

¿HACIA UN MODELO DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES EN LA UNIÓN EUROPEA? LA PROPUESTA DE ESPAÑA Y EL REINO UNIDO

*Bonifacio Pedraza López**

I. PRESENTACIÓN

En la actualidad, tanto en los países desarrollados como en los que se encuentran en vías de desarrollo, se sigue presentando como uno de los problemas sociales más graves el desempleo y los desajustes derivados de esta situación: subempleo, empleo precario, empleo inadecuado, situación que obliga a los diferentes Estados a definir políticas que incorporen medidas y soluciones estructurales para un problema de igual modo estructural. Es una confirmación generalizada que los sistemas educativos, con sus planes de formación y cualificación profesional, adquieren un papel protagonista en la aportación de soluciones para este tema.

Con esta reflexión se intenta poner de manifiesto la exigencia actual de vinculación y relación permanente a la que están obligados el sistema educativo y productivo, para lograr un nivel de calidad de vida en la sociedad actual, que permita a los ciudadanos ejercer su derecho a ser cualificados adecuadamente a lo largo de toda la vida, para no ser excluidos de un contexto que evoluciona rápidamente y que requiere polivalencia, movilidad y competitividad.

Las premisas de las que se parte, atendiendo al por qué y cómo se han definido los sistemas de cualificación profesional existentes tanto en España como en el Reino Unido¹, son las que se relacionan a continuación:

* Licenciado en Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).

¹ En este artículo se realiza una comparación general respecto a España y Reino Unido con el objeto de contribuir al acercamiento de los diferentes sistemas de formación profesional existentes

— Es difícil, cuando no imposible, crear sistemas de cualificación profesional al margen de un sistema educativo que proporcione y asegure una educación sólida y de calidad.

— La formación y la enseñanza profesional² deben ser objetivos prioritarios para aumentar la competitividad³ de un país y mantener niveles de competitividad en un plano internacional⁴.

— Las cualificaciones/calificaciones⁵ profesionales son cada vez más decisivas para determinar la empleabilidad⁶ de un individuo y la competitividad de un país. La existencia de una población activa bien formada genera más y mejores posibilidades para desarrollar sectores tecnológicamente adelantados y con mayor valor añadido.

— Los programas de formación profesional⁷ dan resultados óptimos cuando las políticas macroeconómicas fomentan el crecimiento del empleo y cuando

en el entorno europeo. Se hace referencia al Reino Unido por amplitud y porque en él coexiste un mismo contexto histórico y económico que actúa como factor configurador de políticas de educación y formación convergentes, desarrollándose desde unas líneas directoras de un mismo Gobierno central, que ha permitido la configuración de un mismo modelo de formación profesional en sus elementos básicos y estructurales para los países que forman el Reino Unido.

² Dentro de los conceptos de formación y enseñanza profesional se engloban todas aquellas actividades que proporcionen a las personas los conocimientos, competencias y actitudes necesarias y suficientes para llevar a cabo un trabajo o una serie de trabajos.

³ El término de competitividad se aplica para denominar la facultad de producir unos bienes y servicios que satisfagan los requisitos de los mercados internacionales, a la vez que nuestros conciudadanos disfrutan de un nivel de vida en crecimiento sostenible.

⁴ Un país internacionalmente competitivo tiene la facultad de engendrar un crecimiento sostenible de la producción y del empleo, permitiéndole seguir expuesto a la competencia internacional.

⁵ Se entiende por cualificación la facultad adquirida y practicada o destreza necesaria para llevar a cabo eficazmente un trabajo o una tarea. Es un concepto polifacético que requiere la combinación de destrezas físicas, habilidades cognoscitivas y habilidades interpersonales. Definición asumida por la OIT en su Informe sobre el Empleo en el Mundo 1998/1999. En el ámbito europeo se distinguen los conceptos de competencia profesional y cualificación, un concepto más amplio que define un nivel finalizado de enseñanza o formación reglamentada. En el presente artículo el término cualificación/es hace referencia al nivel de competencias profesionales adquiridas, ya sea por vía formativa o de experiencia profesional. El nivel de cualificación se vincula a un modelo sistematizado en cuanto a su definición y transparente en lo referente a la acreditación y reconocimiento de titulaciones.

⁶ Se puede entender como la disposición de la formación y cualificación necesaria para adaptarnos a los cambios exigidos por la vida económica y social.

⁷ La UNESCO define la formación profesional como la educación proporcionada en aquellas escuelas secundarias que preparan a los alumnos directamente para un oficio u ocupación distintos de la enseñanza.

se atienden meticulosamente las necesidades y problemas de trabajadores y empleadores.

A lo largo de este artículo se desarrollará un análisis comparado de la situación en España y el Reino Unido, en referencia a sus sistemas de cualificación profesional, que permita confirmar la certeza de las premisas expuestas anteriormente, en las que se destaca la obligación de mantener una vinculación directa entre el sistema educativo y productivo que permita aumentar y mejorar los niveles de cualificación profesional y, por tanto, la competitividad económica y los niveles de calidad de vida social.

II. CONTEXTO ECONÓMICO Y SOCIAL

Asistimos a un periodo en el que se están produciendo una serie de cambios que afectan a nuestras estructuras de trabajo, de intercambio y de organización. Este nuevo contexto ha obligado a iniciar procesos de reforma en los sistemas de cualificación profesional⁸. Para comprender la trascendencia de estas reformas y por qué sus planteamientos y decisiones, es necesario atender tanto a lo que está ocurriendo en nuestro entorno más cercano, como en un ámbito más global e internacional.

Todas las transformaciones y cambios a los que estamos asistiendo son profundos, con causas muy diversas y con consecuencias muy importantes para los sistemas de educación y formación. A continuación se plantean los nuevos factores y su influencia directa en los sistemas educativos.

Los factores que aparecen y definen este nuevo contexto económico y social exigen a los sistemas de formación profesional una mayor vinculación con los sis-

⁸ Los sistemas de formación pueden agruparse en torno a tres grandes tipos: El sistema cooperativo, en el que existe una interacción entre las organizaciones de empleadores, el Estado y los sindicatos (Alemania: un sistema regulado corporativamente), el sistema basado en la empresa, en el que el sistema de educación enseña las calificaciones o competencias fundamentales y los empleadores una formación interna en el lugar de trabajo. Se trata de un modelo en el cual la formación de trabajadores corre a cargo de los empleadores (Reino Unido: un sistema controlado por el mercado). El sistema impulsado por el Estado, en el que el Estado desempeña un destacado papel de coordinador de la demanda y de la oferta de calificaciones (Francia: sistema de formación escolar regulado por el Estado). Todos ellos se encuentran en procesos de adaptación y transformación para responder adecuadamente a los cambios experimentados en la sociedad de hoy.

temas productivos y una amplitud de sus ofertas de cualificación y polivalencia profesional. Dichos factores son los que se presentan a continuación:

Globalización/mundialización de la economía: La mundialización de la economía se traduce en la libre circulación de capitales, bienes y servicios con una rápida globalización de las economías que está provocando un mercado de trabajo cada vez más competitivo. Se tiende a la liberalización del comercio, se empiezan a eliminar las barreras de protección de los mercados, a aumentar la libertad del capital para pasar fronteras, a impulsar el progreso de las comunicaciones, haciendo del mundo un mercado único. Esta situación conduce a la exigencia de nuevos y más altos requerimientos de calidad de los productos y servicios ofertados, ya que éstos presentan ciclos más cortos de vida útil, con un ajuste de los precios que tienen que competir en un mercado cada vez más abierto.

Este cambio estructural de la economía, caracterizado por la creciente importancia de los servicios, la información, la tecnología y las innovaciones modificará esencialmente los requisitos de competencias exigidos a los trabajadores: transferibilidad, flexibilidad o versatilidad y polivalencia de competencias profesionales. La innovación, la eficacia y la calidad de la producción, además del propio control de todo el proceso empresarial, requieren cualificaciones que no pueden conseguirse exclusivamente a través de una experiencia laboral. Ante esta situación surgen preguntas que difícilmente encuentran respuestas concretas: ¿Cuáles son las cualificaciones, competencias, capacidades personales... que aseguran y refuerzan la productividad y el crecimiento?

Las consecuencias de este efecto globalizador son el crecimiento del sector servicios y de la información y una mayor conciencia de los problemas ambientales, donde la enseñanza y la formación profesional se presentan como elementos indispensables para mejorar la competitividad y productividad de las economías y la eficacia del mercado de trabajo⁹.

Internacionalización de la innovación tecnológica. Sociedad de la información: En todo el mundo, las tecnologías de la información y las comunicaciones están generando una nueva revolución industrial que ya puede considerarse tan importante y profunda como sus predecesoras. Las nuevas tecnologías han permi-

⁹ Por eficacia se entiende el grado en el que se alcanzan los objetivos de una política o un programa concretos, sin referencia a los costes.

tido cambios tan radicales en los sistemas tradicionales de producción, en los procesos de fabricación, en el trabajo y en los servicios basados en el conocimiento, que casi han reemplazado la riqueza proveniente de los recursos naturales.

La tecnología se ha convertido en un factor competitivo y requiere que las empresas se adapten a ese nuevo marco y obliga a todos a incorporarse a la sociedad de la información, sociedad que se caracteriza por una rápida penetración en todos los procesos de la vida cotidiana, un desarrollo económico acelerado y una reconfiguración de la organización de las empresas, el trabajo y los servicios. El impacto de las nuevas tecnologías en la empresa ha provocado un mayor nivel de abstracción y conocimiento para trabajar con información en un número importante de puestos de trabajo, la automatización e integración interna y externa de procesos que permiten menos personas para hacer lo mismo, al igual que una mayor valoración de las capacidades ligadas al conocimiento, aprendizaje y adaptación al cambio. El trabajo tendrá un contenido cada vez más cargado de tareas inteligentes que requieren iniciativa y adaptación.

Las nuevas tecnologías requieren, cada vez más, competencias flexibles y de carácter amplio. Los estudios realizados apuntan que las competencias y las nuevas tecnologías se refuerzan mutuamente, y que para fomentar el crecimiento económico se deben desarrollar ambas. Las tecnologías de la información producen un acercamiento entre las «maneras de aprender» y las «maneras de producir», lo que supone que las situaciones de trabajo y aprendizaje tienden a acercarse cada vez más. La educación y el aprendizaje son las grandes herramientas para enfrentarse a la sociedad de la información, adaptando los sistemas educativos para que puedan formar a las personas en las nuevas tecnologías y, además, éstas deben integrarse en los procesos educativos para aprovechar y rentabilizar sus beneficios. El aprendizaje continuo es vital para la adaptación de las personas adultas.

Nueva organización del trabajo: Los cambios y modificaciones que se producen en el entorno de trabajo exigen trabajar sobre aspectos como la capacidad organizativa, los nuevos requerimientos de cualificación de trabajadores y los criterios de diseño de dispositivos de formación. La nueva organización del trabajo, impuesta por las nuevas condiciones de competitividad, se caracteriza por un desarrollo del trabajo en equipo, reduciendo las jerarquías, vinculándose con otras normas de gestión de los recursos humanos y participando en actividades ajenas. Esta situación exige a las organizaciones empresariales que realicen una toma de

decisiones de propietarios, directivos y profesionales, que se establezcan alianzas con otras empresas, que se desarrollen planes de formación continua y que las unidades de producción se establezcan en sociedades más pequeñas para hacer lo mismo.

A los trabajadores se les exige ser más flexibles y adaptables en estructuras que posibiliten más el trabajo en equipo, con cualificación en distintos ámbitos, con una mayor autonomía individual, con reciclaje y formación permanente.

Niveles de desempleo y exclusión social: Los estudios e investigaciones realizados desde el ámbito de la demografía¹⁰ nos apuntan un conjunto de tendencias en las que aparece un proceso de envejecimiento de la población con una mayor dependencia del colectivo de edades maduras y una tendencia hacia familias de tamaño pequeño, lo que supone cambios en los estratos sociales y cambios individuales en los valores. El desarrollo y difusión de las nuevas tecnologías ha creado y destruido un número importante de empleos, transformando la organización del trabajo actual. Una constante disminución en el empleo provoca un nivel de desempleo importante y una exclusión social creciente.

El aumento del empleo en los países desarrollados se ha dado en los últimos 20 años en el sector servicios, siendo los colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado de trabajo los jóvenes que buscan su primer empleo, los adultos desempleados, las personas con discapacidad, los parados de larga duración y el colectivo de mujeres, en el que se exige una mayor cualificación, produciéndose, además, una disminución de empleos para trabajadores de escasa o nula cualificación. En este nuevo panorama económico y social se plantean como objetivos principales el incremento en la productividad, en la innovación y en la competitividad, lo que implica nuevos requisitos de competencias y cualificaciones para los trabajadores, donde se promete un trabajo más global y autónomo y una mayor participación del trabajador en la planificación y el control del proceso productivo.

Ante el panorama descrito se obtiene una voz unánime que concluye que la formación profesional juega un papel básico en el progreso económico y social de los países. Para lograr un crecimiento económico sostenido y una mayor compe-

¹⁰ Se entiende por demografía el conjunto de fluctuaciones naturales de la población (nacimientos y fallecimientos) y la migración.

titividad de las empresas es necesario contar con una mano de obra bien formada y adaptada a los avances tecnológicos¹¹.

Son muchos los aspectos básicos que las políticas formativas deberían tener en cuenta para responder adecuadamente a las exigencias del entorno económico y social de hoy, tales como: incrementar la competitividad de las empresas, posibilitar la generación de un mayor nivel de empleo y desarrollar el capital humano como inversión permanente para la mejora de la calidad de vida de las sociedades actuales. Ambos sistemas, español y británico, se han construido y adaptado atendiendo a estos indicadores del entorno económico y social.

III. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA

Concretamente en nuestro país, desde su ingreso en la Comunidad Europea se acrecentó y se pusieron de manifiesto una serie de deficiencias del sistema de formación profesional. Las razones fundamentales de estas deficiencias podrían ser las siguientes:

1. La incapacidad de nuestro sistema de formación profesional para dar una respuesta adecuada a las necesidades de modernización e incremento de competitividad del sistema productivo español y satisfacer las demandas de cualificación de la población activa.

2. La necesidad de facilitar la libre circulación de trabajadores dentro del ámbito comunitario, lo que requiere tanto de una aproximación de la oferta formativa a las necesidades del marco europeo, como del establecimiento de estudios y titulaciones que sean homologables dentro de la Unión Europea.

Esta situación provocó un proceso de revisión y reforma del sistema de formación profesional, que ha afectado tanto a la formación profesional gestionada por las administraciones públicas (educativas y laborales) como a la llevada a cabo por el sistema productivo y dirigida a los trabajadores ocupados.

Esta reforma se inició claramente en el año 1990, con la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), donde la formación profesional se con-

¹¹ Los factores que influyen en el crecimiento de una empresa son fundamentalmente las inversiones en capital humano, la inversión neta en capital físico, las innovaciones y la inversión en I+D.

figura como un instrumento de importancia decisiva para atender las necesidades de cualificación profesional de la población activa y lograr el proceso de integración de España en la hasta entonces denominada CEE.

En diciembre de 1996 se firmó, por parte de los Ministerios de Educación y Cultura, Trabajo y Asuntos Sociales y los Agentes Sociales, el «Acuerdo de bases sobre política de formación profesional», acuerdo que ha significado la antesala del Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional. En él se reconocen, por primera vez, tres subsistemas de formación profesional que deben actuar de una forma coordinada y global: formación profesional reglada, formación profesional ocupacional y formación profesional continua. El Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional se aprobó con fecha 13 de marzo de 1998 y en él se concretan y amplían los contenidos aprobados en el anterior Acuerdo de bases.

Para entender cada uno de estos subsistemas, y por qué esta diferenciación, es necesario que se den referencias de lo ocurrido en años anteriores. Una breve descripción de lo acontecido en nuestro país, con respecto a la formación profesional y su proceso de reforma, es muestra significativa para valorar la necesidad de ajustar los niveles de cualificación a las necesidades de la producción y a las condiciones del nuevo contexto de relaciones laborales, donde la polivalencia y las actitudes personales y profesionales adquieren un carácter fundamental.

Es necesario resaltar que, en todo este proceso de cambios y ajustes para la definición de una nueva formación profesional, adquiere una relevancia fundamental la participación e implicación de los agentes sociales en el diseño global de la formación, en el desarrollo de los procesos de adquisición de competencias profesionales dentro del sistema global de formación profesional y en el seguimiento y evaluación del sistema para lograr niveles de calidad adecuados a las exigencias de los ciudadanos y de las empresas.

A continuación se presenta una breve referencia de los antecedentes que han dado lugar a nuestra reforma del sistema de formación profesional concretada en el Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional:

— Estatuto de los trabajadores. 1980¹².

¹² Estatuto de los Trabajadores. Ley 8/1980, de 10 de marzo (BOE 14-03-1980).

- Acuerdo Económico y Social. 1985-1986, firmado en 1984¹³.
- Consejo General de la Formación Profesional. 1986¹⁴.
- Plan FIP (Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional). 1985¹⁵.
- Proyecto para la reforma de la Educación Técnico Profesional.
- Nueva formación profesional. LOGSE. 1990.
- Programa Nacional de Formación Profesional. 1993/1996.
- Unidad Interministerial para las Cualificaciones Profesionales. 1994¹⁶.
- Acuerdos de formación continua.

El nuevo Programa Nacional de Formación Profesional, acordado en el seno del Consejo General de la formación profesional el 18 de febrero de 1998 y aprobado por el Gobierno por Acuerdo de Consejo de Ministros el 13 de marzo de 1998, considera prioritaria la creación del Instituto Nacional de las Cualificaciones, como instrumento técnico de carácter independiente, creado por el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo. En páginas siguientes se hace una referencia más explícita al mencionado Instituto.

En la actualidad nos encontramos con un sistema de formación profesional que intenta implantarse tal y como se ha diseñado y definido en el Programa Nacional. El reto de nuestro sistema, en este momento, es establecer una norma reguladora del Sistema Nacional de Cualificaciones. La aprobación de dicha norma abrirá nuevas líneas y estrategias de trabajo coordinadas para los tres subsistemas de formación.

El Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional (1998/2002) se constituye como instrumento fundamental para garantizar la oferta formativa contan-

¹³ Acuerdo firmado por el Gobierno, CEOE, CEPYME y UGT, para el período de 1985 y 1986.

¹⁴ Ley 1/1986, de 7 de enero, por la que se crea el Consejo General de Formación Profesional (BOE de 10 de enero de 1986), modificada por la Ley 19/1997, de 9 de junio.

Real Decreto 365/1987, de 27 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento del Consejo General de Formación Profesional. BOE de 14 de marzo de 1987.

¹⁵ Real Decreto 1618/1990, de 14 de diciembre, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional. BOE de 19 de diciembre de 1990.

¹⁶ Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se constituye la Unidad Interministerial para las Cualificaciones Profesionales. 18 de febrero de 1994.

do con los agentes sociales y las Comunidades Autónomas. Se asienta sobre los siguientes pilares:

1. La consideración de la formación profesional como inversión en capital humano.
2. La integración de la formación profesional con las políticas activas de empleo en clave comunitaria.
3. La participación de la Administración General del Estado, de los agentes sociales y de las Comunidades Autónomas, dentro del Consejo General de la Formación Profesional.
4. La creación del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Se establecen como objetivos básicos:

1. La creación del Sistema Nacional de Cualificaciones con participación de las Comunidades Autónomas, que permita la formación a lo largo de la vida a través de la integración de los tres subsistemas de formación profesional, con el establecimiento de una norma básica reguladora, la creación del Instituto nacional para las cualificaciones y la regulación del sistema de correspondencias, convalidaciones y equivalencias entre los tres subsistemas incluyendo la experiencia laboral.
2. Profesionalizar para la inserción a través de empresas, potenciando la colaboración empresa-escuela para conseguir una mayor y mejor inserción en el mercado de trabajo.
3. Desarrollar un sistema integrado de información y orientación profesional.
4. Garantizar la calidad de la formación profesional, su evaluación y seguimiento.
5. Marco y dimensión europea de la formación profesional, apoyada en la idea establecida en la Unión Europea de aprendizaje durante toda la vida.
6. Programar la oferta a grupos con necesidades específicas, con la formación de garantía social y otros aspectos dentro de la formación ocupacional.

En el Nuevo Programa se define un único sistema de formación profesional con tres subsistemas diferenciados. A continuación se analizan estos tres subsistemas:

a) Formación profesional reglada o inicial. MEC: La responsabilidad que se le asigna a este subsistema queda recogida en los siguientes objetivos:

- Desarrollar una formación profesional inicial/reglada de calidad que favorezca su dimensión profesionalizadora.
- Promover experiencias de innovación para su aplicación generalizada en la nueva formación profesional inicial/reglada.
- Incentivar la cualificación de los recursos humanos como factor prioritario de transformación y mejora de la formación profesional inicial/reglada.
- Dotar de recursos materiales adecuados a los objetivos del programa.
- Potenciar los programas de garantía social previstos en el artículo 23.2 de la LOGSE e incrementar su oferta relacionándolos con las políticas de formación y empleo.

Los títulos de formación profesional constituyen un aspecto esencial del desarrollo de la LOGSE, debiendo tomar sus respectivos programas formativos, como referencia fundamental, las necesidades de cualificación del sistema productivo, enfocándose desde la perspectiva de la adquisición de la competencia profesional requerida en el empleo, según se expresa en el Real Decreto 676/1993 de 7 de mayo. En noviembre de 1999 son 135 Títulos de Formación Profesional los aprobados y publicados.

b) Formación profesional ocupacional. INEM: Para este subsistema se establecen como objetivos los que se enuncian a continuación:

- Potenciar las políticas de formación y empleo: desarrollar su interrelación mutua mediante la orientación y cualificación de las personas desempleadas para facilitar su inserción y reinserción laboral.
- Promover mecanismos de mutua integración y acreditación entre la formación profesional ocupacional y los otros dos subsistemas de formación profesional adecuando, en su caso, los contenidos.
- Dirigir la formación ocupacional a los colectivos que lo precisen atendiendo al principio de igualdad de trato y de oportunidades ante el mercado laboral.

— Desarrollar anualmente las directrices del Consejo Europeo extraordinario sobre el empleo de Luxemburgo para mejorar la capacidad de inserción profesional, combatir el desempleo juvenil y prevenir el desempleo de larga duración, adoptando medidas anticipadoras.

— Potenciar las acciones formativas que favorezcan la innovación tecnológica, la calidad, el empleo autónomo, la economía social y los nuevos yacimientos de empleo.

Esta formación profesional, desarrollada en el B.O.E. de 4 de mayo de 1993, R.D. 631/93, depende de la Administración Laboral y está subvencionada por el Estado y el Fondo Social Europeo. Su realización conlleva una preparación específica para el trabajo que permite la obtención de un certificado de profesionalidad, que queda definido en el Real Decreto 797/1995, según el cual:

«El certificado de profesionalidad tiene por finalidad acreditar las competencias profesionales adquiridas mediante acciones de formación profesional ocupacional, programas de escuelas taller y casas de oficios, contratos de aprendizaje, acciones de formación continua, o experiencia profesional».

Ello quiere decir que la profesionalidad se puede adquirir por vía formativa, por vía experiencial o por una combinación de ambas. La relación de Certificados de Profesionalidad aprobados y publicados en noviembre/99 es un total de 133.

c) Formación continua. Agentes sociales: Para este subsistema se establecen como objetivos:

— Desarrollar la formación profesional continua para una mayor profesionalización e integración con el resto de subsistemas.

— Establecer la certificación de acciones de formación continua, con relación al sistema nacional de cualificaciones, mediante su integración en sistema de certificados profesionales.

— Fomentar la formación de la población ocupada como instrumento esencial de una mayor competitividad de las empresas y del tejido empresarial, mayor estabilidad en el empleo y como factor de integración y cohesión social.

— Perfeccionar los procedimientos de seguimiento y evaluación de la formación continua.

Este subsistema de formación profesional está gestionado por los agentes sociales: organizaciones empresariales y sindicales, a través de la fundación para la formación continua FORCEM. Los órganos de decisión son paritarios y están constituidos de acuerdo con lo establecido en los acuerdos firmados.

Otros programas y actuaciones en el ámbito de la formación profesional son los que destacan a continuación:

a) Programas de Garantía Social: En la LOGSE se prevé la existencia de alumnos que al no conseguir los objetivos esperados en la ESO, están en riesgo de abandonar el sistema educativo sin obtener titulación alguna y sin una mínima cualificación laboral que les permita insertarse social y laboralmente de forma adecuada, por ello en su artículo 23.2 se expresa:

«para los alumnos que no alcancen los objetivos de la ESO se organizarán programas específicos de Garantía Social, con el fin de proporcionarles una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios en las distintas enseñanzas reguladas en esta ley, y, especialmente en la Formación Profesional Específica de Grado Medio, a través del procedimiento que prevé el artículo 32.1 de la presente ley, la Administración Local podrá colaborar con las administraciones educativas en el desarrollo de estos programas»¹⁷.

b) Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios: Las Escuelas Taller y las Casas de Oficios son programas públicos de empleo-formación que tienen como finalidad la cualificación de jóvenes desempleados menores de 25 años mediante su formación en alternancia con la práctica profesional, a través de la realización de un trabajo real y productivo. Es un programa que comenzó en 1985, regulándose por Decreto en 1988, lográndose la tasa más alta de participación con un total de 50.000 alumnos.

c) Contratos Formativos: Se regulan según el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo y son el desarrollo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. Durante el año 1998 se ha definido lo que es un plan formativo y se han regulado diversos aspectos del contrato, como la certificación de la formación, las obligaciones de las empresas y los trabajadores y el desarrollo del proceso formativo.

¹⁷ Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE). BOE n.º 238, de 4 de octubre de 1990.

d) Talleres de Empleo: Se regulan según el Real Decreto 282/1999 de 22 de febrero, que se desarrolla en la Orden de 9 de marzo de 1999. Se define como un programa que combina acciones de formación/empleo dirigido a personas desempleadas, mayores de 25 años, que tengan especiales dificultades para insertarse en el mercado de trabajo.

e) Negociación Colectiva. Acuerdos interconfederales. Abril /1997: En el ámbito de la Negociación Colectiva se establece la renovación del sistema de clasificación profesional basado en categorías profesionales por otro que tenga como referencia el grupo profesional, con el objetivo de facilitar la flexibilidad interna en la organización del trabajo y favorecer la polivalencia de los trabajadores.

Se destaca en este momento la creación del Instituto Nacional de las Cualificaciones¹⁸, como instrumento dotado de capacidad y rigor técnico para apoyar al Consejo General de Formación Profesional en el desarrollo de sus funciones y cometidos. Al Instituto, en concreto, se le atribuyen las siguientes funciones:

— Proponer el establecimiento y la gestión del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. Proponer los principios, bases y directrices para el establecimiento de un sistema de correspondencias y convalidaciones entre los conocimientos adquiridos en cualquiera de los tres subsistemas de formación profesional, incluida la experiencia laboral.

— Establecer criterios para definir los requisitos y características que deben reunir las cualificaciones profesionales para ser incorporadas al Sistema Nacional de Cualificaciones.

— Establecer una metodología de base para identificar las competencias profesionales y definir el modelo que debe adoptar una cualificación profesional para ser incorporada al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

— Proponer un sistema de acreditación y reconocimiento profesional.

— Establecer el procedimiento que permita corresponsabilizar a las Agencias o Institutos de Cualificaciones que puedan tener las Comunidades Autónomas y a

¹⁸ Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones.

los agentes sociales, tanto en lo que atañe a la definición del catálogo de cualificaciones profesionales, como en la actualización de las demandas sectoriales.

— Establecer criterios para regular los métodos básicos que deben observarse en la evaluación de la competencia y en el procedimiento para la concesión de acreditaciones por las Autoridades competentes.

— Proponer los procedimientos para establecer modalidades de acreditación de competencias profesionales del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como para su actualización.

— Como instrumento básico al servicio del Consejo General de la Formación Profesional, desarrollará actividades esencialmente técnicas de la formación profesional referidas tanto al ámbito nacional como al comunitario, tales como: estudios, informes, análisis comparativos, recopilación de documentación, dotación bibliográfica y seminarios científicos.

— Facilitar las interrelaciones funcionales entre las actividades formativas de los diferentes subsistemas de Formación Profesional, y de las titulaciones y certificados que generen con los sistemas de clasificación profesional surgidos de la negociación colectiva.

— Realizar las tareas necesarias para el establecimiento de un marco de referencia de la programación general de todos los subsistemas y apoyar la tarea normativa y de reglamentación de la Formación Profesional.

Ante el panorama descrito se señalan algunos de los retos que nuestro sistema debe resolver en estos momentos en los que el mercado productivo exige cualificaciones más acordes con los cambios producidos en el entorno social y económico:

1. Definir y elaborar una norma reguladora para el Sistema Nacional de Cualificaciones. Una norma que aclare, impulse y dé confianza a los implicados en el proceso de cualificar y desarrollar el capital humano de nuestro país: escuela y otras entidades de formación, usuarios del sistema de Formación Profesional, profesionales y técnicos, sectores productivos, representantes de trabajadores, empresas y la propia Administración. Esto supone establecer las Cualificaciones Profesionales del Estado y garantizar su adquisición y reconocimiento a nivel económico y social.

2. Conseguir una vinculación directa y estable entre el sistema de Formación Profesional y el entorno productivo, concretado en las empresas, que serán quienes darán valor real al modelo establecido.

3. Hacer real el modelo de una única Formación Profesional dirigida a un único mercado de trabajo, lo que supone hablar de las mismas familias profesionales y sectores productivos, de las mismas necesidades y demandas productivas, de los mismos observatorios e indicadores ocupacionales, en definitiva, de los mismos referentes para planificar y evaluar la oferta y desarrollo de la formación, que es la exigencia marcada por el proceso de globalización/mundialización.

4. Confiar en los expertos y equipos de técnicos que trabajan en el ámbito de la Formación Profesional, con el objeto de garantizar el rigor técnico que necesita la aplicación de un sistema que debe sintonizar con un entorno europeo e internacional.

5. Implicar a los agentes sociales en la responsabilidad de definir, planificar, elaborar y evaluar políticas y estrategias en el ámbito de la Formación Profesional

6. Atender lo regional y lo local en la definición y aplicación de la oferta formativa.

A modo de conclusión, en nuestro país es necesario concretar y poner en marcha todo lo dispuesto y aprobado en el Programa Nacional, evaluando los resultados obtenidos en cada uno de los subsistemas y en el conjunto de medidas establecidas para una mayor fluidez entre formación, producción y calidad de vida.

IV. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL REINO UNIDO

El sistema de Formación Profesional británico está controlado por la industria y el mercado, y se caracteriza por la heterogeneidad, diversidad y descentralización, derivadas de la regionalización administrativa de que históricamente ha hecho gala el sistema educativo británico y, más en concreto, el inglés. Su modelo actual es el resultado de un proceso progresivo que presenta tres momentos clave:

— 1986: Creación del sistema nacional de cualificaciones profesionales (NVQ)¹⁹, que representan la formación en o para el trabajo, surge bajo la autoridad del *National Vocational Qualification Council* (NVQC). Este sistema surge como un marco conceptual cuyo objeto es la creación progresiva de estándares nacionales de cualificación. El dispositivo de estandarización de competencias se articuló inicialmente a partir de comisiones profesionales (*Industrial Lead Bodies*), constituidas por representantes profesionales y en menor medida sindicales, que se encargaron de desarrollar los perfiles profesionales de su ámbito de influencia bajo la metodología establecida por el NVQC. En 1997 se procedió a la reestructuración de los mencionados *Lead Bodies* poniéndose en marcha la red sectorial de los *National Training Organizations* (NTO), son organizaciones independientes y estratégicas lideradas por la industria, que concentran su actividad sobre un sector específico. A partir de los referenciales establecidos el proceso de reconocimiento se articula desde los organismos de expedición de titulaciones y los centros de evaluación. Actualmente son 750 titulaciones que se obtienen vía cursos de formación continua o a través del reconocimiento de la experiencia laboral mediante prueba. Se organizan en cinco niveles de cualificación. A iniciativa de asociaciones que representan a un sector profesional pueden introducirse nuevas titulaciones NVQ. Cada titulación se ofrece por un periodo de cinco años.

— 1992: Creación del sistema nacional de cualificaciones profesionales generales (GNVQ). Surgieron como una vía intermedia entre lo académico general y lo profesional. Fueron implantadas como respuesta a necesidades de los empleadores y están estructuradas en torno a tres niveles. Permiten tanto la incorporación al mercado de trabajo como la continuación académica. Comprenden 14 áreas de conocimiento. Se organizan en tres niveles: básico, intermedio y superior. Los cursos se imparten en escuelas y centros de educación.

— 1997: Creación de la denominada *Qualifications and Curriculum Authority* (QCA), la cual supuso la fusión institucional de la gestión, tanto de las titulaciones de carácter profesional como de aquellas de índole general, en concreto entre el NCVQ y la denominada *School Curriculum* y Evaluación Escolar (SCAA). La QCA asesora al Departamento de Educación y Empleo en temas rela-

¹⁹ Un NVQ se define como un enunciado de competencia claramente relevante para el trabajo que pretende facilitar la entrada o el proceso en el empleo y enseñanza posteriores, expedido a un individuo por un Awarding Body (AB) reconocido.

cionados con el curriculum, las valoraciones de los alumnos y las titulaciones que se ofrecen en las escuelas, los centros de enseñanza y los centros de trabajo.

Las tendencias actuales en lo que atañe al objeto que estamos considerando se centran en:

— Insistencia en centralizar el sistema educativo con una apuesta fuerte por mejorar los niveles de cualificación, su imagen y su relación con la industria.

— La necesidad de certificación lleva a establecer un nuevo sistema de cualificaciones con el que se pretende conseguir que los certificados de Formación Profesional tengan equiparación a los exámenes generales de manera que permitan traspasos y erradiquen el prejuicio de considerar a la Formación Profesional con un carácter único.

— La necesidad de contar con un marco claro de cualificaciones y el deseo de establecer una ruta de cualificaciones unidireccionales ha llevado a la fusión entre la «Autoridad de Certificación Curricular Escolar» y el «Consejo Nacional para las Cualificaciones Profesionales» creando la *Qualifications and Curriculum Authority* (QCA).

La adquisición de cualificaciones, en el modelo planteado, se contempla en el marco de la formación profesional Formal, donde el Departamento de Educación y Empleo fija los objetivos y política nacionales, determinando el Curriculum Nacional, los niveles mínimos de enseñanza, los procesos de evaluación, actividades de investigación, calidad y rentabilidad del sistema, dejando posteriormente una gran libertad. Por otro lado, el Ministerio de Trabajo se responsabiliza a nivel nacional de los programas de Formación Profesional y desarrolla iniciativas educativas específicas a través de los Consejos de Formación y Empresa (*Training and Enterprise Councils*, TEC). Por otra parte, en sus respectivos sectores profesionales poseen competencias específicas las Organizaciones para la Formación Industrial (*Industry Training Organisations*, ITO) y las asociaciones profesionales (*Lead Bodies*, LB), donde empresarios y trabajadores fijan los niveles de capacitación de cada categoría profesional. Nos encontramos con las siguientes modalidades:

— *Comprehensive school*: Integra la educación general y profesional, incluyendo contenidos académicos junto a actividades prelaborales. Permite obtener el título *General Certificate of Secondary Education* (GCSE), que permite la incorporación al mercado laboral o la prosecución de opciones académicas.

— *Training Compact*: Son convenios entre empresarios, instituciones educativas y organizaciones juveniles que fijan unos objetivos de común interés para todas las partes.

— Programas *TVEI: Technical and Vocational Education Initiative*: Se trata de experiencias por las que se proporcionan a los estudiantes recursos suficientes para afrontar la entrada en el mercado laboral.

— *Training Agency*: Es un organismo formado por representantes de la Asociación de empresarios británicos y los sindicatos, que actúa como un instrumento de promoción de empleo.

— Cursos del *BTEC: (Business and Technical Education Council)*: Se organizan en tres grandes grupos de titulaciones: El BTEC Básico (*First Certificate FC, First Diploma FD*), que se consigue en un año y se trata de Formación Profesional inicial para jóvenes que han abandonado el sistema escolar; el BTEC Nacional (*National Certificate NC, National Diploma ND*), se consigue en dos años y se dirige a técnicos y administrativos y el BTEC nacional superior (*Higher National Certificate HNC, Higher National Diploma HND*), equivale al primer grado de enseñanza superior, técnicos superiores y otros titulados.

— Otros estudios prevocacionales: Existe una variedad de estudios y modalidades tales como: *Sixth Form Colleges*, centros de enseñanza secundaria enfocados a la obtención de títulos de GCSE o GCE A-level y GCE-As level. Cursos de Enseñanza Pre-profesional (CPVE) y cursos organizados por organismos privados de reconocido prestigio.

En la Formación Profesional No-Formal se obtiene una titulación profesional no académica como una posibilidad abierta a mayores de 16 años.

— Modalidad Aprendizaje: Es una Formación Profesional basada en un contrato laboral específico que dura entre 3 y 7 años con remuneración regulada en convenio. Al término se obtiene la categoría de obrero cualificado. El inconveniente que surge es que es una formación demasiado específica que no favorece la movilidad del aprendiz.

— Aprendizaje mixto empresa/escuela: Se le conoce como los *sandwich courses*, en donde se alternan seis meses de formación teórica con el ejercicio en situaciones laborales reales, donde adquieren un protagonismo importante los empresarios.

— Programas de oportunidades para jóvenes: Son los denominados *Youth Opportunities Programmes* (YOP) que derivaron hacia los *Youth Training Schemes* (YTS). Se trata de programas que funcionan de forma descentralizada, dirigidos a jóvenes de 16/18 años, sin estudios y sin trabajo²⁰. Hoy se han convertido en Formación Profesional general de dos años de duración, con un gran componente práctico. Una vez concluido se obtiene un certificado que avala la experiencia, niveles de capacitación y titulación obtenida.

— Créditos para la formación: Funciona como una especie de cheque con un valor lectivo específico, dando derecho a un periodo de formación concreto y garantizando mayor flexibilidad y adecuación al itinerario profesional propio.

Para el establecimiento de normas o estándares de competencia se utiliza la orientación funcionalista, donde se aplican criterios de definición en base a resultados directos. El enfoque funcional analiza las diferentes relaciones que existen en las empresas entre resultados y habilidades, conocimientos y aptitudes de los trabajadores, comparando unas con otras. Se buscan aquellos elementos de habilidades y conocimientos relevantes para la obtención de un resultado o la solución de un problema. Cuanto más diversas sean las circunstancias que pueden confirmar las habilidades y conocimientos requeridos por los trabajadores, los resultados del análisis proporcionarán un mayor conocimiento de la función. Se describen productos y no procesos; lo importante son los resultados y se elaboran normas basadas en ellos, no cómo se hacen las cosas. El sistema educativo/formativo se orienta al rendimiento real en el trabajo.

El caso más representativo de aplicación de este modelo funcionalista es el sistema de cualificaciones nacionales del Reino Unido: las denominadas NVQs. Se toma como punto de partida el objetivo principal de la organización, y se van identificando progresivamente sub-funciones en base a la relación problema-solución, hasta el nivel de detalle requerido. Es un método de aproximación sistemática que asegura que no se pierdan de vista los objetivos de las actividades. Otros países con modelos de base funcionalista son Australia y Canadá. La principal crítica es que el análisis funcional verifica qué se ha logrado pero no cómo lo hicieron, circunstancia que dificulta la conexión con los procesos formativos. En nues-

²⁰ Es necesario tener en cuenta lo que aparece en el Informe elaborado en 1996. *Report of (Dearing) on the Review of Qualifications for 16-19 Year Olds. Full Report.*

tro país esta metodología se está utilizando para la elaboración de las Cualificaciones Profesionales del Estado.

V. ELEMENTOS COMUNES DE COMPARACIÓN

En ambos países nos encontramos con modelos que intentan adecuarse a las demandas reales del contexto económico y social, estableciendo estándares de competencia que den lugar a cualificaciones profesionales de ámbito nacional. Los sistemas de formación impulsados por ambos países se dirigen a proporcionar una amplia oferta formativa que permita elaborar diferentes itinerarios formativos para la obtención de las cualificaciones profesionales establecidas, con sus sistemas de evaluación y acreditación. Es necesario destacar que a nivel global son sistemas y modelos que se encuentran en momentos diferentes y con procesos distintos. No obstante se pueden señalar algunos aspectos prioritarios, que aparecen como comunes a ambos sistemas descritos, a los que se deberían dedicar esfuerzos y atención:

1. El incremento de los recursos dedicados a la Formación Profesional, tanto públicos como privados y definición de nuevas competencias profesionales que se adecuen a los cambios productivos y organizativos de las empresas.

2. Establecimiento correcto de las familias profesionales, apostando por fórmulas flexibles y polivalentes. Desde la Unión Europea se proponen modelos y sistemas de Formación Profesional que permitan la movilidad y transparencia de las cualificaciones.

3. Desarrollo de sistemas de formación con posibilidad de reaccionar con rapidez a los cambios que se producen en los sectores productivos, estableciendo una vinculación directa con los sistemas de producción y exigiendo la participación de los agentes sociales.

4. Establecimiento de la formación y educación a lo largo de la vida laboral como máxima prioridad, debido al cambio rápido e incesante de la demanda de nuevas cualificaciones²¹.

²¹ En un ámbito en el que adquiere una importancia fundamental el nivel de la educación y la formación a lo largo de la vida, la enseñanza secundaria ha de preparar para el mundo del trabajo,

5. Desarrollo de itinerarios adecuados para la transición de la escuela al trabajo, lo que supone una educación básica coherente y de gran calidad, la adquisición de sólidas calificaciones y competencias analíticas y una estrecha vinculación entre centros de formación y empresas.

6. Los sistemas de formación tienen la responsabilidad de mejorar y aumentar el nivel de calificación y la calidad de la población activa, ya que éstos serán cada vez más, el factor decisivo para competir con éxito en la economía mundial, donde los países con mayor y mejor nivel de calificación se ajustarán más a los retos y oportunidades de la mundialización²².

7. Los sistemas de formación deben ser flexibles y sensibles, sin dejar de ser sistemáticos y amplios en su desarrollo para responder a las presiones de competitividad, cambio tecnológico y nuevos métodos de organización del trabajo, basándose en una amplia participación de gobierno e interlocutores sociales.

8. Contribución a la oferta de oportunidades de perfeccionamiento profesional a las mujeres a través de programas y ofertas formativas adecuadas al colectivo.

9. Establecimiento de una acción global para la mejora de salarios, productividad y condiciones de trabajo, lo cual implica una actualización de sistemas de aprendizaje «tradicionales», una mayor colaboración entre empresas pequeñas y medianas para desarrollar programas de formación y un mayor acceso a las nuevas tecnologías.

10. Adopción de medidas con el objeto de la mejora del acceso de personas con discapacidad a la enseñanza general y Formación Profesional, combinando formación con búsqueda de empleo, asesoramiento profesional, educación correctiva y experiencia laboral subvencionada.

El modelo británico se estructura en torno a la construcción de referenciales desde el ámbito de trabajo, aunque se tiende a matizar e incorporar una mayor sensibilidad académica al modelo. En el caso español se parte de una tradición académica con una tendencia a otras vías que posibiliten la cualificación y reconocimiento desde la experiencia profesional. Ambos sistemas revelan una inquietud

definiendo programas de transición para que los que accedan al mercado laboral puedan retornar a los estudios.

²² En la actualidad, estudios realizados en el entorno europeo, concluyen que millones de puestos de trabajo no se pueden cubrir porque no existen personas suficientemente cualificadas.

por dar respuestas acertadas a las exigencias marcadas desde el entorno productivo, determinando las cualificaciones profesionales que desde este contexto se están demandando, por garantizar vías de acceso adecuadas para la adquisición de las cualificaciones establecidas que permitan la transparencia y la movilidad, y por reconocer y validar los niveles de cualificación adquiridos, en un proceso permanente de adaptación y promoción desde una formación a lo largo de toda la vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACUERDO DEL CONSEJO DE MINISTROS por el que se constituye la Unidad Interministerial para las cualificaciones Profesionales. 18 de febrero de 1994.
- CEDEFOP (1993): *Formación para una sociedad en cambio. Informe acerca de la situación actual de la investigación sobre la formación profesional en Europa* (Salónica).
- CEDEFOP (1993): *Systems and procedures of certification of qualifications in the United Kingdom* (Cedefop).
- CEDEFOP (1993): *Systems and procedures of certification of qualifications in the European Community* (Cedefop).
- CEDEFOP (1994): *El sistema de formación profesional en el Reino Unido* (Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo).
- CEDEFOP (1994): Las competencias: el concepto y la realidad, *Revista Formación Profesional*, 3 (Berlín).
- CEDEFOP (1994): *Sistemas y procedimientos de certificación de cualificaciones en España* (Cedefop).
- CEDEFOP (1995) La generación de competencias en la empresa, *Revista Formación Profesional*, 5 (Berlín).
- CEDEFOP (1995): *El sistema de formación profesional en España* (Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades europeas, Luxemburgo).
- CEDEFOP (1996): *Enseignants et formateurs de formation professionnelle; volume 1, Allemagne, Espagne, France et Royaume-Uni* (Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo).

- CEDEFOP (1996): *Glosario: Formación Profesional* (Cedefop, Berlín).
- CIDEC (1999): *Competencias Profesionales, enfoques y modelos a debate. Iniciativa promovida por el Gobierno Vasco* (Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social).
- COMISIÓN EUROPEA (1994): *Libro Blanco: Crecimiento, Competitividad, Empleo; retos y pistas para entrar en el siglo XXI* (Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo).
- COMISIÓN EUROPEA (1995): *Libro Blanco sobre la educación y la formación: Enseñar y Aprender. Hacia la sociedad cognitiva* (Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo).
- COMISIÓN EUROPEA (1997): *Chiffres clés sur la formation professionnelle dans l'Union Européenne* (Bruselas).
- CONCLUSIONES DEL CONSEJO de 24 de julio de 1995 relativas a la importancia y a los retos de la Formación Profesional. DO. C 207 de 12-8-1995, p. 7.
- CONCLUSIONES DEL CONSEJO de 6 de mayo de 1996 sobre las sinergias entre reconocimiento académico y reconocimiento profesional de los títulos y los diplomas en la comunidad. DO. C 195 de 6-7-1996, p. 6.
- DECISIÓN DEL CONSEJO de 26 de abril de 1999 por la que se establece la segunda fase del programa de acción comunitario en materia de Formación Profesional Leonardo da Vinci (99/382/CE). DO L 146 de 11-06-1999.
- DÉCISION DU CONSEIL du 2 avril 1963 portant établissement des principes généraux pour la mise en oeuvre d'une politique commune de formation professionnelle. JO. 63 du 20-4-1963, p. 1338/63.
- EURYDICE Y CEDEFOP (1995): *Estructuras de los Sistemas educativos y de formación inicial en la Unión Europea* (Oficina de Publicaciones Oficiales de la Comunidad Europea, Luxemburgo).
- LEY 1/1986 de 7 de enero por la que se crea el Consejo General de Formación Profesional. BOE de 10 de enero de 1986.
- LEY 19/1997 de 9 de junio por la que se modifica la Ley 1/1986 de 2 de enero, por la que se crea el Consejo General de Formación Profesional. BOE de 10 de junio de 1997.

- LEY ORGÁNICA 1/1990 de 3 de octubre de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE). BOE n.º 238, de 4 de octubre de 1990.
- MORENO PIÑERO, F. y PARRA ABAD, E. (1993): Clasificación profesional y movilidad, *Revista de Economía y sociología del Trabajo*, 21-22.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1999): *Informe sobre el Empleo en el mundo 1998-1999. Empleabilidad y mundialización papel fundamental de la formación* (OIT, Madrid).
- REAL DECRETO 375/1999 de 5 de marzo por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones. BOE n.º 64 de 16 de marzo de 1999.
- REAL DECRETO 631/1993 de 3 de mayo por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional. BOE de 4 de mayo de 1993.
- REAL DECRETO 676/1993 de 7 de mayo por el que se establecen las directrices generales sobre títulos y las correspondientes enseñanzas mínimas de Formación profesional. BOE n.º 122 de 22 de mayo de 1993.
- REAL DECRETO 797/1995 de 19 de mayo por el que se establecen las directrices generales sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de Formación Profesional ocupacional. BOE n.º 138 de 10 de junio de 1995.
- REAL DECRETO 917/1994 del 6 de mayo por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994, (CNO-94). BOE 27 de mayo de 1994.
- RESOLUCIÓN DE LOS MINISTROS DE EDUCACIÓN, reunidos en el seno del Consejo, de 6 de junio de 1974, relativa a la cooperación en el sector de la educación. DO C 98 de 20-08-1974.
- RESOLUCIÓN DEL CONSEJO de 11 de junio de 1993 relativa a la Formación Profesional para los años noventa. DO. C 186 de 8-7-1993, p. 3.
- RESOLUCIÓN DEL CONSEJO de 18 de diciembre de 1990 sobre la correspondencia de las cualificaciones de Formación Profesional. DO. C 109 de 24-04-1991, p. 1.
- RESOLUCIÓN DEL CONSEJO de 3 de diciembre de 1992 sobre la transparencia de las cualificaciones profesionales. DO. C 49 de 19-2-1993, p. 1.
- RESOLUCIÓN DEL CONSEJO de 5 de diciembre de 1994 sobre la calidad y atractivo de la Formación Profesional. DO. C 374 de 30-12-1994, p. 1.

RESOLUCIÓN DEL CONSEJO de 5 de junio de 1989 sobre la Formación Profesional permanente. DO. C 148 de 15-6-1989, p. 1.

SCAA (1996): *Report of (Dearing) on the Review of Qualifications for 16-19 Year Olds. Full Report* (London).

SOCIEDAD ESPAÑOLA DE EDUCACIÓN COMPARADA (1995): *Actas del V Congreso Nacional de Educación Comparada: Educación, empleo y formación profesional* (Dpto. Educación Comparada e Historia de la Educación, Universitat de Valencia).

RESUMEN

El nuevo contexto económico y social marcado por una rápida globalización de la economía, la incorporación de nuevas tecnologías y los cambios en la organización del trabajo, ha exigido, en la última década, a los sistemas de formación y cualificación profesional, procesos de reforma que dieran respuesta a esta nueva situación, estableciendo una mayor vinculación entre el sistema productivo y educativo. Los sistemas desarrollados en España y el Reino Unido son propuestas que muestran cómo se puede definir y articular un sistema de cualificaciones definido desde una metodología de análisis funcional, que cuenta con las demandas concretas de los sectores productivos y la participación de los agentes sociales, que posibilita su adquisición y permite el reconocimiento y acreditación independientemente de cómo se haya adquirido. Las propuestas de los diferentes países irán configurando una política cada vez más común en el entorno de la Unión Europea.

RÉSUMÉ

Le nouveau contexte économique et social caractérisé par une rapide mondialisation de l'économie, l'incorporation des nouvelles technologies et les changements des systèmes d'organisation du travail, dans la dernière decade, a exigé aux systèmes de formation et qualification professionnelle le développement de processus de réforme a travers de l'établissement de liaisons plus fortes entre le système productif et le système éducatif, á fin de pouvoir donner réponse a cette nouvelle situation. Les modèles développés a l'Espagne et au Royaume Uni sont des propositions qui montrent l'établissement d'un système de qualifications á partir d'une metodologie d'analyse fonctionnel que tiens compte des demandes précises des differents secteurs productifs et de la participation des agents sociaux ce qui rendre possible l'acquisition des qualifications correspondantes et permet leur reconnaissance et accréditation, indépendamment de la façon avec laquelle ont été acquises. Les différentes propositions des états sont la base pour construire une politique chaque fois plus commun dans le cadre de l'Union Européenne.