

## EL DEBATE SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La generalización del uso de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones durante las dos décadas pasadas, ha desatado, como señalamos, una nueva revolución.

No es casual que el desarrollo de sistemas y de metodologías educativos, así como el impulso de regular y estructurar la enseñanza coincidiera, en el XIX, con la industrialización. Tampoco parece casual que la intensificación del debate y de las reformas en torno a la formación profesional (y a la educación) o el importante impulso que en las últimas décadas se quiere dar a los sistemas formativos, coincida con nuestra propia revolución tecnológica.

En cualquier caso, las necesidades de contar con personal capacitado para trabajar con las tecnologías que se iban introduciendo en las empresas durante la industrialización y la propia dinámica social, marcaron durante los dos últimos siglos dos horizontes muy claros a los sistemas educativos: universalizar el acceso a la educación y conectar la educación y la formación con el entorno productivo.

El objetivo de la universalización de la enseñanza es hoy una realidad en los países industrializados. Sin embargo, la conexión efectiva de estos sistemas con el entorno productivo parece ser un objetivo mucho más difícil de alcanzar. Así lo demuestran las abundantes reformas que se han proyectado, y proyectan, en muchísimos países buscando una comunicación eficaz entre ambos.

La Comisión Europea también alude a esta conexión en un sinnúmero de documentos. Dado que actualmente, en gran medida, el tema estrella es la sociedad de la información, retomamos su Comunicación "El impacto de la economía electrónica en las empresas europeas..." *donde se señala expresamente que "... Los desajustes en la formación fueron siempre un problema para los responsables políticos, y los sistemas educativos siempre sufrieron presión para adaptarse a nuevas demandas. Las TIC añadieron una nueva dimensión a ese problema tradicional. Las TIC cambiaron los procesos de producción en el conjunto de la economía al sustituir las tareas tradicionales por tareas de control del proceso basadas en las TIC. Los empresarios se encuentran con dificultades para contratar trabaja-*

*dores formados en las TIC y, asimismo, las TIC suprimen las tareas repetitivas, lo que reduce la demanda de obreros no cualificados". Desde luego, no todo son TIC en la economía y en el trabajo, pero son mayoría los perfiles profesionales y puestos de trabajo que por este u otros motivos evolucionan: "es probable que el impacto sea más paulatino en industrias con mayores barreras de entrada (a la economía electrónica), como la construcción o la industria pesada".*

En los últimos tiempos, las tesis y debates en torno a las necesidades que plantea a estos sistemas el nuevo contexto social y económico, nos vienen familiarizando con la idea del aprendizaje a lo largo y ancho de la vida. La Comunicación de la Comisión de las Comunidades Europeas "Hacer realidad un espacio europeo para el aprendizaje permanente", lo define como *"toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo"*.<sup>8</sup>

En este punto conviene que nos detengamos un momento para destacar que, educar en la sociedad de la información, educar tomando como referencia el contexto productivo al que se incorporarán los alumnos en el futuro, no debe significar en ningún caso esa desprotección a las humanidades a la que, tan acertada y contundentemente, aludía recientemente la escritora Doris Lessing. Impulsar los conocimientos y las técnicas profesionales en detrimento de una cultura amplia e integral que nos permita comprender nuestro entorno vital y reflexionar sobre él, no es, desde luego, el paradigma de la educación y de la formación permanentes.

La inversión en educación es una variable muy importante, tal vez la más importante, del desarrollo social y económico de los países. Los países desarrollados son los que más han cuidado y cuidan la educación. La universalización del acceso a la educación, es, o debería ser, tarea obligada de cualquier proyecto político. Hay que decir, sin embargo, que el acceso de todos los ciudadanos a la educación no garantiza por sí mismo una situación educativa idílica. Y es que, universalizar el acceso a la educación, no significa, necesariamente, que todos los alumnos que entran en el sistema educativo permanezcan en él hasta alcanzar unos niveles educativos y formativos lo más adecuados y útiles para cada uno dentro de sus preferencias y de su entorno.

Así, por ejemplo, en Europa, la edad de escolarización obligatoria llega, por término medio y dependiendo de los países, hasta los 15 ó 16 años. Sin embargo, las tasas de abandono prematuro son muy elevadas y, finalmente, el porcentaje de personas de entre 18 y 24 años que abandonan el sistema escolar y no cursan

| 8 COM (2001) 678 final, Bruselas, 21 de noviembre de 2001.

ningún tipo de enseñanza complementaria es de un 18,5%, porcentaje que en España alcanza el 28,1%.<sup>9</sup>

El Informe PISA, elaborado en 2000 por la OCDE, no aporta valoraciones mucho más halagüeñas: en los países de la OCDE, la tasa media de alumnos que abandonan prematuramente el sistema educativo sin llegar a obtener el título de enseñanza secundaria es del 20% (un 27% en el caso de España). Añade, entre otras cuestiones, que el 18% de los alumnos de los sistemas de educación de los países de la OCDE tan solo son capaces de realizar tareas de lectura muy básicas, este porcentaje supone en el caso español un 14% y en otros países, como Alemania, un 23%.

Hemos señalado que la educación es una variable esencial del desarrollo económico y social de los países. Pero la educación es, además, un valor individual, un factor decisivo para la integración social y económica de cada persona. De manera que, estos elevados porcentajes de fracaso escolar y de bajos niveles educativos, demuestran que somos muchos los países que nos enfrentamos a un problema social de enorme envergadura y hasta qué punto las medidas encaminadas a atajarlo son necesarias y trascendentales para la sociedad futura.

La educación ha sido siempre, como decimos, un elemento esencial de la integración económica y social. Sin embargo hoy, cuando el conocimiento protagoniza un nuevo modelo social, parece más esencial que nunca. Jamás como ahora el conocimiento ha sido tan abundante, tan accesible y, sobre todo, tan cambiante. Por primera vez en la historia, el ciclo vital de los conocimientos es más corto que el ciclo vital de las personas. Los conocimientos se renuevan y se complementan o se quedan obsoletos en espacios de tiempo muy breves. De ahí que se estén concentrando tantos esfuerzos alrededor del aprendizaje permanente.

Este ideal de modelo educativo y formativo parte de que los conocimientos y habilidades básicas o iniciales de amplio y perdurable espectro que las personas adquieren durante su infancia y juventud, necesitan ir siendo complementados y ampliados a lo largo de la vida para que, en todo momento, los ciudadanos puedan desarrollar su potencial personal, social y profesional. Dicho de otro modo, el aprendizaje permanente abandona la idea de que el alumno, al finalizar su educación o su formación, es, en cierta manera, un “producto” acabado.

Este ideal, hoy, viviendo en la sociedad de la información, parece más evidente y más necesario que nunca si nos paramos a pensar en los ingentes volúmenes de información que cada día se generan y difunden y en lo importante que es para cada uno de nosotros, además de acceder a ellos, ser capaces de comprenderlos y discriminarlos.

| 9 Fuente: Eurostat, Encuesta de Población Activa. Año de referencia: 2000.

A este hecho, en el ámbito europeo, hay que sumarle tres elementos, muy imbricados entre sí, y que no podemos dejar de mencionar: El primero, ese objetivo estratégico de Lisboa de “convertir a Europa en la economía basada en el conocimiento más dinámica y competitiva del mundo” al que ya hemos hecho referencia, y que, en gran medida, se apoya en el desarrollo de la educación y formación permanentes. El segundo elemento es el empleo. Para resolver el crecimiento del desempleo que ha experimentado Europa durante las últimas décadas, el Tratado de Amsterdam, 1997, creó la Estrategia Coordinada para el Empleo. Mejorar la empleabilidad y la capacidad de adaptación a través de la formación y educación permanentes han pasado a convertirse en objetivos horizontales de las directrices anuales europeas para el empleo y de las actuaciones que, basándose en ellas, emprenden los planes nacionales de acción para el empleo de los Estados miembros. El tercero, y último de estos elementos que mencionamos, es la movilidad de los trabajadores en el mercado de trabajo europeo. La movilidad laboral europea es muy escasa e incrementarla es una tarea muy complicada debido, por ejemplo, a la diversidad de lenguas, de sistemas sanitarios y de protección social o a la carencia de información acerca de la oferta de empleo europea. Pero la movilidad es una de las claves para corregir los déficits o las congestiones de cualificaciones en diferentes territorios. Así, la formación permanente es una de las actuaciones que más puede beneficiarla.

Dicho esto, y centrándonos ya en la formación profesional, hay que decir que la complejidad que viene rigiendo su relación con el entorno productivo se está agudizando porque ese entorno cambia a marchas forzadas y, a marchas forzadas también, cambian las necesidades de cualificación que son válidas en el sistema productivo. Al igual que ocurre con las condiciones de la competitividad, las condiciones que permiten a un trabajador mantenerse y progresar profesionalmente están sufriendo transformaciones muy profundas.

La pirámide de adquisición de los conocimientos y capacidades necesarios para desarrollar un trabajo determinado ha ido invirtiéndose. Hasta no hace mucho tiempo, las cualificaciones que definían los puestos de trabajo y los perfiles profesionales se mantenían bastante estables a lo largo de la vida activa de los trabajadores. El lento ritmo de evolución de esos perfiles y una mayor estabilidad laboral, permitían que el trabajador fuera adaptándose paulatinamente a los cambios que, desde luego, se iban produciendo. Eso hacía que los conocimientos y capacidades adquiridos por los trabajadores en el sistema educativo o durante los primeros años de desempeñar un oficio concreto, mantuviesen su validez a lo largo de toda su vida activa y conformasen el grueso de su cualificación. Ahora esto funciona justo en sentido inverso. Los perfiles profesionales cambian mucho y muy rápido, tanto que en los próximos quince años tres cuartas partes de los puestos de trabajo sufrirán alteraciones que, obviamente, repercutirán sobre todo

entre el conjunto de los trabajadores que están ocupados en las empresas. Por eso la adaptabilidad de los recursos humanos es, cada vez más, un elemento básico a la hora de hablar de competitividad.

Entran entonces en juego conceptos como el de empleabilidad: “la capacidad de un profesional para mantener su empleo y, a la vez, mantener su atractivo en el mercado laboral”; el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que hacen a una persona valiosa, profesional y técnicamente deseable, para las empresas. La empleabilidad es un valor personal que no se construye únicamente a base de una serie más o menos amplia de conocimientos teóricos y de habilidades prácticas, sino que, extendiéndose más allá, abarca otra larga serie de elementos añadidos como pueden ser la adaptabilidad, la motivación, la capacidad de comunicación o la de aprendizaje que conforman una parte cada vez más importante de ese valor.

Así, cabría destacar dos aspectos de la empleabilidad. El primero nos remite a su significado económico, ya que la empleabilidad sería uno de los componentes de la eficiencia productiva, de la competitividad de la empresa y, en definitiva, del desarrollo económico. Un segundo aspecto nos remite a su significado social, porque es la empleabilidad lo que permite a las personas incorporarse y moverse en el mercado de trabajo con unas garantías ciertas de éxito y progreso socioprofesional. Este aspecto social es esencial toda vez que la incertidumbre que domina la actividad de la empresa se traslada inevitablemente a la actividad laboral. No tenemos más que mirar a nuestro alrededor para percibir que la solidez de las empresas era, hace unos años, una característica más fácilmente predicable de lo que lo es ahora. En los últimos años, meses incluso, hemos asistido a la decadencia de sólidos imperios empresariales y a la emergencia de nuevos sectores y nuevas empresas que, ahora se redimensionan, y otras no tan nuevas que, como vemos casi a diario en los medios de comunicación, se enfrentan a fuertes recortes de gastos.

La empleabilidad es, por último, un concepto dinámico. Los cambios en las demandas de cualificación y competencias de las empresas van modificando su valor. Por lo tanto es necesario ir reconstruyendo continuamente ese valor mediante la adaptación y renovación de competencias.

Aquí radica la enorme fuerza descriptiva que tiene el concepto del aprendizaje, de la formación, permanente. Y aquí encontramos también, la razón por la cual las rígidas estructuras sobre las que están contruidos los sistemas formativos sufren más agudamente que antes las dificultades (parece que insalvables, al menos por ahora) de dotarse de la flexibilidad y velocidad de adaptación que caracte-

rizan el entorno al que nutren y del que también ellas se nutren: el productivo y las demandas que desde él se generan.

El hecho es que los cauces formativos formales, públicos, son estructuras alejadas de la empresa, ámbito en el que continuamente se producen los cambios y las innovaciones que presionan sobre los perfiles y las competencias. Este hecho es, seguramente, uno de los elementos que más dificultades plantea a los sistemas públicos de formación a la hora de disponer de información necesaria y puntual sobre lo que sucede en el entorno productivo. Por esta razón, el desafío más importante que tienen por delante estos sistemas es dotarse de herramientas y estructuras flexibles que les permitan conocer los cambios e innovaciones y hacerse permeables, adaptables, a ellos. Se trata, en definitiva, de alcanzar un equilibrio entre la formación que imparten en un momento dado y la nueva formación que, también en ese momento, necesitan las empresas y los trabajadores.

Por otra parte, estas estructuras educativas y formativas públicas mantienen una vocación de exhaustividad y de exclusividad, íntimamente ligada a una rígida cultura administrativa, que hoy no parece compatible con la multiplicidad de contextos en los que se producen la información, el cambio y la innovación.

Vaya por delante que no se puede obviar el protagonismo de las administraciones y empresas públicas en muchas de estas innovaciones tecnológicas y científicas. Ahí está el caso de ARPANET (precursor de *Internet*) que fue desarrollado por DARPA,<sup>10</sup> la determinante actuación de la administración Clinton en la apertura de *Internet* o el mucho más reciente descubrimiento del mapa genético realizado, oficialmente al menos, de manera conjunta por el Consorcio Internacional del Genoma Humano y la empresa privada Celera.

No obstante, la innovación, como decimos, tiene sus raíces en la empresa privada que, entre otras cosas, se alimenta de ella. Ahora bien, innovación no solo son TIC, tecnologías específicas o avances científicos. Innovación son, también, las nuevas maneras de gestionar la actividad empresarial, los cambios en los procesos de producción, en las políticas de ventas... Todo esto son también innovaciones y cambios que se traducen en nuevas necesidades de cualificación y competencias.

Este es el escenario de una sociedad en la que se ha instalado la idea de que las titulaciones que acreditan los estudios universitarios son punto de partida casi imprescindible para la inserción laboral. A partir de ahí parece que hayamos identificado la empleabilidad, casi exclusivamente, con la educación universitaria. No

---

<sup>10</sup> *Defense Advanced Research Projects Agency*. Esta agencia depende del Departamento de Defensa de Estados Unidos.

vamos a decir que esta idea no tenga mucho de cierto hoy. Sin embargo, como todo, esto también está sometido a cambios.

La realidad, y esto sin menoscabar el valor de la educación que, ahora más que nunca, es la columna vertebral de nuestras sociedades, es que elevar el nivel educativo a través de los estudios universitarios no significa, necesariamente, mejorar el nivel de cualificaciones y competencias que nos habilitan para desarrollar y progresar en una profesión. Si entendemos que el sistema educativo avala cualificaciones básicamente generales que van a ir a integrarse a un contexto donde los conocimientos están en permanente evolución, es fácil comprender que los ciclos educativos tan solo son una parte, quede claro que esencial, de las cualificaciones y competencias que vamos acumulando a lo largo de nuestra vida.

Ciñéndonos al caso español, seguramente extrapolable a otros muchos países, el acceso a los estudios universitarios se ha generalizado dentro de un contexto social profundamente marcado por el problema del desempleo, a él nos referiremos más detalladamente en los capítulos posteriores, y por la devaluación de la formación profesional. Esta combinación ha avalado la creencia de que los títulos universitarios son, sino la única, sí la mejor puerta de entrada y de permanencia en la actividad laboral

Ahora bien, la generalización del acceso a la universidad, que, sin lugar a dudas, significa una mayor igualdad social, significa también una universidad masificada y con peores índices de calidad. La abundancia de titulaciones universitarias, unida a esa menor calidad de la enseñanza, a menudo las devalúan. Como contrapartida, se ha generado todo un mercado de estudios postuniversitarios, poco accesibles por sus precios para una inmensa mayoría social, que están pasando a formar parte de la selección de personal en muchas empresas. Por otra parte, lo cierto es que las empresas no pueden absorber muchos de los títulos universitarios, en particular los de corte más teórico, y, sin embargo en bastantes ocasiones tienen dificultades muy serias, para encontrar profesionales con capacidades y habilidades prácticas.

De hecho, en España, los datos indican que los estudiantes de formación profesional acceden a un empleo antes que los universitarios y perciben en su primer trabajo un 40% más de salario que aquellos. Sin embargo, en el curso 2001-2002 la cifra de alumnos matriculados en universidades era de casi 1.590.000<sup>11</sup> frente a los 640.000<sup>12</sup> previstos para los Ciclos Formativos de Formación Profesional.

11 1.590.667 son los alumnos matriculados en todos los ciclos universitarios. Estadística Universitaria, Consejo de Coordinación Universitaria. Avance Estadístico del Curso 2001-2002, Ministerio de Educación.

12 640.785 alumnos en FP II, Ciclos formativos de Grado Medio y Superior. Estadística de las Enseñanzas no universitarias 2000-2001. Datos avance 2001-2002, Ministerio de Educación.

Hay que decir también que son los universitarios los que, por término medio, cuentan con menores tasas de desempleo. Ahora bien, son muy numerosos los titulados universitarios que están desempeñando trabajos que no se corresponden con sus estudios, para los que están sobreeducados y que sienten que, de alguna manera, se está quebrando la idea de que educación significa potencial de progreso individual y profesional.

El Consejo Económico y Social Español,<sup>13</sup> señalaba que el escaso número de trabajadores cualificados de niveles intermedios se convertirá en un grave problema del mercado laboral en la presente década. Las causas del problema se pueden encontrar en la desaparición de numerosas ramas formativas, en el desinterés de los estudiantes españoles y sus familias por la formación profesional como consecuencia de su desprestigio estructural, en la falta de orientación hacia los estudios profesionales y en la desconexión entre estos estudios y el mercado de trabajo.

Aunque sean datos, continúa el CES, que no reflejan sino una parte de la oferta de puestos de trabajo que efectúan las empresas, las estadísticas del Instituto Nacional de Empleo sobre ofertas sin cubrir, indican cierta escasez de trabajadores con una cualificación profesional media. Así, de las 102.000 ofertas que en marzo de 2000 quedaron sin cubrir, el 58% requería obreros cualificados o trabajadores con estudios de formación profesional.

De ahí la necesidad de que las políticas de formación profesional incidan en solucionar dos de sus problemas fundamentales. El primero es poner fin a la devaluación social de una formación profesional que ve reducirse su alumnado. Es necesario esforzarse por mostrar (y demostrar) a la sociedad que la formación profesional es una alternativa de acceso al trabajo perfectamente válida y, a las empresas, que se trata de una formación profesionalizadora que garantiza las cualificaciones que acredita. Hay, además, que incidir en la información y orientación profesionales para tratar de paliar la concentración de los alumnos de formación profesional en ramas que, como administración, electricidad, electrónica y sanidad tienen índices de inserción laboral más moderados que otras como automoción, fabricación de equipos electromecánicos o industrias alimentarias. Por otra parte, algunas de las ramas con menor índice de inserción están muy feminizadas, por lo que la información y orientación laboral de la mujer son tareas especialmente relevantes. El segundo es concienciar a la población universitaria y a los propios estudiantes de formación profesional, a la población activa o la que se prepara para serlo, a los ocupados y a los desempleados, de que los procesos

---

13 Memoria sobre la Situación Socioeconómica y Laboral en España, 2000. Consejo Económico y Social de España. *Colección Memorias* Nº8, 2001.

formativos continuados a lo largo de la vida, el aprendizaje permanente, son completamente imprescindibles para garantizar su empleabilidad.

Por último, dentro de este capítulo que dedicamos a situar el debate sobre la formación profesional, vamos a destacar un último elemento. Los procesos previos al establecimiento de una oferta formativa pública determinada son largos y complejos. El tiempo que transcurre desde que se detecta una necesidad formativa concreta hasta que se estructura y oferta el ciclo formativo que le da respuesta es demasiado prolongado como para responder, eficaz y puntualmente, a las necesidades de cualificaciones y competencias rápidamente cambiantes de las empresas y los trabajadores. Como resultado de todo ello, estos se nutren cada vez más de una formación no formal que consigue dar respuestas más puntuales a sus demandas específicas.

Los aprendizajes adquiridos fuera de los circuitos educativos y formativos formales, que son un buen pedazo de todo cuanto cada uno de nosotros sabe, crecen a diario y conviven (de espaldas algunas veces) con los circuitos públicos de formación. De esta manera se va desarrollando una amplia red formativa privada a la que recurren a menudo empresas y trabajadores y que, no por estar al margen de los sistemas públicos de formación, debe producirnos una sensación caótica o indeseable.

Al contrario, si la cuestión de fondo de las políticas formativas, de sus sistemas, es mejorar la calidad de los recursos humanos para facilitar la eficiencia productiva y la empleabilidad; si, como además hemos dicho, la sociedad de la información tiene una de sus características en la diversidad de fuentes generadoras de esta información; si el motor del cambio técnico y organizativo son las empresas, no es difícil llegar a la conclusión de que la creciente diversificación de contextos formativos es una consecuencia lógica, necesaria y deseable de todo ello.

El importantísimo desarrollo de las iniciativas formativas, de agentes que las lleven a cabo en múltiples escenarios, parece quedar corroborado por estudios como el Proyecto PIE (Colaboración e Inversión en Europa). Al hilo de una investigación sobre el potencial del diálogo social para renovar y desarrollar el capital humano europeo a través de la formación, este proyecto concluye entre otras cosas que<sup>14</sup> “se está pasando claramente de la formación regular a los aprendizajes no formales...”

14 Kelleher M. y Cressey P., “Las funciones activas de la formación y el diálogo social en el cambio organizativo”, *Revista Europea de Formación Profesional* Nº21, CEDEFOP, septiembre-diciembre, 2000/III, p.p. 43-51.

Este mismo estudio llama la atención sobre la transición de las formaciones a los aprendizajes, “se trata de un cambio de contenidos y una reorientación hacia competencias más generales y técnicas específicas para problemas, apartándose de las cualificaciones profesionales fijas”.

Desde el punto de vista de las políticas públicas de formación profesional, la conexión con el mercado de trabajo parece ser un talón de Aquiles difícil de resolver, tanto desde la perspectiva de la oferta formativa, como desde la más estructural de lograr armonizar, interrelacionar, los cauces formativos formales, informales y no formales.

Es aquí, en esta transición de la formación hacia el aprendizaje, hacia la valoración de las competencias, donde se sitúa la creciente importancia que está cobrando la formación continua dentro de los sistemas nacionales de formación profesional.

También es desde esta perspectiva, desde donde debemos enfocar el papel que el diálogo social está llamado a cumplir en la formación profesional. Así lo hacía, por ejemplo, el Memorandum de la Comisión sobre la Formación Profesional en la Comunidad Europea para los años noventa: *“la formación profesional, la continua en particular, es un ámbito en el que los interlocutores sociales desempeñan un papel muy activo y con frecuencia esencial. En lo que se refiere a las cualificaciones y a la programación de la formación en particular, parece necesario el reforzamiento de este papel y el establecimiento de relaciones más completas entre el mundo socioeconómico, las empresas y las instituciones educativas a todos los niveles...”*

La Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas sobre la Formación Profesional Permanente de 5 de junio de 1989, también se refería con especial énfasis a la necesidad de fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales y a tomar en consideración su opinión junto con la de todos los afectados por la formación profesional. Esta Resolución asignaba a la formación profesional permanente cuatro funciones:

*“1) Una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por lo tanto, de mejora de las competencias y cualificaciones, indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas europeas y de su personal.*

*2) Una función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar su situación.*

*3) Una función preventiva para anticipar las posibles consecuencias negativas de la realización del mercado interior (europeo) y para superar las dificultades que*

*deben afrontar los sectores y las empresas en curso de reestructuración económica o tecnológica.*

*4) Una función de integración de las personas en situación de desempleo, en particular de las personas en desempleo prolongado.”*

El diálogo social en materia de formación que viene desarrollándose en Europa tiene resultados prácticos. Es el caso del “Marco de Acción para el Desarrollo Permanente de las Competencias y las Cualificaciones”, una contribución que han acordado la Unión de Confederaciones de la Industria y de las Organizaciones Empresariales de Europa (UNICE/UEAPME), la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y el Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General (CEEP). Este documento se presentó al Consejo Europeo de Barcelona del pasado mes de marzo, y lo hemos recogido en el Anexo que aparece al final de este trabajo. Junto al Marco, los interlocutores sociales europeos han seleccionado varios casos que ilustran de manera particularmente interesante algunas de las prioridades identificadas en el marco europeo, entre ellas, el subsistema español de formación continua.

Por su parte, el Consejo Europeo de Barcelona al que nos referimos, solicitó que, tomando en cuenta la Estrategia Coordinada para el Empleo, se adoptara una Resolución sobre la educación permanente que ha dado lugar a la Resolución del Consejo de 27 de junio de 2002. En ella son aspectos prioritarios, entre otros:

- “proporcionar acceso a todas las personas, independientemente de su edad, a la educación permanente, incluso a acciones específicas dirigidas a las personas más desfavorecidas y a las que no hayan participado en la educación o la formación así como a los emigrantes, como vía para facilitar su integración social,
- proporcionar oportunidades para adquirir o actualizar competencias básicas, en particular sobre nuevas tecnologías de la información, idiomas, cultura tecnológica, capacidad empresarial y las ciencias sociales,
- la formación, contratación y actualización de profesores y formadores para el desarrollo de la educación permanente,
- la validación efectiva y el reconocimiento de las distintas formas de cualificaciones relativas al resultado de los aprendizajes formal, no formal e informal entre países y sectores educativos, mediante una mayor transparencia y una mayor garantía de la calidad,
- la información, orientación y asesoramiento de alta calidad y amplia accesibilidad orientados a grupos específicos en relación con las oportunidades de la educación permanente y sus consecuencias,
- alentar la representación de los sectores correspondientes, incluido el de la juventud, en las redes y estructuras existentes que trabajan en este ámbito”.