



El impacto de la formación profesional sobre el empleo

Estamos acostumbrados a oír que la formación profesional es la puerta al empleo, la vía de acceso a la promoción laboral y a la estabilidad laboral. Decir que la formación profesional crea empleo y mejora las condiciones de trabajo es una verdad que se debe precisar para que no sea una simpleza. Diversos estudios y evaluaciones de las diferentes instituciones que intervienen en la formación profesional nos pueden ayudar a comprender con mayor precisión esta afirmación.

información

marzo 1999

núm. 32

confederación sindical de comisiones obreras **CC.OO.** secretaría de formación y cultura

Se ha creado el Instituto Nacional de Cualificaciones

En el Consejo de Ministros del 5 de marzo de 1999, por Real Decreto 375/1999 (BOE del 16/3/1999), se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INC), de acuerdo con lo especificado en el II Programa Nacional de Formación Profesional. Este Instituto tiene como primera función la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones, que facilitará la integración de los tres subsistemas de Formación Profesional existentes y la homologación de sus estudios: Formación Profesional Reglada, Ocupacional y Continua. Entre las consecuencias inmediatas de la constitución del Sistema Nacional de Cualificaciones se pueden destacar: la transparencia de las acreditaciones, la fiabilidad de las acreditaciones y el impulso a la Formación Profesional y al aseguramiento de su calidad.

La **estructura orgánica** del Instituto Nacional de las Cualificaciones, como órgano vinculado al Consejo General de Formación Profesional (CGFP), está constituida por cuatro unidades o departamentos: Área de Observatorio Profesional, Área de Investigación Metodológica y Articulación del Sistema Nacional de Cualificaciones, Área de Diseño de las Cualificaciones y Área de Información y Gestión de Recursos. Al frente se encuentra el director con rango de subdirector general.

Objetivos del Instituto Nacional de las Cualificaciones son: Observación de las cualificaciones y su evolución, determinación de las cualificaciones, acreditación de las cualificaciones, desarrollo de la integración de las cualificaciones profesionales, seguimiento y evaluación del Programa Nacional de Formación Profesional.



mal de las cualificaciones profesionales, como elementos claves en el desarrollo de los sistemas formativos y su adecuación a las características de los empleos.

El carácter integral del futuro SNC debe estar orientado, por tanto, a clarificar las relaciones entre las cualificaciones profesionales, los sistemas educativos y formativos y las formas institucionales de reconocimiento entre estos dos ámbitos, y debe constituirse en el principal mecanismo de vinculación del sistema formativo, con los mecanismos de regulación y acreditación de la experiencia laboral, cuyo punto de referencia debe estar basado en los sistemas de clasificación profesional de una negociación colectiva revitalizada, en estos contenidos, por la propia dinámica integradora del Sistema Nacional.

Diferenciar entre cualificación y formación

En este sentido, conviene poner de manifiesto la diferencia entre cualificación, como conjunto de requerimientos de capacidades profesionales, de la formación, entendida como la actividad dirigida a generar, mejorar, aumentar o mantener dichas capacidades, siendo ésta la cuestión que, en definitiva, permite asegurar que realmente se consiga el incremento de cualificación. La cualificación se convierte, así, en la médula espinal de los sistemas de formación profesional, por constituir el vínculo que les une más funcionalmente al sistema productivo.

La experiencia laboral y los mecanismos de correspondencia

Esta doble vía de adquisición de la cualificación, mediante los procesos formativos y/o mediante la experiencia laboral, parece implicar la conveniencia, como así está extendiéndose en la práctica totalidad de los países de la Unión Europea, de desarrollar mecanismos de correspondencias entre estos dos ámbitos, que tradicionalmente han vivido de espaldas uno del otro. Así, los esfuerzos en el espacio comunitario europeo tratan de establecer transparencias en el ámbito de los perfiles profesionales que componen los sistemas de clasificación profesional, en los sectores y empresas, de la negociación colectiva, cuestión que está proporcionando crecientes resultados hacia una mejor articulación entre los requerimientos del empleo y la dinámica integral del sistema educativo en sus diferentes niveles.

Una propuesta de CC.OO.

En este sentido, la urgencia que para nosotros, CC.OO., tiene la creación de este Sistema Integral reside en que se generen mecanismos para el reconocimiento social e institucional de la cualificación más allá del estrecho margen de la empresa, especialmente mediante la institucionalización de la producción

de las cualificaciones profesionales en un sistema integrado y común, que debe residir en un instrumento público unificado a nivel estatal, respetando y enriqueciéndose a través de, la descentralización en los ámbitos de las diferentes Comunidades Autónomas en el desarrollo de sus competencias.

La identificación de estas cualificaciones debe concretarse con Observatorios Profesionales que configuren bases de datos con una elevada homogeneidad interna, especialmente en lo referente a la metodología para el seguimiento de las características del empleo y las ocupaciones, el análisis de las cualificaciones o la detección de necesidades de formación, puesto al servicio de las administraciones competentes y los agentes sociales, y evitando caer en la fragmentación y la dispersión.

Instrumentos que deben servir para la anticipación de futuras necesidades de cualificación, de transformaciones en las estructuras ocupacionales y/o de la reorganización del trabajo, de forma que se puedan evitar desajustes importantes entre los requerimientos del empleo y de las ocupaciones, respecto de las formas sistemáticas de adquisición de las cualificaciones profesionales. Para lo cual, se requiere que el Sistema Nacional Integrado de Cualificaciones sea una herramienta dinámica, de adecuación permanente a los cambios de las estructuras profesionales y a la evolución cada vez más articulada, para permitir su tendencial integración a medio plazo del sistema de Formación Profesional.

Desde estas consideraciones, entendemos que una de las tareas básicas a poner en marcha es la modularización concertada de los subsistemas formativos. Es decir, iniciar un proceso que ponga, en primer lugar, en directa relación las unidades mínimas en que se estructuran los módulos de los títulos de la Formación Reglada (Unidades de Competencia) con los correspondientes a los certificados de profesionalidad de la Formación Ocupacional; paso no sólo necesario para establecer una correspondencia funcional y operativa entre ambos subsistemas, sino imprescindible para sentar las bases de las condiciones concretas de certificabilidad de las Acciones Formativas de la Formación Continua (a través de la configuración de unidades elementales para su validación en el sistema integrado de formación profesional y, por tanto, formalmente reconocibles, es decir, certificables), así como para la elaboración de procedimientos coherentes de reconocimiento, validación y certificación de la experiencia laboral de los trabajadores y las trabajadoras, con independencia que se encuentren en situación de empleo o desempleo.

El desarrollo de estas tareas comprometidas por el PNFP requiere de una puesta en funcionamiento inmediato del Instituto Nacional de las Cualificaciones, como organismo técnico del Consejo General de la F.P., que debe elaborar los procedimientos concretos para la integración del Sistema Nacional de Cualificaciones. ♦

El impacto de la formación profesional sobre el empleo

Estamos acostumbrados a oír que la formación profesional es la puerta al empleo, la vía de acceso a la promoción laboral y a la estabilidad laboral. Decir que la formación profesional crea empleo y mejora las condiciones de trabajo es una verdad que se debe precisar para que no sea una simpleza. Diversos estudios y evaluaciones de las diferentes instituciones que intervienen en la formación profesional nos pueden ayudar a comprender con mayor precisión esta afirmación.

La formación profesional en España está encomendada a diversas administraciones, Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo, Comunidades Autónomas y a patronales y sindicatos.

La Formación Profesional Reglada, dependiente del Ministerio de Educación y Cultura y de las Comunidades Autónomas con transferencias

La comunidad donde vives determina la mayor o menor facilidad de encontrar empleo. España está dividida, ante los ojos de Europa, en zonas que se denominan de Objetivo 1 -las que poseen menos del 75% del PIB europeo-, y zonas de Objetivo 3 -las que están por encima de esa cantidad y reciben por ello menos ayudas económicas-.

Aragón, Baleares, Cataluña, La Rioja, Madrid y el País Vasco son comunidades pertenecientes al Objetivo 3, es decir, las más ricas; las restantes son zonas pertenecientes al Objetivo 1 y son apoyadas con más recursos económicos por la Unión Europea.

El Instituto de Ciencias de la Educación, de la Universidad de Alcalá de Henares, hizo para el Fondo Social Europeo, en abril de 1998, una evaluación sobre la formación profesional reglada. En este estudio se puede observar cómo con iguales calificaciones encuentran trabajo más fácilmente las personas residentes en zonas con mayor desarrollo económico.

Las inversiones productivas son una condición imprescindible para el empleo y la formación, una política activa que implementa la inversión.



No es suficiente alcanzar buenas calificaciones para obtener empleo.

FORMACION Y EMPLEO EN LA FP REGLADA
Evaluación intermedia de los Programas Operativos 940112ES1 y 940312ES3 del Fondo Social Europeo. CURSO 1995-1996

	FP2			CICLOS FORMATIVOS		
	Matriculados	Titulados	Exito %	Matriculados	Titulados	Exito %
Objetivo 1	20.533	13.692	66,7	15.153	10.077	66,5
Objetivo 3	18.358	12.285	66,9	12.153	7.844	64,5
	Alumnos Titulados	Buscan Empleo	Inserción* %			
Objetivo 1	24.344	11.162	48,6			
Objetivo 3	20.129	9.380	71,8			

*SOLO SE TIENEN EN CUENTA LOS ALUMNOS TITULADOS QUE BUSCANDO EMPLEO, LO ENCUENTRAN.
FUENTE: INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACION. UNIVERSIDAD DE ALCALA

Plan FIP

El INEM ha publicado recientemente una evaluación del año 1997 donde se puede observar que durante 1997, a través del INEM, se realizan 1.192 cursos de formación: 444 con medios propios del INEM y 748 a través de centros colaboradores.

Según su duración, los cursos fueron: menores de 100 horas: 24, entre 100 y 400 horas: 672, y más de 400 horas: 496.

Las especialidades formativas con más cursos programados fueron: Administración y Oficinas, Servicio en Empresas y Edificación y Obras Públicas, que cubren la tercera parte de la oferta formativa.

También se puede observar cómo las mujeres obtienen

La Formación Profesional Ocupacional, dependiente del Ministerio de Trabajo y de las Comunidades Autónomas con transferencias

La Formación Profesional Ocupacional comprende las acciones de formación profesional ocupacional del Plan FIP y de las CC.AA., los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficio, los contratos de aprendizaje, la experiencia profesional y, desde finales de febrero de 1999, los Talleres de Empleo.

FORMACION Y EMPLEO EN LA FPO
CURSO DE FORMACION 1997

	Total	Porcentaje (%)	Total	Porcentaje (%)
PARADOS			111.422	95,6
• Sin empleo anterior	34.762	29,8		
• Con empleo anterior	76.660	65,8		
Perciben prestación	28.889	24,8		
No perciben prestación	47.771	41,0		
NO PARADOS			5.096	4,4
TOTAL			116.518	100,0
	Formados	Colocados	Exito %	
Hombres	44.503	31.188	70,1	
Mujeres	48.169	28.144	58,4	
Total	92.672	59.332	64,0	

FUENTE: INEM

El sexo es un factor discriminante en la búsqueda de empleo.



La estabilidad en el empleo y el desarrollo personal no quedan asegurados en un número importante de personas formadas.

mejores calificaciones en los cursos de formación ocupacional y, sin embargo, se colocan con mayor dificultad que los hombres. El 70,1 % de los varones encuentra trabajo frente al 58,4% de las mujeres.

El mercado laboral sigue siendo tradicionalmente conservador y siguen existiendo oficios que son considerados tradicionalmente masculinos.

Escuelas Taller y Casas de Oficio

El programa de Escuelas Taller y Casas de Oficio va dirigido a fomentar el empleo juvenil de los menores de 24 años: dos años en Escuelas Taller y un año en las Casas de Oficio. Hay que tener en cuenta que, junto a la formación profesional, se rehabilita el Patrimonio Artístico y Cultural. Las especialidades más importantes son: Construcción (43,05%), Medio Ambiente (18,78%), Jardinería (8,29%) y Madera (14,12%).

La formación que se recibe en las Escuelas Taller y Casas de Oficio no asegura la estabilidad en el empleo, ya que el 95,4%

de los contratos que se realizaron fueron temporales en 1997.

Tampoco estudiar lo que te apetece asegura trabajar en el oficio deseado. El 60,94% de las personas que encontraron trabajo lo hicieron en profesiones diferentes a las que se formaron.

Los contratos formativos

Según datos publicados por la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CC.OO., el 23 de febrero de 1999, los contratos de formación crecieron un 66% en el año 1998, alcanzando la cifra de 136.772 contratos. Igualmente, la conversión de indefinidos pasó de afectar en 1996 a 6.554 contratos, a 18.287 en 1997 y a 19.380 en 1998, es decir, el 14,7% de los contratos formativos se transformaron en fijos.



Aumento insuficiente de la estabilidad laboral.

FORMACION Y EMPLEO EN LA FPO
ESCUELAS TALLER Y CASAS DE OFICIO 1996

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	
PARTICIPANTES				
• Absolutos	16.421	6.498	22.919	
• Porcentaje (%)	71,65	28,35	100	
INSERCIÓN 1997				
• Absolutos	7.418	2.378	9.796	
• Porcentaje (%)	65,85	44,18	58,84	
	Por Cuenta Ajena	Cuenta Propia	Temporales	Indefinidos
• Tipología (%)	97,33	2,67	95,45	4,55
	NO	SI	NS/NC	
• Colocación en su especialidad (%)	60,94	35,25	3,81	

CLAUSULAS EN CONVENIO SOBRE PLAN DE FORMACION
% SOBRE TOTALES

	1994	1995	1996	1997	1998
Total Convenios	12,0	15,5	17,7	17,7	20,0
Convenio Empresa	13,5	17,5	20,0	20,0	22,5
Convenio Sector	7,0	9,5	13,0	13,0	13,0
Total Trabajadores	5,5	7,0	12,0	12,0	11,8
Trabajadores Conv/Emp	17,0	20,5	19,7	21,5	20,8
Trabajadores Conv/Sec	3,3	4,8	10,5	10,5	10,3

FUENTE: SECRETARIA CONFEDERAL DE ACCION SINDICAL DE CC.OO.

La Formación Profesional Continua, dependiente de los agentes sociales

Esta formación profesional está compuesta por un conjunto de acciones: los Planes de Empresa, Planes Agrupados de Empresa, Planes Intersectoriales y Permisos Individuales de Formación.

■ Convenios Colectivos con cláusulas de formación y permisos retribuidos para la formación

Según la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CC.OO., el volumen de convenios que incorporan la regulación de los planes de formación se va incrementando progresivamente, afectando a más de dos millones de trabajadores (CC.OO.). Igualmente, los permisos retribuidos para la formación se han incrementado, alcanzando ya a más del 15% de los trabajadores. Se rompe, además, la tendencia descendente en los convenios sectoriales que se venía produciendo desde 1995 (MTAS).



La formación se ve como un instrumento cada vez más valorado para conseguir la estabilidad laboral.

PERMISOS RETRIBUIDOS PARA LA FORMACION % SOBRE TOTALES

	1994	1995	1996	1997	1998
Total Convenios	9,7	11,5	11,5	12,0	12,0
Convenio Empresa	11,3	13,5	15,3	14,5	14,5
Convenio Sector	5,3	6,7	7,2	6,7	6,7
Total Trabajadores	4,5	6,2	5,8	5,5	6,8
Trabajadores Conv/Emp	13,0	15,0	12,0	13,0	13,3
Trabajadores Conv/Sec	3,0	4,5	4,2	4,0	5,8

FUENTE: SECRETARIA CONFEDERAL DE ACCION SINDICAL DE CC.OO.

■ Planes Intersectoriales

El Plan Intersectorial de CC.OO. afectó en 1997 a 47.000 trabajadores de todo el Estado español. De este plan, FOREM Confederal realiza evaluaciones periódicas. La evaluación de 1997 se hizo a través de una encuesta telefónica a 6.800 trabajadores/as de todo el Estado, entrevistando a 13 empresas y manteniendo contactos con diversos grupos de discusión de monitores. En 1997 más del 37% consideraba que era «muy útil» o «bastante útil» frente al 26,4% del año 1996.

FORMACION Y EMPLEO EN LA FPC PLAN INTERSECTORIAL DE CC.OO. 1996 Y 1997

	1996	1997
Influyó el curso en el cambio del contrato		
• Sí (%)	13,6	10,4
• No (%)	83,4	88,0
• NS/NC (%)	3,0	1,6
Utilidad del curso para mejorar las condiciones de trabajo		
• Sí (%)	62,0	63,9
• No (%)	36,1	35,4
• NS/NC (%)	1,9	0,8
Mejora la estabilidad en el empleo		
• Muy útil	6,3	11,9
• Bastante útil	20,1	25,3
• Poco útil	20,2	27,2
• Nada útil	52,5	35,6
• NS/NC	0,8	—

FUENTE: FOREM CONFEDERAL

Edita: Secretaría de Formación y Cultura de CC.OO. c/Fernández de la Hoz,12. 28010 Madrid. **Consejo de Redacción:** Blanca Gómez Manzanque, Francisco Moreno, Paloma Pérez y Miguel Angel Congosto. **Colaboradores:** Juan Blanco y Equipo Técnico de Forem Confederal. **Realiza:** Paralelo Edición,S.A. **Imprime:** Altamira,S.A. **Depósito Legal:** M-11296-1996.

Esta publicación está cofinanciada por Forcem en el marco del Objetivo 4 del FSE. Marzo 1999