

ANEXOS

ANEXO 1

EL PROGRAMA DE ACCIÓN DE LA OIT SOBRE DIÁLOGO SOCIAL SOBRE FORMACIÓN

PIERRE MARTIN

Especialista en Formación Profesional
OIT

Presentaremos brevemente las grandes líneas del programa de la Oficina Internacional del Trabajo en materia de política de formación y, en particular, nuestro programa de acción sobre el diálogo social en el campo de la formación. Para la OIT el diálogo social es un tema de primordial importancia, pues estamos convencidos de que es un modo de trabajar privilegiado para afrontar y resolver los problemas, cada vez complejos, de una sociedad en movimiento y en cambio permanente.

A pesar de todas las dificultades que han sido subrayadas durante estos días, la importancia del diálogo y de la colaboración entre los interlocutores sociales viene reforzada particularmente por la calidad y la efectividad de los resultados que permite alcanzar. El tema del diálogo social sobre la formación profesional ha estado siempre presente como una línea directriz del programa de investigación y de cooperación con nuestros mandantes, es decir, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Es un hecho bien evidenciado que el enfoque sobre el diálogo parece responder, mejor que otras vías, a la necesidad de encontrar puntos de convergencia, forma indispensable entre la educación y la formación inicial y continua, por una parte y, por otra, el funcionamiento equilibrado y equitativo del mercado de trabajo.

Las tendencias actuales de disociación entre crecimiento económico y empleo, las nuevas manifestaciones de desigualdad y de exclusión, la

presión hacia la competitividad económica, generan nuevas y profundas interrogantes acerca de temas que no son exclusivos de los países en vías de desarrollo, sino que afectan también a los países más avanzados. Ante esas interrogaciones el planteamiento de la formación y de la valorización de los recursos humanos está surgiendo como un elemento clave en la construcción de respuestas, para lograr tanto los objetivos económicos como los sociales, una interdependencia que aparece cada vez mayor. Las recientes crisis económicas y sus consecuencias, en particular con respecto al empleo, han puesto particularmente de relieve esta interdependencia. Es un hecho que la dimensión internacional de los problemas de ajuste estructural, como la interdependencia creciente entre lo económico y lo social, generan nuevas fuerzas y nuevas condiciones de acercamiento entre los países, por una parte, y entre los factores sociales, por otra; creo que este seminario mismo es una manifestación clara de tales necesidades de acercamiento y demuestra bien una nueva voluntad de colaborar y compartir esfuerzos.

En cuanto a la evolución de los sistemas de formación y las tendencias, debemos reforzar los aspectos ya mencionados en materia de diálogo. Particularmente, y volviendo a recordar la evolución de los sistemas de formación en América Latina, la colaboración, las alianzas y las iniciativas de responsabilización de los factores sociales no son una novedad en el campo de la formación; lo que ha cambiado son las fuerzas que motivan nuevas formas de colaboración y que impulsan esta necesidad de diálogo, de acercamiento y de cambio, para una formación que se transforma en un proceso continuo y que incluye el proceso educativo, en una perspectiva de respuestas tanto a corto como a largo plazo. Numerosas reformas incluyen procesos continuos en el campo de la formación. Lo que caracteriza a esas reformas es el cambio de misión de los actores, empezando por la del Estado, que se centra sobre sus funciones fundamentales y trata de crear situaciones que favorezcan la acción de los actores sociales.

Los organismos de formación pasan de un sistema de oferta a uno de respuesta a la demanda, que no es solo económica sino también social, y eso implica a los actores sociales. Este cambio tiene por meta mejorar la pertinencia, la eficacia, la calidad, el mejor rendimiento, la equidad de acceso a la formación. De estas reformas nacen, progresivamente, mecanismos institucionales nuevos para facilitar la participación de los actores sociales y, al mismo tiempo, una mayor responsabilidad de los distintos niveles políticos, financieros y educativos, particu-

larmente en lo referente a la oferta de formación. Por otra parte, surgen los cambios en la sociedad en general y, en particular en el trabajo, la problemática cada día más aguda del empleo y sus consecuencias en el desempleo y en la calidad de este mismo empleo, la competitividad económica y los cambios estructurales. La calidad de los productos, el avance tecnológico, la productividad, son solo algunos de los numerosos factores que incorporan a la formación y a la cuestión de las competencias individuales y colectivas al elenco de las nuevas prioridades en el diálogo social, mientras otras áreas se tornan menos prioritarias. Dada esta complejidad de situaciones el servicio de políticas de formación de la OIT ha puesto recientemente en marcha un programa de acción específico con respecto al papel del diálogo social en este sector de actividades.

Antes de entrar en algunos detalles de ese programa de acción, quiero enumerar rápidamente algunos otros temas que ofician de apoyo técnico al diálogo social, su hilo conductor. Entre ellos figuran el desarrollo de capacidades nacionales respecto del análisis y formulación de políticas de formación con relación al empleo, los mecanismos de financiamiento y de inversión en la formación profesional inicial y continua, los sistemas de información sobre el mercado de trabajo y los llamados observatorios, que son instrumentos de apoyo a las decisiones de los actores sociales en este campo de la formación. Otro aspecto es la problemática de las competencias y del cambio de competencias, de su reconocimiento y de la certificación. También nos dedicamos al desarrollo de sistemas flexibles de formación para que justamente puedan responder a esta diversidad de situación. Finalmente, aunque podríamos haberlo mencionado en primer lugar, tratar de resolver el problema de la equidad en el acceso a la formación, que también nos preocupa mucho. A este respecto se ha previsto en nuestro programa, para los años 2000 y 2001, un importante programa de acción sobre las calificaciones y las competencias para la inclusión social y económica, que tratará de los grupos particularmente vulnerables en el contexto actual del mercado del empleo.

Presentaremos ahora una breve descripción de nuestro programa sobre el diálogo social y la formación profesional. Su objetivo primordial es fortalecer el diálogo y mejorar la calidad de su impacto, aumentando la capacidad de dialogar de los interlocutores sociales. Las discusiones han puesto en evidencia que éste es un punto bastante importante, que hay que capacitar a los interlocutores para que puedan tener un diálogo útil. El programa de acción se concentrará en proveer a los interlocutores

sociales información básica, medidas concretas y ejemplos de “mejores prácticas” para emprender el diálogo en varios aspectos. El programa debe contribuir a que los interlocutores adquieran una mejor comprensión y conciencia de los beneficios y de los costos del diálogo social sobre la formación, de las condiciones en las que el diálogo será efectivo y de algunos métodos prácticos que han fomentado la participación de los interlocutores sociales.

Este programa de acción se basa en algunos trabajos sobre las diversas líneas estratégicas entre Estado y las empresas para la formación, que la OIT ha seguido durante los años precedentes. En cuanto a las actividades, primero tendremos las de investigación. Por una parte habrá una reseña comparativa que se va a preparar con estudios de fondo sobre cuatro temas que se han considerado de particular interés para el progreso del diálogo en materia de formación: primero, cuáles son los beneficios de la formación para los distintos interlocutores sociales; segundo, cuáles son los marcos institucionales que por medio del diálogo social aumentan la eficacia de la formación; tercero, cómo se desarrolla el diálogo sobre la formación en el contexto del cambio estructural, y cuarto, cuál es la capacidad necesaria de los interlocutores sociales para aprender a dialogar sobre la formación profesional. Por otra parte se harán algunos estudios de países; esto incluirá, para empezar, tres países donde se realizarán actividades prácticas de acuerdo con el programa. En los estudios de países se examinará en profundidad la influencia de las estructuras institucionales de los distintos sistemas de formación y relaciones laborales, así como la influencia de los factores económicos y tecnológicos sobre el carácter que asume el diálogo social con respecto a la formación y su eficacia. Finalmente se harán estudios sectoriales en el ámbito productivo; por ejemplo, los aspectos propios de las pequeñas empresas, o en ramas de actividad en determinados sectores de la economía. Ambos estudios sectoriales se relacionarán estrechamente con otros proyectos actuales del servicio de políticas y sistemas de formación que ya están realizándose.

Con las investigaciones realizadas y las experiencias nacionales recogidas se podrá poner en práctica medidas para fomentar el diálogo social sobre el tema de la formación. Por el momento, en los tres países seleccionados; progresivamente se podrá extender a otros. En los países seleccionados se realizarán talleres nacionales a efectos de reunir a los responsables de la elaboración de políticas sociales, los especialistas en formación, a los sindicalistas, a los representantes de los empleadores, a representantes de organizaciones no gubernamenta-

les. Intervendrán también los equipos multidisciplinarios de la OIT, sus servicios en materia de política de formación, sus oficinas de actividades para los trabajadores y empleadores y otros servicios de la OIT. La característica de esos programas de acción es que, aunque haya un servicio como responsable, se le asocia todo un elenco de los otros servicios de la Organización para realizarlo.

Para terminar, queremos informar que se está preparando una discusión general sobre los recursos humanos que va a tener lugar en la conferencia de la OIT en el año 2000. Esta discusión se titula "Formación para el empleo, la productividad y la inclusión social". Su propósito será preparar el terreno a una posible nueva recomendación de la OIT sobre los recursos humanos. La recomendación actual data de 1975, y se ha comprobado la necesidad de ponerla al día. Uno de los aspectos importantes de esta discusión será, precisamente, discutir el nuevo papel de los interlocutores sociales en el desarrollo de los recursos humanos. Otro aspecto importante será una discusión en profundidad sobre la noción de demanda, porque es una palabra un poco mágica. Cuando se habla de reforma del sistema, se dice "pasamos de la oferta a la demanda para responder a las necesidades"; pero, ¿cómo definir esta demanda? Creemos que no hay estudios suficientes para profundizar este aspecto y naturalmente ello afecta a toda la eficacia de los sistemas.

En el proceso de preparación de esa discusión general -y esto interesa particularmente a los presentes- hemos previsto organizar reuniones técnicas preparatorias regionales, para hacer emerger las diferencias que existen, no solo entre las regiones sino también entre las culturas de los diferentes países, porque dadas las diferentes problemáticas de desarrollo económico en el mundo, no creemos posible llegar a tener una visión unitaria. Hay diferencias y hay que tomarlas en cuenta. Creemos que esta reunión se realizará en colaboración estrecha con Cinterfor/OIT, que ha propuesto apoyar esta reunión en beneficio de América Latina y el Caribe. ♦

ANEXO 2

CONCLUSIONES DE LOS GRUPOS DE TRABAJO

GRUPO DE TRABAJO 1:

EL MODELO DE GESTION BIPARTITA DE LA FORMACION

Conclusiones

1. Formación continua de los trabajadores es un elemento positivo para ellos, para los empleadores y para el progreso económico y social de los países. En este contexto, la formación continua debe concebirse tanto como una necesidad estratégica para asegurar la competitividad de las empresas, como un derecho individual de los trabajadores, vinculado a garantizar un empleo de calidad a lo largo de su vida laboral.
2. La situación económica, política y social de cada país condiciona el alcance y desarrollo de los sistemas de formación profesional y, especialmente, el subsistema de formación continua.
Con todo, estas dificultades, dados los profundos y rápidos cambios tecnológicos, así como la globalización de los mercados que estamos viviendo, no deben de ser excusa para dar respuesta al desarrollo de la formación continua. Al contrario ella es un aspecto prioritario en el marco global de negociaciones que las organizaciones empresariales, sindicales y los gobiernos deben de abordar para hacer posible un desarrollo sostenible y un empleo de calidad para la mayoría de la población.
3. Este enfoque de la formación continua como clave para el desarrollo de un país, para la modernización de las empresas y para la

cualificación permanente de los trabajadores, es un enfoque político que, como al, deberá de abordarse para dar adecuada solución a la formación continua. En efecto, los problemas que plantea desarrollar un modelo son, entre otros:

- La financiación de los planes de formación y sus acciones formativas
- Su articulación con las condiciones de trabajo (profesionalidad) de cada empresa, sector y territorio a través de los convenios colectivos
- Su integración en el sistema general de formación profesional de cada país y/o región (Mercosur...) que deberán de abordarse con coraje político en cada contexto y país por parte de todos los agentes implicados.

4. Valorando el modelo de Gestión Bipartita de la Formación, en España, principalmente desarrollado a través de la Fundación para la formación continua (FORCEM) los asistentes al grupo de trabajo coincidieron, por unanimidad, que se trata de un modelo totalmente positivo que, si bien no es “exportable” por diferentes razones, sí contiene elementos y contenidos que pueden servir de referencia a otras experiencias iberoamericanas y europeas en curso (Italia, Ecuador, México...).

El protagonismo de las organizaciones empresariales y sindicales en los acuerdos de formación continua y la capacidad de gestionar estas negociaciones a través de FORCEM es un elemento innovador en el dialogo social que puede servir como referencia a los agentes sociales y gobiernos de otros países.

5. Por último, entre los temas debatidos, se abordaron elementos que pueden ayudar o retardar al desarrollo de modelos nacionales bipartitos de gestión de la formación continua.
 - La mentalidad o concienciación de la importancia de la formación continua por parte de los empleadores, incluida la participación de los trabajadores, y sus sindicatos, en su negociación y gestión.
 - La responsabilidad de los sindicatos en las negociaciones, evitando una consideración subsidiaria de la formación continua y adoptando compromisos sobre ella, coherentes con las preocupaciones sociales de mantener un crecimiento económico que asegure cada vez más y mejores empleos.
 - Las implicaciones de los gobiernos prestando apoyos financieros, infraestructuras, etc. y sobre todo considerando a los

agentes sociales participantes de pleno derecho en el diseño y ejecución de políticas de formación profesional y, especialmente, en el caso de la formación continua.

Como conclusión final se expresó la necesidad de profundizar este debate en el contexto iberoamericano, dedicado más espacio y tiempo al intercambio de experiencias iberoamericanas, animando a Cinterfor/OIT a continuar de forma eficaz con estos seminarios.

Madrid 12 de noviembre 1998

GRUPO DE TRABAJO 2

GESTION DE LA FORMACION CONTINUA EN LA EMPRESA

Conclusiones

1. Preámbulo

ENDESA Sociedad Anónima es el grupo líder en el mercado español, con un 50 % de la generación de energía eléctrica y el 43,1 % de la distribución. Cuenta en España con 9,6 millones de clientes. Por otra parte, cobra cada vez mayor importancia su expansión internacional y como grupo multiservicios.

Las empresas que componen el grupo eléctrico son: ENDESA (Sociedad), ENHER, ERZ, FECSA, GESA, SEVILLANA, UNELCO y VIESGO. Cada una de estas empresas dispone de su propia unidad de formación.

El alcance de esta intervención se refiere a ENDESA S.A., empresa con 4.774 trabajadores y siete centros de trabajo importantes: As Pontes (La Coruña), Ponferrada (León), Andorra (Teruel), Carboneras (Almería), Madrid, Ceuta y Melilla.

La Dirección de Organización y Recursos Humanos (DO+RH) está estructurada en dos grandes áreas: Subdirección de Relaciones Laborales y Subdirección de Recursos Humanos. Esta última desarrolla la

gestión integrada de los recursos humanos: formación, planificación y selección. La unidad de formación dispone de 10 centros de formación propios, con 46 aulas y 15 talleres, y una plantilla de 27 personas.

Durante los últimos años, la formación se viene manifestando como una herramienta imprescindible para la adaptación de la organización a las exigencias de un entorno en cambio permanente, en el que la empresa debe lograr sus objetivos estratégicos de liderazgo en generación eléctrica, mejora de la competitividad y mayor presencia internacional.

Los rasgos esenciales de la gestión de la formación continua se tratan seguidamente.

2. Formación definida por la actividad empresarial

El plan de formación tiene por finalidades: apoyar la mejora de la explotación de nuestros sistemas de producción, el perfeccionamiento de la gestión empresarial, el desarrollo de la organización y la puesta en marcha de nuevos proyectos de inversión. Por tanto, la explicitación del plan debe estar basada más en una semántica empresarial por proyectos que por áreas temáticas, para lograr la máxima comprensión y sintonía. En su logro cobra una especial importancia la detección de necesidades de formación:

- a) En base al plan estratégico se estudian las necesidades de formación mediante entrevista con los responsables de la previsión anual de cada estrategia, que indican las implicaciones que en formación van a tener las nuevas inversiones o los objetivos de mejora.
- b) A estas necesidades se incorporan las que dimanen de las políticas de la DO+RH en relación con el desarrollo organizacional y profesional.

De esta forma queda estructurado el plan por finalidades estratégicas.

3. Formación orientada al desarrollo profesional

Formación profesional. La consolidación profesional de nuestros recursos humanos de base es necesaria por la recepción, durante años, de una formación excesivamente atomizada, sin la correspondiente certificación, y por una evolución más sistémica del trabajo que requiere unos fundamentos más amplios. El estudio global de estas necesidades de cualificación profesional se basa en un modelo de planificación por uni-

dades de competencia asociado a una clasificación profesional por categorías equivalentes, y orientado a la obtención de las certificaciones profesionales. Este modelo de planificación anticipada abarca tres fases:

- a) Definición de la estructura ocupacional de futuro que responda a las exigencias de competitividad del sector.
- b) Perfiles profesionales horizonte, derivados de la estructura anterior, con mayores niveles de cualificación y que tengan sentido dentro del mercado del empleo, en España y en Europa.
- c) Itinerarios formativos modulares que, asociados a las unidades de competencia, definan los módulos, los contenidos, las características y la duración de la formación necesaria para alcanzar la cualificación de la ocupación horizonte desde la actual.

Formación "abierta". Las expectativas de promoción o de cambio de actividad en ENDESA se mantienen muy altas por lo que se elabora un catálogo de cursos puente que permite optar por un desarrollo personal generalista.

4. Sistema de información y control

El proceso interno de cobertura de vacantes (concurso oposición) y la aptitud del desempeño (período de prueba) nos obliga a un control y certificación del aprendizaje muy rigurosos. Por otra parte, el seguimiento de la financiación de inversiones tan importantes (el coste total de la formación para 1997 ha supuesto 1.457 millones de pesetas) exige un control de costes extracontable.

Por estas causas, otro rasgo esencial de la formación en ENDESA es el uso de un completo y estructurado sistema informático, que recoge año a año toda la información de los cursos, competencias adquiridas, asistentes, horas, notas, entidades, costes, etc., que permiten la obtención de datos estadísticos y contables de justificación de costes, de ratios de gestión, de convalidaciones y de la certificación de los expedientes personales de competencias, además de alimentar fielmente el sistema integrado de gestión de recursos humanos, para una adecuada oferta interna de empleo y selección de candidatos.

5. Conclusiones

ENDESA viene participando en todas las convocatorias de FORCEM desde 1993, no sólo para la financiación de sus planes anuales de for-

mación sino para la elaboración de acciones complementarias (Objetivo 4) que contribuyen, decisivamente, a la consolidación del **modelo de formación** alcanzando:

- **Transparente** (Pactado con la RLT, reglado, convalidable, certificable y transparente dentro de la UE) y **Gestionable** (por unidades de conocimientos: llamadas competencias, con objetivos formativos asociados: módulos, que responden a una sistematización codificada). La competitividad de la empresa depende en gran medida de la organización adecuada de las capacidades y competencias de los trabajadores y su óptima gestión.
- **Continuo** (Planificada con anticipación para permitir una orientación profesional horizonte, reforzada con la implantación de programas de desarrollo de la mejora continua y de aprender a aprender, registrada históricamente en un expediente formativo personal, y apoyada año tras año por una importante inversión).
- **Social** (Paritario a través de comisiones de formación, con proyección en el mercado laboral español, con proyección en el espacio social europeo).

A continuación se resaltan aquellas acciones complementarias que han contribuido al logro de una ordenación más positiva de la formación profesional continua:

- 1996: Metodología para la especificación del conocimiento. Definición anticipada y horizonte de las necesidades de formación.
- 1998: Modelo de gestión del conocimiento. Plataforma virtual de formación por ordenador.

GRUPO DE TRABAJO 3

LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS Y LA FORMACION

Conclusiones

En el debate de este Grupo se consideraron los siguientes temas: concepto de pequeña y mediana empresa; enfoques de formación; experiencias formativas en los diversos países representados; obstáculos para la formación, demanda formativa; oferta formativa y conclusiones.

Concepto de PYME

Se comenta que el acrónimo de pequeña y media empresa (PYME) puede no haber sido entendido por algunos de los participantes en el

Congreso, no familiarizados con esta terminología española. Se debate sobre el concepto ¿qué es una PYME? y si existe alguna clasificación reconocida internacionalmente.

Se indica que, salvo en EE.UU. y Japón, no existe una clasificación homogénea y que la europea tampoco describe fielmente las diversas tipologías que pueda amparar esa rúbrica: autónomos, micro, pequeñas y medianas empresas. Se concluye en que es preferible contemplar la realidad económico-social de cada país, sector y territorio en el que están radicadas estas empresas y que sería preferible una clasificación del tipo:

1. Pequeñas empresas marginales.
2. Empresas pequeñas y medianas en vías de expansión.
3. Empresas medianas innovadoras y/o de alta tecnología.

Se argumenta igualmente que si se contemplan por tramos de plantillas o población ocupada, el segmento que puede recibir mayor valor añadido mediante la formación son las empresas que cuentan con una plantilla entre 50 y 100 empleados sin que ello represente ninguna discriminación para las microempresas y de economía social.

Se comprueba una fuerte concentración de PYME, entre el 80 y el 90 % en todos los países representados en la mesa, lo que es un exponente de su relevancia en el tejido industrial de los países participantes.

Concepto de formación

El grupo no establece distinciones entre los diversos tipos de formación centrándose fundamentalmente en la formación continua como factor clave para la mejora de la competitividad de las PYME.

Se comenta la percepción por el empresario PYME de la formación como gasto, frente a la formación como inversión que la gran empresa tiene asumido. Los comentarios al respecto se recogen en el apartado "obstáculos a la formación". Se barajan las cifras destinadas a la formación en los distintos países en tanto por ciento de la masa salarial bruta o concepto equivalente, comprobándose la similitud de planteamiento. Es destacable la situación en un país donde las PYME disponen de tratamiento tributario especial que les permite disponer de un presupuesto de formación que gestionan autónomamente.

Obstáculos a la formación

- Por parte de los trabajadores, nivel cultural bajo y carencia de hábitos en el estudio.
- Los gestores de microempresas y autoempresas no pueden dedicar tiempo a la formación.
- Escasa comunicación entre las pequeñas empresas y carencia de espíritu de cooperación, lo que dificulta el diseño de planes agrupados de formación para estos colectivos.
- Dispersión territorial de las empresas.
- Carencia en algunos países de legislación que estimule suficientemente la formación en las PYME.
- Situación marginal de muchas PYME por su falta de competitividad y su radicación en países de fuertes desequilibrios sociales e inflación, que se ven abocados a la exportación de materias primas sin transformación alguna que procuren un valor añadido suficiente para acometer planes de formación.

Demanda formativa

- Fundamentalmente no existe demanda propiamente dicha por la ya citada percepción de la formación como gasto.
- Contribuye igualmente el desconocimiento de las ventajas de la formación para la mejora de la competitividad.
- Confusión de la educación y la formación.
- Desajuste entre necesidades y oferta normativa.
- Predominio de la formación puntual en el puesto de trabajo en detrimento de formaciones más polivalentes y flexibles.
- Carencia de “cultura empresarial” que propicie la innovación y la inversión en nuevas tecnologías así como la consideración del aprendizaje de la organización como única ventaja competitiva a largo plazo.

Sin embargo es de destacar la creciente demanda en casi todos los países para la formación gerencial en empresas familiares con problemas para la sucesión aunque tampoco faltan empresas de este tipo con un concepto patrimonial de las mismas y sin sensibilidad alguna para la formación.

Oferta formativa

En general se echa de menos en todos los países un mayor ajuste entre demanda y oferta y un mayor equilibrio en el reparto de la formación para directivos, mandos intermedios y operarios.

En diversos países iberoamericanos, el predominio de la formación de directivos es manifiesto.

Se reconoce que si los gestores PYME no están suficientemente formados y aplican una gestión de recursos humanos inapropiada, la formación en el puesto de trabajo pierde parte de su eficacia.

Según expertos, el impacto de la formación continua de los operarios contribuye al rendimiento global de la empresa entre un 25 y un 40 %, porcentaje que mejoraría sustancialmente si los operarios dispusieran de mayor información sobre objetivos generales y eficiencia de los procesos clave.

Para salvar estas deficiencias se menciona por varios participantes las ventajas de la formación de mandos intermedios, tutores de proceso y grupos de trabajo que alternan consultoría y formación.

Experiencias de la formación en diversos países

Se expresan las ventajas de la política de formación continua de la Unión Europea cuyas características se comentan por los representantes de las comisiones paritarias del FORCEM y se comparan con otras experiencias internacionales. Se destaca la conveniencia de conocer la realidad sectorial y territorial para ajustar la formación a las necesidades detectadas en cada caso.

Conclusiones

Se han puesto de manifiesto políticas formativas, enfoques y realidades parecidas en muchos de los países participantes.

Las aparentes diferencias son más bien fruto del grado de desarrollo actual del tejido empresarial PYME en los distintos países, más bien que de factores específicos, culturales, tecnológicos, etc.

Por lo tanto se recomienda mantener vivos estos contactos puesto que muchas de las experiencias vividas en los distintos países son perfectamente transferibles a otros, adecuándolos a la fase de desarrollo económico correspondiente.

Es preciso sensibilizar al gestor PYME en la formación como inversión y en el incremento de la cooperación tanto en materia de formación

como en las áreas de investigación y desarrollo, comercialización y mejores prácticas de gestión.

La globalización de mercados y la mutación tecnológica provocan incertidumbres que por instinto de supervivencia determinan la necesidad de ciertos niveles de trabajo flexible, lo que no justifica el abuso de ciertos empresarios con poco sentido de la responsabilidad social.

Partiendo de la desconfianza por las mismas causas hacia las empresas de trabajo temporal, se les reconoce, sin embargo, algunas ventajas como amortiguadoras de crisis o impulsoras de mercados emergentes.

Se postula el diálogo social y la voluntad política de lograr acuerdos equilibrados en materia de formación por los distintos agentes económicos y sociales.

GRUPO DE TRABAJO 4

SISTEMA DE CUALIFICACIONES

Conclusiones

Desde la ponencia se expuso:

- Un resumen de la evolución del mercado de trabajo en España desde la década de los cincuenta y la respuesta del sistema de formación profesional.
- La valoración de que se había pasado de un mercado transparente a uno opaco en cuanto a las demandas y valoración de los requerimientos de un puesto de trabajo.
- Una primera conclusión de que la necesaria movilidad actual de la mano de obra requería claridad en la cualificación de los trabajadores para facilitarla (necesidad que se da no sólo en el espacio europeo, sino también en el centroamericano o en el marco del Mercosur).
- Los intentos de avanzar en la transparencia y correspondencia de la formación, tanto a nivel de España (metodologías para construir los títulos profesionales de Reglada y las certificaciones profesionales de Ocupacional), como a nivel europeo a través de la labor del CEDEFOP.

- El planteamiento del Sistema Nacional de Cualificaciones, para el que en España contamos con una buena base de partida: la rigurosa y participativa elaboración de los títulos profesionales de Reglada, basados en un sistema de módulos y unidades de competencia, que debe empezar a relacionarse con los certificados de profesionalidad.
- Las nuevas necesidades que se nos presentan a los agentes sociales para dar un sentido relacional a la formación continua dentro de este contexto, y para buscar vías para certificar la experiencia laboral (se plantea el papel que podrían tener las paritarias de FORCEM).
- Y, por último, los pasos que ya se habían dado en España para avanzar en una línea de certificación consensuada: la constitución de un Instituto Nacional de las Cualificaciones que va a depender del Consejo General de la Formación Profesional, de carácter tripartito.

Durante el debate se pudo comprobar que era un tema que preocupaba en todos los países y que algunos estaban iniciando vías que podían coincidir con la española, mientras que otros estaban ensayando alternativas novedosas. En prácticamente todos los casos, el tema estaba en ciernes (como en España), y nos encontrábamos con una batería de premisas en las que deberíamos avanzar previamente:

- la necesidad de homogeneizar conceptos y bases de datos;
- la prioridad en la puesta de marcha de observatorios de empleo eficaces;
- la dificultad para el desarrollo de la certificación de todas las acciones (formativas o de empleo) que den garantía a esa transparencia;
- la urgencia en organizar y hacer las correspondencias de las ofertas formativas;
- el interés de que se impulse, para todo ello, una metodología participativa entre administraciones y agentes sociales que sirva para que los frutos de cualquier trabajo, al provenir del consenso sean una garantía de posterior aceptación por todos: empresas, sistema educativo, trabajadores...

ANEXO 3

AGENDA DEL SEMINARIO EUROIBEROAMERICANO SOBRE LA FORMACIÓN CONTINUA Madrid, 10 al 13 de noviembre de 1998

Martes 10 de noviembre
Casa de América

Mañana

Inauguración

- *Javier Arenas Bocanegra*. Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de España
- *Pedro Daniel Weinberg*. Director de Cinterfor/OIT
- *Miguel Moltó Calvo*. Director de la Representación de la Comisión Europea en España.
- *Javier Ferrer Dufo*. Presidente de FORCEM

El Programa Nacional de Formación Profesional

- *Julio Sánchez Fierro*. Secretario General Técnico del Ministerio de Trabajo

La formación profesional ocupacional en España

- *Jorge Travesedo Dasí*. Subdirector General de Formación Profesional Ocupacional y Continua

La formación profesional reglada en España

- *Antonio Peleteiro*. Director General de Formación Profesional y Promoción Educativa. Ministerio de Educación y Cultura.

Moderador: *Francisco Moreno Chamorro*.
Vicepresidente de FORCEM

Debate

Tarde **Reuniones sectoriales de los representantes de los empresarios, los trabajadores y los organismos de formación profesional**

- *Reunion de representantes de organizaciones sindicales. Organización: CCOO, UGT y CIG*
- *Reunion de representantes de organizaciones empresariales. Organización: CEOE y CEPYME*
- *Reunion de representantes de administraciones e instituciones de formación. Organización: FORCEM e INEM*

Miércoles 11 de noviembre

Hotel Meliá Madrid

Mañana **Los agentes sociales y la formación**

Diálogo social y formación en España

- *Federico Durán López. Presidente del Consejo Económico y Social (CES)*

Gestión bipartita de la formación continua en España: La experiencia FORCEM.

Intervención de:

- *Manuel San Juan Urdiales. Miembro del Patronato de FORCEM en representación de CEOE*
- *Ana Esperanza Beltrán Blázquez. Miembro del Patronato de FORCEM en representación de CEPYME*
- *Blanca Gómez Manzaneque. Miembro del Consejo General de Formación Profesional en representación de CC.OO.*
- *Teodoro Escorial Clemente. Miembro del Consejo General de Formación Profesional en representación de UGT*
- *Daniel Bernárdez Cancelas. Representante de CIG*

Debate:

Moderador. *Javier Ferrer Dufo. Presidente de FORCEM*

Gestión bipartita en la Unión Europea

Intervención de:

- *Michael Adams. CEDEFOP*
- *Enrico Tezza. Centro de la OIT en Turín*
- *María Sánchez de Miguel. Consejera del Comité Económico y Social de la Unión Europea.*
- *Moderador: Jesús Martínez Vázquez. Director del diario Expansión*

Debate

Tarde

La formación en la región americana: Perspectivas para la gestión bipartita y la negociación colectiva

- *Pedro Daniel Weinberg*. Director de Cinterfor/OIT

La experiencia uruguaya.

- *Guillermo Dutra*. Secretario de Empleo del Ministerio de Trabajo de Uruguay

La experiencia ecuatoriana.

- *Gustavo Pinto*. Vicepresidente de la Organización Empresarial Ecuatoriana

Jueves 12 de noviembre
Hotel Meliá Madrid

Mañana

Experiencias europeas de gestión bipartita.

Intervención de:

- *Roux* Director General. AGEFOS-PME (Francia)
- *Benny Dylander*. Director General. ACIU (Dinamarca)

Moderador: *Manuel Simón*. Director de la Oficina de la OIT en España.

Debate

Dialogo social y formación:

La perspectiva europea

- *Joana Agudo*. Confederación Europea de Sindicatos. CES (ETUC)
- *Heikki Suomalainen*. Unión de Confederaciones de la Industria y de los Empleadores de Europa. UNICE

Moderador: *Jose García Llorente*. Dirección de Comunicación de FORCEM

Debate

Tarde

El programa de acción de la OIT sobre diálogo social sobre formación

- *Pierre Martin*. Especialista de la OIT en formación profesional

Grupos de trabajo

1. **Modelo de gestión bipartito de la formación continua.**
José Manzanares. Director de la Escuela Julián Besteiro
2. **Gestión de la formación continua en la Empresa.**
José Jarque. Jefe de Formación de ENDESA
3. **Las PYME y la formación.**
Francisco J. Alvarez. Escuela de Organización Industrial
4. **El Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.**
Eloy Parra. Patronato de FORCEM

Viernes 13 de noviembre

Hotel Meliá Madrid

Mañana

Debates en grupos de trabajo sectoriales:

- Hostelería
- Metal
- Construcción
- Transporte

Tarde

Sesión plenaria: Balance y perspectivas:

- *Jesús Redondo Lavín*. Director General de FORCEM

Clausura

- *Francisco Moreno*. Vicepresidente de FORCEM
- *Pedro Daniel Weinberg*. Director de Cinterfor/OIT
- *D. Francisco López Ruperez*. Secretario General de Educación y Formación Profesional

1.000.10.99

Este libro
se terminó de imprimir en el
Departamento de Publicaciones de Cinterfor/OIT
en Montevideo, setiembre de 1999

