

# EMPLEO #15

año 6 - junio de 2007

## EN PORTADA

# Formación y Empleo

## ENTREVISTA

**Aviana BULGARELLI**

Directora del Centro Europeo para el Desarrollo  
de la Formación Profesional

## LA TRIBUNA

**Ján FIGEL**

Comisario Europeo de Educación, Formación, Cultura  
y Juventud

**John MONKS**

Secretario General de la Confederación Europea  
de Sindicatos

## EXPERIENCIAS

**Escuela Taller Poblado Nazarí**



# SIENDO AUTÓNOMO TODO SON DESVENTAJAS

ahora ser autónomo es un buen negocio



**PLAN MÁS  
AUTÓNOMOS**  
infórmate en  
**902 501 550**

[www.juntadeandalucia.es/empleo/autonomos](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/autonomos)

Ahora las autónomas y autónomos andaluces cuentan con un Plan que les ofrece más apoyo económico y asesoramiento para iniciar o mantener su negocio. Además de ofrecerles todas las facilidades para contratar más trabajadores, con más formación y seguridad laboral. Si buscas trabajo, aprovéchalo. Porque ser autónomo es un buen negocio. **SOLICITUDES A PARTIR DEL 30 DE MARZO.**



Andalucía  
al máximo

**Edita**

Servicio Andaluz de Empleo.  
Consejería de Empleo. Junta de Andalucía.

**Consejo de Redacción**

**Presidente:** Consejero de Empleo

**Vicepresidente:** Viceconsejero de Empleo

**Vocales:** Directora general de Fomento del Empleo, director general de Intermediación e Inserción Laboral, director general de Formación para el Empleo, directora general de Planificación, directora general de Seguridad y Salud Laboral, director general de Trabajo y Seguridad Social, presidente del CES y presidenta del CARL.

**Comité de Redacción**

Directora general de Fomento del Empleo, coordinadora de Fomento del Empleo, coordinador de Intermediación, jefa del Servicio de Análisis y Planificación de la Formación Profesional Ocupacional, jefa del servicio de Ordenación y Coordinación Laboral, jefe del Gabinete de Innovación y Programas Preventivos, gabinete de prensa de la Consejería de Empleo.

**Firmas**

Ján Figel, John Monks, Aviana Bulgarelli, José María Díaz Zabala, María José Garijo Equiza, Juan Manuel Fuentes Doblado, Alfonso Díaz Abajo, Josefa Castillejo Martín, María del Mar Sánchez Fernández, Francisca Arbizu, Carlos Marcelo, Antonio Leal, María Dolores Rubio de Medina.

**Colaboradores**

Ginés Cabanes, Inmaculada Rincón, María Carril, María José Cañete, Ana Caravaca, José Juan León, M<sup>a</sup> Dolores Porras, Lola Rosell, Andrés Valverde, Lole Méndez, Carmen Rodríguez, Fernando Martínez, Carmen Ibanco, Fiorella Gómez, Maite García, Olga García, Federico Pozo, Pablo Román, Nuria Bolaños, Rafael Rossi, Pedro Legerén, Vicente Gallardo, Susana Muñoz, Eva Navarrete, Pablo Sarazá, Aurelio Crespo, José Antonio Ponce.

**Agradecimientos**

David Barrera, Carlos Guerrero, Pilar Mingorance, M<sup>a</sup> Ángeles Sallé, Cristina Sánchez de la Campa, Alfredo Guardia, Manuel Caballano, Gabinete de prensa de la Confederación Europea de Sindicatos, Gabinete de Prensa de CEDEFOP, Consorcio Escuela de Hostelería de Cádiz, Fundación Directa.

**Realización**

Cortijo y Asociados / DEC

**Imprime**

Artes Gráficas Gandolfo

**Depósito Legal**

SE-3609-02

**ISSN**

1695-6540

**Tirada**

20.000 ejemplares

**Fotografía**

Consorcio Escuela de Hostelería de Cádiz, Fundación Directa, Carlos Guerrero.

[www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/revistaempleo](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/revistaempleo)  
[revistaempleo.cem@juntadeandalucia.es](mailto:revistaempleo.cem@juntadeandalucia.es)

Revista de Empleo no se hace responsable de las opiniones expresadas por sus colaboradores y entrevistados

Nota a la edición: los textos que forman parte de esta publicación han sido revisados con el fin de unificar las expresiones que contengan alguna referencia de género por cuestiones de estilo, adoptándose expresiones de carácter neutro donde fuese posible.

**02 LA TRIBUNA**

02 > Ján Figel, Comisario Europeo de Educación, Formación, Cultura y Juventud

05 > John Monks, Secretario General de la Confederación Europea de Sindicatos

**08 EN PORTADA**

> Formación y Empleo

**17 ENTREVISTA**

> Aviana Bulgarelli, Directora de CEDEFOP (Centro Europeo para el desarrollo de la formación profesional)

**22 OBSERVATORIO**

22 > Nuevo Impulso a la Formación para el Empleo

24 > Programa de Formación para Autónomos

27 > Formación Continua en Andalucía

30 > Iniciativas de formación para profesionales del empleo

**33 A DEBATE**

34 > e-Learning en Andalucía: la consolidación de una modalidad de formación para el empleo

37 > Modelos de garantía de la calidad en la formación

**40 EXPERIENCIAS DE EMPLEO**

41 > Consorcio Escuela de Hostelería de Cádiz

43 > I Congreso Andaluz de Trabajo Autónomo

46 > Escuela Taller Poblado Nazarí de Cortes de la Frontera

49 > Proyecto Equal E-Andaluzas en la Sociedad Red

51 > Acciones de formación y empleo de Forja XXI en colaboración con el SAE

53 > Formación en materia de prevención de riesgos laborales

**55 PRIMERA LÍNEA**

55 > Un nuevo yacimiento de empleo: el proyecto de ley que regula la lengua de signos española

**57 AL DÍA**

**61 RECURSOS DE EMPLEO**



Servicio Andaluz de Empleo  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO**



**Unión Europea**

Fondo Social Europeo



**Ján FIGEL**

**Comisario Europeo de Educación, Formación,  
Cultura y Juventud**

**LA TRIBUNA**

**3**

**Ján Figel** es el Comisario Europeo de Educación, Formación, Cultura y Juventud desde enero de 2007. De nacionalidad eslovaca, está casado y es padre de cuatro hijos.

Experto en Relaciones Internacionales, Ján Figel ha tenido una larga carrera profesional vinculada al Consejo Nacional de la República Eslovaca. De 1992 a 1998 fue miembro de la Comisión de Asuntos Exteriores de este Consejo, y entre 1993 y 1998 formó parte de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa. A partir de esa fecha fue Secretario de Estado del Ministerio de Asuntos Exteriores de la República Eslovaca hasta 2002 y representante principal de la República Eslovaca en las negociaciones de adhesión de Eslovaquia a la UE hasta 2003.

En 2004 ocupa el cargo de Comisario Europeo responsable de Empresa y Sociedad de la Información. En ese mismo año, y hasta finales de 2006, desempeñará el cargo de Comisario Europeo responsable de Educación, Formación, Cultura y Multilingüismo. Y en enero de 2007 ocupa el de Comisario Europeo responsable de Educación, Formación, Cultura y Juventud.

Desde 1990 combina su carrera profesional con una actividad política muy vinculada a la democracia cristiana europea.

## **La formación profesional y los desafíos globales de la UE**

La formación profesional desarrolla un papel importante en los mercados del trabajo y en las economías y sociedades europeas. Unas reformas bien planteadas del sector de la formación pueden favorecer la integración y la modernización de los mercados laborales de la Unión Europea. De hecho, **la formación profesional en Europa se encuentra dividida en muchos sistemas distintos a nivel nacional, local y sectorial. Esta diversidad es una riqueza, por supuesto, sin embargo levanta barreras que impiden la libre circulación** de los títulos y de las cualificaciones conseguidas en el interior del mercado único.

Para mejorar el nivel, la transparencia y el reconocimiento de las cualificaciones, los estados miembros de la UE y los actores sociales europeos alcanzaron un acuerdo político en el año 2002 para mejorar la cooperación europea en el ámbito de la formación profesional. Desde entonces, la Comisión Europea ha realizado y propuesto una serie de instrumentos para poner en práctica este acuerdo. Entre ellos figuran el marco único para la transparencia de las certificaciones y de las competencias o EUROPASS, el marco común para la garantía de calidad de la formación profesional, y el sistema europeo de transferencia de créditos para la formación profesional llamado ECTS.

El instrumento más destacado es, sin embargo, el marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente (EQF) que probablemente se adoptará por el Parlamento y el Consejo el próximo otoño. El EQF obtuvo un gran apoyo político en muchas partes de Europa por distintos motivos. En primer lugar, porque establece unos estándares nacionales basados en las competencias y los resultados del aprendizaje; en segundo lugar, porque favorece la calidad a través de simples medi-

das de reglamentación; y finalmente porque pone en relación las cualificaciones de las distintas tradiciones de forma sistemática y transparente.

El concepto central del EQF es sin duda el hecho de que se base en los resultados del aprendizaje y no en el lugar donde se hayan recibido las cualificaciones ni en la duración de los cursos de formación o instrucción. La utilización de este concepto facilita el reconocimiento de las competencias entre países y sistemas. Actualmente no es infrecuente que se tengan que obtener las mismas cualificaciones más de una vez por falta de reconocimiento. Por consecuencia, no es fácil para muchos europeos buscar un nuevo trabajo y hacer valer sus cualificaciones en el extranjero. Si queremos realmente impulsar los sistemas de enseñanza y formación de Europa hacia el futuro, no hay más remedio que eliminar toda barrera de este tipo.

**Los instrumentos propuestos por la Comisión para mejorar los sistemas de enseñanza y formación pueden también aumentar la eficiencia de los mercados de trabajo porque se trata esencialmente de mecanismos que favorecen el encuentro de demanda y oferta.** No cabe duda de que un marco común que mejore la circulación de las informaciones en el mercado incrementa directamente el rendimiento de la economía, pero ésta no es la única ventaja. Las reformas de la formación profesional pueden tener como efecto positivo una mejor justicia social. Por ejemplo, por el hecho de basarse en los resultados del aprendizaje, estos instrumentos acortan la distancia entre instrucción y formación. Asimismo, una vez que se hayan puesto en práctica, será más fácil reconocer la formación informal o no formal y hacerla valer en la vida profesional. En resumidas cuentas, estas reformas tendrán como efecto un acceso más extenso a los sistemas de aprendizaje.

Europa tiene que entrar en la época del conocimiento como líder mundial. No es fácil, porque tendremos que enfrentarnos a desafíos globales nuevos y antiguos. Sin embargo, veo el futuro con mucha ilusión. La buena recepción de los instrumentos europeos para modernizar los sistemas de formación profesional significan que se reconoce la necesidad de una mayor cooperación de las políticas nacionales y entre éstas y la política europea. Todo el mundo comprende que cuando el desafío es global, la respuesta no puede ser sino europea. Cada vez que un instrumento europeo se pone en práctica a nivel nacional, Europa gana un voto de confianza. De todas formas, lo que cuenta de verdad es que seamos capaces de llevar a cabo, trabajando juntos, medidas que tengan efectos reales y positivos para los ciudadanos de Europa. Los aspectos políticos y técnicos importan muy poco frente a la necesidad de conseguir los objetivos económicos y sociales que los europeos esperan. Creo que, **en un ambiente de gran colaboración a nivel europeo, la reforma de la formación profesional puede ayudarnos a construir una sociedad más justa, más equitativa y más creativa en nuestra Unión.**

**John MONKS**

**Secretario General de la Confederación Europea  
de Sindicatos**

**LA TRIBUNA**

**5**



**John Monks** nace en Manchester en 1945. Está casado y tiene tres hijos. Licenciado en Historia Económica por la Universidad de Nottingham, en Inglaterra, es el actual Secretario General de la Confederación Europea de Sindicatos.

En 1969 entra a formar parte del Congreso de Sindicatos del Reino Unido, ocupando, de 1977 a 1987 la jefatura del departamento de organizaciones y relaciones industriales. Además, de 1979 a 1995 forma parte del Consejo Consultivo de Conciliación y Arbitraje (ACAS) de Gran Bretaña.

A partir de 1987 se convierte en Subsecretario General de la Confederación de Sindicatos del Reino Unido, puesto que desempeñará hasta 1993. En esta etapa, es nombrado además, miembro del consejo británico de investigación económica y social, actividad que desarrollará de 1988 a 1991.

En 1993 es nombrado Secretario General de la Confederación Sindical Inglesa. De 1998 a 2004 es vicepresidente del Consejo de Aprendizaje y Competencias y del Comité de Educación de Adultos del Reino Unido. John Monks se convierte, en 2003, en Secretario General de la Confederación Europea de Sindicatos, CES (European Trade Union Confederation, ETUC).

## Europa debe desarrollar el know-how de sus trabajadores

Si queremos que Europa se convierta en una sociedad próspera y basada en el conocimiento, en un lugar donde las personas puedan estar seguras de encontrar buenos trabajos y gozar de un alto nivel de vida, debemos aprovechar al máximo las capacidades de su fuerza laboral -tanto las que ya tiene como las que puede adquirir-.

La formación profesional beneficia tanto a los trabajadores como a la industria, haciendo que las personas puedan desarrollar unas cualificaciones de más alto nivel y responder así a las necesidades de los empleadores. La Confederación Europea de Sindicatos considera que **la formación profesional constituye una aportación fundamental que fomenta el crecimiento y el empleo en la Unión Europea**. Nuestro mensaje central es sencillo. La UE debe invertir más recursos en la educación y la formación tanto a nivel nacional como europeo. La Comisión Europea calcula que Europa cuenta con unos 80 millones de trabajadores poco cualificados. Tan sólo 4 de cada 10 europeos posee un título de enseñanza superior y sólo un cuarto de ellos un título universitario. Esto explica por qué la FP continua, que permite a los trabajadores mejorar sus cualificaciones, debe considerarse una necesidad y no un lujo.

**Los trabajadores sin cualificación o poco cualificados son también víctimas de una mayor inseguridad laboral, peores condiciones laborales y sueldos sumamente bajos**. Necesitamos mayores posibilidades de formación para mejorar el mercado laboral en su conjunto. Se estima que cada año de formación adicional puede aumentar hasta en un 10% los ingresos de un trabajador durante toda su vida laboral. Sin embargo, debemos evitar a toda costa instaurar un sistema que incremente las desigualdades sociales, premiando a aquellos que empiezan la vida con buen pie y negando a otros el derecho de desarrollar plenamente todas sus aptitudes.



Hoy en día, se exige a los trabajadores que dominen las nuevas tecnologías y tengan cada vez mayor capacidad de adaptación. Los cambios en la organización del trabajo se aceleran, y las cualificaciones antes valiosas, ahora son obsoletas. En Europa, los buenos empleos requerirán más que nunca mayores cualificaciones. Por ello, el acceso de los adultos a la formación es un factor clave para construir una fuerza laboral con una mayor cualificación. No hay que olvidar, sin embargo, que los conocimientos básicos, como saber leer y escribir, son un prerrequisito para poder participar en la enseñanza continua. Por ello, **la validación del aprendizaje no formal e informal debe ser la piedra angular de las políticas de FP.**

La educación y la formación constituyen igualmente una respuesta inteligente al desempleo, ya que proporcionan a las personas las herramientas necesarias para su reintegración en el mercado laboral. Sin embargo, **la asistencia a cursos debe contar con el respaldo de una protección social sólida que permita tanto a las personas como a sus familias vivir dignamente y formarse al mismo tiempo.**

La CES ha aportado una importante contribución a la promoción de la formación profesional en toda la UE a través del diálogo social europeo y, específicamente, gracias al acuerdo sobre el "Marco de Acciones para el Desarrollo Permanente de Competencias y Cualificaciones", aprobado en 2002. Este marco se centra en cuatro áreas de acción prioritarias: identificar y anticipar las necesidades de cualificaciones y competencias; reconocer y convalidar las competencias y las cualificaciones; informar, apoyar y ofrecer orientación; y movilizar recursos.

El Informe de Evaluación de 2005 reflejó un mayor entendimiento de la importancia que tiene desarrollar capacidades tanto en los empleadores como en los empleados y reforzar la cooperación para encontrar medios concretos que permitan modernizar los sistemas de formación. El informe recoge 350 ejemplos de iniciativas llevadas a cabo por los interlocutores sociales en las cuatro áreas señaladas.

A nivel gubernamental, la CES considera que la cooperación en el ámbito europeo, dentro del "Proceso de Copenhague", constituye una valiosa manera de alentar a los Estados miembros a desarrollar objetivos comunes para la formación profesional. **Debe haber una mejor aplicación de las políticas y difusión de las buenas prácticas entre los diferentes países.** La mayoría de las decisiones y acciones en el ámbito de la formación profesional debe realizarse en el ámbito nacional, sectorial o incluso en el propio lugar de trabajo. Ahí es donde los sindicatos deben desempeñar su trabajo de diseño y puesta en práctica de los programas.

La CES hace un llamamiento a todos los Estados miembros para que establezcan estrategias nacionales dirigidas a la enseñanza continua, que incluyan planes de acción y una financiación adecuada. Las empresas tienen también una gran responsabilidad a la hora de mejorar las cualificaciones de los trabajadores y de prepararlos para los nuevos métodos de trabajo. Dado que la población envejece, la formación profesional debe ser un derecho no sólo para los jóvenes trabajadores, sino también para las personas que tienen una vida laboral más larga. Los interlocutores sociales deben intervenir en todas estas actividades mediante la negociación colectiva y dándole una mayor prioridad a la enseñanza continua en los convenios colectivos, cubriendo el tiempo no trabajado sin que haya pérdida de salario y consiguiendo financiación de los empleadores.

En 2006, la Comisión Europea propuso un Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) para el aprendizaje continuo, donde se trata el tema del reconocimiento de las cualificaciones cuando los trabajadores se desplazan dentro de la Unión Europea. La CES apoyó esta iniciativa, y destacó también una vez más la importancia de la validación del aprendizaje no formal e informal. **Ahora Europa debe mirar más allá del 2010 y de la Estrategia de Lisboa a fin de poder prever las cualificaciones que necesitaremos dentro de cinco o diez años,** y así permitirle a los sistemas de educación y formación responder mejor a las necesidades de los trabajadores y de las empresas en el futuro.

# Formación y Empleo



**La formación es, hoy por hoy, un factor fundamental para el empleo y la competitividad debido a las profundas transformaciones que se han producido en los últimos años en el ámbito laboral. Los cambios tecnológicos y económicos, característicos de la actual sociedad del conocimiento, hacen precisa una mejor formación y obligan a un aprendizaje a lo largo de toda la vida. Con la vista puesta en el 2010, la Unión Europea aún está muy lejos de los objetivos acordados en la Estrategia de Lisboa.**

La formación siempre ha estado estrechamente vinculada con las diferentes formas de organización del trabajo. En la etapa preindustrial, cuando la producción tenía características artesanales, existían ya las figuras del maestro de taller y del aprendiz, donde el primero iba permitiendo y estimulando una progresiva acumulación de saberes y habilidades por parte del segundo que, a la larga, se transformaba en portador y continuador de la tradición del oficio. Es decir, que ya en ese momento, el proceso de aprendizaje estaba absolutamente integrado dentro de aquellas primarias relaciones laborales y formaba parte de las "reglas del juego" de la producción y el trabajo de la época. El desarrollo y auge de la era industrial, en cambio, marchó conjuntamente con las tendencias a la especialización y mayores niveles de la división del trabajo en la sociedad. Si bien el aprendizaje nunca dejó de acontecer como algo importante en los centros de trabajo, en cierto momento la responsabilidad por la formación de quienes habrían de desempeñar determinados puestos comenzó a ser deslocalizada hacia esos otros espacios, tanto físicos como institucionales, que pasaron a ser los centros de formación.

En los últimos veinte años esta realidad ha cambiado de modo radical en prácticamente todos sus aspectos provocando, entre otras consecuencias, una revalorización de la formación dentro de los sistemas laborales y un interés creciente de los distintos actores en ella.

Entre las causas que han provocado esta revalorización, se encuentran la aceleración del ritmo del cambio tecnológico aplicado a la producción, una disminución de los ciclos de vida de los productos y, por tanto, también de la cualificación, generando presiones constantes por su actualización. Igualmente, la importancia relativa del "factor conocimiento" dentro de las nuevas formas de organización de la producción y el trabajo se ha incrementado notablemente.

La formación comienza a percibirse como un tema estratégico. Si antes era suficiente con transmitir determinados conocimientos técnicos y ciertas habilidades manuales para que los individuos se incorporaran a un empleo que los estaba esperando, ahora es preciso entregar toda una gama de competencias que anteriormente no eran suficientemente enfatizadas: iniciativa, creatividad, capacidad de emprender, pautas de relación y cooperación. Éstas han de ir acompañadas, además, por las nuevas competencias técnicas requeridas que son relativamente menos específicas que en el pasado: idiomas, informática, razonamiento lógico, capacidad de análisis e interpretación de códigos diversos, etc.

Resulta entonces prioritario proporcionar medios para que las personas puedan autogestionar sus procesos de desarrollo laboral y profesional: encontrar un primer empleo,



buscar uno nuevo, emprender una actividad empresarial, recualificarse a través de cursos, y formarse permanentemente: ocupado o desocupado, en su casa o en su lugar de trabajo.

Según datos de CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional), los índices de participación en el aprendizaje a lo largo de la vida siguen siendo muy bajos en Europa. 100 millones de trabajadores europeos están amenazados debido a su nivel de cualificación, cifra que equivale a un 30% de la población en edad activa. Las tasas de participación en la formación profesional inicial y continua después de la enseñanza básica siguen constituyendo un desafío importante para los países europeos. En promedio, menos del 11% de los adultos participó en el aprendizaje a lo largo de la vida en 2005.

En relación a la formación continua, cuatro millones de adultos deberían recibir este tipo de formación para lograr una participación del 12,5% de aquí a 2010, tal como pretende la Unión Europea. Los porcentajes más altos en este sentido se produjeron el pasado año en Suecia (34,7), el Reino Unido (29,1) y Dinamarca (27,6). En España el 12,1% de los adultos participó en programas de ese tipo.

En nuestro país, según datos de UGT, unos 12 millones de trabajadores se encuentran en activo sin ningún tipo de cualificación.

Por otro lado, cerca del 16% de los jóvenes de la Unión Europea abandonan prematuramente la escuela y sólo un 77% de los jóvenes de 18 a 24 años terminan su enseñanza secundaria superior. Por si fuera poco, casi el 20% de los jóvenes de 15 años sigue teniendo graves dificultades de lectura.

### **Formación y empleo en la Unión Europea**

Desde que el Tratado de Roma de 1957 instaurase el Fondo Social Europeo, "destinado a fomentar, dentro de la Comunidad, las oportunidades de empleo y la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores, así como a facilitar su adaptación a las transformaciones industriales y a los cambios de los sistemas de producción, especialmente mediante la formación y la reconversión profesionales", la formación profesional se ha ido perfilando como uno de los elementos clave para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Política de Empleo de la que es ya la Unión Europea de 27 países y de casi 500 millones de personas.

De hecho, la formación profesional, junto a la educación, se constituyó como política comunitaria con anterioridad a la de empleo, concretamente en el Tratado de Maastricht de 1992. Mientras que la de empleo no se vio reconocida como tal hasta que no se adoptara el Tratado de

Amsterdam en 1999, donde se establecía que los Estados miembros y la Comunidad se esforzarían "por desarrollar una estrategia coordinada para el empleo, en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable, y mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico" (art. 125 del Título VIII). Un año más tarde, en marzo de 2000, el Consejo Europeo de Lisboa fija para la Unión Europea el objetivo de convertirse en un plazo de diez años, en "la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de un crecimiento económico sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social", en definitiva, lo que todos conocemos por Estrategia de Lisboa.

En este contexto, y teniendo en cuenta que si hay algo que ha caracterizado a la Unión Europea a lo largo de sus 50 años de historia ha sido su diversidad y sus continuos cambios demográficos, económicos y tecnológicos, se pone de manifiesto, por una parte, la necesidad de renovar continuamente los conocimientos y aptitudes de los europeos y europeas, así como de adaptar los sistemas educativos y de formación europeos a las demandas de la sociedad del conocimiento y, por otra, la necesidad de mejorar la calidad y el nivel de empleo. Para ello, instituciones comunitarias y Estados miembros se comprometen a partir de entonces a reforzar la cooperación voluntaria en materia de educación y formación profesional ("Declaración de Copenhague" de noviembre de 2002), para promover la confianza mutua, la transparencia y el reconocimiento de competencias y cualificaciones, creando así una base para el aumento de la movilidad y facilitar el acceso a la formación permanente.

Este compromiso se manifiesta en otras declaraciones, acciones y programas comunitarios como, por ejemplo, en el Consejo Europeo de Barcelona de marzo 2002, en la Comunicación de la Comisión de 13 de febrero de 2002, relativa al plan de acción sobre las capacidades y la movilidad o en el programa de trabajo "Educación y formación 2010", estrategia destinada a hacer de los sistemas de educación y formación europeos una referencia de calidad mundial para 2010.

La mejora de la transparencia de las cualificaciones obtenidas a través de la educación y la formación a escala europea y el aprendizaje permanente se convierten así en pilares estructurales esenciales para la consecución de los objetivos de Lisboa. El proceso de revisión y relanzamiento de la Estrategia de Lisboa iniciado en 2005, ha confirmado esta importancia incluyendo dentro de sus Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo para el pe-

**La mejora de la transparencia de las cualificaciones obtenidas a través de la educación y la formación a escala europea y el aprendizaje permanente se convierten así en pilares estructurales esenciales para la consecución de los objetivos de Lisboa.**

riodo 2005-2008, la de adaptar los sistemas de educación y formación a las nuevas necesidades en materia de competencias.

En el 2006 se han dado dos pasos decisivos en este proceso:

> La adopción el 17 de octubre de la Decisión del Consejo y el Parlamento europeo por la que se establece un programa de acción comunitario en el ámbito del aprendizaje permanente que, por primera vez, va a englobar todas las actividades de formación a cualquier edad. Este programa de "Aprendizaje Permanente" se sustentará hasta 2013 con 6.970 millones de euros que harán posible la celebración de actividades, programas de intercambio, cooperación y movilidad. Los objetivos de este programa, que no son otros que los que contribuyan a la consecución de los de Lisboa, se perseguirán mediante la aplicación de cuatro programas sectoriales: Erasmus, Leonardo, Grundtvig y Comenius; un programa transversal que abarcará cuatro actividades principales: a) cooperación política e innovación en materia de aprendizaje permanente; b) fomento del aprendizaje de lenguas; c) desarrollo de contenidos, servicios, pedagogías y prácticas innovadores y basados en las TIC, en el ámbito del aprendizaje permanente; d) difusión y aprovechamiento de los resultados de actividades subvencionadas al amparo del programa y de anteriores programas afines, así como intercambio de buenas prácticas; y, en el Programa Jean Monnet, que prestará apoyo a centros y actividades en el ámbito de la integración europea mediante la prestación de subvenciones de funcionamiento y la Acción Jean Monnet, puesta en marcha en 1990. La Acción Jean Monnet prevé la concesión de subvenciones en forma de cofinanciaciones, destinadas a cubrir los gastos de las medidas de integración europea en la universidad, especialmente las cátedras Jean Monnet, en las que se imparten materias relacionadas con la UE, concretamente: Derecho comunitario, Economía europea, Política europea e Historia de la construcción europea.

> El lanzamiento el 5 de septiembre de la propuesta de la Comisión para Recomendación del Parlamento europeo y el Consejo relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC), que establece una alineación de los sistemas nacionales de cualificaciones de los Estados miembros para el 2009, con el objetivo de que Estados miembros, empleadores y ciudadanos, dispongan de una herramienta de referencia a la hora de comparar los distintos sistemas y niveles educativos y de formación de la Unión Europea. Se prevé que esta propuesta sea aprobada por el Consejo y el Parlamento a finales de 2007.



Además, la Unión Europea se ha ido dotando de estructuras que le proporcionan conocimiento científico y técnico en estos ámbitos específicos, y que facilitan el intercambio de buenas prácticas. Es de destacar el papel que juega en este sentido el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), creado en 1975. CEDEFOP, actualmente con sede en Tesalónica, es la agencia europea para la promoción y el desarrollo a escala comunitaria de la formación profesional y continua.

Muchos son los avances que se han desarrollado a nivel comunitario en materia de formación, pero no podemos olvidar que la competencia de la Unión Europea en políticas de empleo es subsidiaria de aquellas que decidan los Estados miembros y, aunque las iniciativas anteriormente descritas nos parezcan ambiciosas, tienen un carácter meramente complementario.

En la actualidad, observamos que los debates y reformas que se desarrollan en los Estados miembros también giran en torno a la necesidad inminente de adaptar sus sistemas de educación y formación para hacer frente a los desafíos derivados de una economía cada vez más globalizada, y esta necesidad ya forma parte de los objetivos estratégicos de algunos gobiernos. España ya se ha puesto manos a la obra con la reciente publicación del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, mediante el cual se integra en un único modelo de formación profesional la anterior distinción entre formación ocupacional y continua.

---

**Fuentes:**

"El trabajo en el siglo XXI, panorama actual y desafíos para la formación profesional y el empleo de los jóvenes" - Cintefor - OIT 2006

Página web de CEDEFOP: [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)

Acuerdo de Formación para el Empleo (febrero 2006, suscrito por el Gobierno y los interlocutores sociales dentro del proceso de Diálogo Social)

Página web de la Unión Europea:  
[http://europa.eu/index\\_es.htm](http://europa.eu/index_es.htm)

Página web de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/index\\_es.html](http://ec.europa.eu/employment_social/index_es.html)

Página web de Educación y Formación de la UE:  
[http://ec.europa.eu/education/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/index_en.html)



**Francisca Arbizu**

Directora del Instituto Nacional de las Cualificaciones

## **La Cualificación: bisagra entre el Empleo y la Formación**

Con la finalidad de facilitar el carácter integrado y la adecuación entre la formación profesional y el mercado laboral, así como la formación a lo largo de la vida, la movilidad de los trabajadores y la unidad de mercado laboral, la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, creó el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, aplicable a todo el territorio nacional, que está constituido por las cualificaciones identificadas en el sistema productivo y por la formación asociada a las mismas, que se organiza en módulos formativos, articulados en un Catálogo Modular de Formación Profesional.

Es el Gobierno quien, previa consulta al Consejo General de la FP, ha determinado la estructura y el contenido de este Catálogo por el RD 1128/2003, de 5 de septiembre, modificado por el RD 1416/2005, y quien aprueba, a propuesta conjunta de los Ministerios de Educación y Ciencia y de Trabajo y Asuntos Sociales, las que procede incluir en el mismo, ordenadas por niveles de cualificación, teniendo en cuenta los criterios de la UE. Igualmente se garantiza la actualización permanente del catálogo, previa consulta al Consejo General de la FP, de forma que atienda en todo momento los requerimientos del sistema productivo.

El Instituto Nacional de las Cualificaciones es el responsable de definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de Cualificaciones y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional, según el artículo 5.3 de la Ley. El Instituto fue creado por el RD 375/1999, de 5 de marzo, modificado por el RD 1326/2002, de 13 de di-

ciembre, como instrumento técnico, dotado de capacidad e independencia de criterios, para apoyar al Consejo General de FP en el desarrollo de los objetivos de la observación de las cualificaciones y su evolución, la determinación de las cualificaciones, la acreditación de éstas, el desarrollo de la integración de las cualificaciones profesionales y el seguimiento y evaluación.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones tiene como fines facilitar la adecuación de la formación profesional a los requerimientos del sistema productivo, promover la integración, el desarrollo y la calidad de las ofertas de FP, facilitar la formación a lo largo de la vida mediante la acreditación y acumulación de aprendizajes profesionales adquiridos en diferentes ámbitos, y contribuir a la transparencia y unidad del mercado laboral y a la movilidad de los trabajadores.

Para el logro de estos fines, mediante este Catálogo, se desarrollan las siguientes funciones:

- > Identificar, definir y ordenar las cualificaciones profesionales y establecer sus correspondientes contenidos formativos. Hasta el momento se han publicado 223 cualificaciones profesionales, de las más de 500 elaboradas.
- > Determinar las ofertas formativas de los Programas de Cualificación Profesional Inicial y las conducentes a la obtención de Títulos de FP, en el sistema educativo, así como la oferta de Certificados de Profesionalidad vinculados al subsistema de formación para el empleo (RD 395/2007).
- > Evaluar, reconocer y acreditar las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia profesional o de vías no formales de formación. El procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales, que está siendo definido en un grupo de trabajo del Consejo General de Formación Profesional, fomentará la obtención y uso oficial de los títulos de formación profesional del sistema educativo y certificados de profesionalidad así como de acreditaciones parciales.
- > Asimismo, el Catálogo sirve para facilitar la información y orientación profesional y los procesos de evaluación y mejora de la calidad del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional así como para establecer ofertas formativas adaptadas a colectivos con necesidades específicas

La Ordenación de las cualificaciones profesionales atiende a criterios de carácter sectorial y funcional, y de nivel, conjugando factores de adaptabilidad y de progreso profesional. Está estructurado en 26 familias profesionales, y cinco niveles de cualificación: la Comunidad Autónoma de Andalucía está cooperando estrechamente con el INCUAL, a través del Instituto Andaluz de Cualificaciones en la Familia Profesional Agraria (<http://www.mec.es/educa/incual>).

**Puntos de vista**

**José María Díaz Zabala**  
Subdirector Gral. de Formación  
Continua del MTAS y Dtor.  
Gerente de la Fundación Tripartita

### Formación Profesional para el Empleo. Un modelo de futuro

La reciente publicación del Real Decreto que regula la formación profesio-

nal para el empleo es el primer paso para culminar el proceso de reforma de la formación en el ámbito laboral, acordada en el marco del Diálogo Social. Una reforma que se aborda desde una perspectiva integradora para intensificar la inversión en la formación de los trabajadores hasta alcanzar los índices de participación de los países de la UE.

El nuevo sistema plantea un modelo de formación que respeta y refuerza la competencia de gestión de las Comunidades Autónomas, a la vez que reconoce el papel de los interlocutores sociales, creando un marco de referencia estatal y autonómico y en los ámbitos sectoriales y de empresa.

La integración de la formación continua y ocupacional en un sistema único, procura favorecer el acceso a toda la población ocupada, promoviendo el aprendizaje permanente para la compe-

titividad, el empleo y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. La potenciación de la formación en las empresas, a través del sistema de bonificaciones sobre la cuota de formación, el desarrollo de una oferta formativa amplia y accesible y el impulso de la certificación de la formación, entre otras medidas, pretenden impulsar la formación a lo largo de la vida de los trabajadores, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.

Podemos hablar de un modelo de futuro, dinámico y flexible; de un sistema con vocación de estabilidad que abre un espacio de colaboración entre las administraciones y los interlocutores sociales y vinculado al sistema nacional de cualificaciones profesionales, que reconoce el derecho personal a la formación, su carácter gratuito y la igualdad en el acceso a la formación y a las ayudas.



**María José Garijo Equiza**  
Subdirectora General de Gestión  
de Formación Ocupacional MTAS

### Un modelo unificado de FP para el Empleo

Hay que destacar como principal elemento novedoso del modelo instaurado por el Real Decreto 395/2007,

de 23 de marzo, que da por finalizado un sistema en el que existían dos tipos de FP dentro del ámbito laboral, la dirigida a los trabajadores en activo (continua) y la enfocada a los trabajadores en desempleo (ocupacional). Con la entrada en vigor de este reglamento, las Administraciones laborales contarán con un modelo único de FP para el empleo.

Este modelo unificado no impedirá que la formación dirigida a los trabajadores ocupados sea financiada, en gran parte, a través de bonificaciones a sus empresas, y la dirigida a los trabajadores desempleados se financie a través de subvenciones públicas, bien en régimen de concesión directa o de concurrencia competitiva.

Desde la perspectiva de los contenidos, este Real Decreto constituye un desarrollo normativo de la Ley Orgánica

5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones Profesionales, pues confiere a la formación impartida a los trabajadores, una perspectiva de aprendizaje permanente y de integración de las distintas ofertas de formación profesional (reglada, ocupacional y continua).

El Decreto prevé la estructuración modular de las ofertas formativas dirigidas a la obtención de los certificados de profesionalidad, con el fin de favorecer la acreditación parcial acumulable y que los trabajadores puedan avanzar en su formación profesional con independencia de su situación laboral.

El nuevo modelo incide en implantar una formación de calidad y establece mecanismos para su evaluación, para que la formación del capital humano sea clave para el crecimiento del empleo, de acuerdo con los objetivos de la Estrategia Europea del Empleo.





**Juan Manuel Fuentes Doblado**  
Director General de Formación  
para el Empleo. Consejería de  
Empleo

### **Un nuevo modelo de formación para el empleo**

La Formación para el Empleo constituye un instrumento de gran valor estratégico para la creación de empleo.

El Real Decreto 395/2007, de 23 de Marzo, que regula el subsistema de formación profesional para el empleo supone un nuevo marco normativo que, conlleva un cambio en la configuración de un nuevo modelo de formación para el empleo.

Después de trece años de coexistencia de dos subsistemas de formación profesional en el ámbito laboral (la ocupacional y la continua), se produce la integración de éstos en un único subsistema.

El modelo de formación para el empleo que concebimos desde el SAE se basa en la idea de que la formación constituye un objetivo estratégico para reforzar la productividad y competitividad de las empresas. Además, este modelo se ha de asentar sobre la premisa de la "formación a lo largo de la vida", tanto de las personas que desean acceder al

mercado laboral como de los que ya se encuentran en él.

En la nueva regulación, todo el sistema aparece enmarcado dentro del "diálogo social", entre el gobierno y los interlocutores sociales, fruto del cual, el 7 de Febrero de 2006 se firmó el "Acuerdo de Formación Profesional y Empleo". En Andalucía también contamos con una amplia cultura de la "concertación social", y las políticas de formación para el empleo, como el resto de las políticas activas de empleo, son el fruto de la corresponsabilidad y consenso entre la Junta de Andalucía y los Agentes Económicos y Sociales a través de la concertación social.

Quisiera destacar que el nuevo Decreto recoge el derecho a la FP para el empleo, su carácter gratuito y la igualdad en el acceso de los trabajadores a la formación.



**Alfonso Díaz Abajo**  
Director del Área de Formación,  
Creación de Empresas y relaciones  
Institucionales de la CEA

### **Formación adaptada al mercado de trabajo**

El compromiso de la CEA es favorecer todas las iniciativas y actuaciones que

fomenten la formación y el empleo. Por ello, nuestra organización desarrolla actividades formativas para mejorar la competitividad de las empresas, impulsar el desarrollo profesional de sus trabajadores y facilitar el acceso al mercado de trabajo. Además, nuestra apuesta por la formación se mueve bajo una directriz fundamental: el fomento de las vocaciones empresariales.

Si queremos crear más empleo en Andalucía es necesario crear más empresas. En los últimos años nuestra región está manteniendo una trayectoria positiva en la creación de empresas y presenta un perfil de crecimiento superior al resto del país, lo que nos permite contar con un tejido empresarial que ronda las 500.000 empresas.

Sin embargo, todavía es necesario redoblar esfuerzos en este sentido. La

densidad empresarial andaluza sigue siendo inferior a la nacional, lo que justifica la necesidad de continuar trabajando para liberar el potencial empresarial que Andalucía posee.

Asimismo, la CEA considera que para la creación y el mantenimiento del empleo es necesario incrementar la competitividad de las empresas ya existentes, y es en este ámbito donde la formación se revela como un factor imprescindible.

Por ello, la CEA valora positivamente que se haya establecido un único sistema de formación profesional para el empleo, que posibilita adaptar la formación dirigida a los trabajadores desempleados y ocupados conforme a las necesidades del mercado de trabajo y en función de la nueva realidad económica y social.



**Josefa Castillejo Martín**  
Secretaria para el Empleo  
de UGT-A

### Formación para un empleo de calidad

Andalucía ha experimentado una evolución cuantitativa superando los 3 millones de ocupados. El diálogo, la

concertación social y las plenas competencias del Gobierno andaluz para la gestión de las políticas activas de empleo han sido esenciales para conseguirlo.

Pero, cualitativamente, hay que seguir avanzando. Paro, temporalidad, rotación en la contratación y siniestralidad laboral siguen siendo características del mercado laboral andaluz.

Debiendo realizar todos los esfuerzos para mejorar, siendo la formación un eje fundamental para lograrlo, pero con retos como: Desarrollo normativo de la gestión de los Planes formativos; Elaboración del II Plan Andaluz de Formación Profesional, respondiendo a criterios de calidad; Impulso al Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales como instrumento real de validación de cualificaciones profesionales y de certificación de perfiles profesionales emergentes; Crear una red de Cen-

tros Integrados de Formación de alta vanguardia en FP y que detecten las necesidades territoriales y respondan a los colectivos más desfavorecidos.

Desde UGT-Andalucía creemos que la formación debe ser consecuente con la realidad, debiendo lograr que los instrumentos de detección de necesidades, tales como, Unidades de Orientación Laboral, UTEDLT, observatorios de empleo... contribuyan a alcanzar el objetivo que desde UGT-A perseguimos, es decir, el pleno empleo, estable y de calidad, sin exclusiones de ningún trabajador, ya sean mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, inmigrantes, etc.

Para lograrlo, se deben utilizar adecuadamente los instrumentos ya existentes y desarrollar nuevos que favorezcan la igualdad en el empleo en todos los sectores, colectivos y territorios.



**María del Mar Sánchez Fernández**  
Secretaria de Formación  
de CCOO-A

### El binomio Formación-Empleo

La FP es un derecho reconocido en las principales declaraciones y tratados sobre derechos fundamentales y uni-

versales y en los capítulos de garantías sociales de gran número de Constituciones, ya sea como parte del contenido del derecho a la educación o como parte del derecho al trabajo.

Situando la Formación Profesional en el terreno de las relaciones laborales, aparece como un deber del Estado y una obligación del empleador que se despliega junto con el resto de las relaciones generadas por la situación del trabajo.

Las relaciones entre formación y empleo no son nuevas pero sí han sufrido cambios profundos en los últimos años y lo seguirán haciendo en el futuro. Esos cambios afectan a las formas y a los contenidos, estableciéndose binomios de ida y vuelta permanentes: formación - empleo, escuela - empresa, saber - hacer, todo ello condicionado

por los cambios que se producen en la realidad social y en el mercado de trabajo. En este proceso de cambio todos los implicados coinciden en que la FP es un factor estratégico decisivo de eficacia, tanto económica como social, siendo fundamental para el buen funcionamiento del mercado de trabajo, para la creación de empleo y para la promoción personal y profesional de trabajadores.

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, las sentencias del Tribunal Constitucional que culminaron con las transferencias a las Comunidades Autónomas y el Nuevo modelo de Formación para el Empleo, marcan un nuevo escenario, en general, y en Andalucía, en particular, que es prioritario desarrollar.

# Aviana BULGARELLI

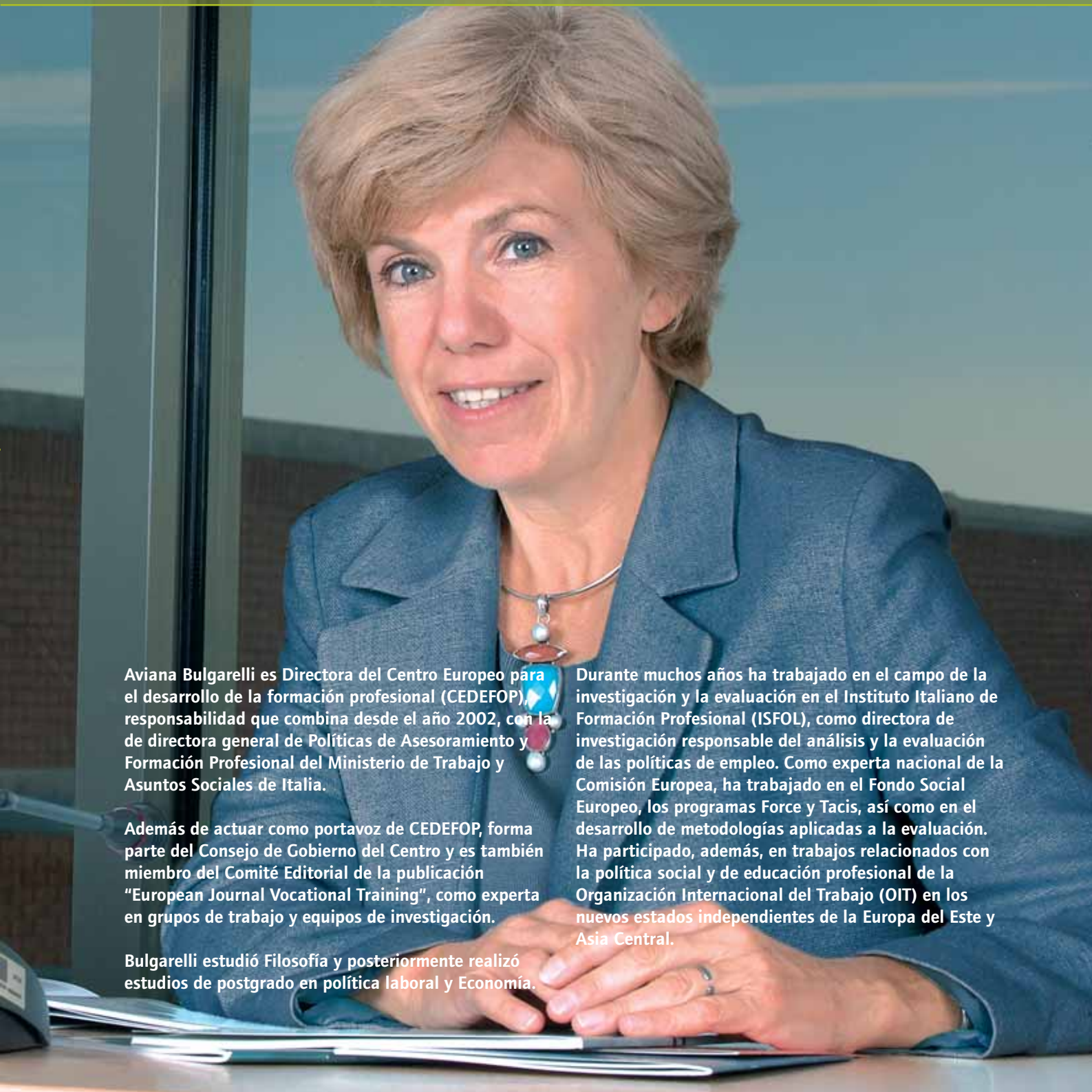
**Directora de CEDEFOP**

Aviana Bulgarelli es Directora del Centro Europeo para el desarrollo de la formación profesional (CEDEFOP), responsabilidad que combina desde el año 2002, con la de directora general de Políticas de Asesoramiento y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Italia.

Además de actuar como portavoz de CEDEFOP, forma parte del Consejo de Gobierno del Centro y es también miembro del Comité Editorial de la publicación "European Journal Vocational Training", como experta en grupos de trabajo y equipos de investigación.

Bulgarelli estudió Filosofía y posteriormente realizó estudios de postgrado en política laboral y Economía.

Durante muchos años ha trabajado en el campo de la investigación y la evaluación en el Instituto Italiano de Formación Profesional (ISFOL), como directora de investigación responsable del análisis y la evaluación de las políticas de empleo. Como experta nacional de la Comisión Europea, ha trabajado en el Fondo Social Europeo, los programas Force y Tacis, así como en el desarrollo de metodologías aplicadas a la evaluación. Ha participado, además, en trabajos relacionados con la política social y de educación profesional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en los nuevos estados independientes de la Europa del Este y Asia Central.



**“Las empresas demandan autonomía en el aprendizaje y en el trabajo, creatividad, motivación, iniciativa, liderazgo, compromiso, así como capacidad de trabajo en equipo”**

**A pesar de los frecuentes mensajes sobre la necesidad de adaptación al cambio, la adquisición de nuevas competencias, la formación permanente, la potenciación de la movilidad, ¿son los europeos realmente conscientes de la importancia de la Formación Profesional para competir en esta sociedad del conocimiento?**

Debemos tener en cuenta tres niveles. Primero, no cabe duda de que los gobiernos son conscientes de los objetivos de Lisboa y del papel decisivo que juega la Formación Profesional (FP) para alcanzar estos fines. Siguiendo las directrices de las declaraciones de Copenhague, Maastrich y Helsinki, los gobiernos se han comprometido a concretar medidas, especialmente las dirigidas a conseguir que la Formación Profesional sea más atractiva y eficiente (por ejemplo, a través de la reforma de los sistemas nacionales de cualificación y del desarrollo de una garantía de calidad en la FP).

Segundo, muchos actores se han involucrado activamente en este proceso, lo que está permitiendo, por ejemplo, potenciar la colaboración entre centros de formación y empresas, o entre las instituciones públicas y las organizaciones empresariales.

Sin embargo, en el nivel de la opinión pública y en el día a día de los ciudadanos, no existe seguramente un conocimiento suficiente de los objetivos de Lisboa, y por supuesto, de la estrategia global que se está llevando a cabo basada en la FP. En este ámbito, queda todavía mucho trabajo por hacer.

**Uno de los objetivos de CEDEFOP es potenciar la imagen y el atractivo de la Formación Profesional tanto para los desempleados como para los trabajadores en activo y también los**

**empresarios. ¿Cuáles son sus principales argumentos para fomentar la participación en procesos de formación?**

Para aumentar el atractivo de la FP debemos dirigirnos no sólo a los empleados y a la mano de obra, sino también a los actuales y futuros estudiantes, así como a sus familias, profesores y a la sociedad en general.

Animar a los jóvenes a ingresar en la Formación Profesional es necesario para sostener una economía basada en el conocimiento, que precisa de un flujo apropiado de trabajadores técnicos altamente cualificados, capaces de aspirar a lo máximo desde la innovación. A nivel individual, el principal argumento que podemos aportar para fomentar la participación en la formación profesional es su influencia en el acceso al empleo y la posibilidad de mayores ingresos en una economía innovadora.

Es cierto que anteriormente existía una visión de la Formación Profesional como un callejón sin salida. Afortunadamente, los esfuerzos realizados y las medidas que están en marcha están haciendo que se contemple como un sistema flexible, abierto a la movilidad y a itinerarios diversificados e individualizados orientados al mundo profesional.

La imagen de la FP no es tan mala después de todo. Cuando en el año 2004 se preguntó a los ciudadanos europeos si recomendaría a los jóvenes una formación profesional, o bien estudios generales o académicos (Eurobarómetro de 2004), el 39% contestó Formación Profesional, y solo el 32% estudios generales o académicos (el resto se mostró indeciso). En general, los ciudadanos de los estados miembros con más antigüedad -en particular Finlandia, Francia, Holanda y el Reino Unido- se mostraron más a favor de la FP que los ciudadanos de los nuevos estados miembros.

**Aviana BULGARELLI**  
Directora de CEDEFOP

**ENTREVISTA**

**19**

**¿Cuáles son, en este contexto, las competencias profesionales que deberíamos reforzar con mayor urgencia y qué colectivos o sectores de actividad corren mayores riesgos de quedarse atrás?**

En una economía cambiante e innovadora, son necesarias todas las competencias. Sin embargo, como mostró un estudio reciente de CEDEFOP (1), las habilidades más significativas que demandan las empresas son la autonomía en el aprendizaje y en el trabajo, así como la creatividad, la motivación, la iniciativa, el liderazgo, el compromiso, así como la capacidad de trabajo en equipo. En el pasado, el desarrollo de estas actitudes entre los futuros trabajadores no se consideró un objetivo de la educación general. En el futuro, tanto la educación general como la FP tendrán un importante papel en la provisión de estas habilidades y competencias clave a los futuros trabajadores.

**Los cambios demográficos y el progresivo envejecimiento de la población han provocado la prolongación de la vida activa. A pesar de su dilatada experiencia, los trabajadores de mayor edad precisan de una atención especial para ayudarles a actualizar sus conocimientos. ¿Existen estrategias y acciones específicas en este ámbito?**

desarrollar políticas centradas en el factor edad, en lo que respecta a la gestión de los recursos humanos, que incluyan la formación continua y la orientación profesional.

La Comisión Europea trabaja en un Plan de Acción para la Educación de Adultos que animará a los Estados Miembros a desarrollar marcos legales para el reconocimiento y la validación de los resultados de la formación de los adultos, no importa donde hayan sido adquiridos, a través de la experiencia en el mercado laboral o través de actividades de formación.

**La Formación Profesional tiene una especial incidencia sobre el mercado de trabajo y la cohesión social, ¿de qué manera se pueden conseguir mayores éxitos en el trabajo con grupos desfavorecidos?**

En nuestra sociedad, existen determinados grupos que se encuentran particularmente en riesgo de exclusión social y económica, como las personas que abandonan el sistema educativo prematuramente o los inmigrantes. Se trata de colectivos que, generalmente, presentan niveles formativos inferiores a la media de la Unión Europea y a los que el desempleo afecta especialmente. CEDEFOP realiza análisis en este sentido, con el objetivo de orientar políticas dirigidas a aquellos que sufren este tipo de marginación, con el fin de proporcionarles oportunidades para mejorar sus competencias en el trabajo y facilitarles la formación permanente.

**Anteriormente existía una visión de la Formación Profesional como un callejón sin salida. Afortunadamente, los esfuerzos realizados y las medidas que están en marcha están haciendo que se contemple como un sistema flexible, abierto a la movilidad y a itinerarios diversificados e individualizados orientados al mundo profesional.**

Este es un asunto de vital importancia. En una sociedad y economía del conocimiento, los mayores no son sólo trabajadores cuyas habilidades necesitan ser actualizadas, sino también fuentes potenciales de transferencia de conocimientos para los más jóvenes, tanto fuera como dentro del lugar de trabajo. En un futuro cercano, será necesario

En este caso, la formación profesional tiene, además, un papel muy importante al ofrecer una guía individualizada, la validación de las habilidades informales y no-formales, actividades de formación adaptadas, oportunidades de aprendizaje basadas en el trabajo, y permitir una asistencia en asuntos de índole social.

### **La Formación Profesional contribuye a la mejora de la productividad y la competitividad de las empresas. ¿Hacen los empresarios el suficiente esfuerzo para fomentar la Formación Continua?**

Por supuesto, los empresarios se muestran interesados en la Formación Continua de los empleados. Aun así, un tema recurrente es el de la financiación. Algunos empresarios se muestran reticentes a la hora de realizar este tipo de inversión -particularmente si la formación tiene un carácter más general- ya que el personal con formación puede marcharse a otro trabajo, o solicitar un aumento de sueldo, lo que en ocasiones es considerado un doble gasto.

Además, los empresarios están familiarizados con otro tipo de inversión, principalmente la inversión en capital físico, que les brinda unas ganancias más inmediatas (o incluso más altas). Sin embargo, una baja inversión en formación puede ser la causa de escasez de habilidades técnicas y, en un entorno tan competitivo, esto puede plantear graves problemas a la empresa.

Los estudios muestran que cada vez son más las compañías que se preocupan por establecer una reserva de jóvenes talentos a los que necesitarán en vista del descenso demográfico.

Desde mi punto de vista, todas las partes implicadas en la asignación de recursos dedicados a formación deberían buscar un equilibrio a la hora de compartir los gastos en formación, de acuerdo con los beneficios que cada parte obtiene.

### **¿Cómo puede la Formación Profesional hacer frente a los retos que plantea la libre circulación de trabajadores en la Unión Europea?**

El principio de libre circulación de trabajadores ha encontrado muchos obstáculos. La falta de un marco común de cualificaciones ha sido durante mucho tiempo una de las mayores barreras para su movilidad efectiva. Este tema está siendo abordado por el Marco Europeo de Cualificaciones, que ha sido desarrollado a partir de las estrategias para la FP de Copenhague-Maastricht-Helsinki, y que los países están tomando como base para desarrollar sus propios sistemas nacionales de cualificación.

Otro obstáculo para la movilidad es la competencia lingüística, un tema al que se presta especial atención desde la For-

mación Profesional. Sin embargo, está claro que no todos los problemas relacionados con la movilidad de los trabajadores pueden ser solucionados a través de la FP: la movilidad también conlleva temas financieros, administrativos, familiares y de protección social, cuya solución está fuera del alcance de las políticas de FP. Un prometedor paso adelante llega con el nuevo programa europeo para promover destinos en el extranjero durante la formación inicial.

### **Una de las principales líneas de trabajo de CEDEFOP es la puesta en marcha del Sistema Europeo de Transferencia de Créditos de Educación y Formación Profesional. Su objetivo es que las cualificaciones y competencias profesionales que una persona adquiera en un país puedan ser reconocidas y transferidas y aplicadas en otros países. Para ello, también se ha puesto en marcha el Marco Europeo de Cualificaciones Profesionales (EQF). ¿Cuáles son sus objetivos, como funcionará y quién se encargará de aplicarlo?**

El Marco Europeo de Cualificaciones aspira a favorecer la transparencia y la validación de las capacidades en el ámbito educativo y en el espacio laboral de la Unión Europea. Se quiere conseguir que las cualificaciones y certificaciones nacionales sean significativas fuera de su área original, tanto sectorial como nacional. Por consiguiente, el primer objetivo del Marco Europeo de Cualificaciones es fomentar la movilidad en el ámbito educativo y laboral.

Pero además de esto, el Marco Europeo de Cualificaciones supone una nueva aproximación al reconocimiento de las capacidades, al pasar de un modelo basado en el contexto institucional en el que fueron obtenidas las cualificaciones, a un modelo que se centra en el resultado del aprendizaje (lo que el individuo sabe y puede hacer, independientemente de si él/ella ha adquirido el conocimiento, habilidades y competencias).

Esta nueva aproximación debería ayudarnos a obtener una idea más precisa de las capacidades de las personas en diferentes procesos, como la contratación, la movilidad profesional o educativa, la vuelta a la escuela, la validación del aprendizaje no formal e informal, y la formación permanente, en general. El Marco Europeo de Cualificaciones será pronto reconocido por los estados miembros europeos, después de un proceso de consulta. A partir de ese

**Aviana BULGARELLI**  
Directora de CEDEFOP

**ENTREVISTA**

**21**

momento, dependerá de ellos el desarrollar o adaptar sus sistemas nacionales de cualificación, siempre en consonancia con el Marco de Capacidades Europeo. Por lo que sabemos hasta la fecha, casi todos los Estados Miembros están de acuerdo con este nuevo modelo y están dando pasos (o están dispuestos a hacerlo) para desarrollar sus propios sistemas en un futuro cercano.

### **En el caso concreto de las competencias lingüísticas, ¿qué balance realiza de la aplicación del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas publicado en 2001, o de iniciativas análogas como Europass?**

El Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas se usa cada vez con mayor frecuencia como un criterio para creadores y distribuidores de cursos lingüísticos en Europa. Este marco de referencia está totalmente integrado en el Europass: el pasaporte lingüístico desarrollado por el Consejo de Europa, que es uno de los cinco instrumentos Europass.

### **¿De qué manera se podría agilizar la adaptación de la Formación Profesional a las nuevas necesidades del mercado laboral?**

Actualmente se están realizando muchas reformas para conseguir que la Formación Profesional se armonice con las necesidades educativas y sociales. Existen tres tendencias principales que parecen tener una particular relevancia. Primero, estas reformas intentan mejorar y desarrollar la guía y el apoyo de la orientación con una perspectiva de aprendizaje permanente. Segundo, se está modernizando el contenido y el reconocimiento de la FP al introducir más opciones, mezclando educación general y FP, favoreciendo una mayor permeabilidad con la educación superior y potenciando la validación del aprendizaje no formal e informal. La tercera tendencia relevante consiste en itinerarios individualizados y en otorgar una mayor responsabilidad de la FP hacia las necesidades de la economía, especialmente a través de un aumento de las asociaciones activas con empresas e inversores a diferentes niveles: europeo, nacional regional y local. Otras importantes reformas también están siendo diseñadas, especialmente el desarrollo de una garantía de calidad en la FP.

**Una baja inversión en formación puede ser la causa de escasez de habilidades técnicas y, en un entorno tan competitivo, esto puede plantear graves problemas a la empresa.**

Además, los seis niveles de la parrilla de autoevaluación proporcionan una herramienta muy precisa para la autocalificación de destrezas lingüísticas en el Currículo Europass.

Europass (gestionado por Cedefop) es todo un éxito. El portal Europass se encuentra en estos momentos disponible en 26 lenguas (de la Unión Europea, del Área Económica Europea y de los países candidatos). Desde el lanzamiento del sitio Web en febrero de 2005 se han registrado alrededor de 5 millones de visitas; se han cumplimentado 1'4 millones de CVs online y se han descargado 1.700.000 de modelos de CVs. Además, se completaron 50.000 pasaportes lingüísticos online; y se descargaron 200.000 modelos de pasaportes lingüísticos.

En este contexto, es también importante identificar y anticipar nuevas necesidades de destrezas técnicas emergentes en los sectores y ocupaciones. Para este fin, Cedefop ha establecido la Red Skillsnet (2) que investiga las nuevas necesidades de habilidades en diferentes campos, y está llevando a cabo en este momento una previsión macroeconómica de las necesidades técnicas para los próximos años en los países europeos.

(1) Skill Shortages  
[www.trainingvillage.gr/etv/upload/etvnews/news/2472-att1-1-presentation\\_strietska.pps](http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/etvnews/news/2472-att1-1-presentation_strietska.pps)

(2) Red Skillsnet  
[www.trainingvillage.gr/etv/Projects\\_Networks/skillsnet/](http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/skillsnet/)



## Nuevo Impulso a la Formación para el Empleo

La reciente aprobación del Real Decreto que regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo y la elaboración del II Plan Andaluz de Formación Profesional marcan una nueva etapa que favorecerá el acceso a la formación de toda la población activa, potenciará el aprendizaje permanente y contribuirá al aumento del empleo y la competitividad. Como principal novedad, las dos modalidades de formación profesional existentes hasta ahora: la Formación Ocupacional, dirigida a trabajadores desempleados, y Continua, dirigida a los ocupados, se integran en un único subsistema de formación para el empleo.



El pasado 23 de marzo, el Consejo de Ministros aprobó un Real Decreto que plasma el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, suscrito en febrero de 2006 por el Gobierno y los interlocutores sociales dentro del proceso de Diálogo Social; es el R.D. 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Esta norma viene a delimitar un nuevo marco normativo para la configuración del "Subsistema de Formación para el Empleo", y supone la culminación de un proceso que se venía iniciando antes y que ha venido marcado por la promulgación de normas tan importantes para el sistema de formación profesional como la Ley 5/2002, de 19 de Junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, la cual recoge la creación de un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que servirá como instrumento para trabajar en la integración de las distintas ofertas de formación profesional (reglada, ocupacional y continua), y en el reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de procedimientos formativos formales y no formales, y a través de la experiencia laboral.

El R.D. 395/2007, de 23 de marzo, configura el subsistema de formación para el empleo como el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades, y recoge dentro de los fines del mismo el del **"aprendizaje permanente"** favoreciendo la formación a lo largo de la vida de los trabajadores tanto desempleados como ocupados, pilar fundamental de la estrategia de empleo en una economía basada en el conocimiento.

A la vez, el nuevo subsistema integrador tanto de la Formación Profesional Ocupacional como de la Continua, debe contribuir a la **mejora de la competitividad y de la productividad de las empresas**, a la vez que debe perseguir la **mejora de la empleabilidad de los trabajadores**, especialmente de aquellos colectivos que tienen mayores dificultades de acceso al mercado laboral o de mantenimiento en él, como son las mujeres, discapacitados, jóvenes, inmigrantes, etc.

Por otra parte, este subsistema se configura estrechamente **vinculado al diálogo social** y a la participación de los interlocutores sociales ya que debe ser lo suficientemente flexible como para adaptarse a los requerimientos del mercado laboral actual totalmente cambiante y debe contar con los recursos necesarios para anticiparse a eventuales situaciones de crisis de algunos sectores económicos, mediante el desarrollo de acciones formativas que permitan a los trabajadores de estos sectores formarse en otras actividades alternativas. En este tipo de actuaciones es fundamental la colaboración con los agentes económicos y sociales.

Resalta de la nueva regulación el reconocimiento por primera vez del **"derecho a la formación profesional para el empleo"** de carácter gratuito, universal y en condiciones de igualdad para todos los trabajadores.

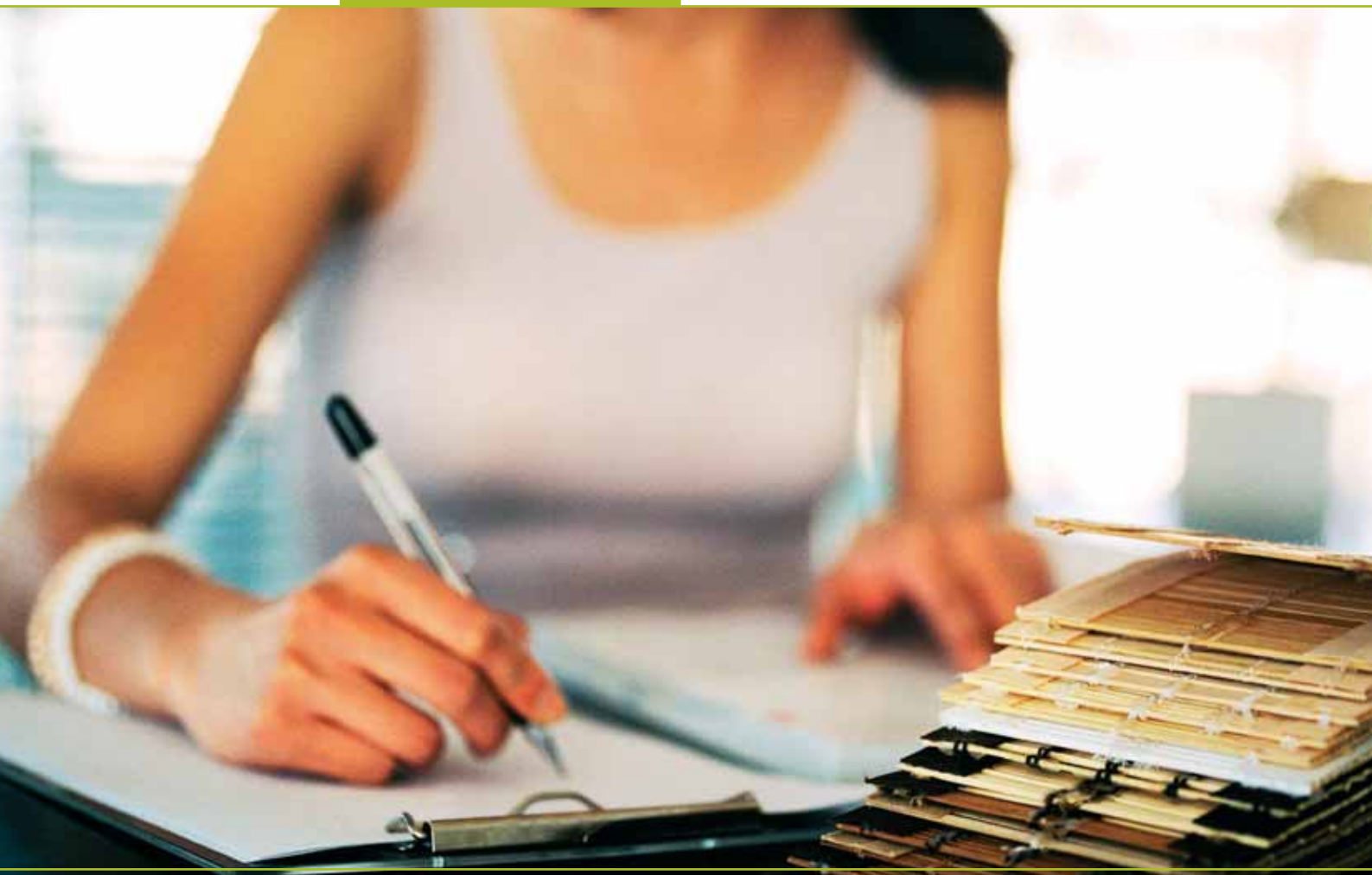
Por otro lado, el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo pretende potenciar la **calidad de la formación** así como **su evaluación**, de manera que ésta responda a las necesidades de los trabajadores ocupados y desempleados y de las empresas. Así, se prevé la elaboración por parte del Servicio Público de Empleo Estatal en colaboración con las Comunidades Autónomas de un "Plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia" del

conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo que pueda servir para introducir mejoras en su funcionamiento.

En otro orden de cosas, la nueva normativa plantea, como no podía ser de otra forma, un modelo de formación **respetuoso con las competencias de las Comunidades Autónomas**; así, establece la posibilidad de que sean éstas las que determinen la proporción de la oferta formativa dirigida a desempleados y ocupados, en función del número de trabajadores que están en cada situación así como, dentro de sus facultades de autoorganización, determinar la proporción de trabajadores a formar a través de cada una de las vías de desarrollo de las distintas ofertas formativas contempladas en el Real Decreto (oferta propia de la Administración, planes de formación dirigidos a trabajadores ocupados, acciones de formación dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados, acciones con compromiso de contratación etc.).

En resumen, se establecen las bases de un nuevo modelo de formación profesional para el empleo, que necesitará de un futuro desarrollo normativo y que abre una nueva etapa en esta materia.

En este contexto, en el seno del Consejo Andaluz de Formación Profesional se están llevando a cabo los trabajos de elaboración del nuevo **Plan Andaluz de Formación Profesional**, que necesariamente recogerá las bases establecidas en la nueva normativa. El Plan marcará las líneas estratégicas de actuación en materia de formación profesional reglada y de formación profesional para el empleo en los próximos años en Andalucía, y como en ocasiones anteriores será fruto del consenso entre la Administración Educativa, la Laboral y los Agentes Económicos y Sociales.



## Más formación para los autónomos

El Plan Más Autónomos, puesto en marcha a finales de 2006, contempla la formación como un pilar básico para el fomento del autoempleo. Por ello, el Plan recoge medidas destinadas a promover la cultura del autoempleo y a potenciar y consolidar el trabajo autónomo mediante la formación de personas desempleadas cuya inserción laboral vaya dirigida al autoempleo y la de los trabajadores que actualmente están desarrollando una actividad profesional como autónomos para mejorar su cualificación.

Desde marzo de 2007, los trabajadores autónomos y las personas desempleadas que quieran poner en marcha un proyecto de autoempleo, disponen de un nuevo programa formativo para mejorar su cualificación profesional, lo cual redundará en un aumento de su competitividad (Orden de 15 de Marzo de 2007 de la Consejería de Empleo por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas y su convocatoria al amparo de lo establecido en el Decreto 175/2006 de 10 de Octubre por el que se aprueba el Plan de Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo en Andalucía).

El nuevo programa persigue, además, aumentar los índices de participación de los autónomos en acciones formativas. Según datos de la Federación Española de Autónomos, ATA, incluidos en un análisis del panorama de la formación de este colectivo, una de las pocas referencias disponible sobre este tema, **sólo el 16,04% de los autónomos asistieron a algún curso de formación en 2003.**

Entre las conclusiones del citado estudio destaca que las trabajadoras autónomas demandan más formación que los autónomos (61,4% frente al 38,6%) aunque luego son los hombres quienes realizan más cursos de formación. Entre las causas, el hecho de que para las mujeres es más difícil conciliar la vida laboral y familiar y en muchas ocasiones, tienen que sacrificar el realizar un curso de formación por atender a la familia.

Profundizando en el perfil del autónomo, el informe destaca que el 46,53% de los autónomos que reciben formación son menores de 35 años; el segundo grupo de edad que recibió más cursos corresponde a los trabajadores por cuenta propia entre los 36 y los 54 años, que representan

el 44,31% y, por último, tan sólo el 9,16% de los autónomos mayores de 55 participaron en algún proyecto de formación.

El 32,13% de los cursos que realizaron los autónomos en 2003 fueron presenciales; el 26,73% semipresenciales; el 26,31% a distancia y por último, el 14,83% de la formación impartida al colectivo correspondió a la modalidad on-line.

Los autónomos menores de 35 años realizaron el 46,53% de los cursos en 2003, aunque de la encuesta de ATA se extrae que son los autónomos que tienen entre 36 y 54 años los que demandan más formación con el 46,2% de las peticiones, quizá porque los consideran necesarios para el reciclaje profesional, pero luego, son los jóvenes los que realmente realizan los cursos. En cualquier caso, la alta demanda de cursos por parte del colectivo, denota que los valoran y los encuentran útiles para el desempeño de su actividad.

### **La formación del trabajador autónomo en Andalucía**

El pasado mes de marzo, en el transcurso del I Congreso Andaluz del Trabajo Autónomo, que tuvo lugar en el Palacio de Exposiciones y Congresos de Sevilla, se celebró una mesa redonda bajo el título de "La formación del trabajador autónomo", que contó con la presencia de importantes expertos del ámbito de la formación profesional.

En sus conclusiones, los ponentes insistieron en la necesidad de generar una cultura emprendedora desde el principio del ciclo educativo, desarrollando una formación para el autónomo que ha de ir más allá de lo teó-

rico, facilitando no sólo conocimientos, sino también habilidades y actitudes; es preciso, además, elaborar planes de formación específicos para los trabajadores autónomos, atendiendo a las características de las actividades económicas en las que actúen, que ofrezcan soluciones a sus necesidades, para que los negocios de éstos tengan éxito. Igualmente los participantes apuntaron la idoneidad de favorecer la relación entre las entidades y centros de formación y las organizaciones de autónomos.

Durante el Congreso se habló también de facilitar el acceso a la formación continua, ya que contribuye positivamente a la fortaleza de los negocios.

### **Nueva oferta formativa**

Con la puesta en marcha del Plan de Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo en Andalucía, en octubre de 2006, se inicia una nueva etapa marcada por la creación de un nuevo programa de formación dirigido a los autónomos.

Este nuevo programa versa, por un lado, sobre materias técnicas y específicas del sector donde el trabajador pretende desarrollar o desarrolle su actividad, y por otro, sobre competencias relacionadas con la función gerencial.

En el caso de acciones formativas cuyos destinatarios sean personas ya constituidas en autónomas (ocupados), éstas podrán versar también sobre la prevención de riesgos laborales genéricos y específicos de una determinada actividad.

La Orden de 15 de Marzo de 2007 fue publicada en el BOJA nº 64 de 30 de Marzo, y establecía, con carácter excep-

cional, un plazo de 1 mes desde la entrada en vigor de la misma para la presentación de solicitudes. **Esta convocatoria correspondiente al año 2007 ha contado con una gran aceptación, habiéndose presentado alrededor de 100 solicitudes en toda Andalucía. En los ejercicios futuros, las solicitudes se presentarán durante el mes de diciembre de cada año.**

Las ayudas para el desarrollo de acciones formativas destinadas a personas desempleadas podrán ser solicitadas por empresas privadas, ya sean personas físicas o jurídicas, entidades sin ánimo de lucro, así como Empresas Públicas y otros Entes Públicos, todas ellas radicadas en Andalucía y con una experiencia acreditada en el ámbito de la formación para el empleo en los tres años anteriores a la convocatoria.

En el caso de medidas de formación continua podrán optar por estas ayudas las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito territorial de Andalucía, que conforme a lo establecido en el art. 3.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tengan previsto en sus Estatutos la afiliación de trabajadores autónomos, las asociaciones de trabajadores autónomos, con carácter intersectorial, que tengan suficiente implantación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, con experiencia acreditada en la gestión y desarrollo de acciones formativas por sí mismas o a través de sus organizaciones asociadas, así como aquellos entes públicos que cumplan con los requisitos anteriores en cuanto a implantación territorial y experiencia en la formación.

El importe de las ayudas podrán cubrir parcial o totalmente los costes derivados del desarrollo de las acciones formativas. **Las acciones formativas podrán ser de carácter presencial, semipresencial o a distancia.** Las

modalidades semipresencial o a distancia deberán suponer la utilización de metodologías innovadoras que se desarrollen a través de plataformas tecnológicas de teleformación.

En las acciones presenciales el número de alumnos no podrá ser superior a 20, ni superior a 50 en las acciones semipresenciales o a distancia.

Todos los cursos incluirán un módulo de prevención de riesgos laborales de 10 horas de duración, salvo en aquellos en que el contenido del curso sea precisamente esa materia.

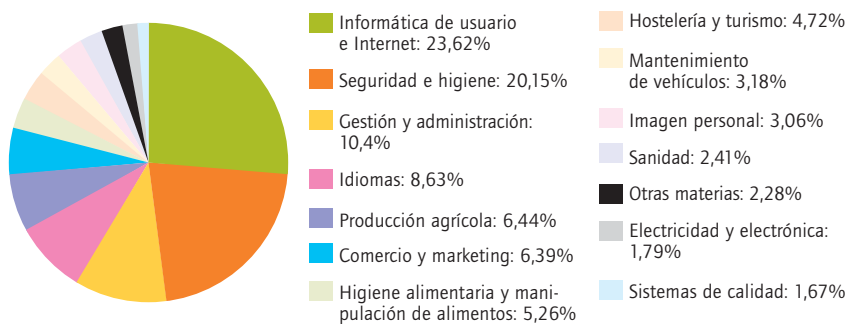
Asimismo se incluirá un módulo de sensibilización medioambiental de 5 horas de duración y otro sobre igualdad de género de 3 horas.

En todos los cursos para desempleados relacionados con las competencias específicas de la ocupación se deberá incluir un módulo de orientación de 15 horas de duración, dirigido al fomento y desarrollo de la actividad profesional correspondiente como trabajador autónomo.

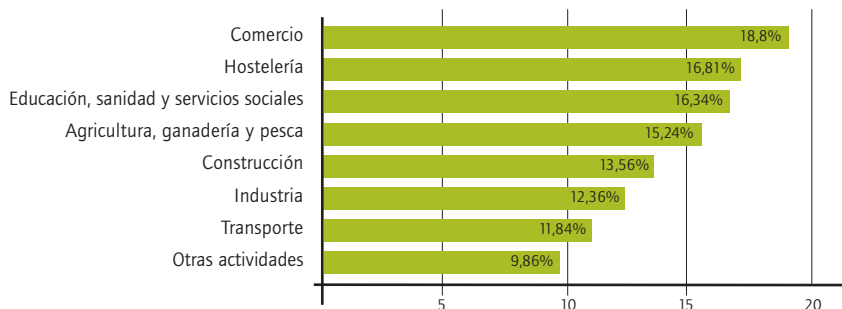
En el caso de los cursos de formación continua dirigidos a personas constituidas en autónomas que deseen actualizar sus competencias profesionales, los módulos anteriores tendrán al menos la siguiente duración:

- > Módulo de prevención de riesgos laborales: 3 horas.
- > Módulo de sensibilización medioambiental: 1 hora.
- > Módulo de igualdad de género: 1 hora.

**Cursos con más demanda entre el colectivo de autónomos**



**Autónomos que realizaron algún curso de formación por sectores económicos**



Datos del estudio sobre la formación para autónomos de ATA, 2003.



## **Formación Continua en Andalucía**

Desde finales de 2004, la Comunidad Autónoma Andaluza tiene transferidas competencias en materia de Formación Continua. Con una inversión que supera los 130 millones de euros, los Contratos Programa suscritos por la Consejería de Empleo hasta la convocatoria de 2006 van a permitir el desarrollo de 13.979 cursos que, una vez finalizados, habrán beneficiado a 283.136 trabajadores andaluces. También se han desarrollado 98 proyectos de estudios, investigaciones, herramientas innovadoras y trabajos de evaluación que están contribuyendo a una mejora de la Formación Continua.

La Formación Profesional Continua persigue, por un lado, la adaptación de las personas ocupadas a los cambios y transformaciones de los sistemas productivos así como su promoción y desarrollo personal; y por otro lado, la mejora de la competitividad empresarial.

Durante 2006, la Consejería de Empleo publicó dos órdenes en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Orden de 31 de julio de 2006, por la que se aprobó la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la realización de acciones complementarias y de acompañamiento a la formación continua, y la Orden de 6 de octubre de 2006 por la que se aprobó la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas para la formación de trabajadores mediante Contratos Programa.

### Contratos Programa

Los Contratos Programa incorporan planes de formación consistentes en cursos presenciales, semipresenciales y a distancia, tanto por medios tradicionales como por teleformación. Tienen como finalidad tanto la mejora de las competencias y cualificaciones como la actualización y especialización profesional de los trabajadores ocupados, contemplando como colectivos preferentes a los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a pequeñas y medianas empresas, mujeres, mayores de 45 años, trabajadores y trabajadoras de baja cualificación y personas con discapacidad.

Los Contratos Programa se dividen en distintas categorías, según los planes de formación previstos, que pueden ser:

- > intersectoriales, dirigidos a trabajadores en competencias trasversales y horizontales;
- > sectoriales, dirigidos a trabajadores

en competencias específicas relacionadas con un sector o familia profesional;

- > destinados a trabajadores y socios trabajadores de cooperativas, sociedades laborales y otras empresas y entidades de la economía social;
- > dirigidos a trabajadores autónomos, bien de carácter sectorial o intersectorial.

En los Contratos Programa suscritos en 2006 se van a impartir, hasta finales de este año 2007, 5.496 cursos de los que se van a beneficiar 108.305 trabajadores y trabajadoras, suponiendo todo ello unas ayudas públicas que alcanzan los 50,5 millones de euros.

En el capítulo de **acciones intersectoriales**, la convocatoria de 2006 ha permitido a las organizaciones sindicales más representativas ofrecer 2.044 cursos, de los que se beneficiarán 31.380 alumnos gracias a una inversión que roza los 18 millones de euros. La organización empresarial andaluza más representativa, la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) impartirá 1.696 cursos que beneficiarán a 45.089 alumnos, con una subvención pública de 17,9 millones de euros.

En **acciones sectoriales** también han participado las organizaciones sindicales más representativas a las cuales se le ha concedido una ayuda pública de 5,9 millones de euros para impartir 730 cursos de los que se beneficiarán 12.916 alumnos. Igualmente han suscrito Contratos Programa para acciones sectoriales las asociaciones, uniones, federaciones y confederaciones empresariales (un total de 35) más representativas en Andalucía a las que se le ha concedido una subvención de 6 millones de euros con la que se ejecutarán 576 cursos para 12.206 alumnos.

En cuanto a asociaciones de trabajadores autónomos, han suscrito Contratos Programa un total de 4 asociaciones a las que se le ha concedido una ayuda pública de 1,3 millones de euros para impartir 173 cursos de los que se beneficiarán 2.726 trabajadores.

La asociaciones de Economía Social han suscrito Contratos Programa para realizar 277 cursos de los que se beneficiarán 3.988 alumnos con un volumen de inversión pública de 1,4 millones de euros.

**En la convocatoria de los contratos programa de 2005 la participación de la mujer fue del 53% y para esta convocatoria en vigor (2006) se prevé una participación de la mujer del 55%.**

El porcentaje de cursos que está previsto impartir por provincia es: Almería: 11,4%, Cádiz: 12,2%, Córdoba: 13,2%, Granada: 12,0%, Huelva: 11,9%, Jaén: 12,2%, Málaga: 12,0% y Sevilla: 15,1%.

### Acciones complementarias y de acompañamiento

Las Acciones Complementarias y de Acompañamiento tienen como finalidad el desarrollo de acciones de investigación, de estudios de carácter multisectorial, de productos y herramientas innovadoras relacionadas con la formación continua, y de acciones de evaluación de la misma, con el objetivo de contribuir a la mejora y eficacia de la formación continua de los trabajadores ocupados.

**En total, el número de acciones subvencionadas gracias a la convocatoria de 2006 alcanzó las 43, con un volumen de ayudas de 3,6 millones de euros.**

En la convocatoria de 2006 las acciones subvencionables fueron:

> **Acciones de estudio e investigación** dirigidas a analizar los factores que estructuran la demanda de formación continua en materias o temáticas de naturaleza transversal y multisectorial, con el fin de adaptarse a los cambios y profundizar en el cono-

cimiento de los problemas y necesidades específicas de formación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Gracias a la convocatoria de 2006, se van a realizar 19 acciones de Estudio e Investigación con un ayuda pública de casi 1,7 millones de euros. De estas 19 acciones, 3 las van a realizar

empresas privadas y 16 las realizarán entidades u organizaciones sin ánimo de lucro.

> Acciones destinadas a la **elaboración y experimentación de productos, técnicas o herramientas de carácter innovador** para mejorar los sistemas pedagógicos u organizativos de la formación continua, siendo su objetivo prioritario la realización de estudios sobre metodología del aprendizaje basadas en nuevas tecnologías de información y comunicación que extiendan la formación a los trabajadores de pequeñas y medianas empresas.

Se han subvencionado, con una cantidad de 1,7 millones de euros, 21 acciones de este tipo de las cuales catorce las están realizando entidades u organizaciones sin ánimo de lucro y siete de ellas las están realizando empresas privadas.

> Acciones de **evaluación de la formación continua**, destinadas a diseñar y elaborar metodologías y herramientas para realizar procesos de evaluación de la formación continua, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, desarrollando procedimientos y técnicas de evaluación que pueden ser aplicados por quienes gestionan la formación y participan en su desarrollo, a cualquier nivel, para mejorar la calidad.

La ayuda pública total para las tres acciones de este tipo ha ascendido a 191.000 euros, participando en ellas dos empresas privadas y una organización sin ánimo de lucro.

Para la próxima convocatoria será de aplicación el nuevo Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, que regula el subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

### Formación Continua

Resumen de los contratos programa 2006

Acciones	Nº de entidades participantes	Suma de la subvención concedida (euros)	Nº de cursos previstos	Nº de alumnos previstos
Intersectoriales	3	35.887.787,50	3.740	76.469
Sectoriales	37	11.935.257,20	1.306	25.122
Asoc. de autónomos	4	1.300.000,00	173	2.726
Economía social	3	1.400.000,00	277	3.988
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>50.523.044,7</b>	<b>5.496</b>	<b>108.305</b>

### Formación Continua

Resumen de los contratos programa 2005

Acciones	Nº de entidades participantes	Suma de la subvención concedida (euros)	Nº de cursos	Nº de alumnos
Intersectoriales	3	54.396.007	5.664	123.405
Asoc. de autónomos	2	998.015	134	2.162
Economía social	3	1.499.910	345	4.775
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>56.893.932</b>	<b>6.143</b>	<b>130.342</b>

### Resumen de acciones complementarias y de acompañamiento 2006

Entidades	Nº de entidades	Nº de acciones	Importe total subvencionado (euros)
Entidades sin ánimo de lucro	22	31	2.711.372,70
Empresas privadas	12	12	917.722,77
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>43</b>	<b>3.629.095,47</b>



## **Formación en competencias**

**Iniciativas de formación para profesionales del empleo**

La calidad de los servicios que prestan los profesionales del Empleo, personal técnico de las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo, de las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico, así como los Orientadores, depende en gran medida de su capacidad de adaptación a las nuevas necesidades del día a día. Para ello, la formación constituye un eje primordial, pero también lo es una correcta gestión del conocimiento. De igual modo, estas organizaciones trabajan para potenciar la flexibilidad de sus estructuras y sistemas.



El mercado de trabajo es muy variable y sensible a cualquier factor social, económico o político. Por ello, el desarrollo profesional de los técnicos y profesionales en el ámbito del empleo, su continuo reciclaje y la actualización y optimización de la información que manejan es fundamental para garantizar una correcta y eficaz atención a los ciudadanos.

La Consejería de Empleo desarrolla en la actualidad proyectos pioneros que, teniendo como foco la mejora competencial de los profesionales que forman dichos organismos, buscan no sólo la mejora y agilidad de sus actua-

derazgo donde se entrenan las habilidades directivas de los directores de oficinas del SAE y una parte más enfocada a los gestores de ofertas, a través de la mejora en la orientación al cliente dentro de las oficinas.

**La formación ofrecida a los directores de oficinas** parte de la consideración de que el estilo de liderazgo influye directamente sobre la gestión, motivación e implicación de las personas con los proyectos o planes establecidos para las oficinas del SAE, a la vez que se estimula el esfuerzo que realizan por propia iniciativa, más allá de la función obligada como profesio-

En síntesis, se establecieron como **objetivos del proyecto:**

- > Obtener información sobre cómo se desarrolla el proceso de atención al ciudadano en las diferentes oficinas del Servicio Andaluz de Empleo.
- > Comparar los resultados actuales con los obtenidos anteriormente y analizar los principales avances.
- > Sensibilizar sobre la importancia operativa y estratégica de la calidad en la atención y el servicio al cliente, tanto interno como externo.
- > Conseguir el compromiso de los participantes a través de un programa que proporcione feedback individual y un diseño muy personalizado.



ciones, sino en definitiva, una atención más cercana, eficiente y eficaz.

### **Desarrollo de competencias claves del personal de las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo**

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE) elabora cada año el Plan de actualización y formación para todas las personas que componen las oficinas. Este año se ha centrado el esfuerzo en un proyecto ambicioso denominado "Desarrollo de Competencias en las Oficinas del Servicio Andaluz de Empleo: Liderazgo y Orientación al Cliente", proyecto que consta de dos partes bien diferenciadas; una primera parte de li-

nales y, teniendo un efecto directo sobre los resultados esperados.

En síntesis, se estableció como objetivo general del proyecto: desarrollar planes de mejora de los directores de oficinas del SAE en función de las competencias individuales, los estilos de dirección y el clima generado en el equipo de trabajo, a través de un programa de formación guiada y seguimiento individualizado.

**En lo relativo a los gestores de ofertas**, se buscaba la adaptación de los asesoramientos que realizan los gestores de las oficinas a los diferentes servicios que se ofrecen, de cara a fortalecer la capacidad de interacción con los ciudadanos.

- > Potenciar la competencia de orientación al cliente y competencias asociadas, como uno de los pilares básicos de desarrollo en el colaborador del SAE.
- > Definir las situaciones críticas de orientación al cliente que más inciden en la percepción real que se tiene del SAE.

### **Sistema de Evaluación del Desempeño en las UTEDLT**

Durante el año 2006, las UTEDLT pusieron en marcha un sistema de evaluación del desempeño cuyo objetivo general fue desarrollar un sistema objetivo que permitiera apreciar y analizar la actuación de los técnicos, a lo largo de un periodo determinado (un año) en relación al perfil del puesto

de trabajo que desempeñan y de acuerdo con los objetivos que previamente fueron determinados por las Unidades Territoriales.

Concretamente, en dicho proceso se evaluaron las competencias genéricas para los perfiles establecidos en las Unidades, delimitándose tres perfiles tipo (para el Director, Técnico y Personal de apoyo) y estableciéndose para ese primer año las siguientes competencias: comunicación, identificación con la organización, iniciativa, orientación al cliente, orientación al logro, planificación y organización y trabajo en equipo.

La información obtenida a lo largo del mismo, no sólo permite a los participantes ir mejorando en su desempeño a través de un proceso de mejora profesional continua basada en entrevistas y coaching, sino que permite además, una mejora del sistema de gestión de los recursos humanos en materia de formación, movilidad, carrera profesional y selección, así como el desarrollo de un sistema de remuneración en relación al desempeño en el puesto, mucho más ajustado a las necesidades e intereses de los participantes.

En términos generales este sistema de evaluación y formación basado en competencias ha permitido:

- > Implantar un acompañamiento permanente de los colaboradores y de sus competencias (conocimientos, capacidades, actitudes y potencial).
- > Generar una cultura de gestión de personas basada en competencias, donde la evaluación es considerada como un proceso más que complementa el apoyo y la mejora de la situación del colaborador dentro de la organización.
- > Mejorar el rigor y la equidad (justicia) de las decisiones que afectan a la gestión de los colaboradores.
- > Dar uniformidad al proceso de redistribución y asignación de incentivos dentro del sistema retributivo ya diseñado.

- > Planificar y emprender acciones de formación y de perfeccionamiento necesarios para el desarrollo profesional.
- > Clarificar a cada uno lo que tiene que hacer y lo que puede esperar de los demás.
- > Dar a conocer a cada uno sus puntos fuertes y los puntos a mejorar.

En la actualidad, y tras los exitosos resultados de la primera edición del sistema creado, se está trabajando en la mejora del mismo a través de aspectos como: la revisión y ampliación de las competencias (incorporando competencias técnicas), desarrollando instrumentos que faciliten el desarrollo de todo el proceso (buenas prácticas, hojas de registro de las sesiones, etc.), sensibilizar aún más a los participantes...

### **Evaluación del desempeño en la Red Andalucía Orienta**

El SEDO (Sistema de Evaluación del Desempeño del Orientador), se puso en marcha en el año 2003 en la Red Andalucía Orienta. Se concibe como un sistema facilitador del desempeño del personal técnico de orientación, mediante un proceso continuo de apoyo para la mejora y el desarrollo de sus competencias profesionales a través del encuentro con un profesional asesor.

No es, pues, una evaluación tradicional basada en el rendimiento de cuentas, sino una evaluación conciliadora con las necesidades y características de la persona evaluada. Esto implica encontrar, mediante la comprensión interpersonal, un espacio común de trabajo entre persona evaluadora y evaluada, en el que puedan desarrollarse profesionalmente.

De manera más concreta, desde el SEDO se plantean los siguientes obje-

tivos en relación con el personal técnico de orientación:

- > Favorecer el intercambio de información, promoviendo el conocimiento mutuo y el intercambio de experiencias.
- > Detectar y canalizar necesidades, demandas, expectativas y sugerencias del personal técnico de la orientación.
- > Servir de apoyo y referencia al personal técnico que desarrolla el programa de orientación.
- > Velar por el mantenimiento de la filosofía del programa, mediante la transmisión de cultura y criterios homogéneos.
- > Favorecer la identificación del personal técnico con la Red Andalucía Orienta.
- > Establecer procesos para el aprendizaje y desarrollo profesional que ayuden en la consecución de objetivos.
- > Motivar y reforzar el desempeño profesional.
- > Canalizar buenas prácticas y promover el intercambio entre profesionales.
- > Asegurar la homogeneización y la calidad del servicio que se presta en cualquier Unidad de Orientación de la geografía andaluza.
- > Analizar las circunstancias particulares de cada profesional de la orientación que inciden en su trabajo diario para favorecer posibles estrategias de mejora.

**Con objeto de adecuar el SEDO a la nueva realidad del sistema, en el año 2006 se inició un proceso de revisión y mejora, que ha dado lugar a un nuevo planteamiento, con una propuesta de cambios tanto en la estructura, secuencia, proceso, instrumentos y soportes telemáticos.**

La nueva estructura del SEDO hace énfasis en lo cualitativo frente a lo cuantitativo, y flexibiliza el proceso evaluador personalizando el encuentro entre asesor y personal técnico. A su vez, tecnifica el proceso evaluador a través de un riguroso análisis competencial, aportando mayor fiabilidad y seguridad en las acciones.

# **A DEBATE**

## **e-Learning en Andalucía: la consolidación de una modalidad de formación para el empleo**

**Carlos Marcelo**  
Universidad de Sevilla

## **Modelos de certificación de la calidad en la formación**

**Antonio Leal**  
Universidad de Sevilla

## **Carlos Marcelo**

**Universidad de Sevilla**



Catedrático de la Universidad de Sevilla, Carlos Marcelo trabaja en el Área de Didáctica y Organización Escolar.

Es Director del Grupo de Investigación IDEA (Innovación, Desarrollo, Evolución y Asesoramiento en la Educación) de la Universidad de Sevilla y la Universidad de Huelva.

Asimismo, es Director del Proyecto Prometeo y del Observatorio andaluz para la Calidad en e-Learning. Carlos Marcelo es, además, director del Máster en e-Learning: Nuevas tecnologías para la formación a través de Internet de la Universidad Hispalense. Estos proyectos desarrollados por la Universidad de Sevilla están financiados por el SAE al amparo del Programa de Acciones de Mejora de la FPO.

Recientemente ha publicado el libro "Prácticas de e-Learning", por la editorial Octaedro.

# e-Learning en Andalucía: la consolidación de una modalidad de formación para el empleo

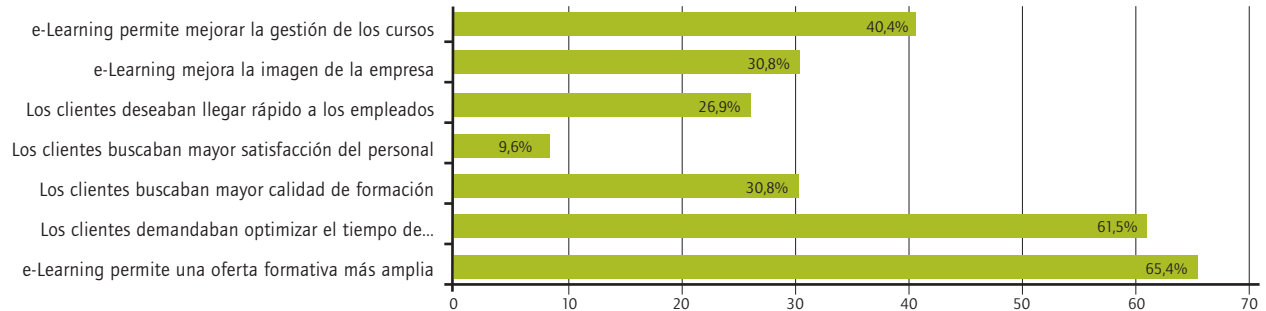
La formación se está convirtiendo en uno de los elementos más determinantes para el desarrollo de las sociedades y sus ciudadanos. Invertir en formación y en investigación es una necesidad y una característica de las sociedades avanzadas. La formación a lo largo de la vida se está convirtiendo en una realidad, impulsada por el cambiante escenario laboral que exige aprender, reaprender y desaprender competencias. Este nuevo escenario está modificando poco a poco la manera que hemos tenido hasta ahora de entender la formación.

En Andalucía estamos percibiendo el enorme auge que la incorporación de las tecnologías de la información y comunicación está teniendo en el campo de la formación profesional, tanto inicial como ocupacional y continua. Cada vez más las empresas, ayuntamientos, diputaciones, administración autonómica, consorcios, universidades, centros de

profesores, etc. están canalizando una parte de su formación a través del uso de las nuevas tecnologías. e-Learning (formación que utiliza los recursos electrónicos, especialmente internet, como mediadora de aprendizaje) se ha popularizado entre las personas que de una u otra manera demandan formación. Baste como ejemplo señalar el dato de que más de 1.000 alumnos participando en cursos de e-learning en formación para el empleo, ante la pregunta: ¿Volvería a realizar un curso de e-Learning?, el 96,5% responden: sí, con toda seguridad. Este dato nos muestra que poco a poco va calando entre los trabajadores y los desempleados que e-Learning es una opción adecuada para atender a sus necesidades de formación.

e-Learning está instalándose con firmeza entre las empresas y organismos públicos andaluces. Tanto los trabajadores de las grandes y medianas empresas, como aquellos

**Motivos para incorporar e-learning**



que laboran para la administración pública en los diferentes organismos, etc. están participando activamente en modalidades de formación que de forma flexible les están acercando una formación de calidad con un formato mucho más interactivo que la formación presencial.

¿Cómo está funcionando esta formación en Andalucía? ¿Qué tipo de empresas ofrecen formación a través de Internet? ¿Qué temáticas se abordan? ¿Qué perfil de formadores están actualmente implicados? ¿Qué metodologías se están utilizando? ¿Qué fortalezas y debilidades identificamos en nuestra comunidad autónoma en lo que hace referencia a la formación a través de internet? Desde el Proyecto Prometeo hemos venido desarrollando acciones encaminadas a la mejora de la formación profesional en Andalucía. Tanto el Portal de e-learning Hércules, como el Observatorio para la Calidad del e-Learning en Andalucía (<http://prometeo.us.es/qualitas>) son ejemplos de iniciativas que ofrecen y divulgan el conocimiento sobre las innovaciones que desde Andalucía se están desarrollando en relación con la formación profesional para el empleo.

En dicho observatorio está disponible el Informe sobre la Situación del e-Learning en Andalucía a través del que hemos pretendido dar visibilidad al conjunto de acciones formativas y estrategias innovadoras que desde muchas empresas y organismos públicos se vienen desarrollando en nuestra comunidad. El estudio se ha realizado a partir de los datos de 52 empresas y 21 entidades y organismos públicos de toda Andalucía.

A continuación presentamos un resumen de dicho informe. Con objeto de esbozar el perfil de las empresas andaluzas que han incorporado el e-Learning a sus estrategias formativas, comenzaremos por considerar la cantidad de empleados con los que cuentan. Se destaca el hecho de que el 74,5% de las empresas consultadas pueden considerarse como pertenecientes a la categoría de pequeñas empresas, en tanto emplean a menos de 50 trabajadores.

Las empresas de mediano tamaño, por su parte, representan un 14% del total, predominando entre ellas de modo poco significativo las que cuentan entre 50 y 100 empleados. Finalmente, las grandes empresas resultan escasamente representadas.

Por otra parte, cerca de la mitad de estas empresas -un 48,1%- tienen su sede central en la provincia de Sevilla. Las provincias de Granada y Málaga son las que le siguen en cantidad de empresas afincadas, con un 17,3% y un 13,5% respectivamente. En el extremo opuesto figuran Huelva, de la que no nos consta ninguna empresa y Almería, con un 1,9% del total.

En relación con el momento de inicio de las acciones de e-Learning por parte de las empresas andaluzas, constatamos que los años 2001 y 2004 aparecen como los de mayor frecuencia. Les sigue el año 2002 y los años 2001 y 2003. El lapso entre 2000 y 2004 reúne el 67% de las respuestas.

Además de esta ubicación cronológica, resulta importante conocer los motivos que llevaron a estas empresas a elegir el e-Learning. De acuerdo con los datos recogidos a través del cuestionario, dos son las razones que destacan. La primera de ellas, escogida por el 65,4% de los entrevistados es que permite ampliar la oferta formativa. La segunda, señalada por el 61,5%, corresponde a la posibilidad de optimizar el tiempo de formación. La consideración conjunta de las respuestas a ambas cuestiones permite afirmar que la ventaja más destacable de la formación a través de Internet es su flexibilidad para responder a las diversas necesidades y posibilidades de quienes se benefician de ella.

A pesar de la evidente importancia de las razones que motivaron la adopción del e-Learning como modalidad formativa, esto no ha impedido la aparición de algunas dificultades en el momento de llevarla a cabo. De acuerdo con los datos obtenidos, el mayor obstáculo en la implantación de acciones de e-Learning parece ser de orden cultural, vinculados a

la ausencia de una tradición en el campo de la educación a distancia que la haga valorable. Así, este factor es mencionado por el 75% de los participantes como origen de dificultades. Predomina además como fuente de dificultad la relativa a la disponibilidad de medios técnicos (plataforma, ordenadores, etc.), alcanzando un 38,5% de las respuestas; la dificultad para conseguir contenidos de calidad (36,5%); las reticencias de los empleados (23,4%) y la dificultad para conseguir tutores (19,2%).

Tampoco existe una tendencia marcadamente coincidente en la definición de los destinatarios de los cursos de e-Learning. En este sentido, la única regularidad que los datos parecen sugerir es que las empresas consultadas no suelen concentrar su acción formativa mediante esta modalidad en un único perfil de destinatario. Son los empleados de medianas y pequeñas empresas, así como los desempleados los que en mayor porcentaje reciben formación a través de Internet. Le siguen ya en porcentajes menores los empleados de microempresas y de grandes empresas.

Otro aspecto que aborda el estudio es el de los sectores profesionales a los que se dirigen las acciones formativas. El sector que recibe una atención mayoritaria es el de Administración y Oficinas, con un 84,6% de respuestas positivas. Como contrapartida, los sectores de Información y Manifestaciones artísticas y de Minería y Primeras transformaciones sólo son contemplados como ámbitos a los que se dirige la formación por el 1,9% de las empresas, los sectores de Fabricación de equipamiento electromagnético -al que sólo un 5,8% de las empresas dirigen sus acciones- el Artesano, el de Automoción, el de Industrias pesadas y construcciones metálicas, el de Industrias Químicas, ni el de Pesca y Agricultura -cada uno de los cuales recibe un 7,7% de respuestas positivas-.

En definitiva, podemos afirmar que los ámbitos profesionales más cercanos al sector primario de la economía tienen menos representación en tanto destinatarios de la formación a través de Internet. Por el contrario, son los ámbitos próximos al sector servicios los que se benefician de ella, prioritariamente. De hecho, el sector profesional de Servicios a empresas es considerado por un 69,2% de las empresas consultadas como receptor de los cursos que imparten con la modalidad e-Learning, mientras que el sector del Comercio es mencionado por un 61,5% y el del Turismo y la Hostelería, por un 50%. Algo menor es la representación como población destinataria de las acciones formativas estudiadas de los sectores de Docencia e Investigación (36,5%), de Servicios a la Comunidad Personales (34,6%), de Edificación y Obras Públicas (32,7%), y de Seguros y Finanzas (30,8%).

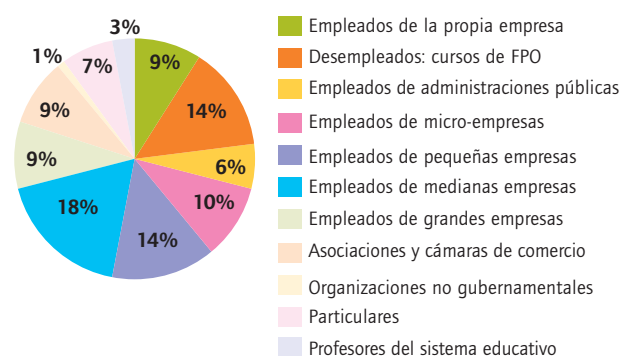
Y ¿cuál es la opinión de los alumnos? En este artículo no podemos extendernos mucho y dirigimos al lector nuevamente al Observatorio Qualitas. Mediante cuestionarios cumplimentados por más de 2.000 alumnos de muy diferentes cursos hemos constatado una alta satisfacción del alumnado con la modalidad de formación que denominamos e-Learning. Que el 97% del alumnado responda que se implicaría sin lugar a dudas en una nueva oferta de formación a través de internet nos convence de que de forma rápida va instalándose la confianza en la calidad de e-Learning.

Por la evaluación diferida que hemos realizado podemos constatar que, con un año de demora, un 86,9% de los alumnos siguen valorando como mucho o bastante buenos. Encontramos también que a un 28% de los alumnos la realización del curso le permitió encontrar empleo. Y a los que se encontraban ya trabajando les ha permitido mejorar sus competencias.

¿Qué recomendaciones hacemos tanto a la administración como a las entidades organizadoras de cursos a través de Internet? Un aspecto que sigue siendo relativamente problemático tiene que ver con la linealidad de los contenidos que en algunos casos se limitan a textos en formato pdf, o bien ofrecen poca interactividad al alumnado: escasez de utilización de vídeos, animaciones, propuestas de reflexión y debate.

Otro aspecto que consideramos digno de atención tiene que ver con los espacios de comunicación. Notamos que en cierta medida los alumnos echan en falta mayores habilidades de sus tutores para la utilización didáctica tanto de los foros de discusión como de las sesiones de chats. En muchos casos el uso de estas herramientas de comunicación están infrutilizadas y constituyen un espacio privilegiado para promover un aprendizaje más horizontal y colaborativo.

**Destinatarios de la formación**



## **Antonio Leal**

**Universidad de Sevilla**



Antonio Leal Millán es Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Sevilla y Diplomado en Comunidades Europeas por el Ministerio de Asuntos Exteriores de España. En la actualidad es Catedrático de Organización de Empresas en la Universidad de Sevilla.

Tiene publicados más de doscientos trabajos en libros, capítulos en obras colectivas y artículos en revistas científicas especializadas.

Asimismo es investigador en diversos equipos y grupos científicos nacionales e internacionales. En la actualidad dirige un proyecto de investigación de excelencia de la Junta de Andalucía sobre Sistemas de Gestión del Conocimiento e Innovación. Ha sido galardonado con el Premio Andalucía de Investigación Económica en 1995 (Consejería de Economía y Hacienda, Junta de Andalucía) por la obra "La Empresa en Andalucía", Editorial Cívitas. Es, además, profesor visitante en seminarios y programas de doctorado en numerosas universidades americanas y europeas.

# Modelos de garantía de la calidad en la formación

La calidad es una palabra que no admite réplica. ¿Quién sería capaz de declararse contrario a la calidad o de considerarla intrascendente? El concepto cobra aún más importancia cuando se asocia a la palabra formación, y ello en un escenario europeo donde coexisten innumerables y muy variados agentes e instituciones públicas y privadas encargadas de impartirla. Son muchos los interrogantes a los que intenta responder este tema del aseguramiento o garantía de la calidad, y todos ellos importantes: ¿qué nivel de calidad tienen las instituciones y centros de formación?, ¿cómo saben los estudiantes el valor añadido que recibirán de sus formadores a cambio del tiempo y dinero que habrán de invertir?, ¿cómo pueden los gobiernos y poderes públicos controlar si el dinero y recursos que proporcionan a las instituciones de formación están siendo usados adecuadamente y sirviendo al interés público?, ¿cómo pueden saber las empresas y organizaciones que contratan a directivos y empleados que aquello que ven en los diplomas, certificados y títulos es realmente lo que

recibirán en términos de cualificación?, ¿cómo pueden saber las empresas e instituciones de enseñanza si tienen una ventaja en términos de calidad en el cada vez más competitivo mundo de la formación?

De entrada, cabe recordar que no existe un concepto genérico de la noción de calidad. Al contrario, la idea de calidad tiene significados múltiples y potencialmente contradictorios según los actores involucrados en los procesos políticos de su definición (Tam, 2001; Brennan y otros, 1992).

La dificultad, por no decir imposibilidad, de llegar a un acuerdo formal sobre la definición del concepto de calidad ha llevado también a un desplazamiento del foco de los debates sobre cómo medirla, controlarla, evaluarla y/o garantizarla. Así, lo que impera, no sólo en Europa sino a nivel mundial, es una enorme profusión y confusión de conceptos y figuras tales como "Certificación de la Calidad", "Aseguramiento de la Calidad", "Garantía de

## Modelos de garantía de la calidad en la formación

Calidad", "Evaluación de la Calidad", "Acreditación de la Calidad", etc.

De acuerdo con Gola (2003), una de las definiciones más generalmente aceptada a nivel mundial de "calidad en la formación" sea la propuesta por la International Organization for Standardization (ISO): "especificar objetivos de aprendizaje que merezcan la pena y facilitar el que los estudiantes los alcancen".

"Especificar objetivos de aprendizaje que valgan la pena" implica articular una serie de requisitos a cumplir o estándares académicos que satisfagan: (a) las expectativas de la sociedad; (b) las aspiraciones de los estudiantes; (c) las demandas de los gobiernos, empresas y empleadores en general; y (d) los requisitos y necesidades de las instituciones profesionales.

"Facilitar el que los estudiantes alcancen esos objetivos" requerirá un buen diseño del curso de formación, una estrategia efectiva de enseñanza/aprendizaje, profesores competentes y un entorno o ambiente de trabajo que estimule y facilite el aprendizaje.

La calidad de una institución/ programa/ curso de formación se juzga también por el grado con el que es capaz de satisfacer los estándares mínimos establecidos para los inputs (entradas), los procesos y los resultados. Este enfoque es denominado como calidad basada en las normas o requisitos.

### La garantía de calidad y sus mecanismos

Hay dos tipos de garantía o aseguramiento de la calidad (quality assurance): interna y externa. La garantía de calidad interna asegura que una institución o programa de formación tiene implantados unos mecanismos y políticas que le permiten conseguir sus propios objetivos y estándares establecidos. La garantía de calidad externa es la proporcionada por una organización ajena a la propia institución examinada, la cual evalúa el funcionamiento y operaciones de la institución o de sus programas formativos para determinar si cumple realmente una serie de estándares predeterminados y acordados previamente.

La garantía de calidad en la formación (también se la conoce por aseguramiento de la calidad) incluye a una gran variedad de prácticas, de entre las cuales destacan tres mecanismos que suelen ser más frecuentes o utilizados: la auditoría de la calidad, la evaluación de la calidad y la acreditación.



### Auditoría de la calidad

La auditoría de la calidad examina si una institución o una de sus unidades organizativas tiene un sistema de procedimientos que garanticen la calidad y determina su adecuación. Las auditorías son realizadas por personas ajenas e independientes de la institución o programa de formación que está siendo examinado. Las auditorías son el primer paso en el procedimiento de garantía de la calidad. Países como Noruega, Australia, Nueva Zelanda o Sudáfrica utilizan este enfoque o mecanismo.

### Evaluación de la calidad

La evaluación de la calidad supone efectuar una estimación (analizar, medir y juzgar) de la calidad de un servicio, programa, proceso, o práctica de formación usando para ello las técnicas, mecanismos y actividades apropiadas.

El modelo de Stufflebeam y Skinfield (1988) nos permite distinguir entre evaluaciones "centradas en los productos", evaluaciones "centradas en los procesos" y evaluaciones "centradas en el contexto". Las evaluaciones centradas en el producto se encuentran diseñadas para evaluar la diferencia entre los objetivos y los resultados (productos) logrados por un programa. Un nivel alto de consecución de objetivos es sinónimo de un alto grado de calidad en la formación (por ejemplo: % de personas formadas, índice de empleo conseguido por los alumnos, etc.). Las evaluaciones centradas en el producto priorizan la dimensión de la calidad externa de la formación (output), que puede analizarse con diversos indicadores.

Las evaluaciones centradas en los procesos se ocupan de la propia aplicación del programa, y de los procedimientos, modelos, mecanismos y relaciones que ocurren durante la formación y entre los protagonistas e instancias participantes. Suele denominarse también a este tipo de evaluación como de "certificación" de la calidad. Éstas priorizan la dimensión de la calidad interna de la formación, que puede analizarse con diversos criterios.



Las evaluaciones centradas en el contexto analizan las condiciones generales que rodean la aplicación de programas de formación. Estudian tanto aspectos económicos, jurídicos y sociales del macronivel (sociedad) como los aspectos institucionales y organizativos de los microniveles de la organización que promueve un programa. Un ejemplo podría ser el análisis prospectivo del desarrollo regional de los requisitos de fuerza de trabajo o de las necesidades de cualificaciones profesionales específicas en determinados ramos o sectores de la economía (agricultura, astilleros, textiles, etc.). También pertenecen a este tipo de evaluaciones los análisis para establecer los requisitos de cualificaciones y las necesidades formativas de grupos destinatarios específicos, como los jóvenes desfavorecidos o los inmigrantes.

### Acreditación de la calidad

El concepto de acreditación en las instituciones de formación es similar al de otros ámbitos sociales o al mundo de la industria y puede decirse que es el método de garantía externa de calidad más ampliamente usado. Podemos identificarla con el proceso de evaluación por el que se garantiza un determinado nivel de calidad de una institución o de un programa académico. La acreditación es una evaluación que exige la existencia de criterios y estándares de calidad previamente establecidos.

Entre las funciones que normalmente se asocian a la acreditación de la enseñanza encontramos:

- > Asegura que una institución o programa de enseñanza mantiene unos niveles determinados de calidad.
- > Ayuda a estudiantes potenciales a tener una información adecuada sobre la calidad de los programas.
- > Permite identificar instituciones y programas que son mejores para invertir ayudas económicas privadas y públicas.
- > Identifica las debilidades y problemas de una institución o programa que son susceptibles de ser mejorados.
- > Establece un contacto eficaz entre los programas de estudio y los requisitos de una profesión, mejorando así las relaciones entre educación y mercado de trabajo.

La acreditación se concibe como una de las modalidades de la evaluación, pero con la misma posee diferencias importantes. En el cuadro siguiente las sintetizamos.

A nivel europeo es reciente la incorporación de procesos de acreditación, en particular en la enseñanza superior, introduciéndose en los últimos años diferentes mecanismos de acreditación en un número creciente de países. En al-

Evaluación	Acreditación
El objetivo es asegurar la Calidad	Objetivo: transparencia y rendición de cuentas
Se definen objetivos	Se centra en Estándares
Se centra en los procesos	Busca resultados
Pone el énfasis en la autoevaluación	Evaluación externa
Se orienta a los planes de mejora	Se acreditan programas

gunos de éstos se efectúa a través de organismos gubernamentales (Francia, Italia, España). En otros se tiende a que sean agencias independientes quienes concedan la acreditación (Reino Unido, Holanda, Bélgica). Algunos combinan sistemas mixtos (Dinamarca, Finlandia). Otros optan por mecanismos supranacionales de acreditación (Alemania, Austria, Suiza).

En España tenemos desde el año 2002, como experiencia pionera en los procesos de acreditación, la Mención de Calidad en los programas de doctorado (Orden ECD/3204/2002, BOE, 17.12.2002). Con la concesión de menciones de calidad para los programas de doctorado mediante la evaluación previa de su nivel científico/técnico, así como de sus contenidos, estructura y objetivos se pretende reconocer su solvencia científico/técnica y formadora, así como de los grupos o departamentos participantes en los mismos, facultando a dichos programas a participar en la obtención de ayudas económicas de diversa índole.

### Referencias bibliográficas

- Brennan, J.; Goedegebuure, L.C.J.; Shah, T.; Westerheijden, D.F.; Weusthof, P.J.M. (1992). *Towards a Methodology for Comparative Quality Assessment in European Higher Education*. Londres: CNA, CHEPS, HIS.
- Gola, M.M. (2003). "Premises to Accreditation: A Minimum Set of Accreditation Requirements, in: Accreditation Models in Higher Education Experiences and Perspectives, ENQA Workshop Reports 3", European Network for Quality Assurance in Higher Education, Helsinki, pp. 25-31.
- Stufflebeam, D. & A. Skinfeld (1988). *Systematic Evaluation*. Boston: Kluwer- Nijhoff Publishing.
- Tam, M. (2001). "Measuring Quality and Performance in Higher Education". *Quality in Higher Education*, 7(1): 47-54.

**40**

**EXPERIENCIAS  
DE EMPLEO**



**Consortio Escuela  
de Hostelería de Cádiz**



**I Congreso Andaluz del Trabajo  
Autónomo**



**Escuela Taller Poblado Nazarí**



**Proyecto Equal E- Andaluzas  
en la Sociedad Red**



**Acciones de formación  
y empleo de Forja XXI  
en colaboración con el SAE**



**Formación en materia de prevención  
de riesgos laborales**

# Hostelería con sabor gaditano

## Consortio Escuela de Hostelería de Cádiz

Con el sueño de convertirse en auténticos profesionales de la hostelería, casi medio centenar de jóvenes estudian en el Consortio Escuela de Hostelería de Cádiz. Bajo el paradigma de la "excelencia" y con más de 3.000 horas teórico-prácticas por especialidad, este Consortio Escuela forma a los futuros expertos de la hostelería y la restauración andaluzas. El 97% de sus alumnos hace realidad este sueño.



A las 9 de la mañana comienza la jornada de los alumnos del Consortio Escuela de Hostelería de Cádiz. Durante varias horas los jóvenes recibirán clases teóricas indispensables para su formación: dos idiomas, informática, organización hotelera y la correspondiente asignatura de su especialidad: servicio de restaurante-bar o cocina y repostería. A mediodía, toca práctica en el restaurante del Consortio: los alumnos de cocina preparan el menú, y los de servicio en sala lo sirven. Por la tarde, más clases teórico-prácticas. "Desde que entramos hasta que salimos no paramos de aprender. Aquí tenemos todo lo que necesitamos para convertirnos en auténticos expertos en nuestra profesión", comenta M<sup>a</sup> Carmen Muñoz, alumna de la especialidad de Servicio de Restaurante-bar.

Tras cinco años trabajando en el sector de la hostelería, esta joven gadi-

tana de 23 años decidió entrar en el Consortio Escuela de Cádiz para convertir su trabajo en una auténtica profesión. "Me di cuenta de que esto era lo que me gustaba, y no encontré un sitio mejor para aprender".

El Consortio Escuela de Hostelería de Cádiz, dependiente de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía y el Ayuntamiento de Cádiz, inició su actividad formativa en octubre de 1997 con el objetivo de formar profesionales a través de una Formación Profesional Ocupacional de excelencia como elemento básico dinamizador para la inserción laboral de los jóvenes que acceden a esta formación e incentivo para la creación de empleo estable y de calidad en el sector hostelero. Al mismo tiempo que actuaba como instrumento de colaboración con las empresas y de dinamización de los sectores productivos locales.

Gracias al trabajo de su equipo de profesionales, el Consortio Escuela de Hostelería de Cádiz se ha convertido en un centro de referencia para este sector. Tal y como explica Aurelio Crespo, su actual director, "la clave del éxito de la Escuela se fundamenta en una educación basada en el desarrollo de capacidades y la adquisición de hábitos, actitudes, valores y competencias".

Para el director del centro, es fundamental crear "un marco de formación y convivencia en el cual la cultura del diálogo y la responsabilidad, el espíritu de superación y el interés por la transformación social, posibiliten el crecimiento personal y profesional". "Nuestra escuela -continúa el director- abre una vía alternativa al esquema tradicional de formación en hostelería enfocándola hacia una realidad profesional y empresarial actual".



Los alumnos de la especialidad Servicio en Restaurante-Bar realizan prácticas en el restaurante del Consorcio Escuela, abierto al público.

Con un personal docente "altamente cualificado", como señala Carmen Vargas, Jefa de Estudios y Responsable del Departamento de Formación del Consorcio Escuela, **este centro consigue que el 97% de sus alumnos se inserte profesionalmente en el sector de la hostelería y la restauración.** "Nuestro programa formativo, de más de 3.000 horas de clases teórico-prácticas por especialidad, se caracteriza por la calidad de la formación que imparte, que facilita que el alumnado se inserte en el mundo laboral en un corto periodo de tiempo, alcanzando en muchos casos puestos de responsabilidad", explica Carmen Vargas.

Es lo que pretende Juan Ferrer, alumno de la especialidad de Servicio en Restaurante-Bar. "Cuando salga del Consorcio Escuela seguiré formándome y viajando para conseguir ser un gran jefe de sala", comenta este joven de 21 años, quien destaca que "la diferencia de este Centro con otros es la profesionalidad de los profesores y las instalaciones, aquí no falta de nada".

Y es que, el Consorcio Escuela cuenta con varias aulas teóricas y especializadas (laboratorio informático, laboratorio de idiomas y aula de enología); un bar - cafetería; un restaurante de aprendizaje y otro principal abierto al público, un aula de cocina didáctica demostrativa; una cocina principal,

equipada con las últimas tecnologías; unos vestuarios y una biblioteca.

La formación impartida se complementa con actividades que ayudan al alumnado a tener un mayor contacto con el sector: seminarios monográficos, participación en muestras gastronómicas, concursos específicos, visitas a ferias de equipamiento, establecimientos del sector, etc. Además, al finalizar el primer curso, los alumnos pueden realizar prácticas en un establecimiento de hostelería (a nivel nacional) como exigencia del propio Plan formativo y que se desarrolla bajo la supervisión del Consorcio Escuela a través de un acuerdo de colaboración de prácticas profesionales.

En esta misma línea, el alumnado del segundo curso tiene la posibilidad de participar en los Proyectos de movilidad (prácticas profesionales en países europeos), con una duración de varios meses, donde perfeccionarán sus conocimientos profesionales y lingüísticos en los países socios: Alemania, Reino Unido y Francia.

Es lo que pretenden alumnos como Miguel Ángel Parodi, estudiante de Cocina: "lo que quiero es viajar, completar mi formación en otros países europeos y convertirme en un pastelero profesional, cualificado", comenta el joven de 23 años.

Una vez finalizada su especialización, el alumnado recibe un Diploma o Certificado homologado por la Consejería de Empleo que facilita el acceso de los alumnos al mundo laboral. Tras su salida del Consorcio, se realiza además un seguimiento profesional desde el Servicio de Orientación de la Escuela.

El único requisito para convertirse en alumno de este Consorcio Escuela es tener una edad mínima de 16 años y una titulación académica de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO).

Carmen Caro, estudiante del primer curso de Cocina entró en el Consorcio Escuela tras estudiar un Grado Medio de esta especialidad: "Tengo experiencia en el sector y creo que estudiar aquí es la mejor forma de especializarme: el trato de los profesores, las instalaciones y las prácticas que realizamos son inmejorables".

La calidad de la formación y de las especialidades impartidas en el Consorcio Escuela de Hostelería de Cádiz se refleja en los premios que tanto su alumnado como su profesorado han logrado en distintos certámenes nacionales e internacionales.

Entre ellos cabe destacar por parte de los alumnos, el primero, el segundo y el tercer premio de la Especialidad Sala del II Concurso de Coctelería "Escuela de Hostelería Gambrinus", y los terceros premios en las especialidades de Cocina y Sala en el primer Concurso Nacional de Maridaje "Salimat" de Silleda (Santiago de Compostela) y en el III Concurso Regional de Jóvenes Camareros "Renacimiento". Y por parte del profesorado, el primer Premio Nacional de Profesionales de la Sala "Trofeo Julián Luna", organizado por la Federación Nacional de Profesores de Sala, y el tercer puesto a nivel europeo y el cuarto a nivel internacional en la "Copa Georges Baptiste Internacional de Profesionales de Sala".

# **Autónomos a escena**

## **I Congreso Andaluz del Trabajo Autónomo**

El I Congreso Andaluz del Trabajo Autónomo, celebrado en Sevilla en marzo, se convirtió en un excelente escenario para conocer el trabajo de los autónomos andaluces y generar un debate en torno a los temas que más les interesan. En la zona expositiva, trabajadores por cuenta propia presentaron sus productos y servicios, y establecieron contacto con otros trabajadores, empresas de servicios, organizaciones de autónomos, instituciones y administraciones públicas. Buscamos la opinión de los protagonistas, una vez caído el telón.



El I Congreso Andaluz del Trabajo Autónomo se ha convertido en la plataforma pública más importante para avanzar en la defensa de los intereses de los trabajadores autónomos andaluces. 1.600 congresistas registrados, más de 7.000 visitantes y 140 expositores, 90 de ellos empresas a cargo de trabajadoras y trabajadores autónomos, son algunas de las cifras de un evento organizado por la Consejería de Empleo, con el apoyo de numerosas entidades colaboradoras, celebrado en el Palacio de Exposiciones y Congresos de Sevilla durante los días 28, 29 y 30 de marzo.

A lo largo de 24 sesiones de trabajo, en las que tomaron parte más de 120 participantes, se abordaron cuestiones como el asociacionismo y la sindicación, las políticas de fomento del trabajo autónomo, la financiación de las iniciativas de autoempleo, la seguri-

dad y salud laboral en este colectivo, así como cuestiones relacionadas con la formación del trabajador autónomo, sobre todo en el campo de las nuevas tecnologías, o el papel de las mujeres en el desarrollo de este tipo de iniciativas de autoempleo.

Igualmente, se profundizó en el protagonismo de los nuevos yacimientos de empleo y cómo los autónomos están sabiendo sacar provecho de los recursos endógenos y de actividades con una gran demanda, como los servicios a las personas. Especial atención se prestó a la situación de los autónomos en el mundo agrario y a las buenas prácticas para el fomento del trabajo autónomo en colectivos específicos: inmigrantes, mujeres y jóvenes cualificados. Por último se analizó al protagonismo y la presencia del trabajo autónomo en los medios de comunicación.

Los participantes valoraron muy positivamente la creación del nuevo Sistema de Atención al Autónomo, puesto en marcha por la Consejería de Empleo, ya que favorece el acceso y la consolidación de la actividad de los trabajadores autónomos, mediante medidas centradas en la formación, el asesoramiento, la conciliación de la vida laboral y familiar. Se señaló igualmente la necesidad de seguir impulsando medidas específicas hacia el autoempleo con el objetivo de aumentar el número de autónomos y autónomas, al tiempo que se avanza en el reconocimiento social del valor que los autónomos aportan al desarrollo económico y a la creación de empleo.

Con el objetivo de apoyar el fomento y consolidación de la actividad económica de los autónomos se planteó la necesidad de profundizar en el conocimiento de las necesidades del sector



Los autónomos pudieron exponer sus productos y servicios en la zona expositiva del Congreso.

del autónomo y las características de sus negocios para generar soluciones y productos financieros adecuados a sus circunstancias.

En el campo de la Seguridad y la Salud laboral de los Autónomos, los participantes se felicitaron por la aportación de la Junta de Andalucía, con el Plan Más Autónomos, insistiendo en la idoneidad de elaborar una "Encuesta de Condiciones de Trabajo", que posibilite la obtención de datos fiables en torno a los riesgos laborales y los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales entre los trabajadores autónomos, que permitan orientar las soluciones de los problemas detectados, así como avanzar en la Vigilancia de la Salud del colectivo.

Sobre el uso de las nuevas tecnologías, se reclamaron más incentivos y recursos financieros para apoyar la incorporación de las nuevas tecnologías en los negocios de los autónomos, así como más información y un mejor asesoramiento para optimizar sus inversiones en tecnología.

### Protagonistas

M<sup>a</sup> Ángeles Prieto, de la localidad sevillana de Valencina de la Concepción, fue una de las autónomas participan-

tes. Con un negocio de Taxidermia esta mujer de 42 años considera que su participación en el Congreso de Autónomos le ha abierto las puertas para darse a conocer al gran público. En noviembre de 2006 abrió este negocio con la ayuda de una subvención de 6.000 euros a la que accedió a través de la Unidad Territorial de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico de Camas. Precisamente fueron los técnicos de esta UTEDLT quienes la animaron a participar en el Congreso.

El balance que M<sup>a</sup> Ángeles hace de su experiencia es "excelente y muy gratificante". "Mi participación en este evento ha beneficiado a mi negocio en las ventas, que se han visto aumentadas. La taxidermia no es una actividad muy conocida y este evento me ha permitido darla un poco más a conocer", afirma esta autónoma.

M<sup>a</sup> Ángeles, que mostró parte de sus trabajos en un stand, ha podido conocer la demanda pública de la Taxidermia, lo que le ha permitido redirigir su negocio hacia sectores determinados. "Me estoy especializando en la taxidermia como herramienta educativa, ya que es lo más reclamado por el público", señala M<sup>a</sup> Ángeles.

La experiencia de M<sup>a</sup> Ángeles no es única. Cassandra Gutiérrez, otra autónoma que participó en el Congreso con un stand en el que pudo exponer sus productos (cosméticos del Mar Muerto, de Jordania) también cuenta una experiencia similar. "Participar en el congreso me ha dado la oportunidad única de dar a conocer a gran escala mis productos, que son muy diferentes a los existentes en el mercado por su composición natural y sus propiedades", comenta esta joven.

Además de ser un gran escaparate para los autónomos, este Congreso ha permitido a los trabajadores por



El Congreso fue inaugurado por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, el Presidente de la Junta de Andalucía y el Consejero de Empleo de la Junta de Andalucía.

cuenta propia establecer relaciones empresariales, comerciales, económicas con numerosas entidades públicas y privadas, así como con otros autóno-

mos. "He podido realizar numerosos contactos empresariales que pueden beneficiar en un futuro a mi negocio", afirma Cassandra.

"He conseguido contactos con distribuidores, agentes comerciales, etc. -explica M<sup>a</sup> Ángeles- y al mismo tiempo he podido analizar el mercado y la competencia, lo que me puede ayudar a mejorar mi negocio".

La variedad de las actividades de los autónomos participantes en el I Congreso Andaluz del Trabajo Autónomo configuró una plataforma expositiva muy completa en la que se dieron cita tanto autónomos con negocios tradicionales: confección de ropa, floristerías, zapaterías, etc.; hasta autónomos con negocios innovadores y aún poco conocidos, como los de M<sup>a</sup> Ángeles o Cassandra, o basados en el diseño y en las nuevas tecnologías de la información, como la serigrafía o la publicidad.

Es el caso de Manuel Montes y David Borrallo, ambos autónomos, que participaron en el Congreso para dar a conocer su recién creada empresa: NARANJA, una pequeña agencia de publicidad de servicios plenos, orientada al ámbito local y regional. Gracias al asesoramiento de los técnicos de la Mancomunidad de Fomento y Desarrollo del Aljarafe y de la Red Andalucía Orienta de la Consejería de Empleo, estos jóvenes comenzaron su andadura en el mundo empresarial en mayo de 2006. También a través de estas entidades conocieron la celebración del Congreso de Autónomos y decidieron participar en él. "Desde nuestro stand atendíamos al público, sobre todo de tipo profesional, que se acercaba a conocer nuestra empresa, ofreciendo a todos los visitantes del Congreso una naranja que tenía anexa nuestra tarjeta. Fue una forma de publicitarnos muy efectiva. Suscitó gran interés y nos hizo ganar mucha visibi-



La Consejería de Empleo informó y asesoró en su stand a los visitantes de la Zona Expositiva del Congreso.

lidad, lo que es fundamental dadas las características de nuestro negocio", explica David Borrallo. Estos jóvenes ven además esta cita como "una oportunidad única para poner de manifiesto que el autoempleo es una opción muy viable, cada vez más segura y sencilla de llevar a cabo, gracias a las ayudas disponibles para los autónomos", afirma Manuel Montes.

Al igual que ellos, todos los autónomos participantes consideran que el I Congreso Andaluz de Trabajo Autónomo es una experiencia muy positiva. Ángeles Venzal, otra de las autónomas participantes, lo considera un evento "que tendría que hacerse todos los años, pues supone un escaparate único para el trabajo de todos los autónomos andaluces".

### **La Carta de Sevilla**

A partir de las ideas expuestas en el desarrollo de este Congreso, fruto del consenso de las organizaciones participantes y con el objetivo de potenciar el reconocimiento de la aportación de los autónomos y autónomas al desarrollo económico y social en

Europa, se consensó una propuesta de Declaración Europea sobre el Trabajo Autónomo.

El objetivo de esta declaración, denominada "Carta de Sevilla", es poner en valor la contribución de los autónomos a la creación de riqueza y progreso en Europa, sentando bases sólidas en los ámbitos de la financiación, la seguridad y la salud laboral, el asociacionismo, la formación, y el papel que tanto la administración como los agentes sociales y económicos deben desarrollar para dar respuesta a la realidad de las autónomas y autónomos europeos.

El documento, insta a la Comisión Europea a iniciar un estudio sobre la influencia de trabajo autónomo en todos los países que integran la Unión Europea, para poder disponer con ello de una información cuantitativa y cualitativa adecuada, que pudiera culminar en un futuro con la creación de un Observatorio Europeo del Trabajo Autónomo. Igualmente, se propone declarar el día 30 de marzo, fecha de esta propuesta de Declaración en Sevilla, como el día Europeo del Trabajo Autónomo.

# Jóvenes con siglos de experiencia

## Escuela Taller Poblado Nazarí

Durante los dos últimos años, Estefanía, Juan Manuel, Ángeles y Wendi, han vivido la curiosa experiencia de viajar atrás en el tiempo para aprender a trabajar como lo hacían los artesanos hace más de 600 años, recuperando las herramientas y materias primas de la época. Ahora, son profesionales de la madera, la cerámica, la forja y la agricultura y ganadería ecológica. En total, 30 jóvenes desempleados de la Serranía de Ronda se han formado en un oficio en la Escuela Taller Poblado Nazarí.



La carretera que conduce a Cortes de la Frontera, donde se localiza la Escuela Taller Poblado Nazarí, serpentea entre las calizas desnudas del Parque Natural Sierra de Grazalema. El paisaje que conforman los valles del Guadiaro y el Genal es un escenario natural de gran riqueza, compartida por municipios como Jimera del Líbar, Benarrabá o Algatocín, entre otros, una zona que, hoy por hoy, ha sabido sacar provecho del turismo rural.

Siguiendo el camino que conecta Cortes con el núcleo urbano de la estación de ferrocarril, nos detenemos ante una impresionante cancela de hierro con motivos geométricos arabescos, que hace las veces de entrada principal al recinto del Poblado, una parcela que ocupa 20 hectáreas de terreno cedido por el Ayuntamiento de Cortes. Entre las sierras de Grazalema y Ronda, se localizaba, entre los S. XIV y

XV la frontera entre cristianos y musulmanes, un lugar que se benefició de las intensas relaciones culturales, sociales y económicas.

Cruzamos la verja y entramos en el Poblado Nazarí. Nos reciben David y Carlos, director del proyecto y de la Escuela Taller, respectivamente, que a los pocos minutos nos han contagiado toda la ilusión que tienen puesta en esta iniciativa.

“Queda mucho por hacer - comenta David Barrera, técnico del CEDER, que es la entidad promotora del proyecto - estamos sólo en la fase inicial, pero nuestro objetivo es crear una maqueta a escala real de un poblado nazarí, una recreación histórica, y convertirlo en un centro de interpretación, con objetivos educativos y de sensibilización, pero que funcione también como atracción turística que permita la in-

serción laboral de los jóvenes que han formado parte de la Escuela Taller”.

El Poblado Nazarí recrea en un pequeño núcleo rural la arquitectura, el urbanismo y la complejidad de las relaciones fronterizas con Castilla. Este espacio tiene entre sus objetivos crear un complejo cultural que ayude a comprender cómo se vivía en un asentamiento rural, alejados del esplendor de la Alhambra.

“En aquella zona estará la noria de sangre, allí el aljibe; en la falda de la montaña se situarán el taller del alfarero, y los del resto de artesanos... No partimos de la existencia de restos arqueológicos pero sí de la abundante documentación disponible sobre esa etapa histórica que, avalada por un grupo de especialistas, nos ha permitido rescatar el saber hacer de nuestros antepasados en disciplinas que



hoy recobran protagonismo y que están muy demandadas, como la forja, la artesanía de la madera, la cerámica, la agricultura ecológica...".

Carlos Guerrero, director de esta Escuela Taller que finalizó el pasado 31 de marzo, nos comenta que "ha supuesto una importante oportunidad para estos chavales, que en la mayoría de los casos venían de un fracaso escolar. Casi el 65% no habían terminado sus estudios, y, en algunos casos, provenían de un entorno social o familiar conflictivo".

"Al principio - nos explica - tuvimos que hacer un importante esfuerzo por concienciarles de la importancia de cumplir unos horarios, unas normas, de respetar una disciplina de trabajo. Y el resultado ha sido más que satisfactorio: hoy por hoy, seguimos en contacto con casi todos y muchos de ellos siguen acudiendo algunas tardes a terminar trabajos que han quedado a medias. Los docentes también se han implicado mucho".

Las Escuelas Taller son un programa mixto de formación y empleo de la Consejería de Empleo, dirigido a jóvenes desempleados menores de 25 años con escasa cualificación. Cuentan con un periodo formativo y otro de 18 meses de duración, en el que suscriben un contrato en prácticas.

### Un proyecto "sostenible"

La Escuela Taller ha permitido poner en valor los recursos endógenos de la zona, recuperando oficios tradicionales, que conectan íntimamente con la tradición del lugar. Se han impartido módulos de alfarería-cerámica, carpintería-ebanistería artesanal, forja-fundición artesana y agricultura y ganadería de producción ecológica. El director de la escuela explica que el objetivo era "conseguir

que tengan una base sólida para acceder al mercado laboral o incluso para montar su propia empresa".

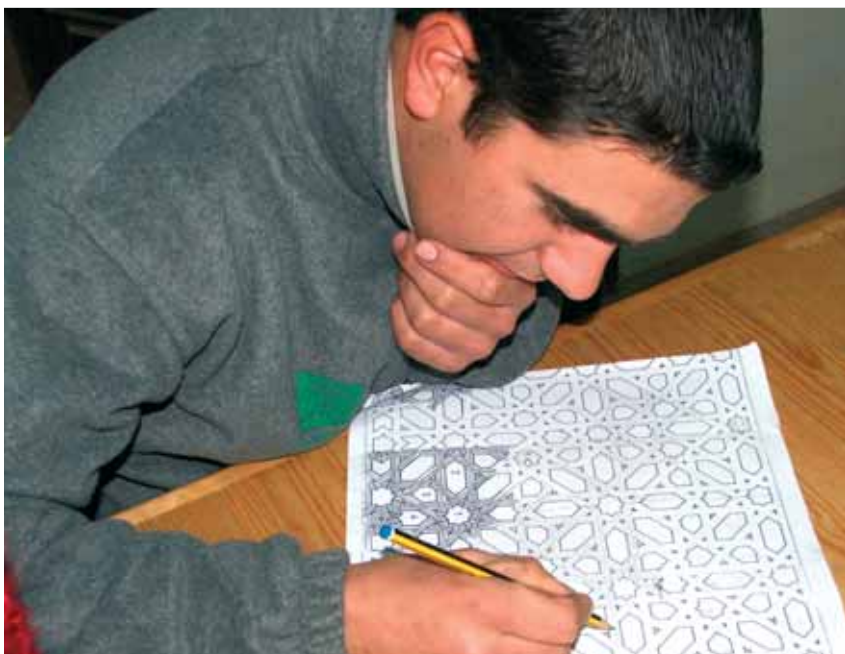
Además de haber permitido ya la formación e inserción laboral de un amplio grupo de jóvenes de la zona, la dimensión social del proyecto prevé la futura contratación del personal necesario para dar vida al "Poblado Nazarí", que será seleccionado entre aquellos alumnos que han pasado por la Escuela Taller.

M<sup>a</sup> Ángeles Pacheco Ojeda, alumna del módulo de Forja, tiene 21 años y vive en la Estación de Cortes. Ahora mismo está a punto de recibir un encargo relacionado con su especialidad por parte del Ayuntamiento de Cortes. M<sup>a</sup> Ángeles nos cuenta que "no tenía trabajo y me dijeron que ésta era buena salida, y que además te daban un título oficial. La experiencia ha sido muy positiva; puedo decir que todos los días aprendíamos cosas nuevas: hemos hecho muchos trabajos: la peana de Virgen de Cortes, la cancela de la entrada, la reja artística del aljibe..."

"Siento que me he superado a mí misma -afirma-. Al principio, pensaba que nunca sería capaz de trabajar en la fragua, pero poco a poco, me fui animando. El apoyo de los docentes ha sido fundamental, aparte de que han sido muy simpáticos y siempre los tenías al lado..."

Wendi Moreno Hogarth, alumna del módulo de Alfarería Cerámica, tiene 23 años y es de Jimera del Líbar. "Hemos aprendido a hacerlo todo -nos comenta-. Nosotros cogíamos la tierra, la materia prima, que encontrábamos en los alrededores de la escuela; le quitábamos la chamota, los chinos, con una malla y la echábamos en unos pozos, donde obteníamos el barro por decantación. Nos comenta que los trabajos que han estado realizando "son repro-





ducciones de la época nazarí, piezas que existen en museos, aunque no son réplicas exactas, pero hemos tratado de ser lo más fieles posibles. Entre las piezas más interesantes, una vasija rezumante, con una parte vidriada y otra bizcochada, los ablacines, reposaderos y aguamaniles...".

En muchos casos, para dejar impresiones sobre la superficie de barro, se ayudaban de un cuño de estampillar, que también tuvieron que realizar. "Todo esto nos ha hecho interesarnos un poco más por la historia -comenta Wendi- y también por la forma en la que vivían nuestros antepasados".

Juan Manuel Márquez Morales formó parte del módulo de carpintería y ebanistería artesanal. "Me decidí a participar - nos cuenta- porque me gustaba este oficio. Aquí hay además una importante empresa de carpintería que puede ofrecerme una salida profesional. Hemos aprendido a hacer todo tipo de cosas: los bancos de trabajo, a manejar todo tipo de herramientas y maquinaria, para hacer puertas, ventanas, muebles...".

"Todo el equipo de formadores -continúa- nos ha tratado muy bien. Todavía hoy realizan un seguimiento constante, nos llaman, nos invitan a participar en eventos y nos ayudan a preparar las entrevistas de trabajo".

Patricia Rosado Sanz, tiene 22 años y fue alumna del módulo de Agricultura y Ganadería de Producción Ecológica. Cuando se enteró de la existencia de la Escuela Taller acababa de terminar de trabajar en un hotel. Le gustaba el proyecto y tenía ganas de aprender un oficio relacionado con el campo. Acudió a varias charlas que ofrecieron los promotores y se inscribió.

"La experiencia ha sido muy positiva -comenta- tanto en la teoría como en la práctica. He aprendido a hacer de todo, desde poner en marcha un huerto desde el principio, buscar tierra, quitar piedras, organizar los sistemas de riego, abrir zanjas, canalizar el agua; hemos construido un invernadero, un umbráculo... Hemos plantado, sobre todo, especies propias de aquella época: coliflor, col, cebolla,

girasoles, trigo... También hemos practicado con la poda de árboles... En fin, de todo".

"En la parte de ganadería -nos explicamos- ovejitas, gallinas, y aprendimos todo sobre sus cuidados y mantenimiento".

La visita al Poblado llega a su fin, nos encaminamos de nuevo a la cancela de la entrada, en la que ahora reconocemos el motivo nazarí que se ha convertido en el emblema del proyecto. Nos marchamos imaginando las manos de estos chavales trabajando minuciosamente el metal, dando vida a la madera, y sacando de la tierra ese tesoro que es la herencia de Al-Andalus.

"La experiencia ha sido muy intensa -nos comenta Carlos antes de despedirnos- estos dos años de convivencia han creado unos lazos de amistad muy fuertes. Sabemos que están preparados para emprender solos el camino. Es el momento de cortar el cordón umbilical y desearles toda la suerte del mundo".

## La escuela del cambio

### Proyecto Equal E- Andaluzas en la Sociedad Red

La igualdad es una pieza clave en la configuración de un mercado laboral de calidad y un valor en el que hay que incidir desde la etapa formativa. El proyecto Equal E-Andaluzas en la Sociedad Red persigue precisamente ese objetivo. 750 universitarios y universitarias ya han participado en "La Escuela del Cambio", uno de los ejes fundamentales de este proyecto Equal que pretende romper barreras de género en el mercado laboral.



Igualdad de género en el trabajo, comunicación interpersonal y social, conciliación de la vida personal, profesional y social, liderazgo, toma de decisiones profesionales, empleo y economía, son aspectos que hay que impulsar para configurar un mercado de trabajo consolidado e igualitario.

Próximo a finalizar, el proyecto Equal E-Andaluzas en la Sociedad Red ha conseguido que 750 universitarios y universitarias adquieran capacidades para el desarrollo de su profesión en el mercado laboral, bajo el principio de la igualdad, gracias a su participación en este proyecto que tiene el fin de impulsar la igualdad entre hombres y mujeres en los nuevos escenarios laborales marcados por el impacto de la sociedad de la información.

La **Consejería de Empleo** es quien impulsa y quien cofinancia, junto con el

Fondo Social Europeo, este proyecto Equal, en el que también participa la Fundación Directa (entidad coordinadora), la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, la Universidad de Sevilla, el Colegio de Psicología de Andalucía Occidental y la Asociación de Empresarias de Sevilla.

El proyecto E-Andaluzas en la Sociedad Red posee un eje fundamental: "La Escuela del Cambio" en la cual las diferentes instituciones participantes forman a diferentes colectivos. La Universidad de Sevilla ha impulsado un Itinerario Formativo "con actividades teleformativas y de comunicación, dirigido a universitarios del último año de carrera cuya incorporación laboral está próxima", explica Pilar Mingorance, coordinadora de este Itinerario.

Durante las dos ediciones que se han celebrado, 2006 y 2007, 750 personas

han participado en La Escuela del Cambio, siendo el 65% mujeres y el 35% hombres, de 26 carreras distintas.

Los objetivos de este proyecto son aportar información cualitativa y cuantitativa acerca de la realidad de las mujeres andaluzas en el campo de su participación, en la toma de decisiones, sus expectativas y limitaciones en relación a la carrera profesional, igualdad de salario a igual trabajo y su presencia en los ámbitos de la Sociedad de la Información.

Para ello, se facilita orientación práctica a los jóvenes con potencialidad de insertarse en empleos de cierto nivel de cualificación a fin de que se constituyan en promotores activos de nuevas culturas de igualdad.

Asimismo, tal y como señala la coordinadora, "este proyecto pretende apor-

tar espacios para la adquisición de aprendizajes adecuados que ayuden a romper barreras de género en el mercado laboral; y fomentar la adquisición de competencias transversales para el desarrollo de la autoestima y de la capacidad de liderazgo".

Los módulos que componen el curso son cinco: Desarrollo de la carrera. Introducción teórica; Identificación de barreras de género; Autodiagnóstico de barreras de género; Competencias transversales; Sociedad Red y Proyecto profesional.

Isabel M<sup>a</sup> Peña, estudiante del último año de Pedagogía y alumna de este proyecto Equal señala: "Módulo a módulo he ido aprendiendo y adquiriendo una serie de conocimientos y contenidos que son muy necesarios a la hora de afrontar mi carrera profesional. Ser consciente de las competencias con las que cuentas, las que debes desarrollar o potenciar más, buscar estrategias para conseguirlo, elaborar estrategias para la búsqueda de mi primer empleo, buscar las salidas profesionales... En definitiva, he conseguido mejorar mis competencias para mi futura inserción en el mundo laboral".

El curso combina dos sesiones presenciales y un periodo formativo. En las sesiones presenciales participan personas que trabajan en la mediana o gran empresa y que son las encargadas de transmitirles a los alumnos aspectos relacionados con la igualdad laboral.

El periodo formativo se lleva a cabo a través de una plataforma de telefonación donde, a través del Portal [www.e-andaluzas.org](http://www.e-andaluzas.org), todos los alumnos y tutores del curso se pueden poner en contacto. Es un tipo de formación que permite flexibilizar el proceso de aprendizaje, acomodándolo a los ritmos de los alumnos, aunque también necesita de una mayor implica-



ción y compromiso por su parte, ya que el aprendizaje es una cuestión autónoma y activa.

Como explica Pilar Mingorance, "en la formación virtual se encuentran los contenidos del curso, las actividades obligatorias y optativas, además de diversos recursos electrónicos. En este proceso formativo no están solos, cuentan con un tutor al que pueden preguntar las dudas y que les acompañan y guían hasta el final del itinerario".

"El curso es bastante completo, se realizan numerosas actividades, pero su principal ventaja es la plataforma informática, pues permite adaptar el curso a nuestras propias necesidades" afirma Juan Manuel Fernández, alumno del mismo.

Además, en este curso se presentan estudios de casos reales, de mujeres profesionales y directivas, que com-

parten con ellos su experiencia, y les muestran las barreras encontradas en su propio desarrollo profesional, lo que hace que los alumnos se sientan aún más implicados en el mismo. Como explica Rosa M<sup>a</sup> García, una de las alumnas del proyecto "este Itinerario me ha parecido muy bueno, ya que me ha mostrado cómo está realmente el mercado laboral para las mujeres, las metas alcanzadas y las que aún están sin alcanzar. Debemos seguir mejorando este aspecto para que en un futuro las diferencias no existan".

Como señala Vanesa Gutiérrez, estudiante del último año de Arquitectura, "este curso me ha ayudado a conocerme, a tomar conciencia de mis capacidades, a sentirme más segura, a no tener miedo a enfrentarme a nuevas situaciones y a desenvolverme por mí misma. En el curso he aprendido numerosos valores que me ayudarán en mi desarrollo profesional".



## El camino más corto

### Acciones de formación y empleo de Forja XXI en colaboración con el SAE

Desde 1992 son unos 20.000 los alumnos y alumnas que se han formado a través de algunas de las acciones desarrolladas por el Servicio Andaluz de Empleo en colaboración con la Fundación Forja XXI: Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo, junto a cursos de Formación Profesional Ocupacional, han demostrado ser vías rápidas y seguras para alcanzar un trabajo, gracias a los elevados índices de inserción laboral.



María del Mar García restaura a diario unos muebles muy particulares: los bienes del interior de la iglesia del Salvador (Sevilla). Reconoce que afronta esta labor con miedo a la vez que ilusión. "Son cosas muy antiguas y queremos que quienes visiten el templo disfruten de la belleza de estas importantes piezas durante muchos años", señala. Al igual que ella, otros 14 compañeros serán los encargados de rehabilitar esculturas de finales del XVIII, jamugas (sillas en forma de tijera) del Altar Mayor y confesionarios de la nave central de la antigua colegiata. Todo ello gracias al taller de empleo que lleva a cabo el Servicio Andaluz de Empleo con la colaboración de la Fundación Forja XXI, la mencionada iglesia y el Fondo Social Europeo.

María del Mar, Rocío, Sheila y Mohamed -y así hasta 20.000 alumnos más

desde 1992- han visto en la formación un vía segura y rápida para alcanzar un trabajo, "en un famoso restaurante o en el hotel Alfonso XIII", como anhela Alberto Quirós, un joven de 22 años con síndrome de Down que realiza un curso de FPO de Camarero en Forja XXI. Su compañera Sheila reconoce que le gusta el trato con los clientes y "en casa me animan cada día para que siga estudiando".

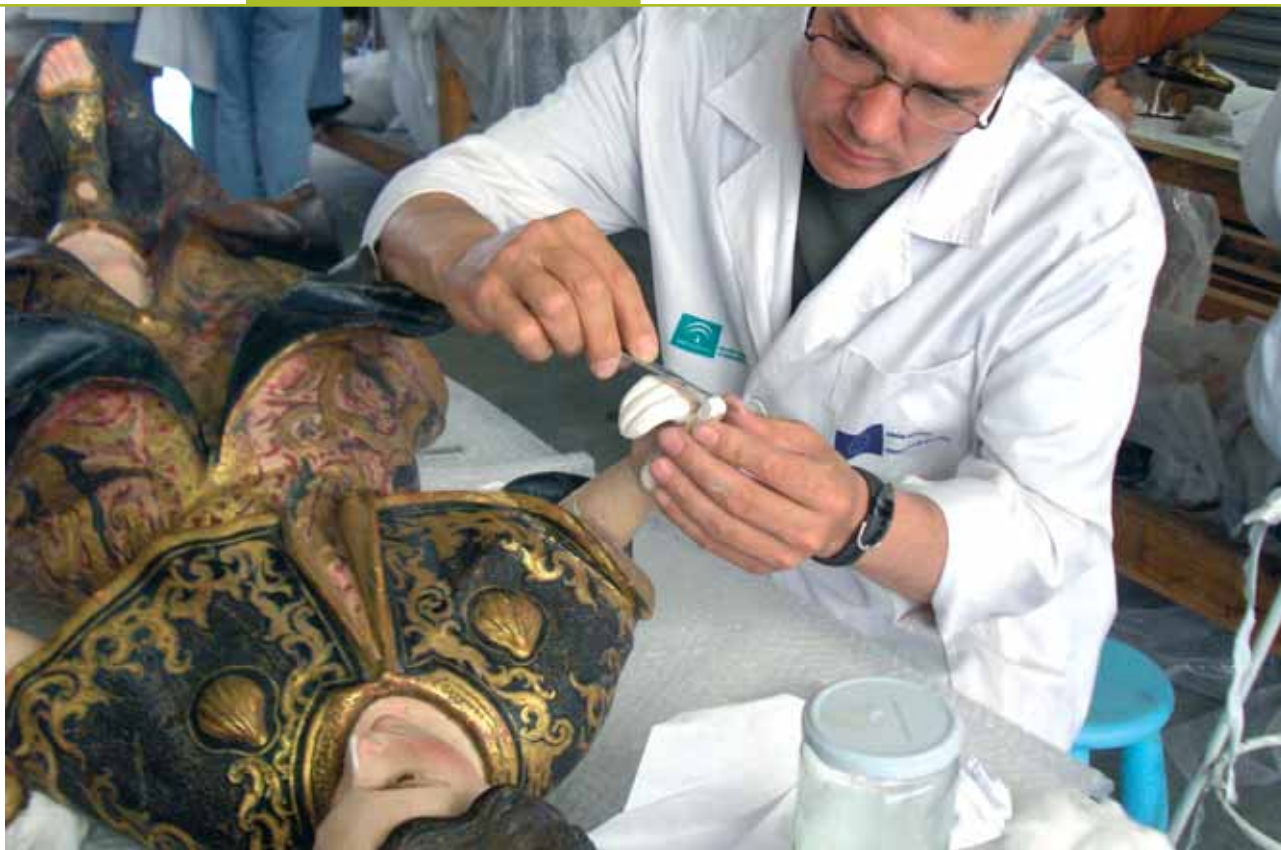
"Con la idea de hacer aquello que te gusta" se apuntó David Rivero, de 35 años, que desea trabajar en colectividades (comedores de colegios), porque "me encantaría dar de comer a niños". En el tiempo que lleva reconoce que se mueve con facilidad entre hornillos y sartenes. Esa misma motivación movió a Rocío del Valle a acudir a la sede de la fundación; en este curso "he aprendido a elaborar desde lo más simple a platos comple-

jos, sin olvidar servicios especiales como el catering". Se trata de jóvenes en su mayoría -y no tan jóvenes- con escaso nivel de formación, que proceden de colectivos desfavorecidos. De este modo se consigue un doble objetivo: facilitar su incorporación al mercado laboral y la inserción social. En este sentido, casi el 100% de estos alumnos logra un empleo al finalizar el curso.

Al margen de la hostelería, la oferta formativa de Forja XXI -acorde con las exigencias del mercado- es amplia a la vez que diversa, pues contempla ámbitos como la construcción, la informática o el medio ambiente.

#### De alumno a emprendedor

En ocasiones, la formación recibida en los diferentes cursos de FPO le sirve



al alumno para emprender su propio negocio. Y si no que se lo pregunten a Mohamed Bakali. No llega a los 30 años y da empleo a otros seis jóvenes, marroquíes como él, en su pequeña -de momento- pastelería de la Medina, en pleno centro turístico por excelencia de Tetuán. Mohamed recibió la formación necesaria gracias a los cursos de Hostelería que imparte Forja XXI en esta ciudad en colaboración con la Junta de Andalucía. Ahora, ofrece sus productos en bodas y otras celebraciones y no descarta a medio plazo "abrir un segundo establecimiento si la cosa continúa así". El éxito que le reporta su actividad comercial está posibilitando a su vez que jóvenes marroquíes desistan de su idea de cruzar el Estrecho de manera irremediable en su deseo de encontrar una vida mejor. Esa opinión comparte Ikram Bousellam, quien tras realizar con éxito un curso de Cocina, confía abrir "mi propio negocio porque esto es lo que me gusta realmente". Cada mañana se desplazaba desde su localidad natal -Martil- a Te-

tuán para recibir formación entre fogones. Este mismo pensamiento tiene Hassan Drou. Con 27 años, el título de Mantenimiento de edificios y un aceptable dominio del español piensa que "no tendré que abandonar el país si encuentro aquí un trabajo, lo que es más probable ahora".

### Escuelas Taller

A través de las Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo también se persigue la inserción laboral de jóvenes. Son iniciativas que combinan la formación con la práctica profesional. En este sentido, la Fundación Forja XXI cuenta con una Escuela Taller en la Catedral de Sevilla, de la que se está celebrando la quinta edición en virtud de un convenio con el SAE y el Cabildo Catedral. Esta Escuela Taller, que tiene prevista su finalización el 11 de diciembre de 2007, está constituida por dos módulos: restauración de mobiliario y dorados, y restauración de tejidos y bordados, con 10 jó-

venes en cada uno de ellos. Actualmente se encuentran en la segunda etapa, en la que los alumnos tienen un contrato de formación y están realizando diversos trabajos, entre ellos el bordado de albas de liturgia de la Catedral, o la restauración y dorado del paso de las Santas Justa y Rufina que procesiona el día del Corpus.

Gema Pérez, una chica de 19 años de la barriada de Palmete comenta que en estos momentos está trabajando "con unos purificadores, los paños que se utilizan en la eucaristía. Esto nos ha permitido descubrir e interesarnos por estas reliquias y aumentar nuestro interés y sensibilidad por estos oficios". Lo mismo opina José Antonio Rodríguez, un vecino de Torreblanca que fue a acompañar a una amiga y terminó apuntándose en vez de ella. Al igual que la mayoría de los alumnos que han participado y participan en las diversas iniciativas de la Fundación Forja XXI, entendió que la formación es un camino corto y seguro para alcanzar el empleo.

## Formación para la prevención

### Formación en materia de prevención de riesgos laborales

La formación es una pieza clave en el fomento de una cultura preventiva en el trabajo para reducir la siniestralidad laboral. La Consejería de Empleo, a través de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales, promueve la realización de prácticas formativas en materia de prevención de riesgos laborales en numerosas entidades. La experiencia del Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Córdoba es una de las más sobresalientes.



Reducir los accidentes laborales es uno de los principales objetivos de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. Los Centros de Prevención de Riesgos Laborales (CPRL) dependientes de las Delegaciones Provinciales de esta Consejería, tienen un papel fundamental en este sentido.

Entre las competencias encomendadas a estos Centros se encuentran el desarrollo y puesta en marcha del Área de Formación, Información y Estadística. Es en el Área de Formación donde se planifican, organizan e imparten las actividades formativas sobre prevención de riesgos laborales necesarias para la reducción de la siniestralidad laboral.

Desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95), la Administración esperaba reducir la siniestralidad laboral. Tras más

de diez años de su entrada en vigor, los datos estadísticos demuestran que aún hay que seguir trabajando en este ámbito para conseguir los objetivos que se pretenden. Para tratar de modificar esta tendencia al alza de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la Consejería de Empleo ha apostado por la formación para crear una verdadera "Cultura Preventiva".

El CPRL de Córdoba es uno de los Centros que más actividades lleva a cabo en este sentido. Este Centro realiza Jornadas Técnicas específicas en diversos sectores productivos. Cada año se planifican de seis a ocho jornadas teniendo en cuenta las modificaciones de Reales Decretos, Órdenes Ministeriales o la incorporación de nuevas materias en Prevención de Riesgos Laborales.

La última actividad realizada en este Centro se celebró el pasado 10 de mayo

de 2007, y trataba sobre "La gestión de la Prevención en las empresas contratistas y subcontratistas". Como comenta el Jefe del Área de Formación del Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Córdoba, Manuel Caballano Bravo, "esta temática se eligió por ser el de la construcción uno de los sectores prioritarios en la lucha contra la siniestralidad laboral".

La convocatoria de estas jornadas se realiza mediante correo electrónico dirigido a: colegios profesionales, empresas, servicios de prevención, patronal y sindicatos.

Además de estas jornadas formativas externas, el Centro realiza seminarios de actualización dirigidos a sus propios técnicos. En ellas se abordan temáticas muy diversas que completan la formación de estos expertos en prevención laboral. El último de estos se-

minarios promovidos por el CPRL de Córdoba fue sobre "La Problemática del Amianto".

Completan este tipo de actividades formativas las charlas divulgativas sobre Prevención de Riesgos Laborales que se ofrecen en las Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo. Para concienciar a sus alumnos sobre las condiciones de trabajo, salud, peligros, riesgos y daños derivados del trabajo, así como la prevención y la protección en el desempeño de una actividad.

El CPRL de Córdoba participa cada año en la campaña de ámbito regional "Aprende a crecer con seguridad". Esta campaña de divulgación y concienciación, que tiene una duración de diez días, se realiza en diez colegios de la provincia cordobesa. Dirigida a alumnos de 5º curso de Educación Primaria, los objetivos fundamentales de esta campaña son "concienciar, integrar y reducir" los accidentes que los niños puedan sufrir en el colegio, la calle, la casa, etc.

Como explica Manuel Caballano Bravo, "también se intenta concienciar a padres y profesores para que fomenten una verdadera cultura preventiva en el proceso educativo del niño". Y es que, continúa el Jefe del Área de Formación del CPRL de Córdoba "la seguridad infantil es un paso previo a la seguridad en el trabajo".

Las técnicas operativas que se promueven para el fomento de la seguridad son: la prevención, que elimina o disminuye el riesgo en su origen; la protección, que minimiza las consecuencias; la normalización que regula el comportamiento humano seguro; la señalización, que indica, advierte, prohíbe, etc.; y la formación, técnica imprescindible para asegurar la eficacia de las otras técnicas.

Por este motivo, y para continuar con el desarrollo de actividades formativas de calidad en este ámbito, el CPRL de Córdoba realiza, al final de los cursos, jornadas técnicas, seminarios, charlas divulgativas, etc., una encuesta anónima que entrega a los asistentes para que éstos aporten su opi-

nión sobre los contenidos recibidos. Tal y como explica Manuel Caballano, "Queremos mejorar las actividades formativas y de actualización del servicio que ofertamos y la opinión de los alumnos es fundamental para mejorar la calidad de la formación impartida en el futuro".



La formación en prevención en colegios es una de las principales actividades realizadas por el CPRL de Córdoba.



# PRIMERA LÍNEA

## Un nuevo yacimiento de empleo: el proyecto de ley que regula la lengua de signos española

**María Dolores Rubio de Medina**

Doctora en Derecho y asesora en Relaciones Laborales del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

El proyecto de ley por el que se reconoce y regula la lengua de signos española y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas tiene por objeto que este colectivo supere las barreras de comunicación con su entorno cultural, laboral y social. Aparte de los notables avances que la aprobación de la norma va a representar en la calidad de vida de las personas sordas, con discapacidad auditiva o sordociegas, su aprobación generará "un nuevo yacimiento de empleo" que va a beneficiar, de manera especial, a las personas que "no tienen problemas auditivos".

El reconocimiento de la libre opción de este colectivo para conocer y usar el lenguaje de signos en su vida cotidiana, social y laboral, implica que no podrán ser discriminados o tratados desigualmente, sin embargo, este derecho solo podrá hacerse efectivo en condiciones de igualdad si existen interlocutores con los que puedan comunicarse en esta lengua; por ello, el proyecto de ley define perfiles, al tiempo que determina en que ámbitos laborales actuarán:

> **El intérprete de lengua de signos**, es descrito como el "profesional que interpreta y traduce la información de la lengua de signos a la lengua oral y escrita y viceversa

con el fin de asegurar la comunicación entre las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas, que sean usuarias de esta lengua, y su entorno laboral". Entre otros sectores, tendrán reconocida su actuación en: a) En los centros educativos que se determinen. b) En la Administración sanitaria, en el caso que se solicite previamente. c) En el ámbito de la cultura, deporte y ocio, dado que los intérpretes, se promoverán, previa solicitud, para "aquellas actividades culturales, deportivas, de esparcimiento y de ocio, tales como cines, teatros y museos nacionales, monumentos histórico-artísticos del Patrimonio Nacional y visitas guiadas en las que participen personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas". d) En estaciones de transporte marítimo, terrestre y aéreo que se determinen por las Administraciones, en razón de la relevancia del tráfico de viajeros, previa solicitud. e) En sus relaciones como usuarios con la Administración pública, en especial, para hacer efectivo lo dispuesto en el art. 143 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. f) En las sesiones plenarias y las reuniones en las Cortes Generales, las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, Diputaciones Provinciales y Corporaciones y Entidades Locales, a las que asista este colectivo. g) En los congresos, jornadas, simposios y seminarios en los que participen personas sordas o sordociegas y que estén promovidos por las Administraciones Públicas.

> La profesión de **Guía-intérprete**, se define como la "que desempeña la función de intérprete y guía de la persona sordociega con quien interviene, realizando las adaptaciones necesarias, sirviéndole de nexo con el entorno y facilitando su participación en igualdad de condiciones", fundamentalmente su intervención se realizará en el ámbito de la cultura, deporte y ocio.

> El **Logopeda y Maestro Especialista en audición y lenguaje** se describe como los "profesionales especializados en sistemas alternativos y/o sistemas aumentativos de apoyo a la comunicación oral, que estimulan y facilitan el desarrollo de la misma"; esta profesión es necesaria, entre otras cosas, para que este colectivo pueda hacer efectivo su derecho a una educación bilingüe en la que coexisten dos o más lenguas que se utilizan como vehiculares, siendo una de ellas la de signos. Con la futura Ley, las Administraciones educativas dispondrán de un doble mecanismo para facilitar el aprendizaje de la lengua de signos: a) Dentro de la Formación reglada para el alumnado que perteneciendo a este colectivo, hubiere adoptado por esta lengua, o en su defecto sus padres o representantes legales. Igualmente se protegerá al alumnado universitario perteneciente a este colectivo, lo que requerirá la existencia de profesionales competentes y especializados para asesorarle, orientarle y facilitarle medios de apoyo en la comunicación oral. b) Dentro de la Formación no reglada, a efectos de que la Administración, en cooperación con otras instituciones fomente la realización de cursos de formación de personas adultas para el aprendizaje de la lengua de signos. Inclusive cooperan con las Universidades y las entidades asociativas sordas en el aprendizaje de la lengua de signos.

> Por último, se realizan referencias a profesionales indeterminados que pueden ser **intérpretes, expertos en subtitulación de programas, expertos en videoconferencia, expertos en edición y maquetación de imagen, sociolingüísticos**, etc., dado que: a) De conformidad con el proyecto de Ley, los poderes públicos, los partidos políticos y los agentes sociales, deberán facilitar "que las informaciones institucionales y los programas de emisión gratuita y obligatoria en los medios de comunicación, de acuerdo con la legislación electoral y sindical, sean plenamente accesibles a las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas mediante su emisión o distribución en lengua de signos española". b) Los poderes públicos deberán de promover las medidas para que los medios de comunicación social de titularidad pública o con carácter de servicio público sean accesibles a este colectivo, mediante la incorporación de la lengua de signos. c) Los po-



deres públicos deberán lograr que las campañas de publicidad institucional y los distintos soportes audiovisuales sean accesibles a estas personas. d) Deberán existir profesionales que adapten para este colectivo: el acceso de las telecomunicaciones a la lengua signos española; las páginas y portales de Internet de titularidad pública; y las campañas informativas y preventivas en materia de salud mediante subtitulación y otros recursos de apoyo a la comunicación. e) Se creará un Centro de Normalización Lingüística de Lengua de Signos Española que deberá contar "con profesionales expertos en Lengua de Signos española y en sociolingüística". f) Se creará el Centro Español de Subtitulado y Audiodescripción, que deberá tener profesionales capacitados para investigar, fomentar y promover iniciativas, coordinar actuaciones y extender la subtitulación y audiodescripción.

Con independencia del enorme avance e impulso que en los derechos de este colectivo va a suponer la aprobación de la Ley, no estaría de más, que por las dificultades que tiene para acceder al mercado laboral se le garantizase la realización de estas profesiones en todos los casos en los que fuera posible, de manera que no se encuentre discriminado frente a las personas "oyentes", las cuales están en mejores condiciones de acaparar los beneficios laborales a los que dará entrada la nueva norma.

# AL DÍA



## **El consejero de Empleo apuesta en Bruselas por reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales**

**Antonio Fernández defendió en el Consejo que reúne a los ministros de Trabajo europeos una mayor coordinación en los indicadores de medición de la siniestralidad laboral**

El consejero de Empleo de la Junta de Andalucía, Antonio Fernández, defendió el pasado 30 de mayo en Bruselas la necesidad de "reforzar las instituciones que se dedican a la prevención de riesgos" con el objetivo de incrementar la lucha contra la siniestralidad laboral, y apostó por mejorar la coordinación institucional en la UE y favorecer una mayor participación en estas políticas de los "agentes implicados", como empresarios y sindicatos.

Durante su participación en el Consejo de Empleo y Política Social que reúne a los ministros de Trabajo de los estados miembros, Antonio Fernández compareció como representante de las comunidades autónomas españolas, en el punto del orden del día que trató un proyecto de resolución sobre la "nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo 2007-2012", y expuso una posición consen-

suada entre todas las autonomías en la que se defendió la "homogeneización" de las estadísticas de siniestralidad laboral como una iniciativa que "redundará en un mejor ajuste" de las políticas comunes en materia de prevención de los riesgos en el trabajo.

El consejero recordó a los Estados miembros que los gobiernos autonómicos españoles tienen actualmente la "potestad sancionadora y de control" en esta materia y están desarrollando "planes directores de acción" para reducir la siniestralidad laboral. En este sentido, el consejero defendió una mayor coordinación de los sistemas de medición europeos, con el objetivo de poder mejorar la eficacia y el "intercambio de experiencias" de los Estados miembros de la UE, para avanzar en las políticas de prevención de riesgos y "por una cultura europea del bienestar en el trabajo".

## **Discap 2007, V Feria de la Discapacidad**

El pasado mes de mayo tuvo lugar en Sevilla Discap 2007, la Feria de la Discapacidad, organizada por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y patrocinada por las Consejerías de Empleo y de Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía.

Del 3 al 5 de Mayo el Palacio de Exposiciones y Congresos de Sevilla acogió la 5ª edición de este evento que reunió a centenares de visitantes y que contó con la participación de numerosas enti-

dades que trabajan para la mejora de la calidad de vida y del empleo de las personas discapacitadas.

Estas entidades pudieron exponer en una serie de stands el resultado de su trabajo, e informaron sobre los servicios de asesoramiento, formación, etc. que ofrecen a las personas con alguna discapacidad física o mental.

Destaca la participación de 40 Centros Especiales de Empleo, empresas que tienen en sus plantillas un mínimo del 70% de trabajadores con discapacidad, cuya presencia en el evento fue subvencionada por la Consejería de Empleo.



Además de las Consejerías de Empleo y de Igualdad y Bienestar Social, participaron en el acto las Consejerías de Educación, Salud, Agricultura y la empresa pública Turismo Andaluz.

**Andalucía aporta el 60% de los nuevos empleos creados en España en el primer trimestre de 2007**

**Se han creado 40.600 nuevos empleos en los tres primeros meses del año, un incremento del 1,29%**

Andalucía generó durante el primer trimestre del año 40.600 nuevos em-

pleos, un incremento del 1,29% que sitúa el número de ocupados en Andalucía en 3.192.300 personas, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). En términos absolutos, la comunidad autónoma andaluza encabeza el crecimiento de la ocupación a nivel nacional, de manera que 60 de cada 100 nuevos ocupados en España los aporta Andalucía.

En comparación con el mismo trimestre del año anterior, la ocupación andaluza ha crecido en 117.500 empleos (3,82% más). Este incremento ha permitido a Andalucía aportar un 18% de todo el empleo que se ha generado en España en los últimos doce meses. Este crecimiento de la ocupación trimestral se tradujo en una subida de las mujeres ocupadas (4,26%), superior a la de los hombres (-0,47%). En el interanual, también se incrementó más el empleo en las mujeres (6,96%) que en los hombres (1,96%).

Con respecto al paro registrado, el último dato disponible al cierre de esta edición referente al mes de abril, indica que el número de desempleados se redujo en 6.488 personas, un 1,33%, lo que sitúa en 480.446 el número de parados. De este modo, Andalucía fue la comunidad donde más bajó el paro en abril en términos absolutos, seguida de Cataluña e Islas Baleares. Por tercer mes consecutivo, se mantuvo la tendencia decreciente iniciada en febrero de 2007.

**Datos de empleo en Andalucía**

Población de 16 años y más	6.518.114
Población activa	3.648.538
Población ocupada	3.192.265
Tasa de actividad	55,98%
Tasa de paro	12,51%
Tasa de empleo	48,98%

Fuente: INE (Datos oficiales EPA referidos al 1º trimestre de 2007).

Paro registrado	480.446
Contratos registrados	313.856
Contratos registrados (Acumulado del año)	1.438.896

Fuente: SPEE/SAE (Datos oficiales abril 2007).

**El consejero de Empleo inauguró el Segundo Foro de Encuentro con las Relaciones Laborales del CARL en Málaga**

El palacio de Ferias y Congresos de Málaga acogió los días 19 y 20 de abril las IV Jornadas Institucionales del CARL y II Foro de Encuentro con las Relaciones Laborales que organiza el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. El Consejero de Empleo, Antonio Fernández, acompañado por la Presidenta del CARL, Mercedes Rodríguez-Piñero y los representantes de la

CEA, Javier Ciézar, de UGT Andalucía, Dionosio Valverde y de CCOO-Andalucía, Rafael Aljama, fue el responsable de inaugurar ambos eventos que de manera simultánea de celebraban por primera vez en Málaga.

Con este Foro, el CARL ha pretendido crear un lugar de encuentro e intercambio de experiencias para fortalecer las relaciones entre quienes participan del desarrollo del sistema de relaciones laborales andaluz. El Foro se estructuró en tres grandes apartados: uno enfocado a los agentes sociales, políticos y económicos; otro a los profesionales del área sociolabo-

ral, especialmente a graduados sociales y abogados laboristas; y un tercero, centrado en la comunidad universitaria. El programa comprendía la celebración de distintas mesas redondas y la visita a una zona expositiva en la que los visitantes podían conocer de forma más cercana al CARL.

En este encuentro el consejero hizo entrega de las distinciones de oro del CARL a la contribución al enriquecimiento de las relaciones laborales andaluzas y, junto a la presidenta del CARL, el Premio tesis Doctorales del Consejo.



### **El SAE participa en la XIV edición de la Semana del Empleo de la UE**

Los días 5 y 6 de junio, se celebró en el Management Centre Europe (MCE) de Bruselas la 14ª edición de la Employment Week, Semana del Empleo de la Unión Europea, el aconteci-

miento más importante en esta materia y asuntos sociales. Este evento se configura como una conferencia de alto nivel de dos días, en la que participan representantes destacados de la Comisión Europea, sindicatos europeos, agencias o servicios de empleo de algunos estados miembros, y que se divide en dos temas principales: el

lugar de trabajo y el mercado laboral; y como una exposición en la que ha participado, junto con más de 60 organizaciones, el Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Bajo el lema "Trabajando en Europa para la creación de más y mejores puestos de trabajo", la Semana del Empleo ofreció una gran oportunidad a profesionales y políticos europeos para comunicar y debatir sobre las últimas tendencias y políticas de empleo y asuntos sociales. Asimismo, permitió a los expositores difundir, compartir e intercambiar experiencias en materia de empleo, crear grupos de trabajo o redes, etc. Como actividad paralela a la conferencia, la Semana del Empleo celebró una serie de sesiones de conferencias y debates informales presentadas directamente por los que participan en la exposición. El SAE aprovechó esta oportunidad para dar a conocer su labor en la incorporación de las nuevas tecnologías al Servicio.

### **Los sindicatos europeos definen en Sevilla su estrategia para los próximos cuatro años**

El XI Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos, celebrado en Sevilla del 21 al 24 de mayo, concluyó con la presentación del "Manifiesto de Sevilla" un ambicioso plan de acción en los ámbitos social, económico y medioambiental.

Bajo el lema "Pasar de una actitud defensiva a una actitud combativa" desarrollaron su trabajo los más de mil delegados asistentes al congreso, procedentes de 36 países y en representación de casi 60 millones de trabajadores. Entre las reivindicaciones de los sindicatos europeos se encuentran la aprobación del Tratado Constitucional



y la inclusión en ese texto de la carta de derechos sociales fundamentales, como una parte del futuro de Europa.

El consejero de Empleo, Antonio Fernández, que participó en la sesión de

clausura junto a Ministro de Trabajo, recordó que Andalucía "está a la vanguardia de las políticas de concertación y de diálogo social, y es ejemplo, modelo y referente a seguir para otros territorios europeos".

### El Servicio Andaluz de Empleo constituye su Consejo Asesor

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE), celebró el pasado 12 de marzo en Sevilla la sesión constituyente de su Consejo Asesor, un órgano colegiado de participación, consulta y asesoramiento que está integrado tanto por la propia Junta de Andalucía como por la FAMP, organizaciones sindicales, empresariales y de la economía social, así como expertos de reconocido prestigio.

El Consejo tiene entre sus funciones la de emitir informes a petición del consejero de Empleo; conocer la memoria de actividades del Servicio; analizar la evolución del empleo en Andalucía y debatir sobre propuestas y programas. Está presidido por el consejero de Empleo y presidente del SAE, Antonio Fernández, y la vicepresidencia ha recaído en la viceconsejera de Economía y Hacienda, Carmen Martínez.

Como vocales designados por la Junta de Andalucía, integran el Consejo Víctor de Santos (director territorial de la Inspección de Trabajo en Andalucía); Francisco Rodríguez (presidente del Consejo Andaluz de Graduados Sociales); Alberto Elordi; Aurora Atoche (directora de la Fundación Cajasur); Pilar Lobato y M<sup>a</sup> Ángeles Cózar (presidenta de la CANF-Cocemfe Andalucía).

Por parte de la FAMP, se ha designado a Juan Ramón Troncoso (alcalde de San Juan de Aznalfarache); Antonio Nieto (secretario general de la FAMP); Carmen Tovar (alcaldesa de Castilleja de la Cuesta) y M<sup>a</sup> Dolores Aguilar (concejala del Ayuntamiento de Jaén). En representación de UGT-A, Rafael Toledano (gerente de la Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía) y M<sup>a</sup> Jesús Aldecoa (secretaria de Universidad en FETE-UGT-A). CCOO-A ha elegido a Rafael Aljama (adjunto a la secretaría general de CCOO-A) y M<sup>a</sup>



Antonia Martos (secretaria de la Mujer de CCOO-A) y como integrantes de la CEA, Luis Fabian Márquez; Federico Durán; Rosario Muela y Carmen Velasco. En representación de la economía social, los designados son Manuel Mariscal y Macarena Gómez. Han sido designados como expertos de prestigio los catedráticos Jesús Cruz; Manuel Alcaide, M<sup>a</sup> Fernanda Fernández y la presidenta del CARL, Mercedes Rodríguez-Piñero. La secretaría del Consejo será ocupada por la coordinadora de la Dirección General de Fomento del Empleo, Carmen Pérez Riu.

### Formación en Prevención de Riesgos Laborales en la Administración de la Junta de Andalucía

Los empleados y empleadas al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía disponen de una plataforma de teleformación, instalada en el Instituto Andaluz de Administración Pública, que les permite acceder a una oferta formativa en torno a las características genéricas de los riesgos en las distintas actividades que se desempeñan.

La plataforma de teleformación ofrece información y formación general en Prevención de Riesgos Laborales, con un enfoque más próximo a la prevención en trabajos de administración. Hasta la fecha se ha iniciado la teleformación por los siguientes módulos: Introducción a la prevención y análisis general de riesgos en trabajos de la

Administración Pública; Riesgos de incendios; Seguridad contra incendios en edificios; Factores de riesgos en la manipulación de cargas; Prevención de riesgos laborales en el uso de ordenadores y Estrés: técnicas de prevención.

Con esta formación se da cumplimiento a una obligación legal que concierne a la Administración de la Junta de Andalucía como entidad empleadora. Dada la extensión del colectivo destinatario de esta actividad formativa, se hace necesario recurrir a medios telemáticos que garanticen un acceso simultáneo a la misma, de forma ágil y con resultados cuantitativos apreciables en poco tiempo.

Desde el 20 de noviembre de 2006 al 20 de febrero de 2007 se desarrolló una fase piloto dirigida a los trabajadores y trabajadoras de las Consejerías de Empleo y Justicia y Administración Pública, habiéndose formado ya a 900

empleados de ambas Consejerías. A partir de mediados de septiembre de 2007 se extenderá al resto de las Consejerías, previéndose la celebración de 14 ediciones anuales, con una oferta de 300 participantes en cada una de ellas.

El objetivo formativo se entenderá alcanzado según las condiciones temporales que se establecen en el mismo y que suponen la dedicación sucesiva a los módulos de acuerdo con el itinerario que se marca, estimándose que la dedicación equivalente es de 10 horas de formación para el conjunto.

Está previsto igualmente un control de seguimiento mediante una prueba con la que se puede obtener una certificación de aprovechamiento. Con estas condiciones cada edición del curso está homologado por el Instituto Andaluz de Administraciones Públicas.

# RECURSOS DE EMPLEO

## Publicaciones



### Boletín Equal 15

**Año:** 2007  
**Páginas:** 28  
**Edita:** Servicio Andaluz de Empleo  
**Descarga / solicitud:**  
[www.juntadeandalucia.es/empleo/equal](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/equal)

Han transcurrido dos años desde que se pusieron en marcha en Andalucía 41 proyectos en el marco de la segunda convocatoria EQUAL, 26 de los cuales cuentan con la representación y cofinanciación de la Consejería de Empleo. Comienzan ahora a visibilizarse algunas de las experiencias innovadoras y los mejores resultados.

El Boletín EQUAL 15 recoge información sobre los principales resultados obtenidos hasta el momento por los proyectos en marcha, así como una síntesis de las principales experiencias innovadoras de empleo que se están llevando a cabo. A continuación, el Boletín proporciona información sobre metodologías de transferencia desarrolladas con éxito en la primera convocatoria EQUAL, con objeto de que el conocimiento generado en la difícil tarea de transferir las mejores prácticas pueda ser aprovechado por los proyectos de la segunda convocatoria.



### Equal in Employment. EQUAL Community Initiative: Success Stories in Andalusia

**Año:** 2007  
**Páginas:** 104  
**Edita:** Servicio Andaluz de Empleo  
**Descarga / solicitud:**  
[www.juntadeandalucia.es/empleo/equal](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/equal)

Con esta publicación ahora traducida al inglés, el Servicio Andaluz de Empleo quiere recoger las experiencias en primera persona de algunos de los beneficiarios de la primera convocatoria de la Iniciativa Equal desarrollados en un amplio conjunto de municipios andaluces.

La obra hace un recorrido por los 21 proyectos correspondiente a esta convocatoria y recoge, en una completa y estructurada ficha, los aspectos técnicos más destacados de cada uno de ellos: el ámbito de actuación, el número de beneficiarios totales, el presupuesto destinado, las entidades gestoras, etc.

Asimismo, y con el objetivo de poner nombre y rostro a la Iniciativa Equal, esta publicación recurre a las historias de vida de algunas de las personas que han conseguido mejorar sus posibilidades de empleo gracias a su participación en estos proyectos.

**Dictámenes 2000-2006****Año:** 2007**Páginas:** 967**Edita:** CES**Descarga / solicitud:**

biblioteca.ces.cem@juntadeandalucia.es

El libro "Dictámenes 2000-2006" recopila los más de 50 Dictámenes e Informes que ha realizado el Consejo Económico y Social de Andalucía a otros tantos proyectos normativos remitidos desde las diferentes Consejerías de la Junta de Andalucía, desde su puesta en funcionamiento en el año 2000 y hasta finales de 2006.

El Consejo Económico y Social de Andalucía tiene establecida por su Ley de Creación y como una de sus funciones principales la emisión, con carácter preceptivo, de Dictámenes e Informes sobre los Anteproyectos de Ley y Proyectos de Decreto que regulen materias socioeconómicas y laborales y que, a juicio del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, posean una especial trascendencia en la regulación de las materias indicadas, exceptuándose los Anteproyectos de Ley de Presupuestos.

**Análisis de los efectos económicos de la política regional europea en Andalucía****Año:** 2007**Páginas:** 267**Edita:** CES**Descarga / solicitud:**

biblioteca.ces.cem@juntadeandalucia.es

El Consejo Económico y Social de Andalucía acaba de publicar, dentro de su Colección Premio de Investigación, el libro "Análisis de los efectos económicos de la Política Regional Europea en Andalucía", elaborado por Encarnación Murillo García, doctora en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Autónoma de Madrid y profesora titular de

Economía Aplicada en la Universidad Rey Juan Carlos.

La Política Regional Europea y sus efectos económicos han sido estudiados desde diferentes perspectivas y ámbitos de aplicación en su vertiente práctica. En este sentido, el estudio de Encarnación Murillo trata de responder a un interrogante de partida muy concreto: ¿han contribuido de manera significativa las ayudas de los Fondos Estructurales europeos al crecimiento económico y al desarrollo regional de la Comunidad Autónoma Andaluza? Para responder a esta cuestión, la autora propone el análisis de los efectos de las inversiones cofinanciadas por las ayudas estructurales europeas sobre la economía andaluza en el período 1994-2001.

**Cadenas productivas e innovación en el marco territorial andaluz****Año:** 2007**Páginas:** 642**Edita:** CES**Descarga / solicitud:**

biblioteca.ces.cem@juntadeandalucia.es

Esta obra de Ángel Luis Lucendo Monejero, obtuvo el Primer Premio de Investigación 2006 del Consejo Económico y Social de Andalucía y se enmarca dentro de

los estudios de los sistemas empresariales de innovación regional.

La tesis de Ángel Luis Lucendo se divide en dos partes bien diferenciadas. La primera de ellas analiza y disecciona los elementos y relaciones que configuran el subsistema empresarial de innovación andaluz. La segunda aborda el estudio del sistema como un todo, un conjunto formado por los elementos que son las firmas industriales andaluzas que desarrollan innovaciones. A partir de aquí, se





estudia su estructura, organización, comportamiento y las determinadas funciones de las cadenas productivas como entidades colectivas.

La complejidad que encierra el Sistema Regional de Innovación andaluz ha llevado al autor a centrarse en el estudio del subsistema empresarial, formado por di-

versos niveles. Por una parte, la dimensión interna, es decir los procesos de innovación originados en el interior de las firmas industriales (componente básico del subsistema). Por otro, la dimensión externa o relacional, esto es las interrelaciones que mantienen estas firmas entre ellas y/o con organismos e instituciones de su entorno.



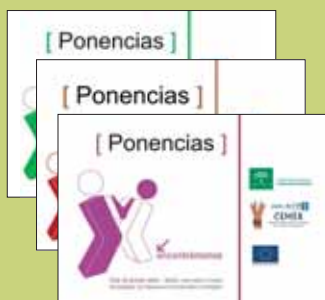
**Boletín Evaluación y Empleo nº 1 y nº 2**

**Año:** 2007  
**Páginas:** 8  
**Edita:** Servicio Andaluz de Empleo  
**Descarga / solicitud:**  
[www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/argos/inicio.jsp](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/argos/inicio.jsp)

El boletín informativo "Evaluación y Empleo", del que se editarán cuatro números, tiene como principal objetivo familiarizar e informar a los técnicos y profesionales del empleo sobre la utilidad de las herramientas de evaluación en el marco de las políticas públicas.

La publicación se centra en analizar de qué modo es posible mejorar la eficiencia y eficacia de los programas de empleo, a través de la evaluación. El boletín consta de cuatro secciones: La entrevista, A propósito de la evaluación, La evaluación en el Servicio Andaluz de Empleo y, por último, Notas de interés.

En su primer número el boletín "Evaluación y Empleo" entrevista al Consejero de Empleo, Antonio Fernández, abordando cuestiones relacionadas con la Evaluación de las Políticas Públicas y sus potencialidades a la hora de ser aplicada en el marco del Servicio Andaluz de Empleo. En el nº 2 es la Directora General de Fomento del Empleo, Esperanza Perea, la entrevistada.



**Publicaciones CEMER**

**Año:** 2006  
**Edita:** Cemer  
**Descarga / solicitud:**  
[cam@cemer.es](mailto:cam@cemer.es)

El Consorcio Escuela de la Madera de Encinas Reales (CEMER) edita un CD bajo el título "Presente y Futuro de la Construcción de casas de madera" que recoge las ponencias de las jornadas técnicas celebradas en febrero de 2006 en el Palacio de Exposiciones y Congresos de Sevilla, coincidiendo con la celebración de la feria Mobiliaria 2006, organizada por el propio CEMER y la Asociación de Fabricantes y Constructores de Casas de Madera.

acabado: productos al agua". Un CD que recoge las ponencias de las jornadas técnicas celebradas en junio de 2006 en la sede del Consorcio Escuela. A este evento asistieron un total de 100 empresas del Sector Madera-Mueble de toda Andalucía, interesadas en conocer las últimas investigaciones realizadas en productos al agua.

Asimismo, el CEMER ha editado otros dos CDs. El primero de ellos sobre las jornadas organizadas por el Consorcio Escuela sobre el "Diseño, mercados y nuevas tecnologías. Su impacto en la formación y el empleo"; y el segundo sobre la jornada celebrada en noviembre de 2006 sobre las novedades que se están produciendo en el "Consumo y la distribución de muebles".



Otra de las publicaciones que edita el CEMER es la "Innovación en la industria del

## Puntos de información

### European Training Village (Villa Europea de la Formación Profesional)

[www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr)

La Villa Europea de la Formación Profesional (ETV) es una plataforma interactiva para todos los interesados en la formación profesional (FP). Este espacio web que pertenece al CEDEFOP proporciona informaciones actualizadas sobre la FP en Europa, ofrece foros para el diálogo y la cooperación, biblioteca, bases de datos, y efectúa encuestas electrónicas.

Dependiendo de los privilegios personales de acceso, los usuarios pueden explorar

distintos niveles de información y aportar sus opiniones, sugerencias e ideas.

El espacio está dividido en cuatro "barrios" informativos y dos "barrios" de utilidades. Cada uno de los primeros incluye varias "casas" que contienen información específica relacionada con su tema. Los segundos incluyen funciones para facilitar la explotación de la información del espacio y para atender a la autenticación y afiliación de los usuarios. Los barrios se distinguen por colores, lo que significa que cada sección tiene asignado su propio color, permitiendo una navegación fácil y una rápida familiarización con el sistema.

Una gran parte de estos contenidos están disponibles en once idiomas europeos.



### Linking Local Actors (Actores de Unión Local)

[http://ec.europa.eu/local\\_actors](http://ec.europa.eu/local_actors)

La Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea ha puesto en marcha esta nueva herramienta online "Unir las economías locales": la página web del proyecto "Actores de Unión Local", que tiene como objetivo animar el trabajo en red entre ciudadanos y organizaciones para favorecer la creación de empleos y el desarrollo económico y social a nivel local.

La web permitirá a los actores locales mantener actualizadas las fuentes de financiación; la búsqueda de socios; búsqueda de buenas prácticas de desarrollo local realizadas en los países miembro; compartir experiencias en foros de debate, etc.

Este sitio recoge las iniciativas de los 27 Estados miembro de la UE, y está disponible en una veintena de idiomas.



# Campaña de difusión de la certificación digital para demandantes de empleo



La Consejería de Empleo facilita la tarjeta de identificación electrónica que conecta con la Administración. Con ella se realizan trámites con la Administración Pública de manera ágil y cómoda a través de internet. Las personas demandantes interesadas podrán solicitarla en cualquiera de las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo.



Servicio Andaluz de Empleo  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO**

Andalucía  
*al máximo*



Nacemos para prevenir

**NACE PARA TODOS  
EL INSTITUTO ANDALUZ  
DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES**

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales ha sido creado para estudiar y mejorar las condiciones de seguridad en el trabajo, así como para promover la formación en materia de prevención. Todo con el fin de crear una cultura preventiva en los trabajadores, empresarios y ciudadanos en general. Únete a este esfuerzo. Por el bien de todos, la vida por delante.



Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales  
CONSEJERÍA DE EMPLEO

Andalucía  
*al máximo*