasivas</i>	<i>Porcentaje</i>
1997	1.890.760	369.760	19,6	1.521.000	80,4
1998	1.951.108	473.293	24,3	1.477.815	75,7
1999	2.043.735	707.415	34,6	1.336.320	65,4
2000	2.183.881	864.599	39,6	1.319.282	60,4

Fuente: Presupuestos Generales del Estado, Instituto de Estudios Fiscales, Ministerio de Economía y Hacienda (años de referencia).

cias complementarias, y de posibilitar un sistema articulado de cualificación laboral:

A) Formación básica, adquisición de competencias clave:

— Programas de inclusión social dirigidos a grupos de población con dificultades de inserción laboral.

— Programas para garantizar niveles mínimos de cualificación a través de formación inicial, dirigidos a quienes no completaron el ciclo educativo.

B) Formación complementaria, ampliación de competencias:

— Programas para adaptar las cualificaciones a los cambios productivos, dirigidos a la población ocupada.

— Programas para prevenir nuevas demandas de cualificación, dirigidos también a la población ocupada.

C) Medidas dirigidas a articular el sistema de cualificación laboral.

— Descentralización de la gestión de la formación.

— Promoción de relación entre empleo, formación e innovaciones.

— Reconocimiento de la experiencia laboral y desarrollo de las certificaciones.

En el proceso histórico que conduce a una política de formación integradora de programas y medidas y orientada a un sistema abierto y flexible de cualificación, se identifican acontecimientos y decisiones que establecen una línea de continuidad:

- Participación de España en las orientaciones sobre política de formación de los organismos internacionales, como la OIT y la OCDE desde finales de los años setenta.

- Desde 1983, acceso a las ayudas comunitarias establecidas en el Fondo Social Europeo y seguimiento de las directrices comunitarias.

- Firma del Acuerdo Económico y Social: 1984-1986, que continúa la política de concertación social iniciada en los Pactos de la Moncloa de 1977, introduciendo un cambio de tendencia al incorporar actuaciones en políticas activas de empleo.

- Ingreso de España en la Comunidad Europea, enero de 1986, y participación como país miembro en la distribución de fondos estructurales y de cohesión.

- Creación del Consejo General de la Formación Profesional en enero de 1986, que integra a representantes de la administra-

ción educativa y laboral, de las organizaciones empresariales y sindicales. Con la ley de 1997, están presentes en el Consejo los representantes de las administraciones autonómicas. Su objetivo fundamental era elaborar el Programa de Formación Profesional, que no fue publicado hasta 1993 con vigencia hasta 1996.

- I Acuerdos Nacionales de Formación Continua: 1992-1996. Suponen un pacto bipartito para la gestión de la formación continua entre los agentes sociales firmantes: CEOE, CEPYME, UGT, CC.OO., CIG. Y un acuerdo tripartito con el gobierno para garantizar su financiación. Se separan la formación ocupacional y continua en dos subsistemas.

- I Programa Nacional de Formación Profesional, 1993-1996. El objetivo era integrar en un gran sistema de formación profesional la formación reglada (administración educativa), la formación ocupacional (administración laboral) y la formación continua (gestión paritaria de los agentes sociales). En diciembre de 1996 se firma un Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional, en el que se establecen las líneas fundamentales de coordinación de las políticas de formación que se fijan en el II Programa Nacional de Formación Profesional.

- Il Acuerdos Nacionales de Formación Continua, 1996-2000. Amplían el número de usuarios que pueden acogerse a las ayudas, prestan especial atención a las pequeñas y medianas empresas, valoran criterios de calidad en los requisitos técnicos y establecen mayor grado de control en la concesión de las ayudas económicas a las solicitudes de formación.

- Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (BOE de 6 de junio de 1997), que en la estructura profesional sustituye las categorías profesionales por grupos profesionales definidos por los criterios de autonomía, responsabilidad, formación, iniciativa y complejidad. También el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos (BOE de 9 de junio de 1997), que contempla la clasificación en grupos profesionales, atendiendo a las tareas y funciones básicas más representativas, en aquellas actividades afectadas por la desaparición de las ordenanzas laborales.

- Il Programa Nacional de Formación Profesional, 1998-2002. Su objetivo fundamental es el establecimiento de un sistema único de cualificaciones profesio-

nales que integre las distintas formas de adquirir la cualificación y demostrar las competencias. Para el desarrollo de una norma básica que haga posible el sistema nacional de cualificaciones se acuerda la creación de un Instituto Nacional de las Cualificaciones.

- Instituto Nacional de las Cualificaciones (BOE de 16 marzo de 1999). Órgano vinculado al Consejo General de la Formación Profesional que tiene encomendadas las siguientes funciones: desarrollar la integración de las cualificaciones profesionales, promover la integración de las distintas formas de adquisición de las competencias profesionales y conseguir la integración de la oferta de formación profesional. Hasta la fecha no ha propuesto materia significativa de avance.

Todos los pasos realizados son fruto de una *actuación cooperativa* entre la Administración central y la autonómica, agentes sociales y actores económicos, que participan de un planteamiento común. Su traslación a la práctica ofrece dificultades y diferencias respecto a los plazos temporales previstos en su aplicación y a cómo puede materia-

lizarse en cada subsistema de formación profesional.

En el objetivo de establecer un sistema general de cualificaciones, ¿qué aportaciones significativas se realizan en los subsistemas de formación ocupacional y formación continua?

IV. LA FORMACIÓN OCUPACIONAL

Se define como el conjunto de intervenciones formativas y sus correspondientes actuaciones complementarias, que, basadas en el aprendizaje de conocimientos y habilidades y en el desarrollo de actitudes, se planifican y se orientan a conseguir las competencias necesarias y la cualificación laboral de los grupos de población que buscan empleo.

La formación ocupacional de carácter público se desarrolla principalmente a través del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, los programas de escuelas taller y casas de oficio, las unidades de promoción y los centros de iniciativa empresarial (cuadro n.º 2). La formación ocupacional está subven-

CUADRO N.º 2

GASTOS/INVERSIÓN EN FORMACIÓN OCUPACIONAL (En millones de pesetas)

ACCIONES	Presupuesto inicial 1997	Presupuesto inicial 1998	Variación Interanual (porcentaje)
INEM	134.805	145.274	7,77
Plan de Formación e inserción profesional	86.845	95.812	10,33
Escuelas taller y casas de oficios	47.441	48.629	2,50
Otras	519	833	60,50
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	52.084	54.164	3,99
Acciones y programas operativos de la CCAA	45.385	47.511	4,68
Otras	6.699	6.653	-0,69
TOTAL	186.889	199.438	6,71

Fuente: Consejo General de Formación Profesional. Datos y Cifras 1997-1998.

cionada por el Fondo Social Europeo, el Estado y las comunidades autónomas.

Casi dos tercios de la formación ocupacional de carácter público dependen de la administración laboral y se regulan a través del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, que desarrolla el Plan de Formación e Inserción Profesional. El actual Plan FIP continúa la normativa sobre formación ocupacional que se inició en abril de 1985, y se ha desarrollado en distintas normativas de 1986, 1987 y 1990, con la finalidad de establecer los mecanismos que permitan garantizar una adecuada articulación de la formación ocupacional con los objetivos generales de la política de empleo y la planificación de los programas operativos del Fondo Social Europeo.

La programación de los cursos de formación del Plan FIP y de las comunidades autónomas se orienta a la inserción laboral. Se dirige de forma preferente a ciertos grupos de población con mayores dificultades para encontrar trabajo: menores de veinticinco años, desempleados de larga duración, mujeres y grupos con dificultades especiales (migrantes y discapacitados). Desde el punto de vista de su finalidad, que es facilitar la entrada en el mercado de trabajo a grupos sociales con dificultad, la tasa de inserción (cuadro n.º 3), expresada en porcentaje de alumnos que encuentran empleo en los meses

posteriores a los cursos de formación sobre el total de alumnos formados, suele utilizarse como indicador de eficacia y, por extensión, como capacidad de la formación ocupacional para proporcionar cualificación demandada en el sistema productivo.

Desde la perspectiva de la cualificación aportada por la formación ocupacional, tanto interés puede tener el contenido de los cursos como su duración, medida en número de horas. El contenido de los cursos se imparte a distancia o de forma presencial y abarca alrededor de seiscientos títulos (9), desde cursos *básicos* y de preparación general; *ocupacionales*, de contenidos que se corresponden con una ocupación, y de *especialización*, que tienen la finalidad de actualizar conocimientos.

Si se examina la evolución experimentada entre 1994 y 1998, se observa un desplazamiento del crecimiento en formación hacia los contenidos ocupacionales y de especialización, frente a los contenidos generales (gráfico 3):

Los cursos se imparten en los centros de formación ocupacional y centros colaboradores. En su aplicación operativa, se ha establecido la exigencia de unos requisitos mínimos que deben cumplir los centros colaboradores, y la necesidad de fijar los contenidos de la enseñanza en cada especialidad para expedir

los correspondientes certificados de profesionalidad. El número de horas de formación guarda relación con los contenidos establecidos en cada especialidad y con el compromiso establecido en el desarrollo de los ejes fijados en el objetivo 3 del Programa Operativo Plurianual del Fondo Social Europeo, que cofinancia las acciones de formación. La tendencia es a concentrar la formación en cursos de 200 a 399 horas (gráfico 4):

Desde que se han producido las transferencias de gestión desde el Instituto Nacional de Empleo a las comunidades autónomas, existe dificultad para acceder a una información sistemática de todas las acciones formativas de carácter público que integran la formación ocupacional. Para evitar la dispersión de la información y facilitar su acceso informático, se ha iniciado un amplio proyecto de homogeneización, digitalización y tratamiento de la información relativa a la formación ocupacional que estará disponible en fechas próximas.

Entre las actuaciones concretas dirigidas a la creación de un sistema integrado de cualificación profesional, el INEM ha establecido directrices sobre los certificados de profesionalidad y sus correspondientes contenidos mínimos en los programas de formación ocupacional, diseñando y aplicando en etapas sucesivas, una metodología para la ordena-

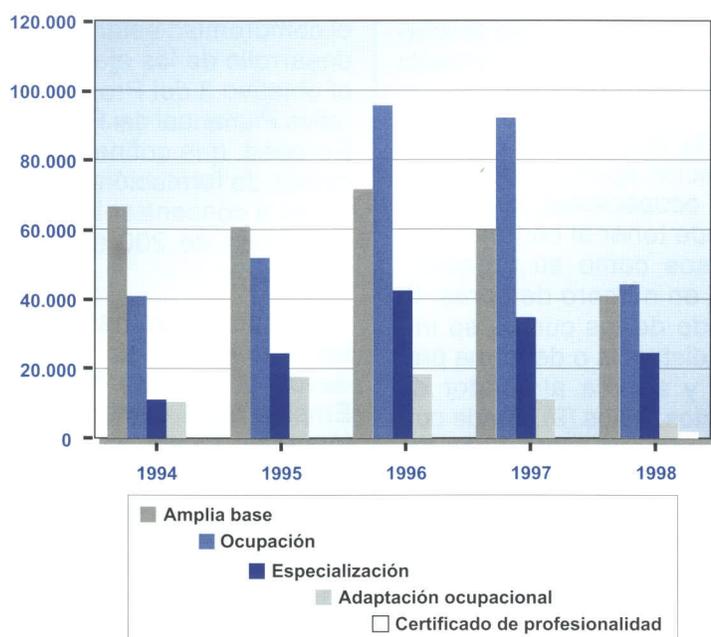
CUADRO N.º 3

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE INSERCIÓN (PORCENTAJE) 1993-97

	1993	1994	1995	1996	1997
Tasa de inserción	42,6	70,6	74,1	62,3	64

Fuente: INEM, Observatorio Ocupacional (años de referencia).

GRÁFICO 3
ALUMNOS FORMADOS SEGÚN EL TIPO DEL CURSO



Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales, MTASS, 1998.

¿Qué utilización se está haciendo de este repertorio de certificaciones?

— Cada certificado de profesionalidad se regula por un Real Decreto en el que se establece el referente ocupacional con el perfil profesional de la ocupación, sus unidades de competencia, el itinerario formativo, su duración y la relación de los módulos que lo integran.

— Desde 1998 se expiden certificados de profesionalidad de los cursos que cumplen las condiciones establecidas en las ocupaciones y familias profesionales catalogadas.

— La aportación más significativa es acomodar el contenido de los cursos a las especificaciones de los certificados. Se ordena la oferta formativa. Examinando los resultados de las actuaciones realizadas, se observa que el esfuerzo desde la formación ocupacional para articular un sistema integrado de cualificación profesional adolece de dos puntos débiles:

1) El interés por establecer un formato reglamentista tiene un indudable valor didáctico, pero ha pospuesto realizar el esfuerzo complementario dirigido a formalizar la experiencia laboral y traducirla a un código común de competencias.

2) Desde el punto de vista de su equivalencia con el catálogo de títulos, la principal dificultad estriba en la disparidad de criterios de equivalencia. Por ejemplo, el número de horas de formación previsto en las ocupaciones y áreas es muy dispar: desde un máximo de 1.200 horas a un mínimo de 150 horas.

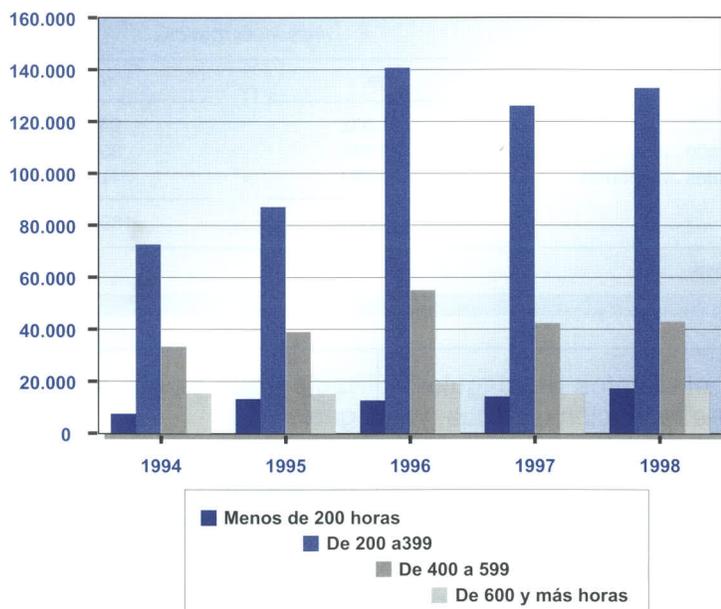
ción de la formación profesional ocupacional (INEM, 1995) a partir de niveles ocupacionales y familias profesionales. El proyecto, que recoge una tradición de técnica didáctica procedente de los *Cuadernos Metodológicos* del INEM y agrega la experiencia de otros países, descritas en los *Informes* de CEDEFOP, contempla tres fases: 1) Estructura ocupacional de la familia profesional; 2) Perfil profesional de la ocupación, y 3) Oferta formativa ocupacional.

En cada ocupación se establecen clasificaciones atendiendo a los siguientes criterios: nivel de conocimiento, habilidad o destreza de las tareas; grado de responsabilidad y autonomía de la ocupación; ubicación de la ocupación en su entorno funcional y organizativo; nivel de

formación necesario para el desempeño de la ocupación.

La nueva ordenación se estructura en veintiocho *familias profesionales* (figuran seis denominaciones más que en el catálogo de titulaciones de la formación reglada y no hay correspondencias de nombres). A cada familia le corresponde un conjunto de *áreas*, y a cada área una serie de *ocupaciones* que pueden tener contenidos profesionales comunes. Está previsto para cada ocupación un certificado de profesionalidad, atendiendo a los cuatro criterios mencionados. El objetivo es completar 165 áreas profesionales y 541 ocupaciones, describiendo con gran detalle técnico las realizaciones profesionales y los criterios de ejecución que configuran las *unidades de competencia*.

GRÁFICO 4
ALUMNOS FORMADOS SEGÚN LA DURACIÓN DEL CURSO



Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales, MTASS, 1998.

V. LA FORMACIÓN CONTINUA

La formación profesional continua es la que realiza la población activa ocupada con financiación privada y pública. Desde la firma de los I Acuerdos Nacionales de Formación Continua (ANFC), en diciembre de 1992, la Fundación para la Formación Continua ha venido gestionando la financiación destinada a la formación de la población ocupada, en un formato de gestión paritaria entre los agentes sociales firmantes: CEOE, CEPYME, UGT, CC.OO. y CIG (acuerdo bipartito) contando con la financiación y el seguimiento de la Administración (acuerdo tripartito). En los II Acuerdos Nacionales de Formación Continua (1996-2000), afianzado el modelo de gestión paritaria sectorial, se completa el mapa

de comisiones paritarias territoriales y se amplía la cobertura de los usuarios del sistema, incluyendo a los trabajadores autónomos, los empleados fijos discontinuos, los trabajadores afiliados al régimen especial agrario, los empleados que pasan a estar en situación de desempleo cuando están en período formativo y los trabajadores acogidos a regulación de empleo en expediente autorizado, y prestando una especial atención a la formación de empleados en las pequeñas y medianas empresas.

La ampliación del número de usuarios se corresponde con una distribución más equitativa de los fondos que proceden de la cuota de formación profesional que se cotiza a la seguridad social y que supone el 0,7 por 100 sobre la base de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La

contribución de la cuota de formación ha ido aumentando progresivamente desde el primer año de aplicación de los I ACNFC. Desde el 0,10 por 100 de 1993, el 0,20 por 100 de 1994, el 0,25 por 100 de 1995, el 0,30 por 100 de 1996, hasta el 0,35 por 100 que se aplica a los años de vigencia de los II Acuerdos. Al porcentaje establecido hay que añadir un 0,05 por 100 equivalente de otras partidas de los Presupuestos Generales del Estado, según se detalla en el apartado Segundo del Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua (10).

La distribución entre las acciones de formación continua de carácter público muestra una tendencia al incremento en todas las partidas, y especialmente en la asignación que gestiona FORCEM (cuadro n.º 4).

La Fundación FORCEM ha desarrollado una gestión paritaria, a escala sectorial y territorial, que es analizada con gran interés en el ámbito internacional, y ha normalizado un diseño de formación «a la medida», de acuerdo con las necesidades de las empresas y de los empleados. La actividad formativa que realiza FORCEM se agrupa en tres tipos: A) *Planes de formación*, que incluye planes de empresa, planes agrupados y planes intersectoriales. B) *Permisos individuales de formación*. C) *Acciones complementarias de acompañamiento a la formación*. Una parte importante de la formación se realiza en las empresas, pero, al ampliar el número de beneficiarios, se ha producido un mayor grado de externalización.

El volumen de actividad, medido tanto en número de planes, permisos y acciones como en número de participantes, ha sido creciente desde el primer año de gestión realizada por FORCEM (cuadro n.º 5).

CUADRO N.º 4

GASTO/INVERSIÓN EN FORMACIÓN CONTINUA
(Millones de pesetas)

	PRESUPUESTO INICIAL	
	1997	1998
Subsistema de formación continua (FC)	61.532	94.611
Otras acciones de FC con cargo al Presupuesto del Estado	79.446	83.189
Acciones de FC con cargo al Presupuesto de comunidades autónomas.....	9.387	11.535
TOTAL	150.365	189.335

Fuente: Secretaría General del Consejo General de Formación Profesional.

Al generalizar una cultura de la formación permanente, el sistema FORCEM ha extendido criterios de exigencia y de rigor técnico, que se manifiesta en el grado de cumplimiento de los criterios establecidos, y muestra una tendencia creciente.

¿Qué aportaciones significativas del modelo FORCEM pueden destacarse en la integración del sistema de cualificación laboral?

Si bien la certificación de la formación que recibe ayuda económica de FORCEM es un criterio preferente de prioridad para recibir ayudas económicas, en la práctica, se concreta en un certificado de asistencia a un curso concreto y singular, no transferible al formato crédito que puede permitir su homologación.

Los elementos de singularidad en la formación continua, ya sea porque responde a una demanda puntual de una empresa concreta, ya sea porque es una actuación consecuyente con estrategias de implantación de una organización empresarial o sindical en un sector de actividad o en un territorio, y salvo en el caso de los permisos individuales de formación, ajustados al formato de la formación reglada, son un claro inconveniente en la construcción del sistema integrado de cualificación laboral.

El esfuerzo debería centrarse en encontrar formatos adecuados de reconocimiento a la experiencia y en la adaptación de los contenidos de formación continua al modelo de accredi-

tación que pueda ser homologable.

VI. CONCLUSIONES

El sistema de cualificación laboral es una construcción social derivada del conocimiento y del reconocimiento social.

La creación de un nuevo sistema de cualificación laboral más abierto y flexible, que reconoce el conocimiento (sistema educativo) y las competencias (sistema productivo), se favorece cuando la intervención pública crea espacios de cooperación entre las instituciones, los agentes sociales y los actores económicos.

La política de formación aplicada en España desde finales de los años setenta se ha vinculado a la política de empleo. En la distribución de la asignación presupuestaria entre *políticas pasivas* de empleo —prestaciones por desempleo y subsidios— y *políticas activas* —ayudas a la formación y a la creación de empleo—, se ha favorecido a las políticas pasivas hasta 1995. Desde 1996 se ha producido un cambio de tendencia, y en las políticas activas se ha incrementado la asignación presupuestaria.

La política de formación reúne un conjunto de programas y

CUADRO N.º 5

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PARTICIPANTES CERTIFICADOS

AÑOS	Participantes certificados
1993	294.219
1994	780.578
1995	1.242.641
1996	1.267.021
1997	1.335.447
1998	1.342.812

Fuente: FORCEM (1998).

CUADRO N.º 6

**EVOLUCIÓN DE LA FINANCIACIÓN CERTIFICADA
DE PLANES DE FORMACIÓN Y PORCENTAJE
SOBRE LA FINANCIACIÓN INICIALMENTE APROBADA**

AÑOS	Financiación certificada	Porcentaje sobre la financiación aprobada
1993	9.318	85,53
1994	29.990	77,17
1995	51.687	83,30
1996	61.941	89,18
1997	57.236	90,05
1998	57.361	92,07

Fuente: FORCEM (1998).

señanza estableciendo criterios de calidad, en el estado de Massachusetts (BOYATZIS *et al.*, 1995). La finalidad de estos sistemas estandarizados es la de establecer unas normas que especifiquen el nivel de conocimientos y habilidades para actuar con éxito con relación al trabajo.

(4) Se refiere a la desviación producida entre el reconocimiento formal que acredita un título o credencial y el contenido objeto de la acreditación. Existen varias interpretaciones teóricas sobre la cuestión.

(5) En el artículo «La formación y las organizaciones» publicado en *REIS* n.ºs 77-78, Madrid, 1997, se describe con mayor amplitud la aplicación del concepto de oportunidad vital que R. DAHRENDORF expone en su obra de 1983.

(6) En el País Vasco se ha elaborado un sistema de cualificaciones a través del Instituto de Cualificaciones. También en Cataluña se viene aplicando un sistema de certificaciones.

(7) En los planes nacionales de empleo y en las directrices establecidas en el Consejo de Luxemburgo de 1997 para coordinar las acciones de los países miembros, aparece vinculada la política de formación a las políticas activas de empleo, y se insiste en el desarrollo de competencias como una de las condiciones que hacen posible el mantenimiento y la creación de empleo. En el texto del Segundo Programa Nacional de Formación Profesional, se declara la participación cooperativa entre la Administración, central y autonómica, y los agentes sociales en la construcción del sistema nacional de las cualificaciones. En el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos, que se destina a cubrir los vacíos de contenidos producidos por la desaparición de las ordenanzas laborales, se establece una clasificación por grupos profesionales identificados con áreas funcionales. Para los agentes sociales, la coincidencia tiene distinta base argumental. Los sindicatos recurren al concepto de competencias para superar la estructura rígida de clasificación profesional basada en categorías y niveles en el puesto de trabajo y establecer una nueva estructura organizativa a partir de las áreas funcionales y los consiguientes grados de responsabilidad e iniciativa establecidos en cada área funcional. Las organizaciones empresariales apoyan el sistema de cualificación basado en competencias porque facilita la polivalencia y justifica la flexibilidad y movilidad funcional de los empleados dentro y fuera de la empresa.

(8) El País Vasco reclama transferencias conjuntas de formación ocupacional, prestaciones por desempleo y gestión de la seguridad social.

(9) Como ejemplo del volumen de actividad y la pluralidad de oferta de la formación ocupacional, el Instituto Madrileño para la Formación realizó, en 1998, 2.016 acciones formativas, agrupadas en más de 400 títulos de programas, que supusieron 433.000 horas de formación y que cursaron 37.442 alumnos.

(10) Título Segundo, apartado 2, Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua.

medidas tendentes a establecer un sistema articulado de cualificación laboral, en el que se identifican distintas fases de aplicación desde finales de los años setenta hasta hoy día. Entre las decisiones, destacan la creación del Consejo General de la Formación Profesional, el II Programa Nacional de Formación Profesional y el Instituto Nacional de las Cualificaciones. Llamam la atención los escasos resultados obtenidos.

Desde cada uno de los subsistemas de formación profesional —reglada, ocupacional y continua— se han llevado a cabo acciones parciales que requieren un esfuerzo de continuidad y dosis de creatividad para que el nuevo sistema de cualificación sea un sistema abierto y articulado de reconocimiento.

Los esfuerzos realizados desde la formación ocupacional se han materializado en un repertorio de certificaciones, que actualmente ordena la oferta formativa ocupacional.

Las aplicaciones de la certificación en los programas de formación continua, al responder a demandas de formación concretas, tienen dificultades singulares

y específicas para extender su reconocimiento al sistema productivo.

El avance hacia la consecución de un sistema integrado de cualificación laboral debería centrarse en un programa de acuerdos mínimos, aplicado en aquellas áreas formativas coincidentes entre los tres subsistemas de formación profesional, como por ejemplo, Administración y servicios a empresas.

NOTAS

(1) «Es necesario un enfoque que estime la formación a lo largo de toda la vida y la adquisición continua de competencias»; se recoge en el Libro Blanco de la Comisión sobre la Educación y la Formación (COMISIÓN, 1995).

(2) Las distintas formas de saber se identifican con diferentes formas de aprendizaje asociado a diversos tipos de inteligencia. BOYATZIS *et al.* (1995) recogen los siete tipos de inteligencia descritos por Howard Gardner (*Creating minds*, 1993): intrapersonal, lógico-matemática, visual-espacial, musical, lingüística, corporal-estética e interpersonal.

(3) El modelo de referencia que se aplica en algunas empresas para evaluar las competencias es el que figura en el *National Vocational Qualifications* del Reino Unido, que está en vigor desde hace una década. Con anterioridad, se cuenta con intentos precedentes de crear «catálogos de ocupaciones» en otros países, como los de los años cuarenta y cincuenta en Estados Unidos para hacer operativo un «Análisis funcional del trabajo» y su actualización en los años setenta, para renovar el área profesional de la en-

BIBLIOGRAFÍA

- BOYATZIS, Richard E.; SCOTT, S. Cowen; KOLB, David A. (1995), *Innovation in Professional Education*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- CABEZAS MORO, O. (1997), *El proceso de reforma de la formación ocupacional en España*, INEM, Subdirección General de Formación Ocupacional, Madrid.
- CASTELLS, Manuel (1997), *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, 3 volúmenes, Alianza, Madrid.
- CEBRIÁN, I.; G.ª SERRANO, C.; MURO, J.; TOHARIA, L.; VILLAGÓMEZ, E. (1996), *Protección social y acceso al empleo*, CES, Madrid.
- CINTERFOR/FORCEM (1999), «Gestión bipartita de la formación continua», *Colección documentos de Formación*, n.º 1, Madrid.
- COLLINS, Richard (1986), «Las teorías funcionalista y conflictual de la estratificación educativa», *Educación y Sociedad*, Akal, Madrid, n.º 5, págs. 125-198.
- COMISIÓN DE LA UE (1995), *Libro Blanco sobre la educación y la formación. Enseñar y aprender. Hacia la sociedad cognitiva*, Bruselas.
- CONSEJO EUROPEO (2000), *Conclusiones de la Presidencia*, Consejo Europeo de Lisboa.
- CONSEJO GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL (1998), *Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional 1998-2002*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- CRUZ CASTRO, Laura (2000), *Gobiernos, mercado de trabajo y formación profesional: un análisis comparativo de España y Gran Bretaña*, tesis doctoral, UAM, Madrid.
- DAHRENDORF, R. (1983), *Oportunidades vitales. Notas para una teoría social y política*, Espasa-Calpe, Madrid.
- DE LA TORRE, Isabel (1997), «La formación y las organizaciones», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, número 77-78, págs. 15-33.
- DE WITTE, Karel (1999), «La certificación de las cualificaciones y competencias», en DE LA TORRE, Isabel (coord.), *Formación continua, competitividad y empleo*, UIMP y Gobierno de Canarias, Canarias.
- FORCEM (1997), *Memoria de actividades*, Madrid.
- (1998), *Memoria de actividades*, Madrid.
- (1999), *Memoria Balance I Acuerdo Nacional de Formación Continua 1993-1996*, Madrid.
- HABERMAS, Jurgen (1987), *Teoría de la acción comunicativa* (2 tomos), Taurus, Madrid.
- HOMS I FERRET, Oriol (1999), «El futuro de la formación en Europa», en SOBRADO FERNANDEZ, L. (ed.), *Orientación e intervención sociolaboral*, Estel, Barcelona.
- HONNETH, Axel (1997), *La lucha por el reconocimiento*, Alianza, Madrid.
- INEM (1995), *Metodología para la ordenación de la Formación Profesional Ocupacional*, Madrid.
- (1996), *Estadísticas de formación ocupacional gestionada por el INEM*, vol. I, II, III, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- (1996), *Resumen anual de datos del observatorio ocupacional*, 1995.
- (1998), *Plan anual de formación de formadores del Plan Fip*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- MARTÍN, C.; VELÁZQUEZ, F. J.; SANZ, J.; CRESPO, J.; PERALES, F. J., y TURRIÓN, J. (2000), *Capital humano y bienestar económico*, Círculo de Empresarios, Madrid.
- MCLELLAND, D.; SPENCER, S. M., y SPENCER, L. M. (1992), *Competency Assessment Methods; History and State of Art*, Hay/McBer Research Press, Nueva York.
- MÉHAUT, Phillipe (1999), «Formación, competencias, aprendizaje: premisas para los nuevos modelos», *CEDEFOP, Revista Europea de Formación Profesional*, Tesalónica, n.º 18, págs. 3-9.
- MORCILLO, Patricio, y CUBEIRO, Juan Carlos (1999), «La dirección y gestión de competencias», *Documentos AECA*, n.º 9, Madrid.
- OCDE (1998), *Human Capital Investment: An international comparison* (ed.), París.
- PEIRÓ, J. M.ª; CRUZ ROCHE, I.; ORERO, A. (1997), «La formación continua en España. Contexto, significación, evaluación e impacto de los primeros acuerdos», *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, vol. XIII tercero, páginas 315-332, Madrid.
- PLAN DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO DEL REINO DE ESPAÑA. Textos de 1998, 1999, 2000.
- SELLIN, Burkart (1999), «Los programas de formación profesional de la CE y la UE de 1974 a 1999. Balance histórico crítico», *CEDEFOP, Revista Europea de Formación Profesional*, Tesalónica, páginas 19-32.
- VENNA, Yrgö (1998), «La política de intervención estatal en el campo de la formación profesional suplementaria», en *CEDEFOP, Revista Europea de Formación Profesional*, Tesalónica, n.º 13, págs. 50-64.

TEXTOS LEGALES

- Ley 1/1986 (BOE de 10 enero de 1986), por la que se crea el Consejo General de la Formación Profesional.
- RD 631/1993, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, BOE de 4 de mayo de 1993.
- RD 797/1995, de 19 de mayo, por el que se establecen directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de Formación Profesional Ocupacional, BOE de 10 de junio de 1995.
- Resolución de 14 de enero de 1997 de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, BOE de 1 de febrero de 1997.
- Resolución de 13 de mayo de 1997 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva, BOE de 6 de junio de 1997.
- Ley 19/1997 (BOE de 10 junio de 1997), por la que se modifica la ley 1/1986 en la composición del Consejo General de la Formación Profesional.
- RD 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones.

Resumen

En este artículo se analiza la configuración del sistema de cualificación laboral y competencias profesionales en el mercado del trabajo. Se describen las características de la política de formación y cualificación profesional que se aplica en España, así como las actuaciones realizadas en los últimos veinte años para establecer las bases de un sistema integrado de cualificación laboral y competencias. En el apartado de formación ocupacional, se ha elaborado un repertorio de certificaciones ordenadas por familias profesionales, áreas y ocupaciones, pero está pendiente la tarea de formalizar la experiencia laboral y de equiparar su equivalencia con la formación profesional reglada. En el apartado de formación continua, el esfuerzo se ha concretado, hasta la fecha, en la exigencia de un certificado de asistencia a los cursos, en el que no se detallan el nivel de contenidos ni pruebas de evaluación que permitan su equiparación al formato crédito y su posterior homologación. El objetivo de conseguir un sistema integrado de cualificación laboral puede implantarse progresivamente a partir de un programa consensuado de acuerdos mínimos en las áreas formativas más innovadoras y flexibles.

Palabras clave: cualificación laboral, competencias, política de formación, formación ocupacional, formación continua.

Abstract

In this article we analyze the configuration of the vocational qualification system and professional capacities in the labour market. We describe the features of the professional qualification and training policy applied in Spain and the measures adopted in the last twenty years to lay down the basic principles of an integrated system of vocational qualification and capacities. Under the head of occupational training we have worked out a repertory of certificates arranged by professional families, areas and occupations, but the task of formalizing job experience and of putting it on a par with official vocational training remains pending. Under the head of ongoing training, efforts have focused to date on requiring a certificate of attendance at courses, with no detailed information on either the level of the subject-matter or the assessment tests that could enable it to be put on a level with the credit format and its subsequent approval. The aim of achieving an integrated system of occupational qualification may be implemented gradually on the basis of a concerted programme of minimum agreements in the most innovative and flexible training areas.

Key words: national qualification, powers, training policy, vocational training, ongoing training.

JEL classification: J 240, J 410.