

## **PERSPECTIVAS PARA LA GESTIÓN BIPARTITA DE LA FORMACIÓN CONTINUA**

En la jornada de clausura del Seminario, Jesús Redondo Lavín, Director General de FORCEM y Pedro Daniel Weinberg, Director de Cinterfor/OIT, resumieron las distintas ponencias de los participantes. Esas intervenciones, recogidas en este capítulo, junto a las conclusiones de los grupos de trabajo (Anexo 2), conforman un conjunto de recomendaciones para el mejor desenvolvimiento de la gestión bipartita de la formación en España y América Latina

## **JESÚS REDONDO LAVÍN**

Director General de la Fundación  
para la Formación Continua (FORCEM)

El sistema de formación profesional español puede ser un referente oportuno para países que están en condiciones de construir sistemas de capacitación adecuados a su situación socioeconómica. Por eso, hemos repasado la situación y las características del sistema de formación profesional en España, y las consecuencias del diálogo social en formación, prestando especial atención a la experiencia de gestión bipartita que representa la Fundación para la Formación Continua (FORCEM).

### **El sistema de formación profesional en España**

Los representantes de la administración educativa y laboral española han descrito acertadamente cuál es el sistema de formación profesional de nuestro país.

La exposición sobre el Programa Nacional de Formación Profesional ha resultado no sólo un adecuado comienzo de este Seminario, sino también un buen marco de referencia que recoge las inquietudes de los agentes sociales y económicos y de las administraciones sobre la importancia que es necesario conceder, en las sociedades actuales, a la formación profesional en sus diferentes vertientes. En efecto, el nuevo Programa Nacional de Formación Profesional está concebido como un programa de trabajo para los próximos cinco años: 1998-2002.

Apoyado en la idea establecida en la Unión Europea, de aprendizaje durante toda la vida, propone concretar e interconectar las medidas previstas para los subsistemas de la formación profesional inicial, de la formación continua y de la formación ocupacional, a partir del principio de cooperación activa de la administración general del Estado, de las Comunidades Autónomas y de los agentes económicos y sociales.

El Programa establece procedimientos para definir prioridades básicas, plazos de ejecución y mecanismos de participación social, a la vez que propone metodologías para su seguimiento y evaluación en el marco del Consejo General de Formación Profesional. El Consejo está concebido como un órgano de participación institucional de las administraciones públicas y de las organizaciones representativas de los trabajadores y de las empresas. Asimismo, el Programa Nacional de Formación debe ser un instrumento fundamental de las políticas activas de empleo, para contribuir a su estabilidad, a la promoción social y profesional de los trabajadores y al desarrollo de los recursos humanos en las empresas.

Debe además propiciar una oferta formativa realmente cualificante, con medios reforzados y métodos más modernos, que coloque a nuestro país en situación de alcanzar lo que constituye una demanda social y económica de primer orden: una formación profesional que posibilite contar con empresas competitivas y con trabajadores competentes. Un Programa que debe contribuir a prestigiar socialmente, de forma definitiva, la formación profesional en nuestro país. En definitiva, *un Programa Nacional de Formación Profesional que pretende instrumentar políticas y planes, públicos y privados, que buscan la adecuación de las calificaciones profesionales facilitadas por cada subsistema con las competencias profesionales que, en cada momento, demanda el sistema productivo.*

### **Diálogo social y formación profesional en España**

La formación profesional no es sólo una parte fundamental de las políticas activas de empleo sino que desempeña un papel estratégico en el desarrollo de esas políticas. En consecuencia, resulta indispensable promover todas las medidas posibles para favorecer el diálogo social en este ámbito. Hemos tenido la ocasión de hablar de diálogo social y formación profesional en España: Federico Durán, presidente del Consejo Económico y Social, ha presentado una interesante ponencia. *Estamos convencidos de que, mediante el consenso, es posible establecer los ejes de las actuaciones en materia formativa que confluyan en la definición y concreción de dichas políticas activas.*

El diálogo social, la concertación social reconocen la relevancia del papel que, a tales efectos, tiene la participación de los interlocutores sociales a través de la deliberación, la consulta y la negociación.

Desde que a finales de los años setenta se introduce en España, en el sistema de relaciones laborales, lo que se ha llamado la concertación social, en virtud de la cual, por medio de la negociación de grandes acuerdos entre los interlocutores sociales y el gobierno, se produce la participación de éstos en la toma de decisiones sobre la legislación social y la política presupuestaria, el modelo de concertación ha pasado por distintas fases. A grandes rasgos se suelen distinguir dos momentos: desde 1979 a 1986 y de 1986 en adelante: i. En la primera etapa predominan los grandes acuerdos de política social en general. ii. A partir de 1986, en cambio, se registran acuerdos que tienen un alcance más singularizado, como es el caso del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 1992. Los Acuerdos de Formación Continua, en este sentido, han constituido una mejor fórmula para el establecimiento de los mecanismos de participación.

En 1996 se adoptó un modelo de concertación social que tuvo como resultado la suscripción de grandes acuerdos. Algunos sobre materias concretas típicamente laborales; por ejemplo, los Acuerdos sobre Formación Profesional. Pero también se firmaron otros de gran alcance político, lo que constituye un claro ejemplo de legislación negociada.

Las mesas de diálogo social sobre formación profesional, constituidas en 1996, concluyeron con la firma de tres acuerdos: un *Acuerdo de Bases* sobre la política de formación profesional, firmado por los interlocutores sociales junto con los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y el de Educación; y los *Acuerdos Nacionales de Formación Continua*, el bipartito entre las organizaciones empresariales y sindicales, y el tripartito entre éstos y la Administración.

La firma de estos Acuerdos culmina, en 1996, el proceso de concertación social en materia de formación. Constituye una secuencia no demasiado extensa en el tiempo, pero sí intensa en contenidos y en resultados. Se inicia en 1984 con el *Acuerdo Económico y Social*, en el que se formulan los objetivos prioritarios para la formación profesional, se crea el Fondo de Solidaridad con el Empleo y se establece la Cuota de Formación Profesional, con el aporte de los empresarios y los trabajadores, a las actuaciones de formación profesional. Y culmina con los Acuerdos sobre Formación Profesional y el nuevo Programa Nacional de Formación Profesional.

Se configura de esta forma en nuestro país un sistema de formación profesional en el que los protagonistas de la actividad productiva, traba-

jadores y empresas, a través de los interlocutores sociales, cuentan con una importante participación en las decisiones relativas a la formación de los trabajadores. El diálogo creado en torno a la formación continua ha precipitado, en muchos casos, los convenios colectivos y se ha convertido en una vía trascendental para el entendimiento y el diálogo entre empresarios y trabajadores.

### **Los últimos años en la formación continua**

El protagonismo de los agentes sociales en la formación profesional alcanza en nuestro país su más clara expresión en la experiencia de gestión bipartita de la formación continua contenida en el modelo de gestión que representa FORCEM. Cuando los representantes de las organizaciones del Patronato que integran la Fundación nos comentaron esa experiencia, pudimos entender cómo, por encima de discrepancias puntuales, se puede compartir el interés por la formación continua entre todos los interlocutores implicados.

Como ustedes ya saben, FORCEM fue creada por las organizaciones firmantes del Acuerdo Nacional de Formación Continua para dar cumplimiento a los acuerdos bipartito y tripartito. Se constituyó el 19 de mayo de 1993 como una entidad paritaria de naturaleza privada, de ámbito estatal y sin ánimo de lucro. La actividad desarrollada durante estos años ha sido intensa. La evolución de las solicitudes a sus convocatorias muestra un crecimiento sostenido, como consecuencia de las fuertes necesidades de formación que existían en España en el momento de su creación.

En FORCEM las empresas cuentan con un instrumento de ayuda para calificar el capital humano a su medida, a la vez que la formación continua se define como respuesta a las necesidades de los trabajadores para adaptarse a los continuos cambios de innovación tecnológica y de organización productiva que redundan en una mejor formación individual del trabajador y una mayor competitividad de las empresas. La Fundación, en sí mismo, un cauce a través del cual se canalizan las demandas de formación continua en las empresas, dando lugar a una distribución racional de los recursos financieros del sistema. No promueve un catálogo de formación ni establece prioridades, sino que racionaliza la distribución de recursos.

Un breve balance sobre los resultados de la implantación de la formación continua a través de FORCEM basta para comprobar una mejora

en su aplicación y, consecuentemente, en la operación de los Acuerdos. El aumento de la formación continua en su marco ha sido espectacular, sin paralelo con otros ámbitos de formación u organización.

El desarrollo de los primeros acuerdos de formación continua durante el período 1993-96 ha redundado en un fuerte impulso para la formación continua en España y en la creación de una cultura de formación que ha penetrado en todos los sectores, empresas y colectivos de trabajadores, incluso en aquellos en los que tradicionalmente no se realizaban acciones de formación.

Un primer dato de interés es el importante crecimiento del número de planes de empresa y de planes agrupados durante los cuatro años de ejecución de los primeros acuerdos, los cuales fueron financiados por FORCEM. Otro dato especialmente interesante, para conocer la incidencia global de los primeros acuerdos sobre la formación continua de los trabajadores y sus incrementos en los años en que éstos se han llevado a cabo, es el porcentaje de trabajadores asalariados que han recibido formación con el financiamiento de la Fundación. Según la Encuesta de Población Activa, los índices de población asalariada del sector privado que ha participado en acciones formativas han crecido desde 4,47 % en 1993 a 11,90 % en 1994, a 18,20 % en 1995 y a 18,16 % en 1996.

El modelo de formación continua diseñado en España como fruto de los primeros acuerdos lleva consigo una serie de elementos estructurales indispensables para su funcionamiento e implantación. En poco tiempo se ha configurado su base organizativa y se han desarrollado sus órganos de gobierno y su esquema básico de operación, así como todas las comisiones de participación de los agentes sociales.

Se trata de un modelo que construye estructuras paritarias en el funcionamiento de la formación, teniendo en cuenta prioritariamente el aspecto sectorial de la formación, en el que es decisiva la acción de las comisiones paritarias sectoriales, de modo que la capacitación se ajuste de la mejor manera posible a las necesidades del sector.

Por otra parte, y con mayor intensidad a partir de la firma de los II Acuerdos en 1996, el modelo también contempla la dimensión territorial, pues descentraliza parte de la gestión en las comisiones paritarias territoriales y en unidades básicas de carácter territorial.

En resumen, se pueden destacar los siguientes logros del nuevo sistema de formación continua, como consecuencia del funcionamiento de los I Acuerdos Nacionales de Formación Continua 1993-96:

- Fuerte incremento de la práctica de la formación en las empresas españolas.
- Extensión de la formación a las PYME.
- Creación de una cultura de formación.
- Fortalecimiento del conocimiento experto entre los profesionales de la formación.
- Elaboración masiva de instrumentos, herramientas, etc. de formación profesional.
- Estímulo a la inversión en formación.
- Mejora del clima social y aproximación al consenso entre sindicatos y empresas sobre temas de formación.
- Estímulo a las actitudes de demanda y protagonismo de los agentes del sistema ante una realidad sumamente diversificada.
- Establecimiento de un modelo redistributivo con componentes de solidaridad.
- Desarrollo de metodologías y procedimientos objetivos, basados en la medida de la calidad de la formación.
- Articulación y coordinación de las actuaciones a nivel nacional con las desarrolladas en el marco de las políticas y programas del Fondo Social Europeo en territorio español.
- Participación de los agentes sociales y estímulo a la concertación y el consenso entre ellos.

### **Segundos Acuerdos - Elementos incorporados**

Son los resultados y los logros de los Primeros Acuerdos de formación continua los que llevan a las organizaciones empresariales y sindicales a su renovación por un nuevo período de cuatro años. Si el primer Acuerdo Nacional de Formación Continua impulsaba la integración de los tres subsistemas de formación profesional, el segundo acuerdo, con una vigencia temporal de cuatro años, 1996-2000, consolida esa integración como modelo paritario y como modelo sectorial.

Puede decirse que los Segundos Acuerdos afianzan la idea de que la formación de los trabajadores ocupados debe ser uno de los elementos centrales de los acuerdos sociales.

Para el afianzamiento del modelo es importante la existencia de factores tales como la caja única, el control estatal, la unidad del mercado de

trabajo y la operación del sistema por los agentes sociales, elementos todos ellos recogidos en los acuerdos.

En los Segundos Acuerdos se registran diversos avances: se incorporan nuevos colectivos, nuevos órganos y nuevas oportunidades:

- Se extiende el ámbito subjetivo de las actuaciones del sistema hacia **colectivos**, hasta entonces excluidos: trabajadores autónomos, trabajadores del régimen especial agrario, fijos o discontinuos... universalizándose prácticamente el acceso a la formación continua de los distintos grupos de trabajadores.
- Se amplían las funciones de las comisiones paritarias territoriales, consideradas como **órganos** con funciones determinadas y reconocidas, lo que permite una mayor proximidad del ejercicio de la formación a las realidades territoriales. Este mayor acercamiento es posible gracias al decidido apoyo de la Fundación a esas comisiones, mediante la dotación de estructuras técnicas y humanas adecuadas.
- Con respecto a las nuevas **oportunidades**, se facilita el acceso a las PYME, al reducirse de 200 a 100 la cantidad de trabajadores necesarios para poder presentar un plan de empresas.
- Se amplían de 150 a 200 las horas financiadas en los permisos individuales de formación.
- Se establecen mecanismos para mejorar la información que las empresas han de proporcionar a las representaciones legales de los trabajadores.
- A las funciones de las comisiones paritarias se incorporan competencias que les permiten establecer niveles de formación continua para su certificación en correspondencia con el sistema nacional de calificaciones.

Como consecuencia de estos avances, en 1997 (primer año de ejecución de los Segundos Acuerdos), las nuevas oportunidades de formación se han hecho realidad. Más de un millón trescientos mil trabajadores han participado en procesos formativos financiados desde FORCEM.

### **FORCEM, un modelo de gestión**

La experiencia de gestión bipartita a través de la Fundación es, en opinión de todos, francamente positiva. Se han obtenido en un corto lapso logros destacables, como la extensión de la formación a todo el territorio español y la contribución al perfeccionamiento de la cultura del diálogo y de la concertación social.

FORCEM representa un modelo joven con un largo camino que recorrer. Aspectos como la mayor relevancia de la puesta en práctica de las funciones y competencias de las comisiones paritarias; el perfeccionamiento de los mecanismos de colaboración con las administraciones públicas, fundamentalmente con el fin de optimizar los recursos disponibles para la formación; la difusión de las iniciativas financiadas, por ejemplo, son cuestiones que deben seguir siendo mejoradas con la práctica.

Sin embargo, estos aspectos mejorables no empañan una experiencia de gestión bipartita que ha demostrado ser la mayor garantía para una eficaz y eficiente operación del sistema de formación continua en España.

La vigencia temporal de las convocatorias, hasta la finalización de los acuerdos, confiere una mayor estabilidad a la normativa que rige el sistema y contribuye al debate y a la reflexión necesarios sobre la planificación del futuro modelo de gestión. He aquí algunas propuestas para la consolidación del sistema de formación continua:

- Es necesario dotar al sistema de una **mayor estabilidad**, dado que la sociedad española está convencida de la importancia que juega la capacitación. El sistema de formación continua no puede quedar sujeto a los desencuentros que se puedan producir entre los agentes sociales y relacionados con otras materias de las relaciones laborales. Tampoco debe depender de los cambios y avatares políticos. Para ello habrá que profundizar en la profesionalización de la gestión.
- Es preciso mantener el desarrollo de prioridades en el **acceso a la formación** de los colectivos con mayores dificultades en este sentido.
- Se debe intensificar la programación formativa para las **pequeñas y medianas empresas**, con la creación de instrumentos específicos dirigidos a empresas de ese porte.
- Se hace imprescindible una mayor y mejor **coordinación de los recursos financieros** que España dedica a la formación, evitando ocultamientos e ineficacias.
- Debemos avanzar hacia un sistema de formación continua que contemple:
  - La definición de las acciones de capacitación según **sectores y territorios**, así como de las herramientas e instrumentos que permitan a los organismos correspondientes ejercer sus competencias y trabajar coordinadamente.
  - Un mayor **control de la calidad de la formación impartida**, mediante evaluaciones periódicas. En el mismo sentido es

necesario avanzar hacia la implantación de un sistema de anticipación de tendencias en relación con las necesidades de formación.

- Preservar la neutralidad y transparencia del sistema de gestión compartida que realizan los agentes sociales, completando aquellos aspectos que contribuirán, con su puesta en marcha, a obtener un patrón operativo cada día más cercano a los intereses de trabajadores y empresarios, y también más eficiente y productivo.

### **Formación y diálogo social en España**

Gracias al Seminario hemos conocido más de cerca las características y experiencias europeas de la gestión bipartita de la formación y la perspectiva del diálogo social a ese nivel. Representantes de CEDEFOP, del Centro de la OIT en Turín y del Comité Económico y Social Europeo nos han facilitado algunas de sus claves.

También nos hemos acercado a alguna experiencia concreta de gestión bipartita. Por ejemplo, la de Francia, a través de AGEFOS PME, y la del sistema de educación suplementaria danés, por medio de la intervención de Benny Dylander. También tuvimos la oportunidad de tener acceso a información de primera mano, merced a representantes de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y de la Unión de Confederaciones de la Industria y de los Empleadores de Europa (UNICE).

En la Unión Europea, los representantes de los trabajadores y de los empresarios participan en organismos especializados, tales como el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) o la Fundación Dublín (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones Laborales), así como el Comité para el Programa Comunitario Leonardo Da Vinci y seis comités consultivos intersectoriales, entre los que destaca el Comité del Fondo Social Europeo y el comité consultivo de formación profesional.

Por su parte, el Comité Económico y Social es el marco para el ejercicio del diálogo entre los representantes de los diferentes sectores de la vida económica y social.

Durante los últimos once años han sido varias las resoluciones conjuntas sobre educación y formación que se han sancionado: Formación y

motivación. Innovación y consulta (1987). Educación básica, formación profesional inicial y de adultos (1990); los mejores métodos para hacer más efectivo el acceso a la formación (1991); las calificaciones profesionales y su convalidación (1992); Mujeres y formación (1993); las futuras acciones de la Unión Europea en el campo de la formación profesional y el papel de los agentes sociales en esta área (1994); la contribución de la formación profesional en la lucha contra el paro (1996).

A través de dictámenes u opiniones comunes, o de acuerdos, recomendaciones o propuestas, se configura realmente el sistema comunitario europeo de relaciones sociolaborales y, por extensión, de la política comunitaria en ese sentido. Podemos entender que la puesta en obra concertada de la formación profesional es una característica más de la dimensión social europea.

El nuevo contexto europeo, con la revisión del tratado de la Unión, la cumbre de Luxemburgo y la adopción de las Líneas Directrices para el Empleo, configuran un nuevo marco de participación para los interlocutores sociales, quienes han establecido allí sus prioridades y posiciones en torno a un aspecto de interés común: la importancia de la formación a lo largo de toda la vida y su eventual vinculación con el empleo y con la competitividad de las empresas.

### **La formación en la región americana. Perspectivas y experiencias**

El tema de la operación bipartita de la formación en los países de América Latina y el Caribe no ha alcanzado aún los niveles de desarrollo que se advierten en los países europeos, en particular España, Dinamarca o Francia. De cualquier manera, podemos reconocer algunos avances significativos en esta materia.

La gran mayoría de las instituciones de formación profesional cuentan con una dirección de carácter tripartito, donde están representadas las organizaciones de empleadores y de trabajadores, además del propio Estado. En algunos países ya existen antecedentes de gestión bipartita a nivel de empresas y de sectores económicos; incluso en algunos se verifican movimientos, en esta misma línea, hacia la dimensión territorial. En general se concede especial importancia a la atención que se asigna a las acciones de formación profesional en los acuerdos y consensos nacionales, particularmente en aquellos referidos al sector laboral.

Por último cabría señalar que la organización de la formación profesional en espacios sectoriales, y en ramas de actividad económica, es un antecedente que no puede dejar de mencionarse. Existen tanto instituciones nacionales consagradas a esa actividad como iniciativas unilaterales de esta naturaleza a cargo de sindicatos de trabajadores y de cámaras empresariales.

También en este ámbito, hemos tenido la ocasión de conocer, a través de la intervención de Pierre Martin, las líneas generales del programa de acción de la Organización Internacional de Trabajo sobre Diálogo Social. Se trata de un programa de singular importancia que tiene como objetivo primordial fortalecer el diálogo social, lo que trae aparejado el aumento de la capacidad y la gravitación de los agentes sociales. El programa de acción desarrollará actividades de investigación y experiencias pilotos que tendrán lugar en diversos países.

Los foros de debate y reflexión han permitido aislar las circunstancias en que se desarrollan cuatro aspectos fundamentales para los sistemas de formación profesional: los modelos de gestión; las necesidades formativas de las empresas; la importancia de la formación para las pequeñas y medianas empresas y el sistema de calificaciones, cuya consideración estuvo a cargo de otros tantos grupos. Por la expectativa despertada por dos de esos aspectos, reseñamos parcialmente los resultados obtenidos acerca de ellos.

En cuanto al grupo constituido para estudiar el **modelo de gestión bipartita de la formación**, éstas son algunas de sus conclusiones:

- La formación continua es un elemento positivo para los trabajadores y los empleadores y para el progreso económico y social de los países. Por ello debe ser un aspecto prioritario en el marco global de negociaciones entre los interlocutores sociales y los gobiernos.
- Este enfoque de la formación continua es clave para el desarrollo de los países, para la modernización de las empresas y para la calificación permanente de los trabajadores.
- Hay determinados problemas que plantea el desarrollo de los modelos de formación continua. Se señalan como destacables: i. la financiación de los planes de formación; ii. su articulación con las condiciones de trabajo de cada empresa, sector y territorio, por medio de la negociación colectiva; y iii. su integración en el sistema general de formación profesional.
- El grupo considera que el modelo de gestión bipartita de la formación en España, desarrollado a través de FORCEM, es un modelo

totalmente positivo cuyos elementos y contenidos pueden servir de referencia a otras experiencias latinoamericanas y europeas en curso: Ecuador, México, Italia.

- Por último, el grupo señala algunos factores que pueden ayudar o retardar el desarrollo de modelos nacionales bipartitos de gestión de la formación continua. Estos son algunos de ellos:
  - La internalización de la importancia de la formación continua por parte de los empleadores y de los trabajadores.
  - La responsabilidad de los sindicatos en las negociaciones, evitando una consideración subsidiaria de la formación continua.
  - La implicación de los gobiernos mediante la prestación de apoyos financieros e infraestructuras. Y, sobre todo, considerando a los agentes sociales como partícipes de pleno derecho en el diseño y ejecución de las políticas de formación profesional, especialmente en el caso de la formación continua.

El grupo sobre el **Sistema de calificaciones** verificó el enorme interés y la preocupación existente en todos los países por este asunto. Algunos están iniciando vías similares a la española, mientras que otros ensayan alternativas novedosas.

Puede afirmarse que, prácticamente en todos los casos, el establecimiento de este sistema está en ciernes,, condicionado por una serie de premisas que hay que resolver previamente; entre otras:

- La necesidad de homogeneizar conceptos y bases de datos.
- La prioridad de la puesta en marcha de observatorios de empleo eficaces.
- La dificultad técnica para implantar la certificación de todas las acciones que den garantía de transparencia.
- La urgencia en organizar la correspondencia entre las ofertas formativas.
- El impulso necesario para establecer metodologías participativas entre las administraciones y los agentes sociales que garanticen la posterior aceptación de los resultados por parte de todos: empresas, trabajadores y sistema educativo.

Los ponentes del grupo expusieron una serie de consideraciones previas:

- La movilidad actual de la mano de obra requiere claridad en la calificación de los trabajadores a efectos de facilitarla. Esta necesidad surge no sólo en el espacio europeo, sino también en el centroamericano y en el marco del Mercosur.

- Los intentos de avanzar en la transparencia y correspondencia de la formación, tanto en España como en Europa, a través de la labor de CEDEFOP.
- La necesidad que se les presenta a los agentes sociales para dar un sentido relacional a la formación continua dentro de este contexto.
- Finalmente, los pasos que se han dado en España para avanzar en una línea de certificación consensuada: la constitución del Instituto Nacional de las Calificaciones.

Los importantes cambios en la organización de la producción están haciendo variar también las condiciones de trabajo. Los trabajadores han de encontrar una garantía de estabilidad de su empleo en la empleabilidad, entendida como el acceso y la adquisición de calificaciones variables y sucesivas.

En la sociedad del conocimiento, sólo se logra mantener un trabajo si se dispone de un acceso constante y repetidamente utilizado a parcelas diferentes de conocimiento, las más útiles a los efectos de la calificación. Para que la vida laboral o profesional pueda desarrollarse sin incertidumbres, necesita ser realimentada constantemente con nuevos conocimientos y nuevas especializaciones. En este contexto, la formación continua debe ser concebida como un instrumento estratégico para asegurar la competitividad de las empresas y como un derecho individual de los trabajadores que se considera destinado a garantizar un empleo de calidad a lo largo de su vida laboral.

Finalmente, entendemos que es necesario orientar nuestros esfuerzos, en el futuro más inmediato, a realizar un seguimiento bilateral y multilateral de los avances que se vayan produciendo en los modelos de formación continua de los países que aquí han estado representados. En FORCEM consideramos que, a través de Cinterfor/OIT, debería instarse a los participantes a establecer un canal formal capaz de llevar a cabo dicho seguimiento. ♦