



Indivisa. Boletín de Estudios e Investigación
ISSN: 1579-3141
bindivisa@lasallecampus.es
La Salle Centro Universitario
España

González Barbero, Teresa de Jesús
La formación y el empleo: los subsistemas de formación profesional en España
Indivisa. Boletín de Estudios e Investigación, núm. 7, 2006, pp. 115-136
La Salle Centro Universitario
Madrid, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77100707>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

La formación y el empleo: los subsistemas de formación profesional en España

*Teresa de Jesús González Barbero
Centro Superior de Estudios Universitarios LA SALLE (UAM) Madrid*

Resumen

La relación entre la formación y el empleo no siempre se ha regido por los mismos parámetros. Los grandes cambios sociales, políticos y económicos han influido de forma extraordinaria en la combinación de este binomio.

Pero ha sido en los últimos años cuando la formación se ha visto más reforzada como un elemento de dinamización social que trata de dar respuesta a los cambios operados en el nuevo escenario socio-laboral.

En nuestro país, con la promulgación de los sucesivos Acuerdos Nacionales de Formación Continua se ha creado un marco regulador en el que se han ido encajando los diversos sistemas de formación.

El presente artículo trata de recoger las relaciones entre la formación y el empleo, manifestadas en los tres subsistemas de formación existentes en nuestro país: la formación profesional reglada, la formación profesional ocupacional y la formación continua.

A lo largo de estas páginas describiremos las características definitorias de cada uno, para finalizar realizando una sencilla comparación entre las tres.

Palabras clave

Formación, Empleo, Regulación Legal en España, Subsistemas de Formación Profesional

Abstract

The relationship between training and working has not always been ruled by the same parameters. The great social, political and economic changes have greatly influenced the combination of these two elements.

However, training has been reinforced in recent years as an element of social reinforcement to answer the changes of the new socio-labour setting.

In our country, the enactment of consecutive National Agreements of In-service training has allowed the creation of a controlling frame where the different training systems have been fitted.

The present article intends to show the relationship between training and working present in the three existing training programmes in our country: regulated vocational training, occupational vocational training and in-service training.

*Indivisa, Bol. Estud. Invest., 2006, n.º 7, pp. 115-136
ISSN: 1579-3141*

In the article we will describe the defining characteristics of each one and will finish by making a simple comparison among the three of them.

Key words

Training, Job, Spain's legal regulation, Vocational Training subsystems.

Introducción

Los cambios experimentados en la sociedad actual han traído consigo ajustes para adaptarse a ellos.

En el ámbito de lo social, lo económico y lo educativo uno de los cambios más significativos ha sido el creciente aumento de la formación.

Este aumento progresivo no siempre ha venido acompañado de procesos de reflexión que nos permitan revisar lo que estamos realizando y readjustar el proceso para optimizarlo lo más posible.

Por eso queremos comenzar este trabajo *reflexionando sobre algunas cuestiones*:

- ¿Qué relación existe entre la Formación y el Empleo en España?
- ¿Los tres subsistemas de formación existentes se complementan y coordinan entre sí?
- ¿Qué nuevas exigencias presenta la formación para el empleo?
- ¿Qué mejoras aportan los programas de formación de formadores?
- ¿Qué modelos dan respuesta a las necesidades actuales de formación?

Nuestro objetivo está en integrar en estas cuestiones el papel de la formación

en general como un elemento para afrontar los desafíos de un mundo en constante cambio y las implicaciones socio-laborales de los programas de formación y mejora de formadores.

La mayoría de los estudios realizados hasta el momento atribuyen al formador el papel de agente de cambio, permitiendo dinamizar los ámbitos en los que desarrolla su labor: local, autonómico, nacional, etc.

A lo largo de estas páginas intentaremos recoger una visión general de estos cambios y extraer algunas conclusiones.

El trabajo está dedicado al estudio de los tres subsistemas de formación en España: Formación Profesional reglada, Formación Ocupacional y Formación Continua y la interrelación existente entre ellos.

Así mismo hablaremos de los destinatarios de la formación, adultos y el modelo más adecuado para ello.

I. La interrelación formación y empleo

A) La formación, un elemento de inserción laboral

Los adultos, destinatarios de la formación

A la hora de abordar la relación entre formación y empleo, se hace necesario dedicar un apartado específico a la descripción de los destinatarios de la misma: los adultos.

Cuando hablamos de procesos de enseñanza-aprendizaje, la psicología evolutiva y de la educación nos ayuda en

la descripción de las características que acompañan a cada etapa de la vida y a cada tramo de edad. En el caso concreto de los adultos, hemos de destacar aspectos concretos relativos a su experiencia, saber y motivación que conllevan el diseño de un currículo específico para personas adultas.

Para seguir las pautas generales de la Teoría Curricular, hablaremos en primer lugar de los términos más significativos: Currículo, Diseño Curricular y Desarrollo Curricular.

Definiremos el *Curriculo*, siguiendo al profesor Medina (1998), como el proyecto cultural-vital y socio-laboral desde el que dar identidad e historia al plan de trabajo con las personas adultas.

El *Diseño Curricular* (Medina, pp. 83 y ss.) como la justificación de la previsión de la acción formativa en los centros, aulas, espacios y en cualquiera de las situaciones en las que trabajamos con los adultos. Queremos en este punto, hacer una mención especial a la concepción del currículo de adultos alejado de los parámetros que lo entienden con una prolongación de la educación obligatoria.

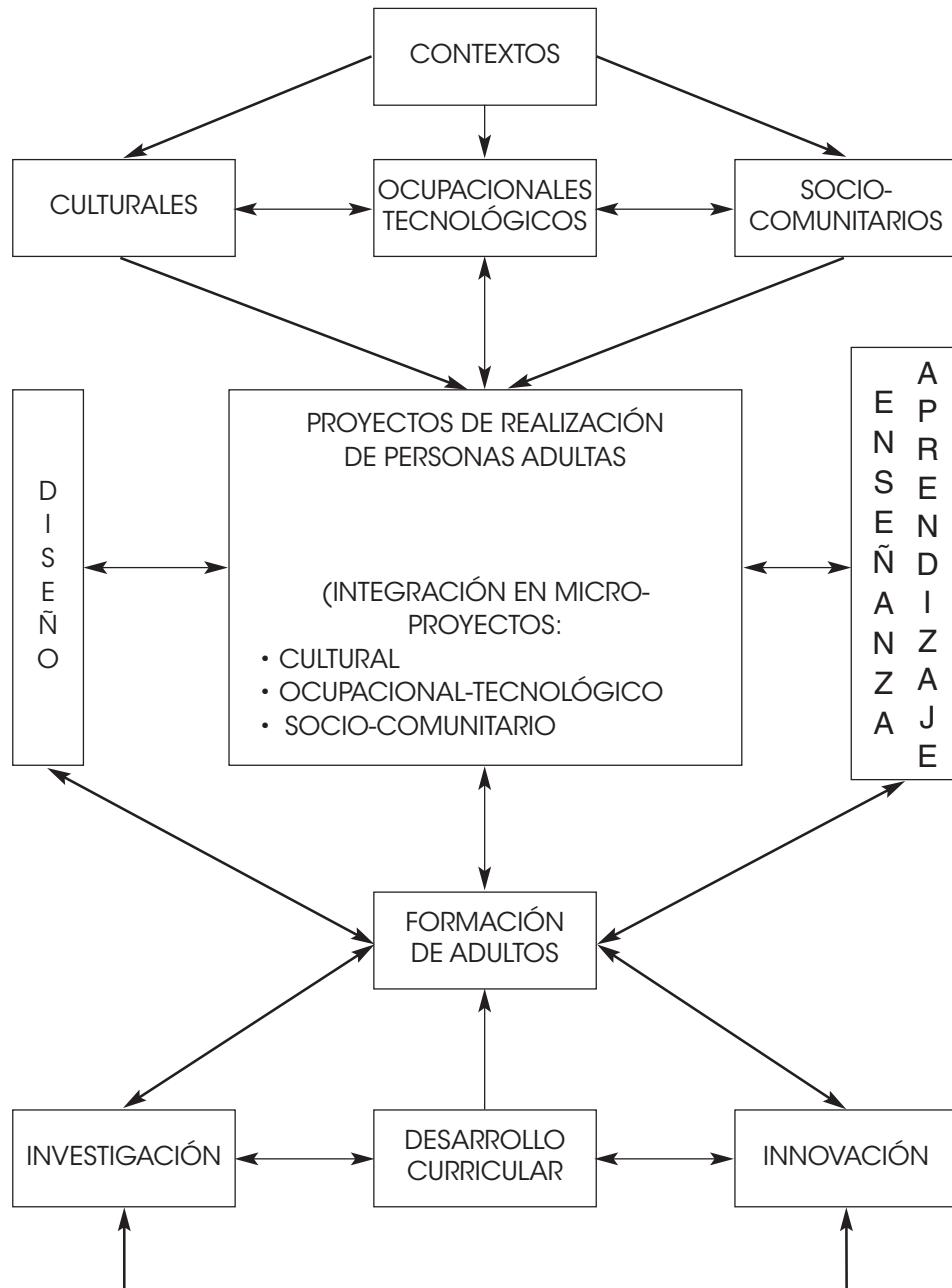
Por último, el *Desarrollo Curricular*, se podría entender como el traslado a la práctica del diseño y la adaptación permanente de ésta en función de las peculiaridades de las personas adultas, el contexto, la naturaleza de los contenidos, pautas, valores de la realidad en la que interviene y reflexión indagadora sobre la práctica.

Los términos Diseño y Desarrollo Curricular no siempre permiten una diferenciación clara ya que en la idea misma de Diseño, está implícita la de su puesta en práctica o desarrollo.

Los modelos de Diseño Curricular aportan diferentes perspectivas desde las que abordar los temas: los modelos tecnológicos ponen especial hincapié en la formulación de los objetivos y en las diferentes tareas que acompañan el proceso y el producto. El resto de los modelos inciden más en el desarrollo y en la calidad, elementos que nos permitirán influir en la realidad y modificarla, si fuera preciso.

El modelo que proponemos recoge en su denominación este carácter reflexivo: «Modelo de reflexión para la acción formativa con personas adultas» (Medina, 1998, pp. 87 y 88).

MODELO DE REFLEXIÓN PARA LA ACCIÓN FORMATIVA CON PERSONAS ADULTAS



Continuando con lo establecido por el profesor Medina, recogemos la fundamentación del currículum y la acción con personas adultas:

Debido a las características definitorias de las personas adultas, el currículum deberá favorecer los siguientes aspectos:

- El afianzamiento de estilos propios de pensamiento, con un fuerte arraigo y desarrollo cognitivo
- La capacitación para actuar coherentemente con lo pensado, los valores y las actitudes propuestas
- El descubrimiento de las claves de análisis para juzgar el entorno social, económico y político en el que vivimos
- El conocimiento de las razones desde las que se oriente e incida en la sociedad actual, justificando los procesos y contenidos imprescindibles para la acción social

Para conseguir esto, el currículum se fundamenta en:

- Las bases culturales y relacionales, que le permiten ejercitarse su entendimiento con el mundo que le rodea
- La adquisición de los contenidos y dominios básicos del sistema educativo
- El dominio de métodos, procedimientos y esquemas de acción
- La previsión de los cambios y exigen-

cias en los contextos en los que se va a desenvolver: comunidad local, ámbito autonómico, nacional o supranacional

Entre las competencias a desarrollar, así como procesos crítico-reflexivos, destacamos los siguientes:

- Afianzamiento de una conciencia crítica
- Creación de actitudes y modos de autonomía para reaccionar ante el medio, que cada vez es más complejo y exigente
- Capacidad para establecer una actitud dialogante ante las posibles contradicciones y poder superarlas
- Capacidad para crear grupos donde se desarrolle la colaboración y las iniciativas sociales

Como conclusión de lo expuesto, podemos afirmar que el currículum de adultos deberá capacitar a los mismos para adquirir una formación socio-participativa que le permita enfrentarse con éxito a los retos personales y laborales de su entorno futuro.

Una vez descritas las características más importantes de los destinatarios y los requisitos que debe reunir el currículum, vamos a ver cuáles son esas nuevas exigencias para las que tenemos que preparar a los adultos.



Nuevas exigencias de la formación para el empleo

La formación es un instrumento de gestión del mercado de trabajo que contribuye a minimizar sus efectos negativos.

Los desequilibrios entre la oferta y la demanda en el terreno laboral sitúan a las personas que poseen un menor nivel de formación en una posición más débil: trabajan menos años y con mayores períodos de inactividad que los que poseen mayores niveles formativos.

Los cambios en la formación vienen determinados en primer lugar por una serie de factores que actualmente condicionan el sistema productivo.

Con el fin de establecer un análisis claro y organizado, vamos a recoger aquí el realizado por José María Grau Gilabert (2002) del Instituto Aragonés de Empleo (INAEM).

Los factores enumerados por este autor son:

1. *El cambio tecnológico:* la introducción de las TIC en el mundo laboral ha afectado sobre todo desde dos puntos de vista: el cambio cualitativo operado en la forma de realización del trabajo, y la obligación de las empresas y los trabajadores de formarse y actualizarse en este terreno por imperativos del mercado. Es innegable el papel de las nuevas tecnologías. Sin embargo el proceso de adaptación a nuestra forma de vida se contrapone a la velocidad en sus prestaciones
2. *La globalización en la economía:* este segundo factor ha sido potenciado en parte por el primero, que ha permitido acortar distancias, acercar mercados y modificar

los conceptos tradicionales de fronteras.

Sin embargo, este proceso ha influido de forma desigual a cada sistema productivo y ha dado lugar a la polarización cada vez mayor del mundo en dos grandes grupos: los países desarrollados, que controlan la riqueza y los modos de producción y numéricamente son menos y los países subdesarrollados, donde se concentra la mayor población y la menor riqueza.

3. *La demanda de bienes y servicios*: el nuevo entorno socioeconómico ha generado nuevas necesidades de producción, manifestadas en el surgimiento de bienes y servicios desconocidos hasta ahora. Iniciativas como los «Nuevos Yacimientos de Empleo» son un intento de dar salida a estas necesidades.
4. *La competencia empresarial*: el modelo tradicional de «hacer» empresa ha cambiado. El mercado actual se caracteriza por un constante cambio y actualización. Las empresas se ven obligadas a competir por dar salidas rápidas y eficaces a las nuevas demandas y ello lleva aparejada la necesidad de un «aprendizaje constante».

Estos cuatro factores traen aparejados campos de formación que deberán dar respuesta a las siguientes exigencias:

- **Aprendizaje permanente**: entendido como el aprendizaje a lo largo de toda la vida
 - **Desarrollo de actitudes sociales**: que permitan la adaptación al nuevo contexto social
 - **Mayor nivel de cualificación**: como una respuesta a la diversificación y aumento del saber
 - **Compromiso de los agentes**: los
- nuevos retos laborales hacen necesaria la colaboración de todas las partes implicadas
- **El reto de la calidad**: la calidad se ha convertido en un distintivo de progreso
 - **Permeabilidad entre sistemas formativos**: la formación académica tradicional por sí sola no da todas las respuestas necesarias a las nuevas necesidades
 - **Información y orientación profesional**: ambas suponen una necesidad para tomar las alternativas adecuadas a cada situación
 - **Apoyo a colectivos con especiales dificultades de inserción**: junto al mayor desarrollo y especialización, se originan grandes capas sociales que no pueden seguir ese ritmo y por ello necesitan atención especial
 - **Formación y valoración del profesorado**: la labor docente resulta cada día más compleja por el número de factores que influyen en ella. No obstante un factor decisivo es el reconocimiento social de la misma.
 - **Reconocimiento de la formación laboral**: la formación laboral debe ser entendida como un derecho de los trabajadores y respetada y potenciada como tal
 - **La dimensión de lo local**: en un mundo caracterizado por las grandes urbes, el desarrollo local supone una alternativa ligada a las peculiaridades de cada colectivo
 - **Fomento del autoempleo**: el autoempleo se perfila como una salida profesional cada vez mas en auge y en ámbitos como las empresas de inserción una necesidad
 - **La focalización y la integración de los recursos**: aprovechar todos los recursos existentes y dirigirlos hacia las necesidades detectadas, es uno de los objetivos de las organizaciones de carácter supranacional.

Todas estas exigencias deberían verse reflejadas en las programaciones de los nuevos planes de formación en los años venideros.

Como apuntábamos en la introducción cada sociedad y cada época histórica tienen unas demandas específicas respecto al empleo. A esto ha venido a sumarse los efectos de los procesos de globalización económica y política iniciados en los años 90.

En este contexto la formación aparece como un elemento necesario y el formador sería el encargado de transmitir dichos cambios en la vida cotidiana.

Los cambios más significativos afectan a tres grandes sectores: la tecno-globalización, la economía informacional y la sociedad red (Castell, 1996).

La conjunción de todos estos factores ha generado nuevas formas de empleo, denominadas en algunos ámbitos, «nuevos yacimientos de empleo»

Con el fin de establecer una jerarquía organizada vamos a recoger lo enumerado por un experto (Cacace, 1994). Este autor establece que en la próxima década se producirá la incidencia de diez grandes sectores o familias profesionales: enseñanza y comunicación; bienes culturales, espectáculos, arte, publicidad; turismo y tiempo libre; salud y servicios sociales; medio ambiente; agricultura biológica, ciencias ambientales, zootecnia y pesca; finanzas y comercio; profesionales, expertos y directivos; técnicos y operadores; informática y telemática.

Si tenemos en cuenta este nuevo escenario, un factor significativo es definir el perfil del nuevo formador, habida cuenta de su labor como agente de cambio. En nuestro país es relativamente reciente la formación de formadores. En las

páginas siguientes vamos a analizar la puesta en práctica de un modelo. Sin embargo queremos mencionar aquí el modelo descrito por José Tejada (1998) que incluye los siguientes aspectos:

1. *Programador*, director y coordinador de procesos de aprendizaje con medios interactivos
2. *Transmisor* de información e impulsor de la ejercitación de conocimientos, procedimientos y actitudes
3. *Motivador* y lazo de conexión entre los objetivos a alcanzar y el participante

Manifestados en el listado adjunto

1. Conocimiento del entorno
2. Capacidad de reflexión sobre la práctica
3. Actitud autocrítica y evaluación profesional
4. Capacidad de adaptación a los cambios
5. Tolerancia a la incertidumbre, al riesgo, a la inseguridad
6. Capacidad de iniciativa y toma de decisiones
7. Poder-Autonomía para intervenir
8. Trabajo en equipo
9. Voluntad de autoperfeccionamiento
10. Compromiso ético-profesional

De acuerdo con estos aspectos, el programa de formación de formadores debería incluir tres tipos de competencias:

- A) Competencias teóricas o conceptuales (campo del saber)
- B) Competencias psicopedagógicas y metodológicas (saber hacer)
- C) Competencias sociales (saber ser)

B) Situación actual e la formación en España

Queremos dedicar este segundo apartado a la descripción general de la si-

tuación actual de la formación en España. Mencionaremos los tres subsistemas de formación profesional, realizaremos un breve análisis comparativo entre ellos y nos centraremos de forma especial, en la formación ocupacional, que servirá de base para el estudio descriptivo de la segunda parte.

Antes de comenzar la descripción, comentaremos la metodología utilizada en España por el INEM para la detección de las necesidades de formación, punto de partida obligado para la puesta en práctica de cualquier programa.

B.1. Análisis de las necesidades de formación

Durante los últimos años y especialmente desde la entrada en vigor de los Acuerdos Nacionales de Formación, la inversión en formación en nuestro país ha experimentado un crecimiento espectacular.

Dicho crecimiento ha ido acompañado de un incremento presupuestario importante. No obstante, como en todas las inversiones, la cantidad invertida no siempre repercute de manera proporcional en el éxito de los programas.

Un aspecto importante que influye en dicho éxito y que ningún proyecto debe obviar en la Detección de las necesidades existentes, en este caso, las necesidades de formación.

Existen varias metodologías de trabajo para este mismo fin e incluso a nivel europeo, se han puesto en práctica algunas con unos excelentes resultados.

Debido a que el objetivo de nuestro trabajo se centra en la Formación Ocupacional y hasta el traspaso de competencias, ha sido responsabilidad del

INEM, nosotros sólo vamos a recoger aquí el modelo desarrollado en España por este organismo.

Desde su creación, en el año 1987, el INEM ha sido el Organismo oficial dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con responsabilidad y protagonismo en los programas de formación y empleo de los colectivos desempleados en nuestro país.

A lo largo de estos años ha puesto en práctica diversas metodologías y actuaciones al respecto, de las que recogemos los siguientes datos: (Medina, 2002, pp 49 y ss)

Elaboración de un listado de familias profesionales, ocupacionales y puestos de trabajo a través de tres fuentes de información:

1. *Estructura del tejido económico-empresarial:* recoge dos tipos de variables:

1.1. Variables económicas:

- Estructura productiva
- Producción bruta por actividades económicas
- Política de inversiones
- Planes de urbanismo e iniciativas locales

1.2. Redes de comunicación

- Variables de la estructura empresarial:
- Número de empresas
- Previsiones de evolución a medio plazo
- Tipo de empresa
- Tamaño de las empresas
- Situación geográfica
- Productos y previsiones según grupos profesionales
- Inversiones en equipos y mano de obra
- Plantilla actual y previsiones

2. *Evolución de la situación del mercado de trabajo:* estudia los siguientes aspectos:

- Población activa (ocupados y parados)
- Ofertas de empleo
- Colocaciones (contrataciones y autoempleo)
- Innovaciones tecnológicas
- Ocupaciones en expansión

3. *Evaluación de la formación para el empleo:* recoge:

- Análisis y evaluación de actividades formativas públicas y privadas

La *metodología de trabajo* incluyó las siguientes actuaciones:

- Diseño de un perfil completo de las ocupaciones (titulación, conocimientos profesionales, experiencias, idiomas.....)
- Evaluación del impacto de las nuevas tecnologías
- Estudio del contexto socioeconómico local, autonómico y estatal
- Análisis de los periódicos nacionales y locales respecto al empleo
- Seguimiento de los alumnos de formación ocupacional y su integración laboral

Fruto de todos estos trabajos, en 1990 el INEM y el M.E.C. presentaron un Plan de Actuación de los Estudios Sectoriales ante la Comisión Permanente del Consejo General de la Formación Profesional.

Los Estudios Sectoriales permiten realizar un análisis exhaustivo entre la oferta y la demanda que tenga en cuenta los sectores productivos y permita ajustar la formación.

En la realización de un Estudio Sectorial se utiliza un esquema metodológico de ocho puntos :(Medina, 2002, pp 51)

1. Acciones previas (Planificación General, determinación del Grupo Técnico Sectorial, asignación de personal al proyecto)
2. Estructuración inicial del sector (sub-sectores, actividades, ocupaciones)
3. Configuración del sector (aspectos económico-empresarial, laboral y Formativo)
4. Estudio Ocupacional (selección de la muestra, cuestionario, entrevistas, tratamiento de datos, definición de las ocupaciones, itinerarios ocupaciones)
5. Estudio prospectivo Delphi (informe inicial y configuración, elección de expertos, respuestas)
6. Informes provinciales de necesidades de formación (información documental, encuestas y reuniones de expertos)
7. Necesidades de formación (síntesis de las fases anteriores, reuniones de expertos de ámbito nacional, criterios para la planificación de la formación)
8. Conclusiones

Como conclusión podemos decir que el número de personas implicadas en el estudio pertenecientes a diferentes ámbitos y sectores fue de unas 20.000 personas y entre sus conclusiones contemplaba su actualización cada tres años.

B.2. Tipologías existentes

Formación reglada, ocupacional y continua. Características generales

Formación profesional reglada

De forma general podemos caracterizarla como la que está recogida en el Sistema General de Enseñanza y es dependiente de la Administración Educativa.

Vamos a recoger de la legislación, la definición y objetivos de la misma.

DEFINICIÓN

La Formación Profesional Inicial/Reglada que se deriva de la LOGSE, es competencia de la Administración educativa, general o autonómica, en función de las transferencias efectuadas o que se efectúen. Comprende la Formación Profesional de Base que se imparte en la ESO y en el Bachillerato, la Formación Profesional Específica impartida a través de los correspondientes ciclos de Grado medio y Superior y, finalmente, los Programas de Garantía Social orientados a los alumnos que no han obtenido la titulación en sus estudios de ESO.

En el presente Programa Nacional se la denomina simultáneamente «Formación Inicial» por ser un término generalmente utilizado en otros Estados de la Unión Europea, para referirse a este tipo de formación, si bien esto no debe hacer olvidar que en estos mismos países se suele denominar «Formación Técnica» a la que se imparte a alumnos que han superado el Bachillerato, caso en el que están los ciclos de Grado Superior.

El objetivo General de la Formación Profesional Inicial/Reglada es, sin perjuicio de sus objetivos educativos, el de ofrecer cualificaciones profesionales que garanticen la empleabilidad de sus titulados.

La Formación Profesional Inicial/Reglada se dirige, en primer lugar, a la población joven, pero está abierta también a la población adulta que desea obtener los correspondientes títulos académicos, dentro del concepto de formación permanente, siendo propósito de este Programa Nacional que su oferta adquiera la suficiente flexibilidad para

permitir el acceso real para personas adultas.

La oferta formativa debe adecuarse simultáneamente a la demanda social y a la previsión de empleo, estimada cualitativa y cuantitativamente, a medio plazo, de ahí la necesidad de contar con una información permanente y actualizada (que deben facilitar, entre otros instrumentos, los Observatorios) y con un sistema de orientación profesional que canalice aquella demanda, con la finalidad de facilitar la inserción profesional de los titulados de Formación Profesional. Ello no obsta para que en ocasiones pueda ser utilizada como motor de desarrollo en zonas o comarcas desprovistas de tejido industrial.

La gestión de la Formación Profesional Inicial/Reglada debe tener presentes los objetivos básicos de este Programa Nacional especialmente en su ajuste al Sistema Nacional de Cualificaciones que ha de procurar su adecuación con los requerimientos del mercado de trabajo, la transparencia de sus títulos, tanto a nivel nacional como comunitario y la viabilidad de reconocimiento y validación entre acreditaciones procedentes de los distintos subsistemas.

Debe, al mismo tiempo, adecuar las características de su oferta a los colectivos con especiales dificultades educativas y de inserción y, finalmente, operar con criterios de calidad que permitan la mejora de su gestión y de sus resultados así como la evaluación de los mismos.

Las concreciones que en este Programa se hacen acerca de la formación profesional reglada afectan tanto a los centros públicos como a los sostenidos con fondos públicos y aún a los privados, de acuerdo con sus peculiares características.

OBJETIVO PRIMERO: DESARROLLAR UNA FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL/REGLADA DE CALIDAD QUE FAVOREZCA SU DIMENSIÓN PROFESIONALIZADORA

Este objetivo ha de entenderse referido a la Formación Profesional específica.

Medidas:

Las Administraciones Educativas, dentro del ámbito de sus competencias, deberán:

- a. Promover mecanismos de mutua integración del subsistema de Formación Profesional inicial/reglada con los demás subsistemas, especialmente a través de: la estructura modular de los ciclos formativos, adaptados al Sistema Nacional de Cualificaciones, el fomento de centros integrados de Formación Profesional y la elaboración y aplicación de una metodología idónea para la revisión y actualización del Catálogo de Títulos Profesionales.
- b. Adaptar la normativa de ordenación de la Formación Profesional Inicial/reglada a la diversidad de entornos sociolaborales y a las condiciones de implantación de la reforma de la Formación profesional para poder dar una respuesta formativa flexible ante los cambios de la demanda de cualificación profesional.
- c. Mejorar la implantación de la formación profesional reglada. Para ello se deberá adecuar la implantación de los ciclos formativos, programar las necesidades del profesorado en relación con las especialidades propias de la formación profesional reglada y diseñar materiales didácticos de apoyo al profesorado, entre otras medidas.
- d. Proponer criterios para diseñar las pruebas previstas por el Artículo 53.4

de la LOGSE para el acceso y la obtención de los títulos de Formación Profesional.

- e. Avanzar en la regulación de la matrícula por módulos, en las enseñanzas de la formación profesional reglada para facilitar la formación a lo largo de toda la vida.
- f. Proponer la definición de criterios para que los centros autorizados por las Administraciones educativas para impartir Formación Profesional Específica, puedan realizar acciones de Formación Profesional Ocupacional y Continua.
- g. Ampliar las modalidades de formación profesional inicial/reglada, a distancia, semipresencial y en horario nocturno, especialmente destinadas a personas adultas. Para ello será necesario promover la elaboración de los materiales curriculares adecuados y definir orientaciones y prioridades sobre la modalidad de enseñanza a distancia integrada en la oferta formativa de los centros educativos.
- h. Potenciar el desarrollo del Módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) con la colaboración de los departamentos de orientación de los centros, aprovechando la información de los servicios de orientación del empleo.

OBJETIVO SEGUNDO: PROMOVER EXPERIENCIAS DE INNOVACIÓN PARA SU APLICACIÓN GENERALIZADA EN LA NUEVA FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL/REGLADA.

Medidas:

- a. Favorecer una suficiente autonomía de los centros docentes en orden a incentivar y motivar el desarrollo de proyectos de mejora de la calidad e innovación tecnológica y formativa.
- b. Facilitar el conocimiento, la difusión y, en su caso, la generalización de

experiencias innovadoras y materiales de apoyo al profesorado, especialmente: interconectando centros significativos en este campo, como por ejemplo los Centros de Innovación y Desarrollo a nivel nacional e internacional.

OBJETIVO TERCERO: INCENTIVAR LA CUALIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS COMO FACTOR PRIORITARIO DE TRANSFORMACIÓN Y MEJORA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL/REGLADA.

Medidas:

- a. Desarrollar el marco normativo para facilitar:
 - Las estancias del profesorado en empresas del sector.
 - La incorporación de especialistas del ámbito laboral para impartir Formación Profesional Específica.
- b. Posibilitar nuevas formas de motivación e incentivación del profesorado, basadas en factores de la cualificación docente como: titulación adecuada, formación actualizada y experiencia profesional acreditada.
- c. Promover acciones de formación dirigidas al personal no docente que les permita adaptarse a los cambios de la nueva formación profesional.
- d. Acordar con los agentes sociales la participación de los docentes de centros públicos de formación profesional inicial/reglada en las acciones de Formación Profesional Ocupacional y Continua.

OBJETIVO CUARTO: DOTAR DE RECURSOS MATERIALES ADECUADOS A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Medidas:

- a. Proveer de medios económicos adecuados a la Formación Profesional

Inicial Reglada que atienda la dotación de equipamientos y medios didácticos que se requieran.

- b. Mejorar la gestión de los equipos, de las instalaciones y de recursos materiales que incluyan las nuevas tecnologías y que puedan ser utilizados alternativamente en ofertas formativas de distintos subsistemas de Formación profesional por parte del centro docente.
- c. Realizar, en su caso, las adaptaciones de espacios e instalaciones, cuando ello sea preciso para la impartición de este tipo de enseñanzas profesionales
- d. Proponer medidas incentivadoras a las empresas, para la cesión de uso o depósito de equipamientos y medios didácticos para la formación profesional.

OBJETIVO QUINTO: 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.

Medidas:

- a. Regular en el ámbito de las respectivas competencias los programas de Garantía Social, estableciendo los mecanismos e instrumentos de coordinación con los programas de formación-empleo.
- b. Atender a las necesidades de los colectivos a los que se orienta, favoreciendo la interrelación de las distintas ofertas formativas y la racionalización de los recursos.
- c. Extender de forma significativa la oferta, cuantificándola de forma adecuada a la dimensión de colectivos y elaborando un mapa estatal de necesidades, con la estimación concreta de sus costes.
- d. Definir los perfiles profesionales de estos programas con una metodo-

ología análoga a la utilizada en la Formación Profesional Específica, adecuándolos a las necesidades del alumnado y dando una especial relevancia a la orientación profesional y a la inserción laboral.

- e. Desarrollar convenios entre la Administración educativa y laboral, que permitan articular un conjunto de medidas, estrategias y programas interrelacionadas, con las debidas garantías de coordinación que favorezcan la inserción laboral a los distintos colectivos. Prioritariamente se potenciarán los Programas de Garantía Social dirigidos a los jóvenes que carezcan de la titulación básica obligatoria a fin de facilitar la realización de contratos para la formación.
- f. Determinar fórmulas de colaboración e implicación de las administraciones laborales, educativas, locales, de los agentes sociales y de las organizaciones no gubernamentales, entre otras, en la realización de estos programas.
- g. Establecer la certificación de la formación y su relación con las acreditaciones profesionales, estudiando criterios y formulando propuestas para favorecer el acceso a los ciclos formativos de grado medio.

Durante 1998 se formularán estudios y propuestas con relación a lo señalado en los apartados anteriores.

Formación continua

La Formación Profesional Continua, es uno de los tres subsistemas de Formación Profesional existentes en España, y está orientada a la formación de los trabajadores ocupados. Está regulada por el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto (BOE, 12/09/03) y por las diferentes disposiciones que lo desarrollan.

Como en el caso anterior, retomamos del Real Decreto 1046/2003 de 1 de Agosto, los aspectos más significativos.

Art. 1. *Objeto:*

Este real decreto tiene por objeto regular las distintas iniciativas de formación que constituyen el subsistema de formación continua, el régimen de funcionamiento y su financiación, así como la estructura organizativa y de participación del subsistema.

Art. 2. *Finalidad y principios generales:*

1. La formación profesional continua, regulada en este real decreto, tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores ocupados la formación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral, con el fin de que obtengan los conocimientos y prácticas adecuados a los requerimientos que en cada momento precisen las empresas, y permita compatibilizar su mayor competitividad con la mejora de la capacitación profesional y promoción individual del trabajador.

2. Constituyen principios generales del subsistema de formación profesional continua:

- a) La unidad de caja de la cuota de formación profesional, sin perjuicio de que puedan existir otras fuentes de financiación de la formación profesional de trabajadores ocupados.
- b) El protagonismo de los agentes sociales en el desarrollo del subsistema de formación continua.
- c) La importancia de los acuerdos que se alcancen en la negociación colectiva para el desarrollo de las iniciativas de formación continua.
- d) La unidad de mercado de trabajo y la libertad de circulación de los trabajadores en el desarrollo de las ac-

- ciones formativas, tanto dentro del territorio español como en el ámbito de la Unión Europea.
- e) La consideración de la formación continua como instrumento esencial para garantizar la formación a lo largo de la vida.
 - f) La consideración de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y, especialmente, el sistema nacional de cualificaciones y formación profesional como referente del subsistema de formación profesional continua.
 - g) La incorporación a la gestión de las comunidades autónomas.

Art. 3. Ámbito de aplicación:

1. Esta norma será de aplicación a las iniciativas de formación continua financiadas, en todo o en parte, con cargo al presupuesto de gastos del Instituto Nacional de Empleo (INEM), ya sea directamente o indirectamente, de conformidad a lo previsto en el art. 153 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre.
2. En el ámbito subjetivo, serán beneficiarios de la formación continua, a través de la participación en las acciones formativas, los trabajadores en los términos que a continuación se señalan:

- a) Los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas privadas o entidades públicas empresariales y cotizan a la Seguridad Social en concepto de formación profesional podrán participar en las distintas iniciativas que se contemplan en este real decreto. Asimismo, podrán participar los trabajadores fijos discontinuos en los períodos de no ocupación, los tra-

bajadores que accedan a la situación de desempleo cuando se encuentren en periodo de formación y los trabajadores acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo por expediente autorizado.

- b) Los trabajadores incluidos en los Regímenes Especial Agrario, de Autónomos, del Mar y otros de la Seguridad Social que no coticen por la contingencia de formación profesional podrán participar en las acciones formativas que se desarrollen mediante los contratos programa regulados en esta norma.
- c) El personal al servicio de las Administraciones públicas podrá participar a través de los planes específicos que se promuevan de acuerdo con el procedimiento que establezcan los acuerdos de formación continua en las Administraciones.

Art. 4. Iniciativas de formación continua:

Son objeto de regulación en este real decreto las siguientes iniciativas de formación continua:

- a) Acciones de formación continua en empresas que incluyen los permisos individuales de formación.
- b) Contratos programa para la formación de trabajadores.
- c) Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación

Art. 5. Acceso a la formación de colectivos prioritarios:

A fin de garantizar la no discriminación y el acceso a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la formación, las acciones de formación continua en las empresas y los contratos programa deberán contemplar, en el porcentaje que se determine por orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Socia-

les, a propuesta de la Comisión Estatal de Formación Continua, el acceso a la formación de los trabajadores pertenecientes a los colectivos prioritarios del Fondo Social Europeo, en el marco de lo establecido en los Programas Operativos de Iniciativa Empresarial y Formación Continua. Dichos colectivos son: trabajadores de pequeñas y medianas empresas (especialmente de las menores de 50 trabajadores) y colectivos desfavorecidos (mujeres, discapacitados, mayores de 45 años y trabajadores no cualificados).

Art. 6. Financiación y distribución de créditos

1. La formación continua se financiará de conformidad con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, a través de los créditos aprobados para el INEM, según el porcentaje del tipo de cotización a la Seguridad Social en concepto de formación profesional que se determine en cada ejercicio, previo informe de la Comisión Estatal de la Formación Continua, a los correspondientes del Fondo Social Europeo y a los créditos específicos para la formación de trabajadores ocupados que no tengan obligación de cotizar para la contingencia de formación profesional.

2. Anualmente el INEM determinará para su inclusión en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, previo informe de la Comisión Estatal de Formación Continua, el presupuesto para cada una de las iniciativas de formación continua enunciadas en el artículo 4, teniendo en cuenta las necesidades atendidas a través de cada una de ellas.

3. Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, mediante orden ministerial y previo informe de la funda-

ción estatal, determinará los módulos económicos máximos de financiación de las acciones formativas en función de que estas sean presenciales, a distancia o mixtas.

Destacar, por último que con fecha 24 de noviembre de 2004 se fusionó el antiguo FORCEM con la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, entidad encargada de la gestión de la Formación Continua en España.

Formación profesional ocupacional

Recogemos, para referirnos a ella lo apuntado por Jover (1990). «Los objetivos de la Formación Ocupacional parten de las necesidades concretas del sistema productivo para adecuar mano de obra, o de las necesidades individuales del trabajador que se debe recualificar. Siempre son específicos para cada situación y cada caso concreto. Por ello la Formación Ocupacional ha de mostrar una estrecha vinculación con la estrategia seguida en materia de investigación y creación de nuevas tecnologías y nuevas profesiones».

Se desarrolla a través del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y sus aspectos más destacados son los siguientes:

INFORMACIÓN NORMATIVA

Las actuaciones para llevar a cabo este cometido se efectúan para los trabajadores desempleados a través del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, Unidades de Promoción y Desarrollo y Centros de Iniciativa Empresarial y para los trabajadores ocupados a través del Acuerdo Nacional de Formación Continua, y el complementario Acuerdo tripartito en

materia de Formación Continua de los Trabajadores Ocupados.

FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL DE LOS TRABAJADORES DESEMPLEADOS:

Planificación de las acciones:

Aquellas acciones que estando dentro de la programación establecida, tengan por objeto proporcionar a los trabajadores desempleados, las cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarles laboralmente, cuando los mismos carezcan de formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente o inadecuada.

Programación de los cursos:

Anualmente, el Instituto Nacional de Empleo (INEM) o, en su caso, las Comunidades Autónomas con esta competencia (Cataluña, Galicia, Comunidad Valenciana, Andalucía, Canarias, Extremadura, Navarra, Aragón, Baleares, Castilla-La Mancha, Madrid, Cantabria, La Rioja, Castilla y León, y Murcia), elaboran la programación de los cursos, con sujeción en todo caso, a los objetivos establecidos en la planificación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de acuerdo con las necesidades de formación en las diferentes regiones y sectores productivos, detectadas por el observatorio ocupacional del INEM y, en especial, a través de las tendencias de contrataciones de los últimos 3 años, así como de la inserción de los alumnos formados.

Acciones formativas:

Los cursos de formación profesional podrán ser de carácter presencial o a distancia e incluirán una parte práctica que deberá realizarse en aulas-taller o en empresas con las que se hayan ce-

lebrado los oportunos convenios de colaboración.

Las prácticas realizadas en las empresas no supondrán la existencia de relación laboral entre los alumnos y la empresa y previamente se comunicará su realización a los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

Las empresas podrán percibir una compensación económica por alumno/hora de práctica, en la que se incluirá el coste de suscripción de una póliza colectiva de accidentes de trabajo.

Se realizará por las propias entidades gestoras del «Plan FIP» (INEM o Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión).

También podrán colaborar en la impartición de estas acciones de formación profesional ocupacional por medio de su inclusión en la programación mediante el correspondiente contrato-programa o convenio de colaboración con las entidades gestoras:

- Los Centros Colaboradores, para impartir aquellas especialidades formativas homologadas.
- Organizaciones empresariales o sindicales, los organismos paritarios de formación de ámbito sectorial estatal y las Organizaciones representativas de la Economía Social, previa suscripción de un contrato-programa de carácter trienal, siempre que las acciones se desarrollen a través de sus propios Centros Colaboradores autorizados.
- Las Entidades Públicas o privadas de formación o las empresas con las que se haya suscrito convenio de colaboración, siempre que las acciones se desarrollen dentro de sus propios Centros Colaboradores autorizados.

La convocatoria a las Entidades y Centros Colaboradores, para participar en la correspondiente programación, deberá realizarse durante el trimestre anterior al comienzo del ejercicio anual.

Análisis comparado entre los subsistemas de formación profesional

Vamos a utilizar como criterio de análisis el nivel de objetivos y estructura. De acuerdo a ello, realizaremos la siguiente comparación (Casal, 2003, pp143-145)

Formación Profesional Reglada

— Características:

- formación inicial integrada dentro del sistema educativo
- prima el «componente académico», aunque contempla períodos de formación en empresas
- va dirigida fundamentalmente al sector de jóvenes que ostentan la categoría de estudiantes
- sus títulos son oficiales y tienen efectos académicos
- la obtención de la titulación permite la promoción educativa
- permiten desarrollar ocupaciones y profesiones regladas
- están incluidos en el sistema internacional de convalidaciones

Formación Profesional Ocupacional

— Características

- sistema diseñado dentro de las políticas activas de ocupación del Estado
- tiene un «componente coyuntural»: su presencia está en función de la tasa de paro

- va dirigida a colectivos en paro
- a partir de ella se puede instaurar un sistema de certificaciones

Formación Continua

— Características

- es el sistema de formación de los trabajadores en activo
- se caracteriza por acciones puntuales y de corta duración
- su contenido se refiere a monografías o actualización de conocimientos y funciones ocupacionales y profesionales
- se realiza en formato de curso de corta duración dentro o fuera de la empresa
- de forma general no lleva aparejada la emisión de certificados oficiales

Conclusiones

Llegados a este punto, vamos a intentar realizar una serie de conclusiones que abarquen todos los ámbitos tratados en el trabajo. Dada la importancia social y el índice de crecimiento experimentado en los últimos años, queremos hacer una mención especial a uno de los subsistemas: El Plan F.I.P., atendiendo a su regulación y organización.

Atendiendo a la relación formación-empleo

Se aprecia una desconexión entre las diversas opciones de formación y las demandas del mercado de trabajo.

Este desajuste se hace especialmente manifiesto en la Formación Reglada y en el nivel universitario. Nos reafirmamos en la necesidad de reflexionar sobre las nuevas exigencias para el empleo.

Atendiendo a la interrelación de los tres subsistemas de formación

- La formación inicial corresponde al sistema reglado
- La Formación Ocupacional, se entiende como respuesta a las políticas activas de empleo
- La formación continua desarrolla la formación demandada por las empresas, al margen de la obtención de certificados oficiales

Desde el punto de vista de los objetivos, podemos afirmar que los tres subsistemas tienen funciones diversas y que en algunos momentos se solapan. Este factor puede deberse en gran medida a que las ofertas de formación se planifican de forma independiente.

Por lo que respecta a la estructura, los tres subsistemas son diferentes y ello dificulta su comparación, existiendo mayores similitudes entre la formación profesional reglada y la formación profesional ocupacional. Ambos son sistemas institucionalizados, estructurados y formalizados.

Atendiendo a la regulación y organización del Plan F.I.P.

Los objetivos y expectativas para los que fueron creados no se han cumplido. Este es un dato a reflexionar, máxime cuando lleva aparejado un nivel de inversión muy elevado.

Al dato anterior hay que añadir que la *denominación de los cursos, sus contenidos y utilidades*, no siempre llegan de forma clara a sus destinatarios, que en un porcentaje muy elevado manifiestan desconocerlos en el momento de la selección.

Un aspecto negativo a señalar es la *gran cantidad de documentación* que lleva aparejada un curso de Plan F.I.P. y lo exhaustivamente regulado que está. En la mayoría de los centros es competencia de los formadores su cumplimentación, que además viene reflejada entre sus obligaciones contractuales.

Por último queremos añadir como reflexión final, la posibilidad de entender en un futuro la Formación Profesional Ocupacional como un instrumento al servicio de la Formación Continua.

Dirección de contacto

Teresa de Jesús González Barbero
Centro Superior de Estudios Universitarios La Salle
La Salle, 10
28023 Madrid
teresag@eulasalle.com

Referencias bibliográficas

- ANTUNEZ, S.; IMBERNON, F.; DEL CARMEN, L.; PARECISA, A.; ZABALA, A (2000). *Del Proyecto Educativo a la Programación de Aula*. Ed. Graó (12.ª edic.). Barcelona.
- BIRKENBIHL, M. (1999). *Train the Trainer*. Paraninfo .8.ª edición. Madrid.
- CACACE, N. (1994). *Nuevas profesiones y empleo en el cambio de siglo: consejos para los jóvenes que trabajarán en el tercer milenio*. Edics. Deusto. Bilbao.
- CARITAS ESPAÑOLA (2004). *Documentación Social. Desarrollo local. Desarrollo Social*. Núm. 133. Abril-Junio 2004. Madrid.
- CÁRITAS ESPAÑOLA (1999). *¿Cómo desarrollar la empleabilidad?* Cuadernos para la Inserción Laboral. Madrid.
- CASTANYER, F. (1988). *La formación permanente en la empresa*. Ed. Marcombo. Barcelona.
- CEDEFOP (1996): «La educación y formación permanentes: pasado y futuro». *Formación Profesional, Revista Europea*, n.º 8/9. Luxemburgo
- DEL POZO, P. (1993). *Formación de Formadores*. Ed. Eudema. Madrid
- FERRÁNDEZ, A.; TEJADA, J.; JURADO DE LOS SANTOS, P.; NAVÍO, A.; RUÍZ, C. (2000). *El formador de formación profesional y ocupacional*. Edit. Octaedro. Barcelona
- FOLIA CONSULTORES S. L. (2001). *Nuevos Yacimientos de empleo: condiciones y viabilidad*. Ediciones GPS. Madrid.
- FORCEM (1997). *II Acuerdo Nacional de Formación Continua*. FORCEM. Madrid.
- FRABBONI, F. (2002). *El libro de la pedagogía y la didáctica II: lugares y tiempos de la educación*. Editorial popular. Madrid.
- FUNCACIÓN TRIPARTITA (2003). *La interrelación de los tres subsistemas de Formación Profesional en España*. Fondo Social Europeo. Colección Estudios. Madrid
- GARCIA, J. (2000). *Planificación, dirección y control de la formación*. Edit. Griker. Madrid.
- GAIRÍN, J.; FERRÁNDEZ, A. (1997). *Planificación y gestión de instituciones de formación*. Praxis. Barcelona.
- GRAPPIN, J. P. (1990). *Claves para la formación en la empresa*. Ed. CEAC. Barcelona.

- GRAU, J. M. (2002) *Nuevas exigencias para la formación para el trabajo*. En Formación XXI n.º 2. Febrero 2002. Madrid
- GARCIA, J. A. (2002). *La formación de formadores para la formación continua*. En Formación XXI n.º 2. Febrero 2002. Madrid
- INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO (1996, 1997, 1998). *Estadística de la Formación Ocupacional gestionada por el INEM*. INEM. Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO (1997). *Ordenación de la Formación Profesional Ocupacional: Estructura formativa*. INEM, Madrid.
- INEM (2002). *Estudio Valorativo de Planes y Programas para el formador ocupacional*. Madrid
- INSTITUTO DE FORMACIÓN Y ESTUDIOS SOCIALES (2001). *Herramientas para mejorar la formación*. Edi. Junta de Castilla y León. Valladolid.
- INSTITUTO DE FORMACIÓN Y ESTUDIOS SOCIALES (2000). *Evolución y desarrollo de los nuevos yacimientos de empleo en Castilla y León*. Edi. UGT. Unión Regional de Castilla y León. Valladolid.
- JIMENEZ, E.; BARREIRO, F.; SÁNCHEZ, J. E. (1999) *Nuevos yacimientos de empleo: los retos de la creación de empleo desde el territorio*. Fundación CIREM. Icaria Editorial. Barcelona.
- JOVER, D. (1990). *La formación ocupacional: para la inserción, la educación permanente y el desarrollo local*. Editorial Popular y M.E.C. Madrid.
- LEY ORGÁNICA 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Madrid.
- MEDINA. A.; DOMÍNGUEZ. C. (E. P.) (1998). *Enseñanza y Currículo para la formación de personas adultas: el profesional de la educación de adultos*. EDIPE (2.ª edición). Madrid.
- MEDINA, A. (coord.) (1997). *Diseño y desarrollo curricular para la formación de las personas adultas*. UNED. Madrid.
- MEDINA, A. (coord.) (2002). *Formación y empleo: capacitación de los educadores para la mejora de las personas adultas y las organizaciones productivas*. UNED. Madrid.
- MODEST, J. (2000). *Instrumentos para la gestión de la formación continua con criterios de la calidad ISO 9000*. Díaz de Santos. Madrid
- NAVÍO, A. (2005). *Las competencias profesionales del formador. Una visión desde la formación continua*. Edit. Octaedro. Barcelona

PIO, A. y col. (2002). *La formación en las organizaciones. La gestión y la calidad como exigencias para su desarrollo.* En Formación XXI n.º 2. Febrero de 2002. Madrid.

RIAL, A. (2002). *La consolidación de los nuevos escenarios formativos: el reto de la calidad en la formación profesional* en Formación XXI n.º 2. Febrero 2002. Madrid.

RODRÍGUEZ, J. L.; MEDRANO, G. (1993). *La formación en las organizaciones.* Ed. Eudema Psicología. Salamanca.

REYNA, S. (coord.) (2001). *Manual de Autoempleo.* Edit. Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA). Madrid.

REAL DECRETO 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua. Madrid.

RUIZ, J. (1996). *Teoría del currículum: diseño y desarrollo curricular.* Edit. Universitas. Madrid.

TEJADA, J. (1998) «Instrumentos de medida», en GAIRÍN, J.; FERNÁNDEZ, A. (coords). *Planificación y Gestión de las Instituciones de Formación*, pp.314-325, Praxis. Barcelona.

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (2001). *III Acuerdo Nacional de Formación Continua.* Madrid.

VVAA (1998). *La formación continua de los trabajadores. Manual del Formador.* Ed. IFES. Madrid.