

La convergencia entre la cultura del trabajo y del sistema educativo en España y en otros países de la Comunidad Europea

Mariano Jabonero Blanco (*)

La necesidad de una fuerte vinculación entre el mundo del trabajo y el de los sistemas educativos formales ha sido insistentemente argumentada durante los últimos siglos por numerosos pedagogos, filósofos y políticos. Esta antigua aspiración se ha visto sistemáticamente incumplida, entre otros motivos por la primacía elitista que se otorgaba a los saberes académicos, frente a la nula cualificación y escaso valor económico de los conocimientos de la fuerza del trabajo del sector primario, que constituía la gran mayoría de la mano de obra.

Durante los últimos años se ha producido un metabolismo social, económico y político; más que un cambio, según el significado clásico de ese concepto, ha supuesto para muchos países pasar con gran rapidez desde economías primarias a terciarias, de servicios y, por lo tanto, a sociedades del conocimiento en las que la educación y la formación no son adorno, complemento o valor añadido, sino factores estratégicos claves para el desarrollo, la productividad y la competitividad.

(*) **Mariano Jabonero Blanco**, subdirector general de educación permanente del Ministerio de Educación y Ciencia (España).

1. Introducción

Estamos asistiendo a una progresiva internacionalización de los procesos económicos y de los mercados de trabajo, cuestión que afecta de manera importante a los sistemas de formación, que tradicionalmente se diseñaban como políticas regionales o nacionales, desvinculadas de sus propios sistemas productivos y, en mayor medida, de otros externos. Lo anterior podría ser aparentemente contradictorio con la tendencia creciente de una mayor utilización de los recursos económicos naturales, financieros y humanos, locales y comarcales, para la promoción de iniciativas empresariales (y, por lo tanto, de empleo y formación) que se caracterizan por su gran capacidad para generar el desarrollo local y regional. Quizás sólo sea la aplicación práctica del antiguo tópico, que aconsejaba pensar globalmente y actuar localmente.

A nuestras sociedades se les están planteando demandas cada vez más apremiantes y menos diferenciadas de nuevos conocimientos, fundamentalmente técnicos y profesionales, cuyo origen se sitúa en las transformaciones y requerimientos de los sistemas productivos. Es un momento idóneo para proporcionar educación y formación a todos, ampliando las oportunidades, rompiendo el divorcio histórico entre cultura

escolar y cultura laboral, mejorando la productividad de los sistemas económicos y posibilitando la mejora de las condiciones de empleo y la promoción de los trabajadores.

Una cuestión estratégica será la participación de diferentes agentes en el diseño, desarrollo e implantación de los nuevos sistemas de educación y formación que integren las dos culturas. Si realmente se persigue su integración o al menos su articulación, es imprescindible que sea fruto del análisis y del acuerdo de los agentes educativos y de los interlocutores sociales; la participación activa de administraciones educativas y laborales, de empresarios y sindicatos, además de evitar el academicismo y la endogamia propios del ámbito docente, posibilitará un mayor nivel de consenso político y social, facilitando su aplicación y su estabilidad frente a las previsibles contingencias coyunturales.

Este informe sobre la incorporación de la cultura del trabajo en el sistema escolar se presenta en torno a los problemas, análisis y soluciones que se están produciendo en los países miembros de la Comunidad Europea. Como informe de síntesis recoge retos comunes, orientaciones, tendencias y criterios, sin entrar en el detalle de los múltiples programas, experiencias, medidas económicas, legislativas, etc., que se están desarrollando en la Europa Comunitaria en los últimos años. Su estructura, además de esta introducción y de las tendencias de políticas generales que se recogen en el apartado de conclusiones, se presenta a partir de la breve descripción de seis problemas que han sido comunes e importantes (otros expertos podrían no coincidir con este diagnóstico) en los países de la C.E. para enunciar, en el capítulo siguiente, las orientaciones y desarrollos que se están produciendo según un modelo de progreso.

En su título se utiliza el concepto de convergencia, que alude a un proceso aún no concluido, cuyo objetivo será la integración.

2. El contexto y sus condicionantes (Los problemas)

El proceso de convergencia entre cultura del trabajo y sistema educativo se ha beneficiado de un creciente impulso durante los últimos años en los países de la C.E. por una serie de condicionantes que a continuación se describen:

2.1. El Desempleo

En los países considerados como desarrollados el desempleo ha pasado de la categoría de lo coyuntural a la de lo estructural, cuestión que ha generado sofisticados modelos de protección social.

Este desempleo estructural se sitúa en un contexto caracterizado por el dinamismo de sus sistemas productivos, que genera constantemente nuevos tipos de ocupaciones y profesiones, con frecuentes procesos de reconversión, grupos de población activa con insuficiente, obsoleta o nula cualificación, y sectores productivos emergentes y otros regresivos en alternancia temporal.

Por todo lo anterior, el problema del desempleo estructural guarda también relación directa con la necesaria flexibilidad de sus mercados de empleo, asignándose la responsabilidad de su existencia, en mayor medida, a la formación y cualificación apropiada de los trabajadores y, en menor medida, a la no existencia de puestos de trabajo. En los países afectados por esta situación siempre existen colectivos de trabajadores con determinadas cualificaciones en desempleo, al tiempo que múltiples puestos de trabajo de otras profesiones quedan sin cubrir.

En esta tesitura están sufriendo los efectos negativos de manera más acusada los jóvenes recién egresados de los sistemas educativos académico-formales y los sectores de población con más bajo nivel de formaciones básicas, que son las previas, imprescindibles y más polivalentes, ya que son las que favorecen cualquier proceso de adaptación a los cambios.

2.2. La herencia academicista

Los sistemas educativos y productivos han hecho difícil la deseable convergencia entre la cultura del trabajo y la escolar. La opción por el modelo de uno u otro país es difícil, ya que en buena medida se corresponde con herencias históricas frente a opciones que se presentan como de futuro.

En síntesis, se puede caracterizar la tradición disgregadora entre las dos culturas con un modelo que se ha estructurado en torno a:

a. Educación básica común y progresivamente generalizada, que no contenía referencias al mundo del trabajo por cuanto se definía como educación infantil.

b. Educación secundaria academicista, caracterizada por su progresiva selectividad, así como por ser propedéutica hacia la enseñanza universitaria, en la que no se incluía contenido alguno de carácter técnico-profesional. Los fracasados en este nivel no podrían acreditar ninguna cualificación que les facilitara el acceso al empleo.

c. Educación técnico-profesional como oferta subsidiaria y marginal, que era seguida, en la mayoría de los casos, por los que por motivos académicos o socioeconómicos no podían seguir el itinerario de la educación secundaria como medio para alcanzar la universitaria.

d. Educación universitaria, limitada a sectores selectos de la población, que estaba orientada hacia licenciaturas y doctorados en detrimento de diplomaturas de grado medio, así como con una fuerte tendencia hacia titulaciones de carácter humanístico, jurídico y de ciencias sociales.

Lo anterior ha generado una pirámide de la población, según niveles de cualificación, que tiene una muy amplia base con niveles de nula o semi-cualificación, un tronco piramidal mucho más reducido con cualificaciones medias, y una cúspide aún más reducida con niveles superiores de cualificación, entre los que abundan las titulaciones en Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas. Ese perfil se correspondería, históricamente, con economías en las que predominan los sectores productivos primarios y preindustriales y no, como debería ser, de sociedades desarrolladas.

2.3. Los cambios en los sistemas productivos

Son cambios relacionados con nuevos modelos de organización de la empresa y de la producción, así como por los de la incorporación generalizada de nuevas tecnologías, orientado lo anterior al aumento y mejora de la productividad y de la competitividad en mercados cada vez más internacionalizados, más abiertos y más dinámicos.

La cualificación de los recursos humanos es imprescindible para la modernización de cualquier estructura productiva. Los nuevos problemas y las nuevas necesidades en materia de formación derivan del desarrollo tecnológico y de sistemas productivos cada día más complejos.

En la actualidad y, mucho más en el futuro, las personas están sometidas a continuos requerimientos de formación por el dinamismo tecnológico que genera la aparición de nuevos puestos de trabajo (la mayoría son aún desconocidos), el cambio frecuente de ocupación a lo largo de la vida activa, las reestructuraciones de empresas y de sectores enteros de la producción.

Las reconversiones profesionales son cada vez más frecuentes y en ellas una formación lo más polivalente posible (integradora de elementos básicos de las dos culturas), dará mayor capacidad para organizar la propia formación y para afrontar nuevas situaciones.

2.4. Las relaciones escuela-empresa

La escuela es un lugar donde se aprende y la empresa un espacio donde se trabaja. Nunca fue totalmente cierto ese axioma pero sí fue (y continúa siéndolo) muy descriptivo de la realidad.

En los últimos años se avanzó hacia un modelo que podría caracterizarse por:

- Formación continua, promovida y ejecutada por la empresa según sus necesidades e intereses, dentro de ella y para sus trabajadores.
- Formación Profesional (inicial, específica, de base, reglada, etc., según las diferentes denominaciones) para jóvenes, cuya competencia corresponde a las Administraciones Educativas quienes, además, cuentan con la exclusiva capacidad de otorgar titulaciones oficiales con validez académica y laboral.
- Formación profesional ocupacional, destinada a la cualificación de trabajadores en desempleo que estén afectados por reconversiones y situaciones similares. Es impartida por las administraciones laborales y por entidades privadas.

Este modelo está siguiendo una profunda revisión, ya que no ha sido capaz de solucionar el problema de la integración entre escuela y trabajo, y ha generado un sistema descoordinado de formación con efectos muy negativos en lo relativo a la correspondencia y homologación de las formaciones y de sus certificaciones. Ningún país puede autocomplacerse por haber logrado un modelo idóneo; sin duda el sistema dual alemán ha sido la referencia más frecuente.

Quizás el problema de la relación entre escuela y empresa, en el que se ha avanzado notablemente, sea una de las claves fundamentales para la consecución del objetivo que en este informe se analiza.

2.5. La transición de los jóvenes a la vida activa

Cuestión que no se consideraba relevante en otras épocas, ya que el determinismo social actuaba para no presentar este proceso como problema. Salvo excepciones, todo era sencillo: el hijo del ingeniero iba a continuar con la profesión del padre (u otra de nivel similar), el del carpintero heredaría el oficio y taller familiar y así, de igual manera, en el resto de las ocupaciones, hasta extremos de comportamiento gremial en los que para acceder a trabajar en determinadas empresas era requisito o prioridad ser hijo de alguno de sus trabajadores.

La evolución demográfica, la extensión y democratización de la educación, la transparencia del mercado de empleo, la innovación tecnológica y la de los sistemas productivos y otros factores, han convulsionado e invalidado el modelo anterior de acceso de los jóvenes al mundo productivo.

Los jóvenes de nuestros días sufren acusadamente otros dos efectos que ya han sido reseñados en este informe: la separación existente entre escuela y empresa (y sus respectivas culturas), y la carencia de una formación profesional de base o especializada que el mundo productivo requiere para su acceso a él.

Los jóvenes del último decenio de este siglo ya no tienen pasarelas preestablecidas y únicas para acceder al empleo; ese itinerario se ha convertido en una compleja red de vericuetos alternativos y cambiantes que han acrecentado la inseguridad, en ocasiones las frustraciones y, sobre todo, han elevado el índice de desempleo juvenil (el doble que en la población adulta en los países de la C.E.) con elevados costes adicionales de todo tipo (falta de vivienda, marginación, desintegración cultural, retrasos en la emancipación, etc.).

La extensión y democratización de la educación básica y secundaria según los modelos clásicos (la referenciada herencia academicista) no ha aportado soluciones a este problema; más aún, lo ha agudizado, ya que cada vez existen más jóvenes con amplios niveles de educación y, por lo tanto, con mayores expectativas, y que en su bagaje formativo no cuentan con las habilidades de aprender a aprender, aprender a trabajar, aprender a encontrar trabajo, aprender a cambiar de trabajo y, sobre todo, aprender a emprender.

Por último, se han generalizado nuevas y diversas formas de empleo: autoempleo, cooperativas, trabajo a tiempo parcial, trabajo de duración temporal, lo que viene a insistir en las dificultades aludidas.

2.6. La Formación Profesional

En el contexto de crisis que se está describiendo, tiene especial interés la situación de la Formación Profesional, cuya caracterización podría resumirse en:

a. La separación entre los sistemas de formación general y los de formación profesional, produciendo una doble oferta en la que, además de la marginalidad que ha sufrido la formación profesional, ha hecho que la formación general se haya visto privada de la incorporación a sus currículos de contenidos profesionales y tecnológicos.

Se ha considerado como oferta de segunda categoría a la formación profesional, lo que ha generado otros efectos negativos como el menor nivel de formación especializada de sus formadores, las limitaciones de la red de centros y la escasa y con frecuencia obsoleta dotación de recursos de tecnología didáctica.

b. La escasa cualificación de la Formación Profesional, con una imagen social devaluada y una pobre valoración en el mundo empresarial, alejada de las concretas necesidades del desarrollo económico y social de su entorno e incapaz de responder a las necesidades de reciclaje de la población laboral adulta.

c. Un sistema de Formación Profesional escolar ajeno a la participación de los agentes sociales (sindicatos y empresarios) e incapaz de adaptarse a las necesidades sociales, económicas y profesionales.

Los agentes sociales y económicos no han intervenido en la definición de los contenidos formativos ni en la planificación de la oferta de formación profesional, habiéndose producido un sistema inadecuado además de ineficaz.

El profesorado de este modelo se ha reclutado siguiendo criterios docentes y ha impartido formación profesional de manera continuada con escasos procesos de reciclaje y actualización, en los que casi nunca se han producido estancias en empresas. El experto externo cualificado y actualizado no ha participado en un sistema reservado a funcionarios o situaciones similares.

La empresa y el mundo del trabajo han permanecido ajenos en el modelo clásico de formación profesional, como ya se ha apuntado, tanto en la formación de los alumnos, como en la actualización y reciclaje del profesorado en la aportación de expertos o de metodologías de formación. Entre la cultura del trabajo y la cultura escolar no han existido transferencias de saberes ni de experiencias y, por lo tanto, no se ha producido un mutuo reconocimiento.

3. Políticas y estrategias sobre la incorporación de la cultura del trabajo en el sistema escolar

A partir de los problemas señalados se han desarrollado políticas y estrategias de transformación en los países miembros de la Comunidad Europea, de las que se describen las acciones más significativas y de mayor alcance.

3.1. El desempleo

a. Apoyo a nuevas formas de empleo

Como se ha señalado, el desempleo juvenil está relacionado con la crisis del pleno empleo y con la reestructuración del mercado de trabajo. El incremento del empleo en el sector servicios, en el que incluso aparece la creación del posible sector cuaternario (información y comunicaciones), se vincula con la aparición de nuevos empresarios en forma de pequeñas empresas, en las que sus trabajadores, con harta frecuencia, son socios y no asalariados.

En ese sentido se orientan las políticas comunitarias de apoyo a jóvenes emprendedores: creación de "hoteles de empresas", premios a las iniciativas de autoempleo, créditos económicos a bajo interés y reducciones de impuestos, entre otras medidas.

Como valor añadido, estos programas cuentan con la capacidad de promoción de economías locales o comarcales, a partir de sus propios recursos, evitando migraciones cuyos efectos secundarios son negativos en la mayoría de los casos.

b. La formación como estrategia básica frente al desempleo

Por no ser objeto prioritario de este informe se obvian las referencias al desempleo entre la población adulta.

En cuanto a los jóvenes, tanto los desempleados que se encuentran a la espera de su primer trabajo como los de reciente ocupación, las políticas tienen un carácter claramente compensador al facilitarles niveles de cualificación profesional no adquiridos en su momento en el mundo escolar, y que en su mayoría se corresponden con los niveles comunitarios de cualificación profesional uno y dos.

También se desarrollan programas específicos de formación profesional ocupacional cuyos destinatarios son jóvenes menores de veinticinco años, y cuyo objetivo es la preparación para el acceso a los nuevos puestos de trabajo que genera el sistema

productivo para así proporcionarles una fácil y rápida inserción profesional una vez cumplido el proceso formativo.

c. Medidas de discriminación positiva

Encaminadas a todas aquellas personas jóvenes que, por diferentes motivos, han sufrido efectos negativos en su proceso de educación y socialización debido a su pertenencia a sectores sociales marginales, con riesgo de serlo o simplemente desfavorecidos.

Destacan en este sentido los programas específicos para minorías étnicas (gitanos y emigrantes procedentes de Africa o Asia), los de apoyo a zonas rurales diseminadas y con escasos recursos y los de industriales en crisis.

También en dichas iniciativas comunitarias se persigue dotar a estos jóvenes de una formación profesional ocupacional o de base que compense las carencias que en ese sentido tuvo su formación general y, además, complementar su formación general ya que con frecuencia fue reducida y de escasa calidad.

Asimismo, en estos programas aparecen contenidos que persiguen la socialización, la integración social, la autoestima y la preparación para la participación social y el ejercicio de los deberes y derechos cívicos.

3.2. La superación de la herencia academicista

Un concepto moderno de formación profesional sitúa a ésta como un modelo incardinado en el sistema educativo general, cuyo desarrollo se lleva a efecto en buena parte fuera del contexto escolar, aunque sin perder su conexión con él.

La convergencia entre educación general y formación profesional que posibilite superar la herencia academicista es posible si se considera, como punto de partida, que la mejor formación profesional es una buena educación general. Esa convergencia entre las dos culturas avanza cuando:

- a. La educación general olvida su tradición academicista y se aproxima al conocimiento de la realidad, en especial la del sistema productivo.
- b. La formación profesional se hace más polivalente y renuncia a su orientación mecanicista de adiestramiento.

Para superar el modelo histórico, la mayoría de los países comunitarios está siguiendo una orientación que se estructura sobre las siguientes líneas básicas, de acuerdo con una redistribución de funciones entre los diferentes agentes formativos:

- Garantizar una educación general de base y de calidad no especializada y por lo tanto polivalente, en la que se consigan los saberes imprescindibles (tanto instrumentales como actitudinales).
- De acuerdo con un modelo comprensivo, durante la etapa de educación secundaria obligatoria (12 a 16 años), deben incorporarse al currículo contenidos que proporcionen una educación profesional básica, cuyos conceptos, aptitudes y procedimientos se relacionen con un número amplio de profesiones. Este currículo comprenderá:
- La dimensión potencialmente profesional de las materias tradicionalmente académicas que sirvan para la adquisición de aprendizajes que, además de significativos, sean socialmente válidos.

- La generalización de una educación tecnológica general como componente de la educación básica de todo ciudadano.
- Considerar al mundo del trabajo como recurso pedagógico y como objeto de estudio, donde los conocimientos adquiridos puedan ser útiles.
- Inclusión de contenidos progresivamente diversificados y optativos que permitan aprendizajes preprofesionales.

De cumplirse los requisitos anteriores, se podría considerar que un alumno egresado del nivel de enseñanza secundaria obligatoria ha alcanzado, además, el nivel uno de cualificación profesional, encontrándose en condiciones de acceso indistinto a los bachilleratos, a la formación profesional de grado medio (nivel dos) o al empleo.

Como continuación del proceso anterior, en los bachilleratos será necesario considerar:

- Contar con tantas modalidades de bachilleratos como grandes campos del conocimiento existen y que se corresponden con otros tantos ámbitos productivos.
- Una progresiva optatividad en cada modalidad que permita orientar al alumno con un nivel de mayor cualificación hacia el sistema de formación profesional específica o hacia la universidad.

Desde el bachillerato los jóvenes pueden encontrarse en condiciones para incorporarse al mundo laboral, a la formación profesional superior (nivel tres) o a la universidad.

Complementariamente con lo descrito, la formación profesional específica deberá incluir y reforzar contenidos de la educación general, así como de la formación profesional de base.

En resumen, este modelo cuenta con dos virtualidades:

- Progresiva integración y articulación de contenidos formativos entre la educación general y la formación profesional, así como sobre el conocimiento de la realidad del sistema productivo.
- El acceso a las opciones, tanto a la profesional como a la general o al empleo, se hace con idénticos requisitos, rompiendo el falso paralelismo de ofertas y evitando la previsible subsidiariedad de una sobre otra.

La implantación y el desarrollo de este modelo ha generado amplios debates y ciertas tensiones, en algunas ocasiones de carácter gremial y en otras adornadas de un cierto diletantismo pseudointelectual, ya sea por la pérdida de un sistema que, aun siendo subsidiario, se consideraba como de dominio exclusivo, ya sea por la reducción que se ha producido en el currículo en ciertas materias (lenguas clásicas, humanidades, etc.) para dar cabida a contenidos tecnológicos y profesionales.

3.3. Los cambios en los sistemas productivos

Los nuevos modelos de la producción están evolucionando globalmente hacia una gran flexibilidad en su organización, con predominio de la descentralización y con un progresivo desplazamiento del nivel de intervención directa de los trabajadores en los procesos. Las actividades de control y supervisión están adquiriendo una creciente importancia, y el empleo de conocimientos científicos y tecnológicos, en cualquier tipo de actividad tanto de alta como de baja cualificación, se ha convertido en el principal promotor del cambio.

Los factores claves (que a su vez son las tendencias más marcadas) en los cambios de los sectores productivos pueden resumirse en:

a. Uso generalizado y gran actividad innovadora en la automatización de la producción, como consecuencia de la aplicación de la microelectrónica y de los sistemas de tratamiento de la información.

b. Fragmentación y descentralización de los elementos de la producción, con incremento del trabajo autónomo y de prestación externa de servicios a las empresas.

c. Crisis en determinados sectores productivos y, por lo tanto, de sus puestos de empleo, en los que se requiere un largo período de tiempo de adiestramiento manual.

d. En el ámbito agrario, globalmente en recesión, se constatan dos sectores emergentes: incremento de la demanda de productos de excelencia que requieren mayores niveles tecnológicos y de cualificación y, en general, mayor importancia de la gestión productiva, comercial, fiscal y de control de calidad de las explotaciones y de sus productos.

e. Aparición de dos sectores que, por su carácter innovador y previsible gran crecimiento, van a generar numerosos puestos de empleo cualificados: la protección ambiental y el control de calidad de los productos industriales.

f. En el sector de la salud, un importante desarrollo tecnológico para el diagnóstico y el tratamiento de los pacientes, que está reduciendo la relación directa entre el profesional sanitario y el enfermo.

g. En cuanto a servicios sociales, aumentan las necesidades relacionadas con servicios a niños, ancianos, disminuídos, grupos marginales, etc..

Resumiendo y generalizando: frente al declive de los sectores industriales y agrarios, aumentan los servicios a personas, colectivos, empresas e instituciones.

Es indudable que el cambio en los sistemas productivos ha sido uno de los factores que con más fuerza crítica ha cuestionado la separación histórica entre sistema educativo y sistema productivo, y así, en España y en otros países comunitarios, se han definido y se están desarrollando modelos de formación profesional con capacidad para articular e integrar las dos culturas por ser:

- Flexibles, es decir, capaces de adaptarse a las necesidades del entorno productivo y de promover el desarrollo regional y local.
- Agiles, para incorporar los avances y responder a los desafíos acelerados que se producen por los cambios tecnológicos.
- Polivalentes, evitando especializaciones excesivas o prematuras, orientadas hacia campos profesionales.
- Ordenados mediante un marco básico y estable (niveles de cualificación, campos profesionales, etc.) pero, al mismo tiempo, con capacidad de autorregulación para asegurar la posibilidad de actualización y renovación permanente de sus objetivos, contenidos y métodos. Esta característica atribuye a la flexibilidad la virtud de evitar reformas periódicas globales de su estructura y ordenación, además de una relación progresivamente más intensa y dinámica entre los sectores educativos y productivos.

3.4. Las relaciones escuela-empresa

Se aludió en el capítulo anterior a cómo en la solución de este problema se ha avanzado notablemente en la mayoría de los países de la C.E. Así lo demuestra la diversidad de iniciativas adoptadas, pudiéndose citar, a título de ejemplo mas no de paradigma, el sistema dual alemán, la formación en alternancia (concertada) española, los programas de preempleo en Italia, Portugal y España, el modelo de los "Greta" franceses, los "compacts" y otras iniciativas vinculadas al ámbito municipal del Reino Unido, etc.

Cientos de miles de jóvenes y de trabajadores europeos se benefician de procesos formativos en los que la escuela y la empresa son agentes activos.

Como consecuencia de lo anterior, el Tratado de la Unión Europea acordado por los Presidentes y Jefes de Estado de los países europeos, denominado Acuerdo de Maastricht, establece en el marco de las medidas de desarrollo que favorezcan la competitividad europea, que las acciones de formación y reconversión profesional serán objeto de programas elaborados en cooperación entre los Estados miembros, las empresas y los organismos de formación profesional, desarrollándose en los lugares de trabajo y en las instituciones educativas y formativas, proporcionando formación general (el saber), así como el aprendizaje (el saber hacer).

Definir las características de la educación y de la formación en instituciones educativas puede ser innecesario; sin embargo, conviene realizar esa precisión cuando hablamos de (y practicamos) una formación en centros de trabajo a la que se considera como una actividad formativa en un ámbito productivo real, donde los alumnos pueden observar y desempeñar las actividades y funciones propias de los distintos puestos de trabajo de una profesión, realizar el estudio de la organización de los procesos productivos o de servicios y de las relaciones laborales que en ellos se producen, orientados y asesorados en todo momento por los tutores designados a tal fin por el centro educativo y por la empresa.

Estos programas implican la formalización de acuerdos o convenios de colaboración entre agentes educativos, empresarios y agentes sociales que, teniendo como objeto inmediato la concertación de un programa formativo, posibilitan relaciones de mayor alcance y significación.

Por lo anterior, interesa concretar los elementos que pueden caracterizar las relaciones escuela-empresa en un modelo de formación concertada:

a. Objetivos

- La adquisición de técnicas y capacidades que, por su naturaleza y características, requieren medios, organizaciones y estructuras productivas que sólo se dan en los centros de trabajo.
- Contribuir a complementar los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos en el centro educativo mediante las estancias en los centros de trabajo.
- Aplicar los conocimientos tecnológicos adquiridos en los centros educativos en situaciones reales de producción o de prestación de servicios.
- Fomentar el sentido de la autonomía, de la creatividad y de la responsabilidad, posibilitando que el alumno aprenda a buscar soluciones y a resolver problemas profesionales que se presenten en la realidad laboral.
- Conocer la organización de las empresas y las relaciones laborales que se dan en cada familia profesional.
- Facilitar la relación y el intercambio de información entre el sistema educativo y el productivo.

b. Requisitos de los centros de trabajo

Es necesario definir la existencia de puestos formativos, que no deben identificarse con puestos de trabajo, a fin de evitar situaciones de subempleo y otras posibles anomalías, así como evitar interferencias en los sistemas productivos y en la organización de la empresa.

Los puestos de formación no precisan disponer de un lugar fijo, permitiendo de ese modo la movilidad y la flexibilidad del alumno.

Los alumnos que ocupen los puestos formativos en una empresa requerirán la orientación y el asesoramiento de un trabajador cualificado de ésta, que actuará como tutor junto con el tutor del centro educativo, y se encargará de la organización de los puestos formativos.

c. Criterios para la selección de los centros de trabajo colaboradores

A partir de la disposición colaboradora de la empresa, tres criterios pueden servir de orientación básica: que su sector productivo coincida con la familia profesional que se imparta, que corresponda con un sector emergente, y que cuente con capacidad para un suficiente número de puestos formativos con posibilidad de acceso a medios tecnológicos actualizados.

d. Regulación de las relaciones entre los centros educativos y los de trabajo

Con el objeto de no dejar a la improvisación las relaciones personales coyunturales entre los centros educativos y los de trabajo, éstas han de ser formalizadas mediante acuerdos o convenios suscritos entre ambas partes, en los que se especifiquen detalladamente las condiciones para su gestión y realización y se establezca el estatuto del alumno en formación.

En estos acuerdos deben contemplarse, entre otros, aspectos de:

- Programación de la formación en la empresa.
- Relación que se va a establecer entre alumno y empresa.
- Atribuciones y competencias de los tutores del centro de trabajo y los del centro educativo.
- Aspectos funcionales tales como horarios, número de puestos formativos, acceso a otros servicios de la empresa, etc.
- Seguros, responsabilidad civil y de seguridad e higiene del alumno, así como lo relativo a la empresa en estas responsabilidades.

e. Financiación de la formación concertada entre escuela y empresa

Este módulo de formación integrado genera unos costes adicionales que, en todo caso, se pueden considerar como reducidos si se valoran en función de la mejora de la calidad de la formación que se produce, de la multiplicidad de agentes y situaciones de aprendizaje que provocan y, sobre todo, de su alta capacidad para la inserción al empleo que generan a favor de empleadores y jóvenes.

En resumen, es necesario prever:

- Asignación económica complementaria para los centros educativos a fin de subvenir los gastos derivados del control, el seguimiento, la evaluación y el material complementario.
- Compensación a las empresas por los gastos derivados de la utilización de materiales por los alumnos, así como por su tutorización. Hasta la fecha se han desarrollado tres opciones en los Estados de la C.E.: medidas de deducciones fiscales, compensación en cuotas por formación profesional donde éstas son obligatorias, o pago por las Administraciones Educativas de cuantías tasadas y acordadas por ese concepto. La fórmula de compensaciones fiscales aparece como la tendencia con mayor perspectiva de futuro.

Debe señalarse cómo la formación concertada entre centros educativos y empresas tiene una especial significación para las políticas de convergencia entre las culturas escolares y las laborales, ya que no se debe limitar a procesos formativos de alumnos en edades escolares, puesto que posibilita la reinserción educativa y la recualificación profesional de los adultos. Los compromisos entre los centros educativos y las empresas pueden servir a éstas para identificar a sus colectivos con necesidades de formación y con los itinerarios formativos que deben seguir con la colaboración y el apoyo del sistema educativo.

3.5. La transición de los jóvenes a la vida activa

En principio el Consejo de Europa y posteriormente diferentes órganos de la Comunidad Europea han llevado a cabo importantes análisis y programas operativos con el objeto de encontrar soluciones a este problema.

Obedece este interés y este esfuerzo a la consideración que se ha dado a la transición de los jóvenes a la vida activa y adulta como momento crucial, que afecta en mayor o menor medida a todos los países comunitarios y a todos sus jóvenes. Los estudios y experiencias realizados se han orientado siempre a mejorar la adecuación y la convergencia progresiva de los sistemas de educación, de formación y de empleo, utilizando como instrumentos para esa adecuación la información, la orientación y las medidas de inserción sociolaboral, y considerando como objetivo final la socialización integral de los jóvenes; a este objetivo deben contribuir diversas instancias, hasta ahora descoordinadas, a través de muy diversos caminos.

El desempleo juvenil es una importante preocupación compartida por todos los países comunitarios, pero los estudios y programas desarrollados han concluido unánimemente que, si bien el problema es global, las soluciones deben ser específicas para cada región, comarca o localidad, según las formas de vinculación que se adopten entre la escuela y la empresa, la coordinación entre las diferentes administraciones y la intervención de sus agentes económicos y sociales.

Conviene, conocer cuáles son los elementos que caracterizan actualmente la transición de los jóvenes y que han supuesto la modificación de este proceso en relación con épocas pasadas:

a. La etapa de transición se ha retrasado y es más prolongada

La tendencia general en todos los países es demorar la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo. Los jóvenes pasan más tiempo en las etapas de educación y de formación, a pesar de lo cual el acceso al empleo ya no es problemático, salvo para los que carecen de cualificaciones. Así pues, las clientelas de las estrategias a favor de la transición son cada vez más amplias y cualificadas.

Se produce otro problema, hasta ahora inédito, de jóvenes que se convierten en "profesionales de la formación", que asisten a curso tras curso sin por ello encontrar empleo.

b. Desmotivación e incertidumbre

Una transición es un proceso de cambio y, por lo tanto, de incertidumbre y que sobre la perspectiva de nuevos puestos de trabajo va a persistir. Si a lo anterior se añaden las características de inseguridad e inmadurez propias de la adolescencia, no será difícil explicar los cambios de actitud de algunos jóvenes hacia el sistema escolar, la desmotivación y la modificación de valores y aspiraciones.

Unido a lo anterior existen otros problemas que pueden agudizar esa situación como son la falta de autonomía económica, la dificultad o imposibilidad de acceso a la vivienda independiente, las toxicomanías y el auge de pseudoideologías consumistas.

c. Cambios en la pirámide de la población

En pocos años se ha producido un fuerte incremento y un posterior descenso en el número de alumnos a escolarizar, lo que ha generado frecuentes incidencias en la organización y tamaño de los centros educativos y en el reclutamiento del profesorado. Estas incidencias han tenido repercusiones negativas en las actitudes del profesorado, así como en la planificación y organización de las ofertas.

d. Menos certezas, más opciones

Cuantas más opciones se presentan más incertidumbre se crea; esa ambivalencia radical, que era concepto reservado a los estudiosos de la antropología cultural, se ha generalizado entre los jóvenes en transición, y no solamente frente a la diversidad de ofertas de formación sino también ante las múltiples formas de empleo (a tiempo parcial, autoempleo, contratos de colaboración social, para la formación, etc.) que han surgido en un mercado laboral cada vez más flexible en sustitución del simple modelo tradicional.

e. Los desequilibrios regionales y sociales

Las disparidades en el desarrollo económico y social entre distintas regiones o grupos sociales no deben tener la consideración exclusiva de variables macroeconómicas, puesto que inciden directamente en las oportunidades personales durante el proceso de transición.

Es obvio que en las zonas o grupos desfavorecidos se va a producir una menor oferta de puestos de formación y de trabajo, que su calidad y disponibilidad será menor y que sus recursos serán más escasos.

Frente a esa situación conviene recordar que las iniciativas de carácter local y regional, en forma de pequeñas y medianas empresas, se están convirtiendo en los agentes de mayor capacidad de creación de empleo y de promoción del desarrollo económico y social en los que la vinculación escuela-empresa es más viable, aunque conviene avisar sobre la frecuente tendencia de las pequeñas empresas a eludir sus obligaciones fiscales y de protección social. A determinadas iniciativas de este tipo se les ha denominado en España "economía sumergida", por su escasa transparencia, por la dificultad de su control y por sus prácticas de competencia desleal.

f. La igualdad entre sexos

En muchos países comunitarios las mujeres son mayoría en el colectivo de desempleados. Se está produciendo su acceso masivo al mundo del trabajo, pero con formaciones que se corresponden con un limitado número de profesiones (tradicionalmente femeninas o ajenas a los campos tecnológicos o de ciencias aplicadas) en las cuales se ofrecen escasas perspectivas de empleo. Esta desigualdad es inaceptable, tanto por criterios sociales como económicos.

Una vez relacionados los elementos básicos que condicionan en estos momentos la transición de los jóvenes a la vida activa y adulta, interesa describir las orientaciones que en los países de la Comunidad Europea se están siguiendo a través de programas operativos y de otras acciones institucionales, a fin de mejorar este proceso.

- La separación entre cultura escolar y cultura laboral es contraproducente

De no producirse una aproximación entre ambas la institución escolar será la más perjudicada, ya que perderá el reconocimiento social de ser la institución encargada de preparar a los jóvenes para la vida.

La escuela ya no es el único lugar donde se puede aprender; con frecuencia ni siquiera es el más importante. Las habilidades se desarrollan mejor en situaciones reales en las que son necesarias.

- La colaboración entre escuela y empresa, a pesar de los avances, aún está escasamente desarrollada

No obstante las significativas experiencias implantadas, es necesario ser conscientes de que nos encontramos en una fase inicial en esta colaboración. Basta recordar cómo hasta la fecha la formación concertada en centros de trabajo se ha limitado a alumnos de formación profesional, sin haberse desarrollado con jóvenes que siguen otras enseñanzas, salvo excepciones, ni con la mayoría del profesorado, que podría beneficiarse de procesos de formación en las empresas.

Tampoco hay que olvidar que en proyectos educativos cuyo objetivo es el desarrollo de la iniciativa y el autoempleo, como miniempresas o cooperativas, las empresas pueden jugar un importante papel de asesoramiento y orientación e, incluso, actuar como proveedores o como clientes.

- El desconocimiento y la desconfianza mutua son los principales obstáculos para la colaboración entre el sistema formativo y el productivo

Para superar este desconocimiento y esta desconfianza es imprescindible un proceso de apertura mutua que garantice abundante y fluida información, proceso de apertura que va a poner en evidencia las debilidades de cada uno y que provocará las críticas. La eficacia del sistema escolar podrá ser juzgada por el sistema productivo y, en reciprocidad, las políticas de selección, promoción y formación de recursos humanos de las empresas podrán ser evaluadas por las instituciones de educación y de formación.

Esta relación evitará críticas inoportunas y establecerá las bases de una auténtica colaboración.

- La convergencia entre las dos culturas será posible si producen beneficios para ambas

En los modelos de cooperación desarrollados no ha existido equilibrio, hasta la fecha, entre lo facilitado y lo recibido por alguna de las dos instituciones, y es evidente que una cooperación satisfactoria se produce cuando se dá y se recibe de manera proporcional. De persistir una relación desequilibrada, el proceso de convergencia que se está defendiendo puede terminar en el fracaso.

- La colaboración entre escuela y empresa debe establecerse como una estrategia a medio y largo plazo

Esta orientación será posible si se adoptan acuerdos marco interinstitucionales y se generan estructuras técnicas de mediación y coordinación en cada ámbito territorial.

En este sentido se han producido significativos avances en los países comunitarios mediante el establecimiento de acuerdos nacionales o regionales, suscritos por las administraciones educativas y laborales, los sindicatos y los empresarios. Complementario con lo anterior ha sido la creación de instituciones del tipo de los consejos de desarrollo local o regional, unidades de coordinación de formación-empleo y otras fórmulas similares que, como equipos externos pero coparticipados por las instituciones antes aludidas, han asumido la promoción, el desarrollo y la coordinación de las iniciativas de formación-empleo en una localidad, en una comarca o en una región.

- La innovación y la renovación de las instituciones de formación son el requisito previo para su permeabilidad.

Los sistemas escolares se han defendido ante los cambios mediante su configuración en superestructuras que han dispuesto de múltiples obstáculos para frenar o mitigar la innovación y la evolución. Así y a título de ejemplo, podemos aludir a la incuestionabilidad de la función "trascendental" del docente, a los calendarios y horarios rígidos, a los currículos inflexibles, a la regulación administrativa y burocrática, etc. Este comportamiento ha querido desmentir el viejo principio de las leyes físicas, ya que de existir dos cuerpos (culturas) en equilibrio y al producirse cambios en uno de ellos, la reacción del otro no ha sido la búsqueda de la interacción para conseguir el equilibrio, sino la quietud o, en el peor de los casos, el aumento del volumen para conseguir con ello una mayor apariencia externa.

Hoy nos encontramos con otra alternativa para la innovación y renovación de las instituciones de formación, que se encuentra en cada centro escolar y en cada ámbito territorial concreto y próximo a las realidades y necesidades de cada sector productivo o social.

4. La formación profesional

La necesidad de su reforma podría argumentarse como causa o efecto de todo lo descrito anteriormente, pero siguiendo la concatenación de medidas útiles para la integración de las culturas escolares y laborales que se han venido describiendo en este capítulo la nueva formación profesional es, sin lugar a dudas, el instrumento más eficaz.

Esta reforma ha sido una empresa acometida con mayor o menor énfasis por todos los Estados comunitarios y en su mayoría, sobre todo para los de la Europa del Sur, existe un objetivo político y social en el que se han inspirado y que se puede describir gráficamente: se parte de una realidad en la que el perfil de cualificaciones de la sociedad refleja una figura triangular, con una muy amplia base de ciudadanos sin cualificaciones o semicualificados (niveles cero o uno), un tronco reducido de personas

con cualificaciones medias (niveles dos y tres), y una cúspide mínima de cualificados superiores (niveles cuatro y cinco). La situación y el objetivo de llegada (de futuro) es bien diferente y se podría representar por una figura octogonal: una base cada vez más reducida de no cualificados y semi-cualificados, un tronco amplio que comprendería a las personas con cualificaciones medias (dos y tres) y una zona superior, más amplia que la cúspide actual del triángulo, del perfil de partida de ciudadanos con cualificaciones superiores (cuatro y cinco).

Lo anterior manifiesta dos evidencias: se está diseñando y promoviendo un modelo cuyos niveles de formación se corresponden con las necesidades de un sistema productivo moderno y, además y por encima de lo anterior, se están generando mayores niveles de equilibrio, cohesión y bienestar social.

Concretando los criterios inspiradores de la innovación y de la reforma de la formación profesional se pueden enumerar los siguientes:

a. Es preciso unificar los sistemas de formación general y de formación profesional de base

Además de posibilitar la incorporación de la tecnología a la cultura básica de todas las personas, este objetivo permite cumplir el principio elemental que todos los expertos y organismos internacionales defienden: una formación básica de calidad es la mejor garantía para el éxito en cualquier proceso posterior, ya sea de formación o de empleo.

b. Debe desarrollarse una oferta de formación profesional específica de calidad

Para cumplir eficazmente este objetivo es necesario seguir un proceso que se inicie con la detección de las necesidades de cualificación según las demandas del sistema productivo, establecer los procedimientos que posibiliten la actualización de los contenidos de acuerdo con la evolución de las innovaciones tecnológicas y, en todo caso, vincularse con la evolución socioeconómica del entorno en el que se desarrollan esas ofertas formativas. Se pretende romper con cualquier monopolio de las lógicas de la cultura escolar, promoviendo otras lógicas de desarrollo y promoción de recursos humanos acordes con las necesidades de las estructuras productivas locales y regionales.

La calidad de este modelo de formación profesional específica, como ya se ha apuntado, está directamente relacionada con su análisis en el contexto de las relaciones entre formación, empleo y producción, con la descentralización de su planificación y gestión, con la concertación con los agentes económicos y sociales y con la cooperación entre empresas y centros educativos.

No es cuestión menor prever un sistema de orientación profesional que evite modelos asistemáticos y que sirva al alumno para la elección del itinerario formativo más adecuado, así como para informarle y orientarle sobre las perspectivas de inserción profesional con mayores garantías, evitando que el incumplimiento de este objetivo, además de otros múltiples efectos negativos, invalide al sistema por su ineficacia para el acceso al empleo.

En cuanto a la evaluación, ésta debe orientarse no sólo hacia los elementos y la funcionalidad del propio sistema -como tradicionalmente se ha realizado- sino además, hacia la proyección externa de la oferta: resultados sobre la inserción profesional de los egresados, sobre su nivel de adecuación real a las necesidades de cualificación del sistema productivo, etc.

De cumplirse lo expuesto, sus resultados reflejarán la existencia de abundantes y apreciados profesionales con cualificaciones de niveles dos y tres.

c. Un modelo abierto a la participación de los agentes sociales que posibilite la recualificación y la reinserción educativa de las personas adultas

El sistema educativo atiende sobre todo a adolescentes y a jóvenes a los que, mediante diversos programas formativos, procura facilitar el acceso a la vida adulta, activa y profesional. El sistema productivo ocupa a adultos trabajadores (sin olvidar a los desempleados) que, cada vez con mayor frecuencia, necesitan programas de formación y de recualificación.

El acceso y la utilización de los recursos, mediante la permeabilidad de los dos ámbitos (escuela y empresa) para ambos colectivos (jóvenes y adultos), contribuirá a una mayor rentabilidad de los recursos y a la integración de las dos culturas.

En esta línea se está avanzando notablemente hacia el establecimiento de un sistema de correspondencias y convalidaciones entre la formación ocupacional y la experiencia laboral con respecto a la formación profesional específica, consiguiéndose de esta manera la articulación jurídica, administrativa, competencial, organizativa y funcional de un modelo único e integrado de formación profesional, que aparece como marco común para jóvenes y adultos, sindicatos y empresarios, administraciones educativas y laborales y, por supuesto, cultura escolar y cultura del trabajo.

5. Conclusiones (Tendencias de las políticas educativas)

Dotar a todos los ciudadanos de una formación básica de calidad es un requisito previo e imprescindible. Cualquier sociedad en la que no se cumpla esta prescripción se verá incapaz de abordar otros procesos masivos de cualificación de sus recursos humanos.

En los países europeos, durante los últimos decenios, las mayores inversiones y esfuerzos se han destinado a garantizar este derecho, tanto para la población en edad escolar como para las personas adultas con carencias en su formación básica.

En el cumplimiento de este objetivo van a tener que considerarse variables cuantitativas (crecimiento de la oferta) y cualitativas (calidad de la formación básica).

El comportamiento endogámico que ha sido tradicional en el ámbito educativo, conduce a generar un sistema paralelo e independiente de otras redes de recursos que requieren continuamente la aportación de grandes medios de todo tipo, llegando a límites insostenibles incluso para los Estados con economías más solventes. Las tendencias actuales persiguen modelos que suponen *una utilización compartida de los diferentes recursos con que cuenta la comunidad, un sistema normalizado en la utilización de los medios e integrado en la coparticipación de objetivos*. Los recursos de las instituciones escolares están disponibles para su utilización por el resto de la comunidad y los de ésta por el sistema escolar.

Es patente la racionalidad y la economía de esta orientación y su capacidad de integración de las distintas culturas, no sólo las escolares y laborales, sino también otras de tipo cívico-social.

Avanzar en la descentralización y en la desconcentración de las medidas políticas y de administración de la educación, de la formación y del empleo, es garantía de mayor eficacia y calidad en la prestación de servicios, planteamiento que es imprescindible

para la necesaria vinculación entre instituciones educativas, económicas y sociales, así como para su relación con los procesos de desarrollo local y regional⁽¹⁾.

Nota

(1) Es necesario precisar que en España los términos descentralización y desconcentración no significan, en modo alguno, privatización. Descentralizar supone delegar la gestión en unidades territoriales, y desconcentrar es delegar, además de la gestión, la toma de decisiones.

La reforma estructural de la formación profesional acordada con los agentes económicos y sociales, con especial atención a la definición de sus ofertas, sus contenidos, su planificación y su relación con la empresa, es absolutamente prioritaria por los diferentes motivos expuestos a lo largo de este informe, entre los que destaca, por su especial importancia, su capacidad para dotar a cualquier país de los suficientes técnicos cualificados que los sistemas productivos necesitan, y por ser el instrumento con mayor capacidad para conseguir el objetivo analizado en este informe.

ANEXO Glosario

Ocupación: Desempeño de un puesto de trabajo determinado para el que se requiere un conjunto de conocimientos y habilidades.

Profesión: Capacidad de ejercer una gama más o menos amplia de puestos de trabajo afines (campo profesional).

Campo Profesional: Conjunto de ocupaciones del mismo nivel susceptibles de ser desempeñadas mediante una profesión y una formación adicional de puesto de trabajo.

Para agrupar los puestos de trabajo de un campo profesional se utilizan criterios de afinidad formativa. Estos criterios persiguen la definición de teorías generales, habilidades comunes a varias técnicas, y son los que conectan al mundo del trabajo con el sistema educativo. No se toman como afines un conjunto de ocupaciones cercanas de un determinado entorno productivo, sino aquellas que poseen un tronco común de conocimientos y habilidades capaz de constituir un bloque coherente de *Formación Profesional Específica* al que denominamos Módulo Profesional.

Módulo Profesional: Conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes ordenados con criterios de afinidad formativa, que constituyen un bloque coherente de *Formación Profesional Específica* y que *culminan* la formación necesaria para adquirir una profesión.

Familia Profesional: Conjunto de profesiones agrupadas según criterios de afinidad formativa. Agrupamos en una familia profesional a un abanico de profesiones que poseen un tronco común de conocimientos y habilidades susceptible de constituir un bloque de *Educación Profesional de Base*.

Educación General: Habilidades, aptitudes y conocimientos generales comunes. No son específicos de ninguna actividad en particular.

Educación Profesional de Base: Habilidades y conocimientos técnicos básicos relativos a una familia profesional.

Formación Profesional Específica: Habilidades y conocimientos relativos a una profesión (abanico de puestos de trabajo) agrupadas por afinidad formativa.

Formación Profesional en el Puesto de Trabajo: Habilidades y conocimientos propios de un puesto de trabajo concreto.

Joven desempleado: Ciudadano menor de 25 años en situación de paro.

Parado de larga duración: Persona en edad activa que permanece en situación de desempleo de manera continuada al menos por un año.

ANEXO

II

Niveles de cualificación profesional en la Comunidad Económica Europea

NIVEL 1: Se accede a este nivel por la escolaridad obligatoria y por la iniciación profesional. Esta iniciación profesional se adquiere en un establecimiento escolar, en el marco de estructuras de formación extraescolares, o en la empresa. La cantidad de conocimientos teóricos y de capacidades prácticas es muy limitada. Esta formación debe permitir, principalmente, la ejecución de un trabajo relativamente simple, pudiendo su adquisición ser bastante rápida.

NIVEL 2: Da acceso a este nivel la escolaridad obligatoria y la formación profesional. Este nivel corresponde a una cualificación completa para el ejercicio de una actividad bien determinada, con la capacidad de utilizar los instrumentos y las técnicas relativas a ellas. Esta actividad concierne principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de las técnicas que le son propias.

NIVEL 3: Da acceso a este nivel la escolaridad obligatoria y/o la formación técnica escolar u otra de nivel secundario, e implica más conocimientos teóricos que el nivel 2. Esta actividad concierne principalmente a un trabajo técnico que puede ser ejecutado de forma autónoma y/o comporta responsabilidades de encuadramiento y de coordinación.

NIVEL 4: Da acceso a este nivel la formación secundaria general o profesional y la formación técnica postsecundaria. Esta formación técnica de alto nivel se adquiere en el marco de instituciones escolares o fuera de él. La cualificación que resulta de dicha formación comporta conocimientos y capacidades que forman parte del nivel superior. No exige, en general, el dominio de los fundamentos científicos de las diferentes técnicas implicadas. Estas capacidades y conocimientos permiten asumir de modo generalmente autónomo o de modo independiente, responsabilidades de concepción y/o de dirección y/o de gestión.

NIVEL 5: Da acceso a este nivel la formación secundaria, general o profesional, y la formación superior completa. Esta formación conduce generalmente a la autonomía en el ejercicio de la actividad profesional (asalariada o independiente), implicando el dominio de los fundamentos científicos de las profesiones.

Las cualificaciones requeridas para ejercer una actividad profesional pueden ser integradas en estos diferentes niveles.

1. Fondo Social Europeo

Es uno de los fondos estructurales, junto con el FEDER para el desarrollo regional mediante la cofinanciación de infraestructuras, y el FEOGA para cofinanciar acciones de transformación y desarrollo agrario.

Sus objetivos son el fomento, en el interior de la C.E., de las oportunidades de empleo y la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores, que se priorizan a través de:

- Objetivo 1: Para regiones menos desarrolladas
- Objetivo 2: Regiones fronterizas o en declive industrial
- Objetivo 3: Para parados de larga duración
- Objetivo 4: Para facilitar la inserción profesional de los jóvenes
- Objetivo 5: Para una política agraria común

Sus acciones se orientan hacia la cohesión económica y social, mediante:

- Formación y orientación profesional.
- Ayudas a la creación de nuevos empleos.
- Ayudas de actividades independientes.
- Ayudas de empleo para mayores de 25 años.

Su régimen de cofinanciación es, en resumen:

- Organismos privados: aportan el 10% de los gastos financieros.
- Regiones menos desarrolladas (objetivo 1): financia entre el 50% y el 70% de los gastos de las acciones.
- En el resto de regiones, entre el 25% y el 50% de los gastos de las acciones.

Los presupuestos totales de la C.E. (que se obtienen mediante las aportaciones de los Estados miembros) para los Fondos estructurales, que son el segundo capítulo por su cuantía global después de los destinados a la política agraria, han sido: 1987, 9.100 millones de ECUS; 1992, 18.600 millones de ECUS; y para 1997 serán de 29.300 millones de ECUS (*).

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

Tiene su sede en Berlín y está integrado por representantes de los gobiernos de los Estados miembros, de las Organizaciones Empresariales y Sindicales y de la Comisión de la C.E.

3. El Comité Consultivo de Formación Profesional

Órgano de participación institucional para asistir a la Comisión de las Comunidades Europeas en materia de Formación Profesional.

Su composición es tripartita: dos representantes de cada gobierno y dos de los sindicatos y empresarios por cada Estado miembro.

Su asistencia puede desarrollarse a iniciativa propia o a solicitud de la Comisión.

(*) Sin incluir el fondo de cohesión adicional para Irlanda, Portugal, Grecia y España acordado en Maastricht, aun sin concretar, que puede aproximarse a los 2.500 millones de ECUS.

Su misión es ayudar a la Comisión de la C.E. a formentar, a nivel comunitario, la promoción y desarrollo de la formación profesional y a elaborar una política común.

Tiene una marcada orientación hacia estudios científico-técnicos, de intercambio y difusión de la Formación Profesional.

Bibliografía básica

Proyecto para la reforma de la educación técnico profesional (Propuesta para debate). M.E.C. Madrid 1987.

Jóvenes en Transición (Vol. I, II, III, IV y V). Coedición IFAPLAN-MEC-Ed. Popular. Madrid 1987 y 1989.

Libro Blanco para la Reforma del Sistema Educativo. M.E.C. Madrid 1989.

Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo. M.E.C. Madrid 1990.

Lo social en la Europa del 92. Oficina de publicaciones de la C.E.. Luxemburgo 1990.

La orientación profesional ante la unidad europea. (VI Jornadas nacionales de orientación escolar y profesional, Puerto de la Cruz, Tenerife, Islas Canarias, 1990) Ed. M.E.C. Madrid 1991.

Documento sobre la formación concertada en centros de trabajo. M.E.C. Madrid 1991.

Plan de Reforma de la Formación Profesional. M.E.C. Madrid 1992.

Tratado de la Unión Europea (Acuerdo de Maastricht). Conferencia de Representantes de los Estados miembros. Bruselas 1992.