

---

## DOCUMENTOS

---

### FORMACIÓN PARA UNA SOCIEDAD EN CAMBIO INFORME ACERCA DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EUROPA 1998

CEDEFOP

#### Preámbulo de Edith Cresson

Como Comisaria responsable de Ciencia, Investigación, Recursos Humanos, Educación, Formación y Juventud, pedí en 1996 al Cedefop incluir entre sus prioridades a medio plazo la elaboración de un panorama de la investigación europea en el campo de la formación profesional, con el que se pudiera dar comienzo a una serie de informes periódicos.

Así pues, la presentación por el Cedefop de su primer Informe, *Formación para una sociedad en cambio* es para mí un motivo de clara satisfacción. La Comisión concede un gran valor a este trabajo, espera que el documento reciba una amplia acogida y que se utilice en la investigación, la

política y la práctica. El estudio constituye sólo un primer paso, y se actualizará con regularidad contando con la estrecha colaboración de todos los participantes.

El Informe sobre la investigación europea en el campo de la formación profesional tiene por objetivo reflejar el estado actual de la investigación sobre la formación profesional en Europa, tanto sobre sus aspectos teóricos y metodológicos, como sobre sus resultados y sus implicaciones para la política y la práctica. Parte de una tarea conjunta que se han marcado la investigación, la política y la práctica, tanto a escala nacional como europea: luchar contra el paro, el infraempleo y la exclusión social, fomentar las innovaciones y la competitividad e incrementar

125

con ello el bienestar individual y social. Para lograr estos objetivos, los medios más importantes serán lograr el acceso a una educación y formación de mayor calidad y mantener/reconocer los conocimientos y las competencias.

El Informe nos muestra en detalle los contextos y las múltiples imbricaciones recíprocas de la educación, la formación, el mercado de trabajo, la economía y la sociedad. La complejidad y la rápida evolución que experimenta nuestro entorno social y económico plantean una serie de cuestiones que afectan directamente a la enseñanza y la formación; cuestiones cuya respuesta es con frecuencia más difícil que su enunciado. Legiones de científicos e investigadores de casi todas las disciplinas se ocupan de aspectos de dichas cuestiones en Europa y en otros países, tanto desde el punto de vista de la teoría como de la praxis, y se hallan interesados en la aplicación política y práctica de los resultados de sus investigaciones.

Algunos ejemplos de las cuestiones a que nos referimos son: ¿qué o quién dirige los sistemas formativos, cuáles son los intereses, la incidencia y las formas de cooperación de los protagonistas? ¿cómo pueden valorarse la calidad, la eficiencia, los costos y los beneficios de la formación? ¿cómo han de diseñarse los contenidos educativos y formativos para corresponder a las necesidades tanto individuales como del mercado de trabajo? ¿qué conse-

cuencias y qué desafíos emergen de los desequilibrios entre la formación y el mercado de trabajo y de las futuras evoluciones demográficas, sociales y económicas?

Sería simplificar demasiado dar una respuesta a estas cuestiones refiriéndose a elementos como “*el paro*”, “*el mercado de trabajo*”, “*los conocimientos*” o “*la flexibilidad*”. Tampoco existe “*una formación*”, sino múltiples centros y tipos formativos que determinan la adquisición de conocimientos y competencias personales de carácter formal o no formal (no reglamentados). Los efectos de la evolución estructural, del empleo de las nuevas tecnologías y medios de comunicación y de los cambios en la organización del trabajo tienen una importancia sustancial tanto para los contenidos y la transmisión de información como para el diseño previsor de nuestros sistemas formativos.

Quisiera también resaltar algunas conclusiones que permite extraer el Informe. Una de las misiones más importantes de la política y de la práctica industrial es incrementar la atracción y la calidad de la formación profesional inicial y de la formación continua: el rendimiento y la eficacia de la educación y de la formación dependen esencialmente de su organización, de la colaboración y el consenso de todos los protagonistas, y también de su movilidad, flexibilidad y reconocimiento dentro del sistema de empleo. Teniendo en cuenta la evolución demográfi-

ca, las tendencias hacia la descentralización y regionalización de competencias políticas y la futura disminución de presupuestos tanto público como privados, la formación profesional deberá demostrar aún en mayor grado sus ventajas para los ciudadanos, las empresas y la sociedad. También se producirá sin duda en este contexto un debate intensificado sobre el reparto de los costes formativos entre ciudadanos, empresas y Estado.

Otro aspecto esencial es el desfase entre cualificaciones y requerimientos del trabajo. La prevención temprana del paro y del infraempleo son otras tantas tareas importantes para un diseño previsor de la formación, y para la preparación de las personas a los requisitos impredecibles de los futuros puestos de trabajo y las futuras formas laborales en surgimiento. Para ello, debe prestarse mucha más atención a los tipos de formación en alternancia, las cualificaciones polivalentes, la formación continua con carácter regular y la formación permanente, y al reconocimiento de competencias formales y no formales.

Los desafíos que plantea la sociedad de la información, el incremento en el potencial de recursos humanos, una mayor presencia de la pequeña y mediana empresa y la lucha contra las situaciones de desfavorecimiento, entre otras medidas, forman parte del quinto Programa Marco que la Comisión Europea está preparando en la actualidad, y para el que ha previsto

una mayor convergencia horizontal de todos sus programas a escala comunitaria.

Este Informe sobre la investigación va destinado a responsables políticos, técnicos y decisores presentes en las organizaciones, empresas y administraciones públicas, a personas interesadas en general y, por supuesto, al propio mundo de la investigación, a quien invitamos a colaborar estrechamente con la política y la práctica. Deseo que el presente documento sea la primera piedra de un diálogo constructivo y positivo entre todos los participantes. Tanto la Comisión Europea como el CEDEFOP se hallan dispuestos a fomentar en todo lo posible esta colaboración, contribuyendo así de manera esencial a la cooperación europea en el campo de la formación profesional.

127

### **Resumen general**

La formación profesional (FEP)<sup>1</sup> abarca todas aquellas actividades que proporcionan a las personas los conocimientos, competencias y actitudes necesarios y suficientes para llevar a cabo un trabajo o una serie de trabajos. Sin embargo, los Estados miembros de la UE definen la enseñanza profesional, la formación profesional y la formación profesional continua de

---

1 El empleo en inglés de VET (Vocational and educational Training), ha sido traducido al español por FEP (Formación y Enseñanza Profesional).

maneras muy divergentes, reflejando con ello la variedad de los sistemas educativos y formativos europeos.

Independientemente de estas divergencias, es común reconocer que la enseñanza y la formación son importantes como un medio para promover las cualificaciones, capacidades y competencias de las personas, fomentando la innovación, la competitividad y la flexibilidad de las empresas, y también el bienestar y la igualdad sociales.

128

No obstante, no se piensa que la enseñanza y la formación por sí solas puedan resolver los problemas cruciales de nuestras sociedades -en particular el paro a corto o medio plazo. Pero desempeñan un papel complementario para mejorar la distribución de empleos y de trabajadores y para corregir los fallos del mercado y los desequilibrios estructurales en el mercado de trabajo. A largo plazo, la única alternativa para afrontar el cambio estructural y asegurar el crecimiento y el empleo es la de disponer de recursos humanos de alta calidad.

Las políticas de enseñanza y formación han de enmarcarse en un conjunto de complejas relaciones e interdependencias con casi todos los otros campos económicos y sociales. por tanto, deben tomar en cuenta conceptos y metodologías utilizadas en las diversas disciplinas relacionadas con la FEP: ciencias políticas y sociología, economía, ciencias de la educación y

pedagogía, demografía, y psicología y otras ramas.

### **Contexto institucional y político de los sistemas de FEP**

Los sistemas europeos del FEP se caracterizan por diferentes filosofías sobre la estandarización de títulos y su coherencia dentro del sistema global de la educación, la formación y el trabajo. Esto rige para el control de los sistemas de FEP, para la definición, el diseño y la regulación de los estándares de formación para las relaciones entre la formación inicial y la continua y entre la formación y el mercado de trabajo.

Dado que no se considera que un exclusivo *control de los sistemas de FEP* por el mercado o por el Estado pueda regular con eficacia la enseñanza y la formación, las actividades de investigación se han centrado cada vez más en las interacciones entre el Estado y los decisores políticos corporativos, en particular los agentes sociales.

Es interesante destacar las tendencias a la *descentralización* y *regionalización*, y el cambiante papel del Estado, de las empresas y de los agentes sociales en el control de las capacidades y la calidad de la formación. El *rendimiento de los sistemas de FEP*, y en particular la flexibilidad y la variación en las cualificaciones adquiridas dependen en gran medida de la organización, la institucionalización, las

relaciones industriales y los mecanismos de financiación. Los resultados de las investigaciones efectuadas indican una significativa ventaja de las formas participativas de organización y reglamentación de los sistemas de FEP, si bien en este campo la investigación presenta aún lagunas importantes.

A pesar de las diferencias sustanciales entre los diversos sistemas de FEP en Europa, están surgiendo algunos *principios comunes* de mecanismos de control que señalan una cierta convergencia, adaptándose determinados principios acreditados a las características de los sistemas nacionales. Algunos de estos principios son: la responsabilidad pública de las normas nacionales de FEP por una parte y la descentralización por otra, la participación de agentes sociales y autoridades regionales, y la tendencia hacia formas de FEP en alternancia. Otros principios son la mejora de la movilidad horizontal y vertical, la consideración equivalente de la enseñanza y formaciones teórica y las prácticas.

#### **Contexto socioeconómico de la FEP**

Para analizar las relaciones entre la enseñanza, la formación y el mercado de trabajo, resulta útil distinguir entre la oferta y la demanda de mano de obra, y los factores que influyen a ambas.

Por el lado de la oferta, los principales factores influyentes en el nivel

de competencias, en el desarrollo de la población activa y en las características de los sistemas de FEP son la demografía y la participación en la formación y el trabajo.

Como consecuencia del *envejecimiento* de la población europea, en particular de la población en edad activa a medio y largo plazo, un número creciente de personas de mayor edad puede influir sobre la FEP de diversas maneras: debido a la creciente dependencia de las edades mayores, habrá menos margen para redistribuir a través del presupuesto público. Y el cambio en las estructuras de edades requerirá una respuesta de los sistemas de FEP, que deberá centrarse mucho más en las necesidades de las generaciones mayores y elaborar mecanismos idóneos para promover y formar continuamente a los trabajadores de mayor edad.

Otro impacto del envejecimiento es el balance negativo de renovación entre los flujos de entrada y de salida al mercado de trabajo. Se teme -si bien estos temores prácticamente no se apoyan en resultados de investigación- que los menores flujos de entrada de jóvenes con competencias recientes puedan perjudicar a la innovación y a la calidad o la productividad en el trabajo.

El segundo factor que influye en la oferta de población activa es la *participación en la enseñanza y el mercado de trabajo*. En todos los países de

la UE se ha producido un incremento fundamental en la participación en la enseñanza, la formación y el trabajo, y ha aumentado el nivel de competencias de la población activa. No obstante, existen aún diferencias sustanciales entre los diversos países, que reflejan entre otras cosas los límites de sus capacidades y el hecho de que la FEP proporciona en ocasiones perspectivas de empleo poco atractivas.

Esto confirma que la participación en la enseñanza y en el mercado de trabajo -reflejo del comportamiento de las personas- depende en buen grado de las expectativas en cuanto a perspectivas laborales y oportunidades de desarrollo de carrera profesional.

130

Por el *lado de la demanda* y de los factores que influyen en el número de empleos disponibles y sus requisitos de competencias, la situación resulta bastante compleja y controvertida.

En general, una parte considerable de la investigación confirma que los requisitos de competencias se están incrementando en el contexto del proceso de cambio estructural, y que los trabajadores de escasas cualificaciones tienen cada vez menos oportunidades de encontrar un empleo estable y exigente. Debido a los procesos de selección más estrictos, disponer de un alto nivel de competencias parece cada vez más necesario, pero simultáneamente menos suficiente para mantener un empleo y desarrollar una carrera profesional.

Los principales factores que determinan las mayores necesidades de competencias son la innovación, las nuevas tecnologías, la reestructuración del proceso industrial y de la organización del trabajo, la globalización de las economías y el cambio estructural hacia sectores de servicios e información.

Los resultados de la investigación suelen coincidir, no obstante, en que el papel de la FEP para crear empleos adicionales se halla limitado a corto plazo. La creación neta de empleos - incremento del empleo y reducción del paro- será prometedora a corto y medio plazo, como confirman numerosas proyecciones, sólo si va acompañada de un paquete de medidas económicas y de estrategias que requieren el consenso de todos los agentes en este ámbito.

Sin embargo, la FEP desempeña un papel crucial en la adaptación del perfil de la población activa al de los empleos, por lo que mantiene, asegura y crea empleo a largo plazo a través de una mejor productividad y competitividad. Por tanto, la reestructuración de las economías, las organizaciones del trabajo y las nuevas tecnologías requerirán una respuesta adecuada por parte de los sistemas de FEP.

Hay evoluciones contradictorias en cuanto a las relaciones entre las competencias y el trabajo. Por un lado se espera que el trabajo más global y autónomo y la mayor responsabilidad

de los trabajadores requieran competencias más amplias, transferibles y flexibles.

Por otra parte, cada vez son mayores los riesgos laborales, por ejemplo la destitución y la inseguridad en el empleo. Estos se hallan estrechamente relacionados, en primer lugar, con la adaptabilidad y flexibilidad de las empresas en los distintos países y con sus estrategias de contratar a trabajadores en los mercados interno o externo; y en segundo lugar con la naturaleza de las competencias y las cualificaciones, en particular con su flexibilidad y transferibilidad potenciales a diferentes situaciones de trabajo y empleos.

En este contexto, surge la cuestión de los *costes* y *beneficios* de la enseñanza y la formación, tanto a escala macroeconómica como a escala individual o de la empresa. Si bien deben hacerse algunas reservas, la investigación confirma en conjunto la relación positiva entre competencias y crecimiento económico a largo plazo y/o ingresos individuales. La situación a escala de la empresa es menos clara, aun cuando los resultados de las investigaciones indican que también existe una estrecha correlación entre las competencias y la productividad.

La oferta y la demanda se encuentran en *el mercado de trabajo*. Los desequilibrios o “déficits de competencias” en el mercado de trabajo pueden detectarse de diversas formas: cuanti-

tativamente (p.ej. paro, déficits), cualitativamente (p.ej. infraeducación, sobreeducación) o en forma de empleos precarios.

El factor más preocupante es el alto índice de *paro* persistente, y en particular el desempleo juvenil y de larga duración. Sin embargo, la fuerte correlación entre los niveles superiores de enseñanza y formación y los menores riesgos de paro entre la mayor parte de los países resulta impresionante. Cada vez más personas con bajas cualificaciones o bien con cualificaciones que se han quedado obsoletas por el proceso de cambio económico y tecnológico se ven afectadas por el desempleo de larga duración.

Los desfases cualitativos dentro del mercado de trabajo son menos claros. Aun cuando hay más investigaciones dedicadas a la *sobreeducación* o *infraeducación*, o al empleo inadecuado en diversos países, los resultados son controvertidos. Ello se debe en parte a diferentes métodos y bancos de datos, pero también refleja la complejidad de estos fenómenos. Parece necesario dedicar mucho más esfuerzo de investigación a este campo. Lo mismo puede decirse del empleo precario o “atípico”.

Los *escenarios* y *previsiones de futuro* a largo plazo efectuados en diversos países de la UE muestran, a pesar de diferentes conceptos y métodos, la probabilidad de que la demanda de profesiones altamente cualificadas y

cualificaciones superiores continúe incrementándose. Ello se corresponde con un declive radical en las perspectivas de empleo para trabajadores de menor cualificación. No obstante, también se esperan importantes efectos de sustitución que darán lugar a una mayor presencia de trabajadores con competencias intermedias en trabajos antiguamente desempeñados por trabajadores sin cualificar, y de personas cualificadas en empleos de nivel intermedio. Estos procesos de inmovilidad y sustitución y las interacciones entre la oferta y la demanda no han recibido hasta la fecha un tratamiento suficiente en la investigación sobre previsiones.

### **Selección, transiciones, formación continua y personas desfavorecidas**

132

Cambiando del plano más macroeconómico o sectorial a los individuos, la investigación sobre la *elección profesional* de los jóvenes confirma que las decisiones individuales no se efectúan en una fecha fija, sino que son el resultado de un proceso a largo plazo en el que influyen comportamientos individuales e institucionales, el entorno social, factores económicos y el mercado laboral. Son numerosos los métodos que, basados en la teoría del capital humano o en teorías sociológicas y psicológicas, intentan explicar el mecanismo individual de decisión.

Los complejos e intrincados procesos de la elección de una profesión

deben ser considerados de forma adecuada por la *orientación profesional*, en cuanto a sus conceptos de asesoramiento, la cualificación de los asesores y el tipo de información que debe proporcionar. Algunas de las importantes tareas de la orientación profesional son la activación de la demanda de información y el perfeccionamiento de la oferta de información selectivas.

Entre los diversos conceptos para la formación, se considera el *aprendizaje o la formación en alternancia* como un método con numerosas ventajas desde el punto de vista tanto pedagógico como desde el mercado de trabajo. Integrar una situación real de trabajo en el proceso de aprendizaje se juzga como un puente entre la escuela y la vida activa, facilitando así la transición de la escuela al trabajo. No obstante, se ha confirmado para diversos países que la formación por aprendizaje no siempre está orientada al futuro: los aprendices se forman con frecuencia para sectores y profesiones con un crecimiento inferior a la media, mientras que escasean en los sectores en expansión e innovadores.

El número de investigaciones dedicadas a las *transiciones* entre la enseñanza/aprendizaje y el mercado de trabajo es casi inabarcable. Se han elaborado una serie de conceptos y argumentaciones teóricas para explicar el hecho de que sean los jóvenes quienes están cada vez más afectados por el paro, el trabajo inadecuado o los empleos precarios:



- a pesar de que, en promedio, disponen de una mejor educación y formación que las generaciones precedentes;
- y a pesar de las importantes medidas políticas y financiaciones destinadas a facilitar el proceso de transición.

Las teorías económicas que explican el proceso de transición examinan el vínculo entre las decisiones de formación y las consideraciones de costes y beneficios, utilizando entre otras cosas modelos de búsqueda de empleo y racionamiento del mismo. Las teorías sociológicas consideran la transición como un proceso socialmente construido y organizado, con una variedad de agentes e instituciones que participan en él, cada una con su interés particular.

Tanto las teorías económicas como las sociológicas atribuyen un papel esencial al mercado de trabajo y a las condiciones en él prevalecientes como determinantes del proceso de transición. Se han elaborado una serie de métodos analíticos y de sistemas de información (p.ej. estadísticas longitudinales y de grupo demográfico, preguntas a directivos, biografías) para aclarar la dimensión y los factores subyacentes al proceso de transición.

Pero el tema de la investigación sobre transiciones es cada vez más oscuro. Una cuestión fundamental es si los problemas de la transición y la integración de los jóvenes a la vida pro-

fesional deben examinarse partiendo del contexto de una mayor inestabilidad y de la desintegración de lo que han sido hasta la fecha comportamientos vitales normales, lo que afecta no sólo a los jóvenes, sino también y cada vez en mayor grado a los adultos.

Para explicar los diferentes modelos de transición desde un punto de vista intercultural, se han distinguido diversos tipos de organización de las transiciones. Así, hay conceptos de espacios organizativos y de cualificaciones que analizan la especificidad de los contenidos de las competencias, el grado de normalización de las disposiciones formativas y de los certificados, y el grado de estratificación de las vías educativas o formativas.

Debido a los cambios acontecidos en los campos socioeconómico, demográfico y tecnológico, y a la velocidad cada vez mayor con que las cualificaciones se hacen obsoletas en este proceso, despierta un creciente interés la mejora de la *formación profesional continua* (FEPC) y de la *formación permanente*. Las políticas correspondientes aspiran a reducir los efectos negativos del paro reforzando los sistemas de segunda oportunidad, la FEPC compensatoria, las formaciones abiertas y a distancia, y promoviendo la FEPC en general para mantener tanto la autorrealización personal como la competitividad económica.

Los análisis de la promoción de la FEPC en Europa demuestran la exis-

tencia de esfuerzos comunes, pero también la ausencia de efectos sustanciales. Uno de los problemas más cruciales es la falta de financiación y la reducción del presupuesto empresarial destinado a la FEP y la FEPC, dada la situación de crisis económica. Otro problema -aunque la situación está mejorando ligeramente- es la falta de transparencia de las medidas de FEPC, particularmente en lo que respecta a su rentabilidad y eficacia.

134

El problema del paro y las dificultades para encontrar y mantener un empleo afectan a determinados grupos sociales mucho más que a otros. Esto rige en particular para inmigrantes y minorías étnicas, discapacitados, retornados al mercado laboral, trabajadores de baja cualificación, personas escasamente escolarizadas o que han abandonado la escuela, receptores de ayuda social, adultos de edad que solicitan empleo, etc. Aunque no sea exhaustiva, esta relación nos muestra que el tema de los *grupos desfavorecidos* no puede reducirse a una única dimensión.

Los análisis de los modelos de participación en los programas de formación para el empleo, incluyendo la formación profesional, revelan una infrarepresentación de los grupos desfavorecidos. Existen barreras legales, administrativas e institucionales que excluyen a determinados grupos y los discriminan de los programas, ya sea a priori o de facto. Otras explicaciones

pueden buscarse entre los propios desfavorecidos: falta de motivación, miedo al fracaso, experiencia escolar negativa y obstáculos materiales o de financiación. Un último factor no menos importante es que quizás los programas no siempre estén adaptados a las necesidades y aspiraciones de la mayoría de los grupos débiles.

Las publicaciones de investigación proponen diversos elementos, en cuanto a formas y contenidos de medidas de formación para desfavorecidos, que podrían ayudar a incrementar su eficacia. A modo de resumen, las medidas debieran tomar en cuenta las capacidades y necesidades de los grupos destinatarios tanto como los requisitos de empleo, y utilizar los criterios de prevención, acceso a programas, contenidos y duración de las medidas formativas.

Los problemas relacionados con los grupos desfavorecidos deben valorarse en el contexto de la radical disminución en la demanda de trabajadores de estas cualificaciones, y su sustitución por personas de cualificaciones superiores. Así pues, debe hacerse todo lo posible por desarrollar un instrumento que detecte oportunidades de empleo para desfavorecidos en segmentos específicos del mercado. Otros temas diversos como el de control de calidad, cooperación con los agentes sociales y servicios públicos de empleo se hallan estrechamente emparentados con el tema.

## **Currículos, diseño formativo y aprendizaje no formal**

Esta sección -si bien no queda finalizada en el informe- aspira a presentar las teorías y opciones básicas en el campo del desarrollo curricular, el diseño de mecanismos educativos y de aprendizaje innovadores y la detección y evaluación del aprendizaje no formal.

Pueden definirse las *cualificaciones clave*, -son la “herramienta para sobrevivir en un mundo cada vez más complejo, y simultáneamente una estrategia para la innovación y el cambio social”- como competencias profesionales, metodológicas, sociales y participativas, entre otros elementos.

Los debates nacionales sobre las cualificaciones clave se centran en los métodos “atomizados” que giran en torno al alumno individual y a la evaluación de resultados; en las competencias relacionadas con el aprendizaje organizativo y los mecanismos de enseñanza y aprendizaje cooperativos; y en los “modelos globales” de desarrollo curricular basados en el aprendizaje integrador y la conversión de los currículos existentes en ámbitos formativos innovadores.

Con respecto a la adaptabilidad de la FEP, la investigación refleja un esfuerzo evidente, racional y deliberado para diseñar currículos que produzcan flexibilidad profesional, no sólo reaccionando, sino previniendo los desfa-

sajes en los mercados de trabajo. Las reformas de la FEP en cuanto a períodos y contenidos, el ámbito formativo y en particular el empleo de nuevas tecnologías de información para la enseñanza y la formación parecen aceptarse como las reacciones predominantes de los actuales sistemas de FEP a las presiones del mercado laboral.

El debate sobre las *nuevas estructuras y espacios formativos* es uno de los varios aspectos relativos al papel de las nuevas tecnologías en el proceso de aprendizaje y formación.

Los nuevos medios técnicos son independientes de ámbitos o períodos particulares de formación. Permiten presentar situaciones complejas auténticas de manera realista y con una serie de perspectivas diferentes, fomentando así el interés en el alumno, el pensamiento flexible y el conocimiento útil. No obstante, no puede verificarse empíricamente una relación explícita entre las nuevas técnicas y los resultados formativos.

El cambio de los medios “antiguos” a los “nuevos” va acompañado de una transición permanente desde filosofías instructivistas de la formación y el aprendizaje hacia las constructivistas, y hacia el aprendizaje autodirigido, donde el estudiante construye individualmente el conocimiento a través del proceso de resolución de problemas. No obstante, seguimos sin saber si algún día podrá sustituirse la

interacción directa entre personas por las “interacciones parasociales” que posibilitan los nuevos medios técnicos.

Una mayor disposición a la formación autodirigida, autoorganizada y abierta puede fomentarse mediante la experiencia de la autonomía, la competencia y la integración social. Medios para promover la capacidad del aprendizaje autodirigido son los ámbitos formativos y la estrategia de formación adecuados, y en particular una “estrategia para el aprendizaje cognitivo”.

136

El potencial que implican los nuevos medios técnicos, entre otras cosas, ha desviado cada vez más la atención hacia los *aprendizajes no formales*, tanto dentro como fuera del puesto de trabajo. Efectuar una evaluación del aprendizaje no formal es importante: para las personas, a fin de facilitar su acceso a la formación y mejorar sus competencias reconocidas en el mercado de trabajo; para las empresas, a quienes permite reconocer su potencial de recursos humanos; y para las sociedades, en las que facilitará la transferencia de competencias entre diferentes ámbitos y perfeccionará la distribución de recursos humanos.

La diversidad de métodos para evaluar los aprendizajes no formales refleja la complejidad de los procesos asociados y en particular diferentes nociones de lo que significa “conocimiento”. Un elemento común a los ejemplos francés, británico, holandés,

etc. es la orientación hacia procesos monitorizados, utilizando el diálogo como mecanismo inherente al proceso de evaluación. Estos métodos se basan en nociones subjetivistas y contextuales del conocimiento y la formación. Otros métodos (p.ej. la “Tarjeta personal de competencias”) se centran más bien en la evaluación de conocimientos objetivos y verificables.

Con el fin de mejorar los métodos evaluadores de aprendizajes no formales, se han elaborado diversos análisis sobre su validez y fiabilidad. Algunos ejemplos son los sistemas que conciben el aprendizaje como práctica situacional, la teoría de las fases de competencias, o la noción del aprendizaje como reproducción y transformación.

Sin embargo, la evaluación y aceptación de los aprendizajes no formales no es sólo una cuestión de su estatus legal, sino también de su legitimidad social y por tanto de normas y objetivos básicos aceptados de común acuerdo. El papel del Estado debe ser la cuidadosa armonización de los diferentes grupos e intereses a través de un diseño consensual. Hasta la fecha, la investigación ha prestado una atención demasiado escasa a éste y otros aspectos de la legitimación.

### **Comparación, movilidad y reconocimiento de competencias**

La *selección, comparación e interpretación* de datos y categorías estadísticas para los diferentes países ol-

vida con frecuencia la imbricación de las normas, valores y estructuras en el contexto histórico-cultural de los países que se comparan. Toda comparación de sistemas específicos de FEP y de mercados de trabajo requiere el conocimiento previo de las interrelaciones concretas históricas, culturales y socioeconómicas. Así, la metodología de la investigación comparativa se fundamenta en dos sistemas principales: la contextualización hermenéutica y el análisis empírico.

El sistema hermenéutico aspira a la *comprensión* y a una percepción histórica de la realidad y las ideas. Se complementa con el sistema fenomenológico, centrado en una interpretación global de las situaciones vitales en diferentes sociedades.

El sistema analítico-empírico -que aún predomina en las comparaciones de la FEP- pretende la “explicación” de hechos, interrelaciones y tendencias cuantitativas. El progreso de las metodologías cuantitativas ha recibido el complemento reciente de una inclusión de métodos cualitativos, aplicados por ejemplo a encuestas etnográficas y estudios de caso.

Ambos sistemas, el hermenéutico y el empírico, se han reconciliado al haberse aceptado en buena medida la legitimación de ambos. Los nuevos métodos comparativos combinan la interpretación histórica, los análisis funcionales, el procesamiento y la interpretación de datos cuantitativos.

El debate sobre la *movilidad transnacional* comienza por examinar la movilidad de los *trabajadores* en Europa.

El número de ciudadanos de la UE que trabajan en otro Estado Miembro no es muy relevante. En 1995, de los 148 millones de personas que componen la población activa de la UE, sólo un 2% de los naturales de la UE trabajan y viven en otro Estado miembro. Su nivel educativo corresponde más o menos al de los residentes, pero suele ser en promedio superior al de los migrantes nacidos fuera de la UE.

Diversos estudios de investigación han intentado explicar por qué son escasos los trabajadores que utilizan la posibilidad de buscar un empleo dentro de toda la UE. Por ejemplo, se argumenta que los fondos estructurales han conseguido reducir en general las “diferencias de prosperidad”, impidiendo así que entren en juego los factores impulsantes y atrayentes de la teoría tradicional de la emigración. Otros factores determinantes de la escasa movilidad son los obstáculos culturales y lingüísticos, el deficiente reconocimiento de las cualificaciones y el alto índice de paro en todos los Estados miembros.

No parece haber razones que permitan esperar un futuro desplazamiento masivo de población activa entre los Estados miembros. Pero sí existen algunos campos donde es probable que se produzca un limitado incremento en

la movilidad transnacional. Uno está relacionado con la globalización e internacionalización de las empresas, ya que éstas destinan parte de su plantilla a compañías filiales en otros países. Otra tendencia es la de las “euroregiones” (regiones fronterizas), que experimentan un aumento en los trabajos transfronterizos.

Otra forma de movilidad es el *intercambio internacional en FEP*, una actividad que tiene lugar principalmente dentro de programas de la UE o nacionales. Aspira a promover las competencias profesionales, desarrollar las competencias transversales y la conciencia intercultural, mejorar las competencias en idiomas extranjeros, estimular la movilidad internacional y promover las perspectivas de futuro para los jóvenes.

138

Lamentablemente, con escasas excepciones la investigación nunca ha evaluado en detalle muchas de estas actividades. Sin embargo, si examinamos los informes sobre prácticas individuales, encontraremos ejemplos en los que la transferencia de tecnología y de conocimientos prácticos (know-how) constituye el principal factor motivador. Esta se complementa con el perfeccionamiento de la competencia en un idioma extranjero para campos especiales de trabajo, y del conocimiento de procedimientos y temas legales y administrativo en el país anfitrión.

Los estudios sobre la movilidad internacional en la FEP debieran com-

binar distintas disciplinas y centrarse en diversos aspectos: la situación y el contexto de los participantes individuales, la situación de la empresa anfitriona, y el contexto general social, económico, político y cultural del país anfitrión. Sin embargo, apenas se dispone de trabajos de investigación evaluadores para este campo, lo que demuestra que la movilidad internacional aún no se ha constituido como auténtico campo de investigación.

El *reconocimiento y la transparencia de competencias* están considerados como elementos importantes para favorecer la movilidad internacional y lograr una igualdad de oportunidades. Dado que la Comisión Europea no tiene derecho a ejercer la iniciativa legislativa en el campo de la política de FEP, sino que está limitada a colaborar con los Estados miembros, la elaboración de un marco común para determinar los perfiles de cualificaciones y los perfiles profesionales, tarea iniciada en los años ochenta, ha cambiado de rumbo. Se presta ahora una menor atención al reconocimiento mutuo de los certificados, pero una mayor a la *validación de las competencias adquiridas* y a la acreditación de los aprendizajes previos o no formales.

La cuestión de si debe promoverse en el futuro el desarrollo de un marco común para el reconocimiento de cualificaciones y perfiles profesionales, y por qué métodos, debe dejarse sin contestar: antes habrá que establecer la disposición, la participación de los

agentes sociales y los criterios y procedimientos para elaborar este marco común. Se ha iniciado ya la labor en este sentido, centrándose en los denominados portafolios o carpetas individuales, en la coordinación de bancos de datos sobre cualificaciones, y en la creación de centros de referencia que informan sobre cualificaciones extranjeras o las evalúan a escala nacional o incluso regional.

## **Conclusiones generales y prospectiva**

### **1. "Megatendencias" de evolución socioeconómica**

Podremos entender mejor los cambios actuales en nuestras sociedades y economías, los problemas de mercado de trabajo y las posibles evoluciones futuras si tomamos en cuenta algunas tendencias universales de los valores y el comportamiento de las personas y de los sistemas educativo, formativo y de empleo<sup>2</sup>.

#### **1.1. Aspectos demográficos**

- El proceso de envejecimiento de la población y de la población activa es común a todos los países de la UE. Este proceso tendrá con-

---

<sup>2</sup> Entre otras publicaciones, este capítulo utiliza como fuentes a *Geissler* (1992), *Franke/Buttler* (1991), *Comisión Europea* (1993a), *Bullinger et al.* (1993), *Naisbitt* (1992) y a lo expuesto en secciones anteriores de este mismo informe.

secuencias graves en cuanto a la renovación de competencias y exigirá una nueva estructura para la formación continua y la formación permanente.

- La mayor dependencia de las edades maduras ejercerá una presión sobre la financiación de las pensiones de jubilación y tendrá asimismo efectos sobre los ingresos individuales y los costes del factor trabajo en las empresas y en los presupuestos públicos. Pero también dará origen a nuevas demandas, debidas a las necesidades específicas del creciente número de personas mayores.
- El cambio en las estructuras familiares, y en particular la tendencia hacia familias de tamaño pequeño o incompletas, afectará a la socialización de los niños. Aún desconocemos el impacto que esos cambios puedan ejercer sobre los valores, las competencias y las actitudes de las generaciones futuras.

#### **1.2. Aspectos tecnológicos**

- La *segunda revolución industrial*, en particular la difusión de la microelectrónica y las TIC, la rápida evolución de los procesos productivos, de la organización del trabajo y de la naturaleza de los empleos, y la importancia cada vez mayor de la información y el conocimiento influirán decisivamente sobre los requisitos de cualificaciones. Si bien la mayoría de los

investigadores y decisores políticos comparten la opinión de que las cualificaciones deben hacerse más transferibles, flexibles, extrafuncionales y versátiles, siguen sin resolverse numerosos aspectos prácticos en cuanto a la consecución y el empleo de estas cualificaciones.

- La desmaterialización de las economías, las estrategias empresariales de subcontratar al exterior funciones no esenciales, junto con el surgimiento de las empresas virtuales y las redes globales que permiten las TIC, ejercerán un efecto esencial sobre el empleo, la división del trabajo y la naturaleza y los mecanismos contractuales de los empleos. Puede llevar a un incremento en el autoempleo y a la necesidad de una formación adecuada en este campo. Pero también conlleva serios peligros de inestabilidad social y exclusión.

### ***1.3. Tendencias económicas y del mercado de trabajo***

- La globalización de las economías y la creciente necesidad de lograr una flexibilidad externa e interna en los mercados de trabajo y las empresas dará lugar al surgimiento de trayectorias individuales y biografías laborales flexibles. Las políticas educativas y de empleo se hallan frente a un doble reto: crear la oferta formativa adecuada

para ello, e institucionalizar mercados de trabajo flexibles y de transición a fin de impedir fracasos sociales y económicos.

- La tendencia hacia la descentralización, tanto de las empresas como del Estado en la mayoría de los países europeos, puede conllevar una mayor delegación de responsabilidades y funciones de control de la formación y el mercado laboral a las instancias regionales y locales. La participación y codecisión de los agentes sociales y de las administraciones locales requiere la existencia de una solidaridad, de acuerdos colectivos y de un proceso consensual entre todos los agentes.
- Aún desconocemos si el fuerte crecimiento permanente del sector de servicios y de la información conseguirá contrarrestar el paro persistente, en término de cifras de empleo y poder económico. Puede suceder que, sin las estrategias de empleo adecuadas, el esperado incremento del empleo en los sectores de servicios y de la información no sea suficiente para hacer disminuir el paro y en particular el aumento radical en la cifra de parados a largo plazo y otros grupos de riesgo. La obsolescencia de sus cualificaciones y los cambios en los perfiles de trabajo pueden reforzar el desfase entre las cualificaciones y los requisitos reales y, si no se toman las medidas adecuadas, puede obsta-



culizar la reducción significativa del índice de paro.

- Los problemas ambientales requieren una mayor conciencia entre las personas, las empresas y el Estado. Con todo, los temas ecológicos se hallan aún infrarrepresentados dentro de los currículos educativos y formativos, y las empresas los consideran muy frecuentemente sólo en términos de reglamentaciones y posibles sanciones. No obstante, la conciencia ambiental se intensifica debido también al hecho de que la investigación y el desarrollo de productos y servicios respetuosos con el ambiente se convertirá en un importante factor para el crecimiento empresarial y económico y la futura competitividad.
- La reducción de la jornada laboral se considera una vía importante para reducir el paro mediante una redistribución del trabajo existente. Esto no implica necesariamente una reducción del volumen de trabajo a lo largo de una vida, lo que entraría en conflicto con la presión sufrida por el sistema de seguridad social. Sin embargo, se están incrementando los horarios laborales flexibles, lo que puede conducir, en caso de que ello se corresponda con los deseos de los ciudadanos, a un mejor control del tiempo y de la autorrealización, en lo que se incluye el empleo del tiempo libre para la formación continua.

#### **1.4. Evaluación de la calidad**

- Los sectores innovadores y en crecimiento están incrementando su demanda de formaciones orientadas al futuro. En este contexto, la evaluación de la calidad de una formación adquiere una importancia cada vez mayor, tanto en cuanto a la calidad interna (niveles, formadores, mecanismos de enseñanza y aprendizaje, orientación al grupo destinatario, valoración) como en cuanto a su eficacia y rentabilidad externas (p.ej. supresión de los efectos de lastre y sustitución, mejorar la transición al mercado laboral y las consiguientes trayectorias profesionales).
- Las nuevas tecnologías y la reestructuración de los procesos productivos y del trabajo pueden conducir rápidamente a la obsolescencia de los títulos. El envejecimiento de la población y la rápida evolución de los requisitos para el trabajo refuerzan aún más esta tendencia. En este contexto, la calidad en particular de la formación continua no significa simplemente reaccionar a las demandas actuales, sino tener perspectiva de futuro e impartir las cualificaciones que puedan ser necesarias a medio y largo plazo y que permitan continuar avanzando (p.ej. como módulos de formación inicial y continua).
- También se examina el tema de la calidad junto a la cuestión de los

lugares y estructuras formativas más adecuadas para la formación. Se intensifica la tendencia hacia la independencia de los espacios formativos tradicionales -el puesto de trabajo, el centro formativo o el domicilio. Sin embargo, aún deben resolverse muchas cuestiones sobre el entorno formativo óptimo y la relación entre las tecnologías formativas parasociales, la formación personal directa, la formación autodirigida y los mecanismos adecuados de enseñanza y aprendizaje.

### 1.5. Aspectos sociales

142

- Se aprecia una marcada tendencia hacia el cambio en los estratos sociales, desde las élites monopolísticas hacia las pluralistas. Las clases dedicadas a los servicios están en aumento, pero se dividen aparentemente en diversos estratos: clases de servicio ejecutiva, intermedia y productiva. Los trabajadores manuales se hallan en un proceso de *desproletarización* y de diversificación como resultado del avance social colectivo, la mejora en las condiciones de vida y el desarrollo de su propio estilo de vida y cultura.
- Como numerosos estudios de investigación confirman, los indicadores del cambio en los valores individuales no van acompañados de un menor aprecio por el trabajo. Por el contrario: las personas

desean un mayor grado de autodeterminación, participación, comunicación y reconocimiento en su trabajo. El interés por mayores períodos libres y por el control de su tiempo no se consideran como una alternativa sino como un complemento al trabajo. Consideran la enseñanza y el aprendizaje como instrumentos esenciales para lograr empleos exigentes, trayectorias profesionales de alto rendimiento, y obtener con ellos un reconocimiento de su trabajo.

- La mayor cualificación y participación en el empleo de las mujeres, un factor que se observa en todos los países europeos, puede conducir a mejorar la igualdad de oportunidades. No obstante, hasta la fecha esto se observa mucho más entre mujeres de altas cualificaciones que entre las de cualificaciones bajas. En cuanto a ingresos, paro, trayectorias profesionales y estatus social, sigue habiendo desfases considerables entre los hombres y las mujeres.
- Es probable que en el futuro continúe disminuyendo radicalmente la cifra de empleos para trabajadores de escasa o nula cualificación. Esta tendencia perjudicará a las perspectivas de empleo de todos aquellos que se encuentren desfavorecidos por motivos personales, sociales o económicos. Es probable que se agrave el peligro de exclusión y marginación social, llegando a producir una polariza-

ción de las sociedades y efectos negativos sobre la cohesión social y la estabilidad política.

## **2. Resultados e implicaciones de la investigación**

El *cambio estructural* en la sociedad y la industria no es un fenómeno exclusivo de mundo actual. Siempre han habido cambios sociales, políticos y económicos. Los factores nuevos son su rápido dinamismo y su complejidad. Estos han dado lugar a diferentes tipos de problemas, entre los cuales el más evidente es el paro, el empleo inadecuado y la creciente inestabilidad en los modelos de vida y de trabajo.

Numerosos esfuerzos emprendidos para hacer disminuir el paro y los desequilibrios de cualificaciones han tenido relativamente poco éxito; en el mejor de los casos, sólo han impedido que estos fenómenos cobren aún mayor amplitud. Uno de los motivos es que el paro y el empleo inadecuado no constituyen fenómenos bien definidos, sino que presentan diversos motivos y cobran diferentes formas. En relación evidente con la enseñanza y la formación, tenemos los problemas de la transición de la formación a la vida laboral, el paro de larga duración y la *sobre-educación*.

Aun cuando la enseñanza y la formación no puedan aportar una contribución esencial a la creación de nuevos empleos -como máximo pueden suponer una ayuda a largo plazo-, su

papel más importante como complemento al mercado de trabajo y a la política de empleo es el de proporcionar las cualificaciones transferibles, versátiles y flexibles que requiere el mercado de trabajo, ya sea mediante la formación inicial o la continua.

Otro papel igualmente importante tiene un carácter más social: reducir los procesos de selección cada vez más severos que aparecen en el mercado de trabajo y que afectan, en particular, a las personas desfavorecidas, las de escasas cualificaciones y también a las mujeres. La mejor manera de afrontar esta y otras misiones de la política de la FEP es asignarla descentralizadamente a las instancias regionales y locales, y reunir en torno a ellas a todos los interesados, incluyendo a los agentes sociales.

En este contexto, deben afrontarse simultáneamente diversos requisitos y problemas:

- la armonización entre las normas nacionales de formación y los requisitos locales (el conflicto entre la coherencia y la diferenciación);
- la reconciliación de los intereses de las personas y de los requisitos de las empresas (el conflicto entre flexibilidad y productividad);
- la reconciliación entre los requisitos de empleo a corto plazo y las competencias para la empleabilidad a largo plazo del individuo.

Todo ello conlleva diversos desafíos para la FEP:

1. el control de los sistemas de FEP, la participación de todos los interesados y la mejora del rendimiento de los sistemas de FEP;
2. evitar y reducir el paro y el empleo inadecuado, y facilitar la transición al trabajo;
3. el rediseño curricular en cuanto a la calidad, las cualificaciones impartidas, los lugares y los tipos de formación;
4. aspectos supranacionales, como intensificar las comparaciones internacionales, promover la movilidad, el reconocimiento y la transparencia de cualificaciones.

### ***2.1. Dirección y rendimiento de los sistemas de FEP***

144

Como consecuencia de la creciente diversificación de los requisitos socioeconómicos y la exigencia de una mayor eficacia formativa, se observa cada vez más claramente en numerosos países europeos una tendencia hacia una dirección descentralizada para los sistemas de FEP. La descentralización requiere asumir mayores responsabilidades a escala subestatal y un consenso entre los interesados in situ. Por otro lado, plantea el problema de la coherencia entre las normas nacionales de FEP y su operación descentralizada.

Si bien son muchos los estudios e investigaciones que han analizado el

tema de los problemas de una dirección central, incluyendo la dirección corporativa, los procesos y los problemas que implica una descentralización de competencias en el campo de la FEP aún no se han investigado adecuadamente hasta la fecha. Entre estos problemas se cuenta la conservación de la cantidad y la calidad de la formación, los mecanismos de financiación y la configuración curricular de la formación.

Tanto los círculos de investigación como los políticos deben afrontar el problema de la escasa atracción que ejerce la formación profesional en comparación con la enseñanza superior. ¿Qué efectos particulares tendrá la mayor permeabilidad educativa sobre la “tendencia académica” y cómo puede lograrse una consideración equivalente entre las dos vías?

Esto nos remite a la cuestión del *rendimiento*, que no debe reducirse al éxito o el fracaso en la formación, generadores del paro o de ingresos superiores. El rendimiento, la rentabilidad y la eficacia de un sistema de FEP dependen, por un lado, de la organización interna de la formación (homogeneidad, voluntad de las empresas, intensidad de la formación y grado de inversión en la FEPC). Por otro, deben considerarse criterios para la evaluación de la eficacia externa como las formas de organización y de división del trabajo, la movilidad laboral dentro de una empresa, las relaciones industriales y la fijación de salarios.

## 2.2. FEP y el mercado de trabajo

El envejecimiento de la población europea conlleva sin duda una serie de problemas para la formación, pero ofrece asimismo nuevas oportunidades. El menor grado de renovación de la población en edad laboral abre el camino a una formación continua de carácter permanente y, con mayor motivo aún, a una mayor vinculación o incluso a una nueva definición de la formación inicial y la formación continua. En esta línea, la futura tendencia a la baja en el número de trabajadores jóvenes con cualificaciones actualizadas podría contrarrestarse mediante un mayor grado de formación en toda la vida laboral de una persona. Para este fin será necesario adaptar los cursos de formación y las condiciones de trabajo a la experiencia, cualificaciones, capacidades y expectativas de las personas de edad.

Considerando los mayores gastos en pensiones y el menor margen financiero del gasto público, la inversión en FEP deberá competir en el futuro en mucho mayor grado con otros gastos públicos. Su éxito o fracaso dependerá también de si la política educativa es capaz de resaltar el alto valor y los beneficios que supone la educación, la formación y las cualificaciones para el progreso social y económico.

Las empresas afrontan un problema similar: su disposición a invertir en la formación depende en gran parte de la transparencia de los costes y los be-

neficios tangibles e intangibles de la formación, en comparación con otras inversiones empresariales. El envejecimiento de la mano de obra plantea además problemas adicionales para mantener las oportunidades de progresión profesional para trabajadores jóvenes, por un lado, y por otro para evaluar y capitalizar convenientemente las cualificaciones y la experiencia de los trabajadores de mayor edad.

Aunque numerosos estudios han mostrado que la enseñanza y la formación contribuyen considerablemente al crecimiento económico y la productividad, hasta la fecha no se ha encontrado una respuesta satisfactoria al problema de cómo ayudan a crear más empleos y sobre todo a reducir el paro. Teniendo en cuenta el déficit global en el número de empleos, el paro no puede achacarse exclusivamente a la formación. Por otra parte, el paro estructural y el paro de larga duración están relacionados, en parte, con el desajuste entre los perfiles formales de cualificación y los requisitos que plantean los empleos.

Los estudios de investigación también indican un desajuste cualitativo creciente entre la formación y los requisitos de empleo. Aun cuando en términos metodológicos queden muchas cuestiones por resolver, el fenómeno creciente de la *sobreeducación* observado en numerosos países europeos es motivo de preocupación. Surge por ello el desafío de invertir antes en la enseñanza y la formación y de dotar a las

cualificaciones de flexibilidad y transferibilidad.

¿Qué tipos de cualificación incrementan la empleabilidad y qué calendario debiera considerarse al respecto? Las investigaciones centradas en la cuestión (*empleabilidad*) del equilibrio entre las cualificaciones directamente productivas por una parte, y las cualificaciones flexibles a largo plazo por otro, están dando sus primeros pasos y son aún frecuentemente de carácter estático. Tampoco se conoce aún una respuesta satisfactoria a la cuestión de si los desfavorecimientos en la formación y las primeras etapas profesionales pueden superarse o no en la vida laboral posterior.

146

Otro aspecto son las relaciones entre los tipos institucionalizados de formación, y los modelos y la organización de los mercados de trabajo para jóvenes. Considerando los efectos positivos de los mercados de trabajo ocupacionales sobre la transición y la estabilidad de los empleos, es necesario efectuar más investigaciones sobre los factores que determinan la creación o la estabilización de dichos mercados. No obstante, éstas deberán también analizar las posibles consecuencias de la creciente *desprofesionalización*.

Aun cuando una buena parte de lo publicado sobre el futuro de la enseñanza, la formación y el trabajo sea especulativo y con frecuencia abstruso, parecemos estar asistiendo al surgimiento de algunas tendencias funda-

mentales que probablemente seguirán afirmándose también en el futuro:

- En primer término, el cambio en los valores no implica tanto una devaluación en la consideración del trabajo por las personas como una mutación en las expectativas y actitudes hacia el trabajo. La orientación hacia el futuro, la autodeterminación, el reconocimiento del propio rendimiento y una mejora en las condiciones de trabajo y de promoción profesional adquieren la máxima prioridad, y deben tomarse en cuenta para el diseño de empleos y oportunidades de desarrollo profesional.
- Además, aún desconocemos hasta qué punto las nuevas tecnologías crean empleos y, en caso de que lo hagan, de qué empleos se trata. Por ejemplo, los efectos de las TIC sobre el empleo ya no se consideran tan favorables como era habitual hasta principios de los noventa. Se espera además que los empleos originados por las nuevas tecnologías tiendan a limitarse a los puestos de trabajo de altas cualificaciones y muy remunerados.
- Los pronósticos existentes indican que los requisitos de títulos continúan ascendiendo. Las personas con cualificaciones de nivel medio, que son las que imparte en particular la formación profesional, afrontan un riesgo cada vez mayor de verse desplazados a empleos menos exigentes por las

personas de mayores cualificaciones, si no consiguen ampliar sus propias competencias y potenciales, y mejorar sus capacidades de planificación, coordinación y control de su trabajo.

### **2.3. Currículos y diseño de cualificaciones**

Para poder existir y sobrevivir en una sociedad cada vez más compleja y dinámica, las personas no sólo precisan cualificaciones técnicas sino también aquellas cualificaciones y competencias que les posibiliten afrontar situaciones en proceso de cambio y requisitos impredecibles. Si bien la transformación y la configuración concreta de estas “cualificaciones y competencias clave” varía considerablemente en los diversos currículos formativos de los países europeos, pueden apreciarse ya algunos rasgos comunes. Estos incluyen sobre todo la impartición de competencias organizativas y sistemáticas, además de capacidades y conocimientos ocupacionales específicos.

En cuanto a la forma de impartición de estas competencias, la orientación parece cambiar desde un modelo de instrucción a los principios de aprendizaje constructivos, con los que se promueven competencias de resolución de problemas dentro de nuevos ámbitos formativos. En particular, los nuevos medios son vehículos que permiten producir situaciones auténticas y complejas que facilitan el aprendizaje autodirigido, aun cuando no me-

joren por sí mismos el éxito formativo. Sí pueden incrementar la disposición a aprender, al permitir que una persona fije en forma individual sus objetivos y estrategias formativas y evalúe y controle su éxito formativo.

No obstante, aún no sabemos hasta qué punto esta “interacción/comunicación parasocial” pueden sustituir a la “interacción/comunicación personal directa”, y qué papel pueden acabar desempeñando las instituciones tradicionales de formación, considerando sus imperativos de espacio y de tiempo.

Estas cuestiones adquieren aún más urgencia si examinamos no sólo el aprendizaje “formal” sino también el “no formal”. Los científicos investigadores, los políticos y las personas de la práctica se ocupan cada vez más de la detección y evaluación de estas competencias “tácitas”. En particular, para evaluar una competencia o conocimiento no formal se requiere detectar los campos de conocimiento y distinguir en particular entre conocimientos objetivos y verificables y conocimientos subjetivos-normativos. A este respecto, resulta tan importante seleccionar una metodología para la evaluación y medición de los aprendizajes no formales, como el que en dicha medición participen las instituciones formativas, empresas, agentes sociales, las propias personas y el Estado, con el fin de garantizar la mayor aceptación y legitimación posible de los aprendizajes no formales.

#### 2.4. *Perspectiva europea*

No ha sido posible dentro de este informe abarcar todas las actividades de investigación relacionadas con la FEP efectuadas por todos los Estados miembros de la UE. Por ello, nuestro análisis se restringe a los aspectos transnacionales y europeos de tres materias: (a) requisitos y métodos de la investigación comparativa sobre FEP, (b) elementos de la movilidad, y (c) aspectos del reconocimiento y la transparencia de cualificaciones.

148

*Ad (a):* Dos métodos predominan en las actividades de investigación sobre la comparación de países comunitarios: el principal es el sistema analítico-empírico, que aspira a comparar y explicar hechos, relaciones y tendencias, para lo que parte a la búsqueda de las covarianzas regulares. El segundo método es el sistema hermenéutico, que pretende “comprender” las diferencias entre los países y las examina en su contexto evolutivo e histórico, cultural y social.

Estos dos métodos se han reconciliado hasta cierto punto a través del “método comparativo”, que combina datos históricos, funcionales y cuantitativos, interpreta sus causas y predice con ello la dirección de los futuros cambios. Su objetivo por una parte son las teorías generalizadoras, las tendencias universales o incluso descubrir las “leyes” de las evolucio-

nes y procesos educativos, y por otra la simple determinación de sus convergencias, similitudes y diversidades.

La futura investigación comparativa sobre la FEP debe combinar estos dos métodos. Deberá adoptar una estructura interdisciplinar y ayudar tanto a la exposición como a la comprensión de convergencias, similitudes y divergencias.

*Ad (b):* En cuanto a la cuestión de la *movilidad entre los Estados miembros europeos*, debe distinguirse entre la movilidad de trabajadores y el intercambio internacional de alumnos. La movilidad de los trabajadores, a pesar de la entrada en vigor de la libre circulación de éstos dentro de la UE, sólo ha alcanzado cotas limitadas. Apenas un 2% de la población activa europea vive en un país europeo distinto al de su nacimiento. Las características de los migrantes comunitarios con respecto a formación, estatus de trabajo y contratos de empleo no difieren en gran medida de las que presentan los nacionales, si bien se observan al respecto algunas diferencias entre los diversos Estados miembros de la UE.

En la interpretación de estos datos debe tenerse en cuenta que la “movilidad” no debe constituir un objetivo en sí misma y no debe considerarse exclusivamente desde el punto de vista económico



como mera distribución del trabajo. Además, la armonización de las condiciones de vida en Europa, apoyada por los fondos estructurales de la UE, parece haber avanzado mucho y haber contribuido a reducir el “desfasaje de bienestar”. Por otra parte, en relación directa con ello, los costes de transacción para desplazarse a un país extranjero y además los costes sociales para la persona y su familia constituyen los principales motivos que favorecen la inmovilidad. Un incremento de la movilidad se observa fundamentalmente dentro de empresas internacionales y en los casos de movilidad fronteriza. La investigación empírica de estos temas, no obstante, se halla aún dando sus primerísimos pasos.

En contraste, las actividades de intercambio de alumnos entre países parecen lograr un éxito considerable. Sin embargo, existían y aún siguen existiendo una serie de obstáculos, en particular el reconocimiento de la formación y las cualificaciones obtenidas en un país extranjero, y la creación de las suficientes plazas de formación, teniendo en cuenta la reducción en las capacidades formativas de los países. La evaluación de estos programas de intercambio, responsabilidad mayoritaria de los Estados miembros, aún sigue siendo insuficiente. Lo mismo puede decirse de los estudios de seguimiento sobre los efectos de estos

intercambios en cuanto a formación posterior y vías profesionales.

*Ad(c)*: El trabajo de armonización de requisitos y niveles de titulación de formación profesional con el objetivo de alcanzar un mutuo *reconocimiento de certificados y una mayor transparencia de cualificaciones* -objetivo declarado desde el Tratado de Roma y tema de diversas reglamentaciones sobre el reconocimiento mutuo de certificados de formación y de profesiones- no se ha proseguido de manera decisiva en los últimos años, por diversos motivos. Con todo, se han destinado mayores esfuerzos a difundir las descripciones de requisitos, los criterios mínimos, los portafolios individuales de competencias y los centros de referencia para información y evaluación de cualificaciones extranjeras. Todas estas actividades requieren la aceptación y participación del Estado miembro y los agentes sociales.

149

### **3. Prospectiva**

#### ***3.1. Cuestiones para futuros informes de investigación***

Como este informe refleja, existe una profusión de actividades investigadoras a escala nacional e internacional sobre diversos aspectos relativos a la dirección y organización de la FEP, sus vínculos con el mercado de traba-

jo y la sociedad, sus currículos y su “dimensión europea”. Sin embargo, existe aún toda una serie de cuestiones por responder o por analizar con mayor detalle, de las que deberán ocuparse los futuros informes CEDEFOP de investigación sobre FEP.

He aquí algunos ejemplos:

150

- *los efectos de la descentralización y regionalización sobre la FEP* en cuanto a disposiciones contractuales y de financiación, responsabilidades de dirección y coordinación, evaluación de la calidad, previsión de requisitos de los empleos, congruencia con la normativa nacional, papel de los diferentes interesados;
- *la relación entre la FEP inicial y la continua*: coordinación de sus contenidos, reparto a lo largo de la vida laboral, grupos destinatarios;
- *la FEP y las empresas, considerando especialmente las PYME*: compromiso con la formación y factores condicionantes, prácticas de contratación y evolución de carreras profesionales, el papel de los mercados de trabajo internos y externos y sus relaciones con la FEP y la FEPC;
- *evaluación de costes y beneficios de la FEP y de los sistemas de financiación* a escala individual, empresarial y macroeconómica;
- *el papel de la enseñanza y la formación en la creación de empleo*: aspecto macroeconómico, microeconómico y sectorial de la creación de empleo, relaciones entre el crecimiento, la productividad, la innovación y el empleo;
- *nuevas oportunidades de empleo y nuevas profesiones*: métodos para su detección, requisitos de cualificaciones y consecuencias para la reforma de currículos formativos;
- *déficit de competencias, infra/sobreeducación, desfases*: definiciones y datos empíricos en países de la UE, implicaciones para la política de FEP y el diseño curricular;
- *aspectos sociales del acceso y la participación en la formación inicial y continua*, para grupos destinatarios concretos -en particular mujeres- y políticas de lucha contra la exclusión social;
- *el rendimiento de la enseñanza y el aprendizaje*: su eficacia, calidad, resultados y relaciones con el empleo y el mercado de trabajo;
- *el papel de la formación en alternancia* en las transiciones de la formación al trabajo y la adaptación de cualificaciones a las necesidades del mercado de trabajo: formación escolar frente a formación en la empresa, ventajas e inconvenientes de los sistemas formativos modulares, experiencias y buenas prácticas en los países de la UE;
- *investigación curricular e innovaciones*, avances en el campo de la

evaluación de aprendizajes no formales;

- *nuevas formas de trabajo y de contratos de empleo* y sus implicancias para la reforma de los sistemas y currículos formativos;
- *la investigación sobre FEP en otros Estados europeos asociados o bien en los Estados de futura adhesión.*

### **3.2. Actividades para la cooperación europea en investigación**

En este informe se han planteado ya diversas propuestas concretas para estrechar la cooperación entre investigadores, políticos y la Comisión Europea, algunas de las cuales ya se han iniciado o se hallan en fase preparatoria. Indicamos a continuación algunos ejemplos de posibles actividades futuras en la investigación, la política y la práctica:

- elaboración de sistemas y *programas de información para la orientación profesional*, que integran tanto resultados de la investigación psicológica sobre los procesos de selección de carrera, como una información adecuada sobre las nuevas profesiones y el cambio en los requisitos de las cualificaciones;
- establecer una *comisión europea de biografías ocupacionales y vitales*, que elabore estudios europeos sobre grupos de edades para

determinar y analizar los modelos de transición con criterios comunes;

- *fundación de una comisión de expertos* que detecte rápidamente los cambios en la FEP y sus implicancias para los programas formativos europeos;
- preparación de un *sistema de predicciones e hipótesis* que permita predecir ocupaciones futuras y cualificaciones. Entre otros elementos, el sistema deberá analizar el cambio demográfico, la movilidad y la flexibilidad, sin olvidar los aspectos regionales y sectoriales;
- intensificación de la *investigación comparativa en FEP*, que deberá tomar en cuenta tanto categorías empírico-analíticas como variables de contexto sociocultural;
- registro de los *costes y beneficios de la FEP* a escala individual, empresarial y social, incluyendo sus efectos sobre el crecimiento, los ingresos, la productividad y el empleo;
- actividades para *promover el aprendizaje autodirigido* examinando las posibilidades y los límites de las nuevas tecnologías y medios didácticos;
- análisis de la *movilidad en la formación y el empleo*, sus costes y ventajas, evaluación y estudios de seguimiento;
- *mejorar los datos y observaciones empírico-estadísticos* sobre la evolución de los sistemas de for-

mación y empleo en la UE, centrándose específicamente en la estructura del paro de larga duración, el empleo inadecuado o precario, y la transición de la formación a la vida laboral;

- creación de un *observatorio de nuevas ocupaciones*, su calidad y los requisitos de cualificación, detección de los “nichos en el mercado de trabajo” para personas con escasas cualificaciones y desfavorecidos.”