

Mejor formación para crear más empleo

GRUPO DE EXPERTOS
SOBRE FORMACIÓN
PARA EL EMPLEO

COORDINADOR
VALERIANO GÓMEZ SÁNCHEZ





En el plazo de más de un año transcurrido desde el nacimiento de la Fundación élogos, hemos desarrollado una serie de iniciativas cuyo objetivo es el de contribuir al desarrollo de la Sociedad del Conocimiento en nuestro país, prestando especial atención a:

- 1- el impulso y desarrollo de la Sociedad de Conocimiento;
- 2- la promoción, divulgación y fomento de la formación en el ámbito laboral y empresarial;
- 3- la contribución al acceso a la formación y al conocimiento de colectivos desfavorecidos con discapacidad o dificultad de acceso a los mismos, para su posterior inserción laboral;
- 4- el impulso y desarrollo de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

En el actual contexto, en el que existe un intenso debate sobre el futuro de la Formación para el Empleo en España, desde la Fundación élogos hemos promovido la redacción de un documento elaborado por un equipo de expertos en la materia. Este documento, dirigido por Valeriano Gómez, pretende aportar en la medida de lo posible un conjunto de recomendaciones en la estratégica tarea de reforzar el actual modelo de Formación para el Empleo en España.

Fdo.: **Mariano Baratech**
Presidente de la Fundación élogos

0.- INTRODUCCIÓN.

La formación de los recursos humanos es, en estos momentos del desarrollo económico, el pilar básico de la competitividad en la nueva sociedad del conocimiento.

Un 40% de los nuevos empleos en el 2020 tendrán una gran exigencia de conocimiento específico y de autonomía profesional y la mayoría de los oficios existentes en la actualidad tendrán que adaptarse a pequeñas transformaciones que requerirán de una permanente adecuación de las personas ocupadas en ellos.

Favorecer la autogestión personal de la formación y el acceso a la misma es una responsabilidad de los actores sociales y los poderes públicos con responsabilidades en materia de formación. Quererse formar y esforzarse en adquirir los conocimientos y habilidades que de la formación se desprenden es una decisión unipersonal.

La oferta privada, ampliamente mayoritaria en el sistema de la Formación para el Empleo, necesita de fuertes y constantes inversiones para que pueda ser más consistente que la actual, poder renovar sus contenidos y metodologías, y poder ofrecer nuevos canales para la adecuada personalización de la formación.

Este documento es una propuesta más para su posible consideración por todos los actores institucionales, Administración General del Estado y Comunidades Autónomas, organizaciones empresariales y sindicales, en la espera de que el proceso actual finalice con una fuerte y renovada oferta formativa para el empleo, pública y privada, que permita estar a la altura de los nuevos y ambiciosos retos que nos plantea la sociedad del conocimiento.

El documento que presentamos se estructura en tres apartados:

- una visión del sistema actual de la Formación para el Empleo en nuestro país, con análisis cuantitativos y cualitativos del mismo, y una batería de propuestas para la negociación de los próximos Acuerdos para la Formación;
- un análisis del sector de la formación en España, los factores que han contribuido a su desarrollo, y las medidas para su definitiva consolidación; y finalmente
- las líneas generales de actuación que, en el campo de la Formación para el Empleo, tendrían que adoptarse en nuestro país.

1.- EL SISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.

Desde los primeros acuerdos firmados por sindicatos y organizaciones empresariales, se ha venido coincidiendo en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo en España está motivada por la distancia entre necesidades productivas y formación profesional.

Desde esta concepción se empezó a realizar una profunda revisión de los instrumentos, métodos y contenidos, revisión que se produce tanto en el ámbito de la Formación Profesional inicial, (en las aportaciones de la Ley Orgánica de Ordenación General del sistema Educativo y la revisión de su oferta), como en el ámbito de la oferta de formación ocupacional y de la formación continua de trabajadores ocupados.

La formación ocupacional y continua han sufrido, a lo largo de las dos últimas décadas, procesos de actualización y adaptación a las transformaciones de los procesos y estructuras productivas. Dichos cambios se han producido tanto en las “formaciones pre-competitivas”, aquellas derivadas de las transformaciones que afectan al conjunto de un sector, como en las “formaciones competitivas”, aquellas que afectan a las empresas de cada sector.

Los cambios en los modelos de Formación Profesional intentaron dar respuesta a dicha dualidad en el contexto de los procesos de reestructuración de sectores completos y de fuerte impacto por la introducción y generalización de nuevas tecnologías.

1.1.- EL PLAN FIP

La formación ocupacional, incluyendo en la misma tanto la formación dirigida a personas desempleadas como ocupadas, se ha venido estructurando en base al Plan Nacional de Inserción y Formación Profesional (Plan FIP). Este Plan se crea en 1985 y perseguía tres objetivos principales:

- facilitar y ampliar los sistemas de formación, reciclaje y reconversión profesional;
- prestar atención prioritaria a los colectivos con mayores dificultades para encontrar empleo;
- mejorar y actualizar los contenidos formativos de los cursos.

El Plan FIP partió de la necesidad de adaptar la fuerza del trabajo a las nuevas demandas del sistema productivo, así como integrar la formación profesional en la política de empleo, decidiéndose que era primordial la participación de los agentes sociales y la coordinación de las Administraciones Públicas y las entidades privadas.

Posteriormente, el Plan FIP sufrió distintas modificaciones, unas como consecuencia de las experiencias que se iban conociendo, y otras para adaptarse a la normativa reguladora del Fondo Social Europeo, que ha sido una de las fuentes principales de financiación junto con las cuotas pagadas por empresas y trabajadores.

“El Plan FIP partió de la necesidad de adaptar la fuerza del trabajo a las nuevas demandas del sistema productivo, así como integrar la formación profesional en la política de empleo”

1985

Plan Nacional de Inserción y Formación Profesional (Plan FIP).

1991

Se traspasan competencias del Plan FIP a Cataluña y comienzan los traspasos al resto de Comunidades.

1992

En diciembre se firman los primeros Acuerdos Nacionales de Formación Continua y el primer Acuerdo Tripartito.

A principio de los años 90 se inicia el traspaso de gestión del Plan FIP a las Comunidades Autónomas. En 1991 se traspasan estas competencias a Cataluña, y durante esa década se completan los traspasos de competencias a las distintas Comunidades Autónomas, a excepción de País Vasco y las ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

En el Plan FIP los cambios han sido siempre muy limitados y ha continuado siendo una formación que, en ocasiones, parecía dirigirse más al control de los desempleados que a su preparación para lograr una pronta inserción laboral, manteniendo contenidos y métodos de aprendizaje superados hace ya tiempo por la actual sociedad de la información y por las nuevas tecnologías.

Los cambios que se han ido incorporando han estado más relacionados con necesidades muy concretas de ciertos colectivos, especialmente los que han tenido más dificultades de inserción, y con cuestiones derivadas de las obligaciones inherentes al cobro de la prestación por desempleo, que a una verdadera adaptación a los cambios profundos producidos en el mundo productivo con sus repercusiones en la formación demandada por las empresas, lo que ha generado el desajuste actual entre las demandas del sistema productivo y la oferta formativa.

En este sentido, resulta inexplicable que la teleformación no se haya incorporado a la formación dirigida a desempleados, lo que demuestra poca capacidad de adaptación del sistema a la realidad, primándose la utilización de las acciones formativas como mecanismo de control a los desempleados.

1.2.- LOS ACUERDOS NACIONALES DE FORMACIÓN CONTINUA

En diciembre de 1992 se firman los primeros Acuerdos Nacionales de Formación Continua (Acuerdo Bipartito) y la firma del primer Acuerdo Tripartito, entre los Agentes Sociales más representativos y el Ministerio de Trabajo.

Estos Acuerdos se basaban en dos planteamientos fundamentales:

- su desarrollo a través de la negociación colectiva sectorial y
- su puesta en marcha por parte de los Agentes Sociales.

Por medio de este Acuerdo se crea la Fundación para la Formación continua en las Empresas (FORCEM) y se separa la gestión de la formación continua dirigida a ocupados de la formación para desempleados (Plan FIP).

En la formación continua los Agentes Sociales participan y se implican directamente tanto en la fijación de prioridades, preparación y organización, como en la gestión y en el seguimiento y evaluación de la misma; mientras que en la formación ocupacional su participación queda limitada a los Órganos Consultivos del subsistema. Por ello, podemos afirmar que la responsabilidad que contraen, y su participación, es mucho mayor en el primer caso.

En 1993 el Gobierno de España y los Agentes Sociales más representativos acuerdan el Programa Nacional de Formación Profesional y se articulan los tres subsistemas de formación profesional: reglada, ocupacional y continua, con el objetivo de que formen un sistema integrado.

“En la formación continua, los Agentes Sociales participan y se implican directamente tanto en la fijación de prioridades, preparación y organización, como en la gestión y en el seguimiento y evaluación de la misma”

1993

Se acuerda entre Gobierno y Agentes Sociales el Programa Nacional de Formación Profesional.

1998

Se acuerda el Segundo Programa Nacional de Formación Profesional y se incorporan las CCAA al Consejo General de la Formación Profesional.

2000

Terceros Acuerdos de Formación Continua. La Administración General del Estado pasa a encargarse de la gestión de la Fundación Tripartita.

Aunque este Programa Nacional de Formación Profesional tenía plazo de vigencia hasta 1996, el Segundo Programa Nacional de Formación Profesional no se firma hasta 1998 y en él se incorporan ya las Comunidades Autónomas al Consejo General de la Formación Profesional. Este Programa finalizó en el año 2002 y no se ha vuelto a renovar.

Con la firma de los Terceros Acuerdos de Formación Continua en el año 2000, FORCEM pasa a ser Fundación Tripartita y la Administración General del Estado la encargada de su gestión, pasando el Patronato a estar presidido por el Director General del Servicio Público de Empleo Estatal.

En el año 2002 se aprueba la Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional cuyo principal objetivo es la creación del Sistema Nacional de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

El R.D. 1046/2003 aprueba la Formación de Demanda, la que organizan las empresas para sus propios trabajadores mediante el sistema de bonificaciones de cuota en las cotizaciones a la Seguridad Social. También se aprueban los planes de formación específicos dirigidos a trabajadores autónomos, planes que pueden ser presentados por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las organizaciones representativas de autónomos. En anteriores acuerdos ya se habían incorporado los planes dirigidos a la economía social.

“Estos IV Acuerdos finalizan en el presente 2010 y, por tanto, deben volver a renegociarse”

Los Acuerdos de Formación Continua mantuvieron la gestión centralizada a nivel del Estado hasta el año 2003, en el que por medio del R.D. 1046/2003 se pretende dar cumplimiento a las Sentencias del Tribunal Constitucional del año 2002, por recursos de la Generalitat de Cataluña y el Gobierno de Galicia. Estas sentencias determinaron la consideración de la formación continua como materia laboral y no educativa, así como la inconstitucionalidad de ciertos aspectos de los primeros acuerdos de formación continua no corregidos en los segundos y terceros acuerdos, al excluir de la gestión de la formación de ocupados a los Gobiernos de las Comunidades Autónomas.

Este R.D. 1046/2003 nació sin el acuerdo previo del Gobierno con los Agentes Sociales, siendo la primera vez que en esta materia se legislaba sin el acuerdo bipartito de patronal y sindicatos, y sin el acuerdo de estos con el Gobierno. Tampoco sirvió para lograr el acuerdo con las Comunidades Autónomas. No obstante, esta reforma dio lugar a la figura de los Contratos Programa, que limitaron de forma significativa el número de operadores, contribuyendo a la mejora y estabilidad del sistema.

Con el cambio de Gobierno en 2004, la formación continua volvió a formar parte de las materias a tratar en el diálogo social.

En Febrero de 2006 se firman los IV Acuerdos Nacionales de Formación continua (ANFC) y los IV Acuerdos Tripartitos. En base al contenido de estos Acuerdos se publica el R.D. 395/2007, actualmente en vigor, que pone fin a la separación normativa entre formación para desempleados y formación para ocupados y e incorpora a las Comunidades Autónomas tanto a los órganos de gobierno y participación del Subsistema como a la gestión del mismo.

Con los IV Acuerdos se inicia el traspaso de fondos económicos a las distintas CC.AA. para que sean gestionados directamente por ellas. Las iniciativas formativas de ámbito autonómico que se pueden realizar, son las mismas que las de ámbito estatal, planes intersectoriales y planes sectoriales. Se refuerza la formación de demanda, y se flexibiliza el acceso a la misma. En estos Acuerdos se incorpora, a propuesta de los Agentes Sociales, la obligación de los beneficiarios de la formación de efectuar el seguimiento y evaluación de sus acciones formativas.

2002

Se aprueba la Ley de Cualificaciones y de la Formación Profesional con el objetivo de crear el Sistema Nacional de Cualificaciones.



2003

Se aprueba la Formación a Demanda y se aplica a través del RD 1046/2003 las Sentencias del Tribunal Constitucional del año anterior.



2006

Cuartos Acuerdos Nacionales de Formación Continua que vencerán en 2010.



Estos IV Acuerdos finalizan en el presente año 2010 y, por tanto, deben volver a renegociarse.

Los sucesivos ANFC han incorporado siempre cambios respecto al anterior Acuerdo, y han mantenido otros aspectos que se han considerado básicos en este subsistema. Los cambios se han debido a la preocupación de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes de los acuerdos, con el consenso del Gobierno, por mejorar la calidad de la formación, la transparencia en la concesión, y el control en la utilización y aprovechamiento de los fondos concedidos.

Con el fin de garantizar la objetividad en la aprobación de los planes presentados, se ha ido reforzando la capacidad de decisión de los órganos de gestión (FORCEM, Fundación Tripartita, INEM) mientras que el papel de las Comisiones Paritarias y de la Comisión Mixta Estatal se ha ido limitando progresivamente a fijar prioridades, contenidos, etc.

Es preciso reconocer que en evaluación y medición del impacto de la formación impartida, el esfuerzo realizado hasta ahora es claramente insuficiente y, por lo tanto, es preciso incorporar nuevos compromisos que superen este déficit.

A la vez que se han ido incorporando estas adaptaciones en los contenidos de los sucesivos Acuerdos, se han ido mejorando los resultados de los diferentes planes efectuados por los diferentes Órganos de control: Fundación Tripartita, SPEE, IGAE, etc., e incrementándose el número de participantes formados cada año, tanto en la formación de oferta (Planes) como en la de demanda (bonificaciones).

1.3.- ANÁLISIS DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Un análisis cualitativo del desarrollo del subsistema de Formación para el Empleo permite, sin embargo, discernir aspectos manifiestamente mejorables del mismo.

En primer lugar, el subsistema carece de objetivos estratégicos previamente definidos, con una apuesta clara hacia la convergencia con el entorno europeo: número de trabajadores que se pretenden formar, número de trabajadores que se pretenden certificar, determinación de objetivos cualitativos, etc.

En términos globales, puede decirse que en España se forma anualmente el 32% de los trabajadores, frente al 52% de media en el entorno europeo.

En el caso de los desempleados, la tasa de cobertura de la formación ocupacional, definida como la proporción de los parados registrados que reciben formación, se reduce en España al 13,8% anual, y la cifra actual de parados, superior a cuatro millones, empeorará, con total seguridad, la cobertura formativa, ahondando la brecha con las medias europeas. Además, por tramos de edad, es significativamente menor la cobertura de los parados de 45 y más años, que representan el 36% del total de desempleados, y en el que sólo se forma un 5,6%, a pesar de tratarse de un colectivo vulnerable. Por otro lado, la participación de los parados menores de 25 años, del 34%, es significativamente más elevada que la media, lo que obliga a reflexionar en qué medida la formación para el empleo está cubriendo los déficit de formación inicial de los jóvenes y el elevado fracaso escolar.

El análisis cualitativo de los participantes también indica la tendencia a la mayor participación relativa de los trabajadores ya cualificados, frente a los trabajadores con menor cualificación, lo que puede polarizar el mercado laboral y agravar el riesgo de exclusión de los trabajadores menos favorecidos.

“Puede decirse que en España se forma anualmente al 32% de los trabajadores frente al 52% de media en el entorno europeo”

2007

Se pone fin a la separación normativa entre formación para ocupados y desocupados.



Desde el punto de vista de las empresas y a pesar de la mejora de los últimos años, es evidente la dificultad de las PYMES y microempresas para acceder a la formación. Como se ha indicado, solo el 14,2% de las micropymes realizan formación. De este modo, sólo el 7% de los trabajadores formados en 2007 pertenecían a empresas con menos de 10 trabajadores, las cuales, sin embargo, conforman el 88% del tejido empresarial español. Esta situación sigue poniendo de manifiesto las dificultades de tipo organizativo y de capacidad de gestión a la que se enfrentan las PYMES para poder participar más ampliamente de la misma, y la necesidad de políticas de apoyo específicas para facilitarles dicha participación.

Otros aspectos insatisfactorios del desarrollo del modelo se refieren a los desajustes entre las especialidades demandadas y ofrecidas, a la escasa oferta formativa asociada a la evaluación y certificación de la competencia o de la profesionalidad: apenas 85.000 alumnos en formación certificable sobre un total superior a los dos millones de participantes, y al predominio de la oferta en competencias generales o transversales sobre las específicas. En este sentido, en la convocatoria nacional de oferta 2010 se da un paso importante hacia la sectorialización de las acciones formativas en los planes de formación sectoriales.

Por otro lado, cabe señalar la carencia del sistema de información y orientación profesional que reclama el propio Real Decreto 395/2007 en su artículo 31, que facilitaría el conocimiento de las oportunidades de formación y de empleo por parte de los trabajadores y la posibilidad de planificar los itinerarios formativos más adaptados a sus condiciones y necesidades. También llama la atención el escaso desarrollo del sistema de evaluación, acreditación y registro de las competencias y la ausencia de vinculación efectiva entre la formación para el empleo y el sistema de intermediación entre oferta y demanda de trabajo.

Desde otra perspectiva, son escasas las referencias a los elementos sustantivos de la calidad del modelo directamente aplicables a las acciones formativas, como el desarrollo de los sistemas de análisis de necesidades, la calidad de la docencia, la innovación didáctica, la existencia de contenidos de referencia publicados de las distintas especialidades, o la adopción de criterios de evaluación de la competencia efectivamente obtenida por los participantes en las acciones formativas, etc.

Por último, en el plano institucional, parece claramente mejorable el grado de coordinación entre los gestores del ámbito educativo y laboral, así como entre la Administración General del Estado y las CCAA, que amenaza con establecer diferencias sustantivas en la regulación de elementos básicos como la acreditación y registro de los centros formativos, poniendo en riesgo la unidad de mercado que el sector formativo precisa para planificar sus actuaciones y evitar costes derivados de la existencia de distintos requisitos y normativas dentro del Estado.

1.4.- EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA FORMACIÓN CONTINUA.

Tanto los Agentes Sociales, en sus Acuerdos Bipartitos, como el Gobierno en la firma de los Acuerdos Tripartitos, han coincidido siempre en destacar la importancia de la negociación colectiva, tanto en la antes conocida como Formación Continua, como ahora en la Formación para el Empleo.

Sin el acuerdo en la negociación colectiva no es posible conseguir una rápida y eficaz respuesta a las necesidades de cualificación de trabajadores y empresas. La planificación de la formación en sectores y empresas, su coordinación, su evaluación, medición del impacto de la misma, su implantación mediante los correspondientes incentivos a empresas y trabajadores, su repercusión en unos y otros, el reparto del esfuerzo y los beneficios que con la formación se obtienen, su relación con la organización del trabajo y la promoción profesional,... precisan del acuerdo de representantes de empresarios y trabajadores.

Los actores sociales deben situar el diálogo social como instrumento para conseguir que sea en la negociación colectiva donde el reconocimiento y la acreditación estén a altura de las exigencias de productividad y competitividad de nuestros sistemas productivos en una economía cada vez más globalizada y más competitiva en términos de profesionalidad y conocimiento.

“Sin el acuerdo en la negociación colectiva no es posible conseguir una rápida y eficaz respuesta a las necesidades de cualificación de trabajadores y empresas”

Con el desarrollo del sistema, se han ido incorporando progresivamente métodos y procedimientos que permitieran una mayor flexibilidad, accesibilidad y economía de medios, a la vez que una mayor incentivación en la participación en este tipo de formación. No cabe duda que en estos aspectos la formación blended y la teleformación han representado un avance muy importante, incrementándose de manera constante el número de personas que acceden cada año a la formación a través de Internet desde cualquier localidad y centro de trabajo.

El primer Acuerdo Nacional de Formación Continua representó un gran hito en la historia reciente de las relaciones laborales en nuestro país. El consenso básico desde entonces en formación continua ha sido una constante, y gracias a ello se ha podido desarrollar y consolidar un subsistema de formación para personas ocupadas que, de otra forma, hubiera resultado muy difícil conseguir, y que ha generado gran interés en otros países.

Se puede afirmar que estos Acuerdos han servido de base para reforzar la propia negociación colectiva y para estructurar mejor a las organizaciones sindicales y empresariales. Los Agentes Sociales desempeñan un papel clave en el sistema como organismos intermedios, muy pegados a la realidad de empresas y trabajadores, difícilmente sustituibles por otras entidades públicas o privadas.

En este sentido, es fundamental la participación de las Organizaciones Empresariales y Sindicales en el diseño de la oferta de Formación para el Empleo, con objeto de adecuarla a la realidad del tejido productivo. Por otro lado, su participación en la gestión y ejecución es imprescindible para garantizar la no discriminación en el acceso de ningún trabajador a la formación, ya sea por pertenecer a colectivos con mayores dificultades en el acceso a la formación, por ser trabajadores de Pymes o por residir y/o trabajar en pequeñas poblaciones, etc. Es decir, los Agentes Sociales deben asegurar el ejercicio del derecho a la formación desde el respeto a la igualdad de oportunidades. Esta participación, sin embargo, debe tender a evitar solapamientos y repeticiones en las diversas ofertas formativas, que en algunas ocasiones está suponiendo la pérdida del valor añadido que estas organizaciones aportan, ya que su función en la ejecución de la formación debe ser más complementaria que competitiva con las empresas dedicadas a la formación.

“En el desarrollo del sector, resulta decisivo el incremento continuado del número de empresas participantes y de trabajadores formados desde el comienzo del nuevo modelo formativo”

De este sucinto repaso por la evolución de la formación profesional dirigida tanto a personas ocupadas como desempleadas, se extraen algunas de las insuficiencias de estos subsistemas de formación.

1.5.- ASPECTOS A CONSIDERAR EN LOS FUTUROS ACUERDOS NACIONALES DE FORMACIÓN

En las negociaciones que se inicien para renovar los actuales Acuerdos de Formación se han de tener en cuenta, según nuestro criterio, los siguientes aspectos:

- Incorporar procedimientos que aseguren la medición del impacto que sobre las personas y sobre el empleo produce la formación impartida.
- Incorporar procedimientos que evalúen la eficacia y la eficiencia de las estructuras orgánicas y funcionales que rigen y coordinan la formación.
- Continuar con la integración de la formación dirigida a desempleados y a ocupados.
- Avanzar en la formación especializada, en la formación de contenido más sectorial y de puesto de trabajo y para ello es preciso reforzar las funciones de las comisiones paritarias sectoriales y de los propios planes sectoriales, tanto a nivel estatal como en los ámbitos autonómicos.
- Las dificultades para extender la formación de demanda a las PYMES, requiere de medias que flexibilicen su participación a la vez que aseguren su calidad.
- La formación de oferta, además de su propia función como formación sectorial e intersectorial, es una formación que complementa las insuficiencias de la formación de demanda, especialmente en PYMES.

- Corregir urgentemente la actual situación en la que los colectivos con menor cualificación son los que menos participan en la formación, así como los que viven o trabajan en pequeñas localidades o en PYMES.
- Incorporar limitaciones que acaben con el actual solapamiento de ofertas formativas, mientras que son inexistentes otras.
- Cualquier cambio debe venir precedido de acuerdo en el Diálogo Social. Se debe reconocer e incentivar el valor de la negociación colectiva.
- Las funciones que desempeñan tanto sindicatos como organizaciones empresariales, especialmente en el “gobierno del sistema”, no son reemplazables.
- Los centros de formación son una parte sustancial de este subsistema pero se ha de asegurar su capacidad para asegurar formación de calidad, actualizada, con métodos pedagógicos incentivos, con procedimientos flexibles y que respondan con una gestión seria y solvente.
- Se deben superar las restricciones que en la formación dirigida a desempleados y en el propio contenido de los Certificados de Profesionalidad se imponen a la formación no presencial (e-learning).
- Hay que asegurar una financiación suficiente y el uso finalista del conjunto de los presupuestos económicos destinados a esta formación, especialmente todos los fondos cuyo origen es la cuota de F.P.
- Terminar con el desarrollo reglamentario de la Ley de las Cualificaciones y F.P. e implementar su aplicación debe servir para acabar con incertidumbres.
- La importancia de la cualificación de las personas requiere que se considere a la Formación para el Empleo como “política de estado” y alejada de las confrontaciones políticas.
- Se precisa de cambios y mejoras pero enmarcados en un sistema estable y de defensa de los ejes vertebradores del actual modelo.

“Comienzan a percibirse riesgos de segmentación derivados de la normativa autonómica y a la falta de unidad de criterio en aspectos esenciales para las empresas de formación”

2.- EL SECTOR DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.

En el contexto normativo descrito en el apartado anterior, se ha desarrollado un sector de actividad compuesto por empresas y entidades formadoras, estrechamente vinculado con el ámbito de planificación y financiación pública, con el papel de los agentes sociales, y, por supuesto, con las empresas y la población activa, en tanto que destinatarios finales de la formación profesional.

No resulta sencillo el análisis del sector de la formación dada la necesidad de utilizar datos de distintas fuentes y ámbitos territoriales. No obstante, cabe afirmar que el tiempo transcurrido desde la aprobación del Real Decreto 1046/2003 y, con mayor nitidez, del Real Decreto 395/2007, ha permitido su consolidación en sus aspectos básicos.

Ciertamente, en el desarrollo del sector, resulta decisivo el incremento continuado del número de empresas participantes y de trabajadores formados desde el comienzo del nuevo modelo formativo.

Si tomamos como referencia el inicio de la formación de demanda bonificada (2004), el número de trabajadores participantes en acciones de formación en las empresas se ha multiplicado prácticamente por cuatro: 596.456 en 2004, frente a 2.419.285 en 2008, según los datos de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

El número de empresas participantes se ha incrementado en este período desde 32.139 en 2004 hasta 293.557 en 2009, alcanzando este mismo año una tasa de cobertura del 18,2% de las empresas (2,2% en 2004), aunque ésta se eleva hasta el 87,9% en grandes empresas (50,4% en 2004), al 42,7% entre las medianas (8,2% en 2004) y desciende al 14,2% entre las micropymes (1,1% en 2004).

El crédito formativo utilizado pasó en este período de 113 millones de euros a más de 463.

También resulta evidente el incremento del número de participantes en la formación de oferta, 880.562 en 2004 frente a más de 1.300.000 en 2008, considerando el hecho de que los planes actuales se distribuyen entre los propios del ámbito estatal y los autonómicos.

En estos momentos, se puede estimar que el subsector de Formación para el Empleo está compuesta por entidades que emplean a unas 8.000 personas directamente, y generando otros 10.000 empleos indirectos (profesores y tutores, diseñadores de contenidos.....etc).

Las 5 primeras empresas del sector facturan conjuntamente (no toda la facturación es en este subsector) 150 millones de euros, siendo todas ellas empresas innovadoras en el campo de la teleformación, que están generando empleo estable y de calidad.

2.1- FACTORES QUE HAN CONTRIBUIDO AL DESARROLLO DEL SECTOR DE LA FORMACIÓN.

Además del incremento del número de participantes, ya sean empresas o trabajadores formados, deben destacarse otros factores determinantes que han contribuido al desarrollo del sector de la formación en España:

- el factor de la estabilidad y consolidación del nuevo modelo, unido al esfuerzo de difusión y conocimiento, que ha tenido como consecuencia la mayor aceptación en el ámbito productivo;
- la simplificación de los trámites y la utilización intensiva de la “administración electrónica”, a partir de los instrumentos dispuestos por la Fundación Tripartita y las CCAA;
- la planificación a través de la figura de los Convenios de Formación que permiten agilizar la puesta en marcha de las programaciones y flexibilizar su desarrollo;
- el tamaño de los planes, especialmente en el caso de los planes sectoriales e intersectoriales de ámbito estatal, que han contribuido al desarrollo de economías de escala, facilitando el crecimiento de las empresas frente a la atomización y el carácter local de los operadores que caracterizó a la formación ocupacional (sirva como ejemplo el Plan FIP) y la formación continua en sus fases iniciales;
- el desarrollo de las modalidades no presenciales, que contribuyen a las inversiones en I+D+i y exigen mayores esfuerzos de capitalización, contribuyendo al fortalecimiento de los operadores, y facilitan la extensión de las acciones formativas hacia zonas con menor densidad de empresas y trabajadores;
- la introducción de la competencia entre los proveedores de formación, tanto en el caso de la formación bonificada para empresas, como en el de los proveedores en los planes sectoriales e intersectoriales;
- la mayor sensibilización de las empresas y los trabajadores hacia la necesidad de la formación, como elemento crítico de la productividad y competitividad para las primeras, y de reciclaje y empleabilidad para los segundos.

“La mejora de los procedimientos y la reducción de las cargas burocráticas son esenciales para facilitar la incorporación de las PYMES”

2.2.- FACTORES A CONSIDERAR PARA LA CONSOLIDACIÓN DEL SECTOR DE LA FORMACIÓN EN ESPAÑA

El sector de la formación en España está fuertemente mediatizado por la intervención pública, que sigue siendo su fuente principal de financiación, ya sea de manera directa a través de las subvenciones a los propios centros formadores (ocupacional), ya sea de manera indirecta a través de la financiación a los agentes sociales de la oferta sectorial e intersectorial, estatal y autonómica. Aunque la mayoría de las empresas de formación trabajan en libre competencia con las empresas, las administraciones y los particulares, el peso del subsector de Formación para el Empleo es de aproximadamente el 50% del total de la inversión en España en formación, lo que supone que la intervención pública sea muy relevante.

En este sentido, el precio está predeterminado en el marco regulador de las ayudas, y apenas permite la ponderación por los clientes de elementos cualitativos. Por otro lado, muchas las empresas son reacias a gastar más del crédito asignado, y los trabajadores son reticentes a pagar por la formación, habida cuenta del enorme volumen de formación gratuita, independientemente de su utilidad y calidad. Ambas circunstancias limitan el potencial de demanda de formación e impiden la competencia de los proveedores en términos de calidad e innovación.

Aunque en los últimos años han ido ganando peso las consultoras de formación en el conjunto del sector, no existe prácticamente ningún otro ámbito de la provisión de servicios con semejante intrusismo, puesto que, junto a las empresas cuyo objeto social se dirige a la formación, coexisten asociaciones de todo tipo, organizaciones sociales, organismos públicos, personas físicas, que realizan servicios profesionales de formación.

Simultáneamente, pueden existir riesgos de segmentación territorial derivados de las divergencias en el desarrollo que de la normativa se hace desde las Comunidades Autónomas y a la falta de coordinación que desde el Ministerio de Trabajo se viene haciendo, y a la falta de unidad de criterio en aspectos esenciales para las empresas de formación, como los distintos requisitos para acreditarse en cada Comunidad Autónoma, los distintos criterios de gestión y evaluación o las distintas exigencias financieras (régimen de anticipo y avales) entre otras. Tampoco ayudan a la consolidación del sector las incertidumbres normativas, la judicialización, o las distintas versiones respecto de la evolución futura del sistema, como las contenidas en el Anteproyecto de Ley de Economía Sostenible.

Por lo tanto, la consolidación y crecimiento del sector, que debería ser un elemento consustancial a la actuación de las Administraciones Públicas para asegurar la consecución de los objetivos estratégicos, requiere afrontar algunas acciones, respetando los conceptos de fondo que han permitido el avance de la Formación para el Empleo en los últimos años:

1. la estabilidad y profundización en los componentes esenciales del modelo vigente de Formación para el Empleo, como su vinculación a los ámbitos de negociación colectiva y, por tanto, a los sectores económicos y a la participación de los representantes empresariales y sindicales;
2. la superación de las incertidumbres normativas y competenciales de manera que se culmine el desarrollo de la Ley Orgánica 5/2002 y del Real Decreto 395/2007;
3. la coordinación de las administraciones laboral y educativa, y estatal y autonómicas, para evitar divergencias territoriales en los requisitos y criterios de gestión, que dificultan gravemente la dimensión y la operativa de las empresas de formación;
4. el refuerzo del papel de las organizaciones empresariales y sindicales en la ordenación del sistema, la determinación de prioridades, la selección de los proveedores en función de su calidad y la evaluación de los objetivos;
5. la apuesta por la calidad frente al precio, fortaleciendo los elementos cualitativos de la formación. En este sentido, es de destacar el papel de las organizaciones empresariales y sindicales en su función de planificación, seguimiento y evaluación de la oferta formativa en base a las necesidades reales del tejido productivo, y la necesidad de que impulsen la selección de sus proveedores en función de la calidad de la docencia y de los servicios;
6. la flexibilización de la oferta formativa para adecuarla a las exigencias de los alumnos (horarios, accesibilidad territorial, etc.), lo que implica la potenciación de las fórmulas de formación no presenciales o mixtas, y la modularización de las acciones formativas, dividiéndolas en unidades de menor duración, pero acumulable y, en su caso, certificable;
7. el apoyo a la inversión de las empresas de formación, especialmente en los elementos que influirán en la calidad formativa: tecnología, instalaciones, equipamiento y contenidos;
8. el impulso de la certificación de la profesionalidad, como elemento motivador que otorga transparencia al encuentro entre la oferta y la demanda de empleo, cada vez asociada en mayor medida a la acreditación por el trabajador de las competencias requeridas para el puesto. En este sentido, debería facilitarse que las empresas de formación puedan ofertar directamente la formación asociada a los certificados de profesionalidad, con independencia de su fuente de financiación y sin perjuicio de las potestades públicas de evaluación e inspección, lo que permitiría el desarrollo de la inversión privada y el despliegue definitivo de la formación certificable;

9. la mejora de los procedimientos de la modalidad de Formación para el Empleo de demanda, y, en general, la reducción de las cargas burocráticas y rigideces del sistema, permitiendo la suficiente flexibilidad para atender la realidad de las empresas en cada momento, al tiempo que se garantice siempre la calidad y el control en el uso de la misma, y facilitando la incorporación de las pymes;
10. la mejora de la financiación, actuando en diferentes aspectos complementarios:
 - a. el estímulo directo a la demanda mediante la mejora del tratamiento fiscal de la inversión en formación de empresas y trabajadores;
 - b. el incremento de la aportación de los presupuestos generales del Estado y de las CCAA, como ya se preveía en los Acuerdos vigentes sobre formación continua;
 - c. la mejora de la financiación para la formación de los trabajadores excluidos de la cuota formativa;

A través de todo ello, será factible el incremento cuantitativo y cualitativo de la Formación para el Empleo y, con él, el desarrollo del sector empresarial de la formación y su reconocimiento como pieza clave del sistema productivo.

3.- CUATRO LÍNEAS DE ACTUACIÓN PARA EL FUTURO

Nuestra propuesta se centra sobre cuatro ejes de actuación:

1º. LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO EN ESPAÑA NECESITA MAYORES RECURSOS Y ESTABILIDAD NORMATIVA.

En línea con el informe 01/2009 del CES, en un contexto como el actual, el objetivo de alcanzar un modelo de Formación para el Empleo interrelacionado con el mercado de trabajo debe ser un proyecto compartido por todos, convirtiéndolo en una cuestión de Estado sobre la base de un amplio consenso social y político, que permita incrementar la formación de la población activa en una triple vertiente: aumentando el número de alumnos; incrementando la calidad; y aumentando el número de trabajadores que tengan reconocida y acreditada su competencia profesional. Este objetivo general plantea de inicio la necesidad de consolidar e incrementar los recursos financieros del sistema y de completar su desarrollo normativo.

Los sistemas públicos deben regular un sistema de oferta, público y privado, que se adecue a las demandas de los sistemas productivos y la negociación colectiva para garantizar un nivel de formación que cubra todas las competencias básicas o esenciales y aquellas que por su carácter estratégico conformen las bases profesionales de nuestro futuro modelo competitivo.

En cuanto a la financiación, la primera cuestión que se suscita es cuántos trabajadores deberían formarse y acreditarse, a lo que deberíamos responder a priori que el objetivo mínimo debería ser la equiparación de nuestras cifras relativas con las del entorno europeo, a fin de asegurar la productividad y empleabilidad de nuestras empresas y trabajadores en el espacio económico y laboral común, cuando menos en igualdad de condiciones. En este sentido, tanto el citado Informe 01/2009 del CES como el último estudio publicado por el CEDEFOP ("Employer-provided vocational training in Europe Evaluation and interpretation of the trend continuing vocational training Surrey, 2010"), ponen todavía de manifiesto los déficits cuantitativos y cualitativos del sistema español, a pesar de los avances de los últimos años.

Inmediatamente este doble objetivo de mejora, cuantitativo y cualitativo, suscita la necesidad de dotar al sistema formativo español de los recursos para alcanzarlo, especialmente en un momento como el actual en el que sus dos fuentes financieras principales, cuota de formación profesional y Fondo Social Europeo, parecen amenazadas por posibles recortes. En el primer caso, por la propia dinámica del mercado laboral, que arroja reducciones del número de cotizantes y de sus aportaciones globales; en el segundo, por la previsible disminución de las aportaciones de fondos estructurales a nuestro país a partir de 2013.

Así las cosas, parece necesario reclamar una revisión de la financiación que debería partir de la compatibilidad y complementariedad de los recursos públicos y privados, así como de la corresponsabilidad de los distintos actores, Administración General del Estado, CCAA, agentes sociales, empresas y trabajadores. Asimismo, destacar la necesidad de hacer realidad la reanualización de fondos de acuerdo con lo recogido en el R.D. 395/2007 y los dictámenes del Tribunal de Cuentas; con el objetivo de aprovechar al máximo la utilización de estos y asegurar su uso finalista para el que son recaudados que no es otro, que el financiar el subsistema de Formación para el Empleo.

En este sentido, procurando complementar las fuentes de financiación actuales e incrementar la inversión formativa global, parece imprescindible contemplar nuevas fórmulas de aportación de recursos al sistema, públicos y privados, como los siguientes:

- a. el incremento de la aportación pública directa a la formación profesional, a través de los presupuestos generales del Estado y de las CCAA;
- b. el estímulo directo a la demanda formativa, orientado a incrementar la inversión privada en formación, mediante la mejora del tratamiento fiscal de la inversión en formación de las empresas en el Impuesto de Sociedades, así como la de los trabajadores y autónomos, a través del IRPF;
- c. el establecimiento de una financiación específica para la formación de los trabajadores actualmente excluidos de la cuota formativa, particularmente de los trabajadores autónomos y los empleados públicos;
- d. el co-pago de empresas y trabajadores de acciones formativas parcialmente financiadas con cargo a fondos públicos, generalizando el principio de cofinanciación. Se propone iniciar el cambio de modelo con las acciones formativas más complejas y de más valor añadido, dirigidas a los colectivos más cualificados.

En paralelo al objetivo de dotar de mayores recursos económicos al sistema de Formación para el Empleo, resulta necesario asegurar el uso finalista del conjunto de los presupuestos económicos destinados a formación, especialmente los fondos cuyo origen es la cuota de formación profesional. Y conseguir mejorar la eficiencia en la gestión para que progresivamente se pueda incrementar el porcentaje dedicado a los costes directos de la formación.

Especial interés en la financiación del sistema tendrá el incremento de las ayudas a la I+D formativa, que permita el desarrollo de las modalidades no presenciales y, a través de éstas, el incremento del número de alumnos. Es el caso de la actualización y mejora de los contenidos formativos, puesto que no cabe considerar que sea posible aumentar la penetración de la sociedad de la información y el conocimiento, sin que los alumnos dispongan de materiales adaptados a dicho canal de comunicación.

Complementariamente, ha sido un elemento muy a valorar estos últimos años la existencia, dentro del Plan Avanza (por destacar el más conocido), de ayudas especialmente dedicadas a la formación y al desarrollo de contenidos pedagógicos de la máxima calidad.

Dichas ayudas han permitido a los trabajadores disponer de contenidos de formación a través de la red de gran calidad, con gran peso metodológico y conceptual, y dotados de los mejores avances en cuanto a evaluación, recursos adicionales, colaboración con otros alumnos, etc. Paralelamente, ello ha permitido a las empresas de formación penetrar en mercados exteriores, gracias entre otros aspectos, a disponer de productos formativos de primer nivel internacional.

Sin que desde la Administración se considere en un sentido amplio y con visión a medio plazo el importante déficit de contenidos digitales que tiene en estos momentos el sistema de Formación para el Empleo, en especial en contenidos de carácter sectorial y ligados a los certificados de profesionalidad, será difícil avanzar decididamente en la mejora de la cualificación de los trabajadores. En este sentido, reseñar como hace el informe 01/2009 del CES, Sistema Educativo y Capital Humano, que la mayoría de los contenidos formativos en España son de carácter transversal y generalista, debido en buena medida a la ausencia de un marco normativo estable, que propicie las necesarias inversiones por parte de las empresas de formación en el desarrollo de contenidos formativos sectoriales.

2º. FACILITAR A LAS PYMES SU ACCESO A LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.

El tejido industrial español está mayoritariamente estructurado por PYMES, y, muy especialmente, por micro-pymes, representando las PYMES un 75% del PIB de nuestro país.

Hablar por lo tanto de PYMES, en sentido amplio, puede provocar equívocos, ya que engloba tanto medianas empresas de servicios o industriales, de cierto tamaño y en muchos casos dimensión internacional, pero también a muchos autónomos y profesionales liberales o pequeños comercios con uno o dos trabajadores como máximo.

En la segunda mitad de los años 90, y hasta mediados de la esta década, se producen las mayores tasas de crecimiento de la economía española, pero basada más en la expansión de los grandes grupos empresariales que en la existencia de un nuevo y dinámico espectro de pequeñas e innovadoras empresas. Fue una década de

fuerte apertura a los mercados internacionales en el ámbito financiero, energético o de las infraestructuras, pero que no vino acompañado por un impulso equivalente desde el punto de vista de la iniciativa emprendedora individual y los nuevos proyectos empresariales.

Fue una oportunidad perdida para generar una potente estructura de PYMES en España, similar a la que existe en otros países europeos (en Italia o Alemania por ejemplo), cuyas causas, en buena medida, pueden relacionarse con la ausencia del capital humano adecuado en este segmento empresarial.

Las PYMES han sido tradicionalmente negocios familiares, de escaso tamaño y aún menor vocación innovadora, donde apenas se producen contrataciones externas y, de llevarse a cabo, se realizan con perfiles de baja cualificación y elevada rotación.

Los datos apuntan en esta dirección. Si tomamos como referencia la utilización del crédito para formación (bonificación) en empresas de menos de diez trabajadores en 2008, el dato es muy esclarecedor: del millón y medio de micropymes existentes, únicamente el ocho por ciento accedieron al sistema de formación de demanda, frente al noventa y cinco por ciento que lo hicieron en el segmento de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores.

No obstante, el avance en el acceso a la formación de las PYMES en los últimos años ha sido espectacular, pasando de menos de treinta mil empresas de menos de cien trabajadores que accedían al sistema de bonificaciones en el año 2004, a cerca de doscientas mil en el año 2008. Asimismo, analizando el dato de la participación de las PYMES en los planes de oferta, (un sesenta y seis por ciento de los alumnos formados, frente al treinta y nueve por ciento que se forman en los planes de demanda); podemos deducir que el actual sistema de bonificaciones es un freno a la hora de acercar la formación a las PYMES.

Es por lo tanto una necesidad urgente, tal y como apunta el informe 01/2009 del CES, al ser la formación una herramienta como cualquier otra infraestructura que condiciona el crecimiento económico general o regional del país, el reforzar de forma decidida las políticas de apoyo a los sistemas de incentivos específicos para acercar la formación a las PYMES, con el objetivo de lograr generar una verdadera concienciación en los empresarios y los trabajadores de nuestra PYMES (y aún más en micro-empresas) sobre la importancia extraordinaria que tiene el contar con el mejor capital humano, los profesionales más preparados, el talento mejor cualificado e innovador, los equipos más competitivos en suma, si se pretende hacer frente no sólo al reto de la economía nacional o europea, sino al imparable proceso de globalización que está afectando ya a todos los sectores de nuestra economía.

En este sentido, se deben buscar instrumentos, similares a la desaparecida figura de las agrupaciones de empresas, que de forma ágil y con rigor, impulsen el acceso de las PYMES al sistema de Formación para el Empleo.

3º. INTENSIFICAR EL USO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.

Históricamente, los estados europeos se han enfrentado a la necesidad de buscar una ocupación efectiva a los desempleados, y ello por muy diversas razones, entre las que cabe destacar:

- posibilitar su reciclaje profesional en un tiempo breve, y así permitir que el trabajador se pueda incorporar rápidamente de nuevo al mercado laboral;
- evitar conflicto social derivado de la existencia de grandes colectivos sin ocupación y con escasa renta disponible;
- limitar, en lo posible, el fraude a la Seguridad Social o la economía sumergida.

Atendiendo a estos objetivos, la formación de desempleados ha sido, durante décadas, presencial, obligando al desocupado a trasladarse a instalaciones donde se valoraba más su presencia física que su efectiva participación en los procesos formativos y de reciclaje profesional en los que presuntamente debía participar.

Esta formación “de presencia” se ha demostrado en la práctica que es de escasa utilidad, dado que el trabajador, que además se encuentra en una situación emocional y familiar muchas veces delicada, asocia la formación a una obligación equivalente a sellar su papeleta de desempleado periódicamente, y no a un proceso ilusionante, motivador y ligado a su mejora personal y profesional como debiera ser realmente esta formación. Cada vez más, Internet se posiciona como el canal de comunicación, información y compra de las nuevas generaciones, siendo un vehículo clave para su integración en la sociedad del conocimiento.

La brecha digital, y la exclusión de los desempleados en la sociedad de la información, es una amenaza a nuestro modelo productivo y su futura competitividad. Por ello y por las posibilidades que significa la teleformación para la extensión de la formación para el empleo, es imprescindible y urgente su reconocimiento específico, y su integración de pleno derecho en el sistema de Formación para el Empleo y el sistema de acreditaciones.

Adaptabilidad de la formación para desempleados.

En la situación actual del mercado de trabajo en España, llama la atención que el peso económico y presupuestario de las políticas activas de empleo, y en concreto de la formación dirigida a desempleados, esté muy por debajo de la media de la Unión Europea. Resulta significativo que en España únicamente represente el 0,15 del PIB frente al 0,21 de la UE, y concentre sólo el 23,1 por ciento del gasto en políticas activas de empleo, mientras en la UE esta proporción se eleva al 41,1 por ciento.

Estas cifras dan como resultado que tan solo el 13,8 de los desempleados inscritos en el INEM reciban formación en España, dato que debe llevar a la reflexión si tenemos en cuenta el extraordinario valor de la formación en la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.

El actual modelo de formación para desempleados, en el que los Agentes Sociales no juegan ningún papel a la hora del diseño de las distintas ofertas formativas, ha alejado la formación dirigida a los desempleados de la realidad del mercado de trabajo, tanto en su diseño en base a las necesidades de trabajadores cualificados por parte de las empresas, como al perfil de los trabajadores desempleados.

Una vez más, la transformación social y económica, muy protagonizada por las nuevas tecnologías, debería quedar reflejada y recogida en la formación de desempleados.

Las nuevas tecnologías, en primer lugar, permiten identificar con gran precisión el perfil del trabajador, tanto en su conocimiento como en sus capacidades, así como su estado motivacional y sus aspiraciones de futuro. No considerar estas variables a la hora de abordar la asignación de una acción o itinerario formativo a un trabajador puede condicionar seriamente la efectividad del programa, convirtiendo una esperanzadora inversión en capital humano en un gasto de escaso retorno.

La tecnología, en segundo lugar permite al desempleado adaptar su ritmo de aprendizaje a sus necesidades familiares reales, o incluso a la búsqueda de oportunidades laborales. Si actualmente es un hecho que un número muy significativo de ofertas de empleos se producen desde portales de empleo, su manejo continuo y efectivo debería ser una capacidad a desarrollar y un espacio temporal a respetar en el proceso de aprendizaje del desocupado.

Finalmente, la tecnología permite al desempleado ponerse en relación con otras personas como ningún aula sería capaz de hacerlo. Se trata no ya de interactuar con quince o veinte personas, sino con cientos, con miles. El formar a los desempleados en la generación de networking por Internet no sólo puede hacer de su proceso de aprendizaje una experiencia mucho más enriquecedora y productiva, sino que además le puede abrir la puerta a redes de emprendedores, de ayudas públicas, de nuevas iniciativas, en definitiva, la puerta a la nueva economía.

La formación en los procesos de reestructuración.

En el caso de procesos de reestructuración lo apuntado en el apartado anterior es si cabe más importante, dado que, en muchas ocasiones, los trabajadores provienen de sectores muy ajenos a las TIC.

El considerar la formación de los desempleados de estos sectores no como un acto individual de reciclaje, sino como un proyecto de política económica tendente a desarrollar una nueva y sostenible actividad económica, es una necesidad de la máxima relevancia en España en nuestros días.

La formación de desempleados, en estos sectores más duramente golpeados por la crisis, es una responsabilidad y una necesidad para el conjunto de la economía española, puede ser la causa de la reactivación, vía mejora del consumo y de la balanza de pagos, y en todo caso debe ser la fuente de un modelo de crecimiento económico estable y sostenible.

Para ello es precisa la cooperación de la Administración, empresarios, agentes sociales, trabajadores y operadores de la formación, para fijar, conjuntamente, los ambiciosos objetivos de transformación que demanda la sociedad y la economía española, para, a continuación, convertir dichos objetivos en planes operativos reales, efectivos, y que se ejecuten con una financiación y un control adecuados y orientados al medio y largo plazo.



Reconocer adecuadamente el e-learning en la ley de cualificaciones.

El actual sistema de cualificaciones profesionales es un logro indudable del sistema, y ha permitido, a lo largo de los últimos años, recoger y compilar las cualidades profesionales y los módulos formativos de una parte sustancial de la actividad económica española, y ello además con el concurso de los actores de dichos sectores, que han colaborado activamente en su redacción y puesta a disposición de las empresas y trabajadores.

Sin embargo, quizás porque su inicio se lleva a cabo en un momento aún de incipiente penetración de las nuevas tecnologías, plantea como modalidades de impartición únicamente la presencial tradicional y la formación a distancia, en repartos, por otro lado, más que razonables pero, igualmente, ajenos a las nuevas metodologías imperantes en las empresas en todo el mundo.

La ausencia, avanzado ya el siglo XXI, de una plena y natural presencia de las nuevas metodologías, propias de la sociedad de la información y el conocimiento en el modelo de cualificaciones profesionales, es una urgente necesidad si queremos que llegue a convertirse realmente en un modelo de aplicación y extensión máxima en nuestro país, de forma equivalente a otros países de nuestro entorno.

No es que, como parece, con las nuevas tecnologías no puedan desarrollarse o ejecutarse ciertas acciones formativas, como podría deducirse de la estructura del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, sino, al contrario, que no cabe en 2010 considerar que materia alguna pueda impartirse al margen de la tecnologías, como podría deducirse de la actual configuración del modelo.

La escasa alfabetización digital y la enorme brecha de Internet de nuestro país, comparada con otras economías aparentemente menos desarrolladas a la española, pasa, en primer lugar, por extender con urgencia y sin barreras, el uso de las TIC en los trabajadores, y qué mejor forma de hacerlo que integrándola la tecnología de forma natural, cotidiana y efectiva en los procesos de aprendizaje y desarrollo profesional ligados a su puesto actual y a la carrera profesional que quieren desarrollar en el futuro.

4º. MEJORAR LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO Y ADECUARLA A LA DEMANDA EMPRESARIAL.

El actual sistema de Formación para el Empleo ha cumplido un papel esencial en la transformación de las capacidades y los conocimientos de los trabajadores españoles.

Sin embargo, en este momento de crisis económica y de cambio, es preciso exigir al sistema que de un paso más, y que no sólo se garantice la máxima calidad en la impartición y la gestión de la formación, con los instrumentos de transparencia y control ya eficazmente implementados hace varios años, sino logrando que exista una conocida y medible relación entre la inversión formativa y la mejora del desempeño individual y organizativo en las empresas.

Estrategias 2.0: gestión del conocimiento y aprendizaje colaborativo.

La calidad también pasa por integrar en los modelos formativos más tradicionales, sea en forma presencial o a distancia, los frutos de varias décadas de avance internacional en materia de gestión del conocimiento y aprendizaje colaborativo.

No podría existir un lugar donde tuviera más sentido incorporar estas metodologías que en el seno de la empresa, donde, como es bien sabido, el aprendizaje surge y tiene lugar en torno al puesto de trabajo, donde la persona debe poner en práctica sus conocimientos, trabajar con otros y aprender y compartir con ellos capacidades y experiencias.

El aprendizaje en el puesto es transformado en aprendizaje colaborativo, gracias a la revolución que supone la sociedad de la información.

Las nuevas tecnologías permiten colaborar y aprender con otro trabajador que se encuentra a miles de kilómetros, pero al que une un proyecto común o una necesidad compartida de mejorar cierto conocimiento o destreza.

Compartir y generar la llamada “inteligencia colectiva” es otra área de desafío para el sistema actual de formación para el empleo, un factor crítico además para desarrollar verdaderas ventajas competitivas en nuestra economía que además sean objeto de un permanente proceso de actualización por parte de los trabajadores que protagonizan dichos procesos de trabajo.

EXPERTOS PARTICIPANTES

COORDINADOR

VALERIANO GÓMEZ SÁNCHEZ

Licenciado en Ciencias Económicas (Universidad Complutense. Madrid).

1983-1986: Economista en el Gabinete Técnico de C. E. Confederal de UGT (responsable área Empleo, Salarios y Negociación Colectiva).

1986-1987: Director General del Fondo de Promoción de Empleo del Sector Siderúrgico Integral.

2001-2003: Consejero del Consejo Económico y Social de España.

2004-2007: Secretario General de Empleo en el Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.

2007-Actualidad: Instituto Universitario de Investigación José Ortega y Gasset (Director del Seminario de Empleo). Consejero del Consejo Económico y Social de España.



FRANCESC CASTELLANA AREGALL

Experto en políticas de empleo y desarrollo local

Director de la Sociedad de Gestión Comarcal, Consejo Comarcal del Baix Llobregat, de 1991 a 1996.

Director del Servicio de Promoción Económica de la Diputación de Barcelona, de 1998 a 1999.

Director del Foro Autonómico de Empleo, de 2007 a 2009.

Asesor de la Diputación de Barcelona en materia de inmigración de 2007 a 2009.

Director del Servicio de Empleo de Catalunya, de 2004 a 2006.

Presidente de la Fundación Utopía de Estudios Sociales del Baix Llobregat. En la actualidad.



LUIS GALIANO RABAGO

Licenciado en Historia por la Universidad Autónoma de Madrid.

Investigador en Sociología Industrial

Durante una década fue miembro de diferentes comités europeos entorno a los Programas Europeos de Educación y Formación profesional y cuatro años como miembro del Consejo de Administración del CEDEFOP,

Igualmente ha sido miembro desde su lanzamiento del Comité Leonardo de Vinci I y II de la Unión Europea, del Comité Director Leonardo en España y de la Comisión de Formación del Organismo Autónomo de Programas Educativos Europeos.

Desde el año 2001 hasta 2010 fue miembro del Comité de seguimiento del Fondo Social Europeo en Bruselas.

Actualmente es miembro del Comité del Programa “Aprendizaje a lo largo de la vida” en España, del Comité de Seguimiento del Fondo Social Europeo en España.

Miembro del Consejo General de la Formación Profesional español, desempeña sus funciones de Técnico en Formación en la Secretaría Confederal de Coordinación de políticas territoriales y Formación profesional de la UGT.



JAIME LÓPEZ COSSÍO

Licenciado en Derecho. Universidad Pontificia Comillas-ICADE de Madrid, 1988.

Socio-director de LAUDANTIS, S.L.

Asesor de la Confederación española de empresas de formación (CECAP)

Director General de Formación y Colocación. XUNTA DE GALICIA. (1998-2003) y Vicepresidente del Consejo Gallego de Formación Profesional. (1996-2003).

Co-director del Foro Autonómico de Empleo (2003-2009) y coordinador del Foro de ciudades por el empleo (2008-2009).



GREGORIO MARCHÁN REDONDO.

Empleado de Banca desde 1.972.

Afiliado a CC.OO.

Las primeras responsabilidades sindicales en CC.OO. las desempeña en el sector de Banca. Primero en la sección sindical del Banco Central, de la que fue responsable de su Sección Sindical Estatal, para posteriormente pasar a tener diferentes responsabilidades en la Federación Estatal y Federación Regional de Madrid de la que fue Secretario General. Después es nombrado Secretario de Organización y de Acción Sindical, Empleo y Formación de la Unión Regional de Madrid de CC.OO.

En el año 2000 es elegido como Secretario de Formación para el Empleo de la Confederación Sindical de CC.OO., cargo en el que pertenece hasta final del año 2008.

Ha sido miembro del Consejo General de la Formación Profesional, del que fue Vicepresidente. Igualmente ha formado parte del Patronato de la Fundación Tripartita y de la Comisión Tripartita de Formación para el empleo.

Ha representado a CC.OO. en las negociaciones de los terceros y cuartos Acuerdos de Formación Continua.

Desde al año 2000 al 2008 ha sido Presidente de la Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera.



FERNANDO MORENO PIÑERO

Licenciado en Derecho y Licenciado en Ciencias Políticas y Sociología.

Abogado

Durante los años 1980 a 1990 trabajó en el Departamento de Relaciones Laborales de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

Desde 1991 a 2008 Director del Departamento de Relaciones Laborales de CEOE.

Consejero del Consejo Económico y Social desde su constitución en 1992, durante cuatro mandatos.

Ha participado en las negociaciones de los Acuerdos Interprofesionales entre las Organizaciones Empresariales, los Sindicatos y el Gobierno de España durante las dos últimas décadas.

Ha desempeñado la representación permanente de CEOE en numerosos Organismos españoles de carácter tripartito y bipartito competentes en materia de relaciones laborales, formación, empleo, Seguridad Social y Prevención de Riesgos Laborales, entre otros.

En el ámbito internacional ha representado a los empresarios españoles en el Consejo de Administración del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), en el Comité Consultivo de Formación Profesional de la Unión Europea, en el Comité Consultivo para la Seguridad, Higiene y protección de la Salud de la Unión Europea.

Consejero de CUATRECASAS GONÇALVES PEREIRA

Director del INSTITUTO INTERNACIONAL CUATRECASAS DE ESTRATEGIA LEGAL EN RECURSOS HUMANOS.





FUNDACIÓN 
élogos