FORMACIÓN PROFESIONAL

Revista Europea

Nº 19
enero – abril
2000/I
ISSN 0258-7483

Evoluciones políticas
página 3

Artículos de investigación
página 6/18/33/43/54

CEDEFOP
Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional

Europe 123
GR-57001 THESSALONIKI (Pylea)

Dirección postal:
PO Box 22427
GR-55102 THESSALONIKI

Tel. (30-31) 490 111
Fax (30-31) 490 020
E-mail: info@cedefop.gr
Espacio internet de información:
www.cedefop.gr
Espacio internet interactivo:
www.trainingvillage.gr

Comité de redacción:

Presidente:

Jordi Planas	Universitat Autónoma de Barcelona, España
Steve Bainbridge	(Redactor jefe), CEDEFOP, Grecia
Sergio Bruno	Facoltà di Scienze Economiche, Italia
Ulrich Hillenkamp	European Training Foundation, Italia
Tadeusz Kozek	Task Force for Training and Human Resources, Polonia
Hilary Steedman	London School of Economics and Political Science, Centre for Economic Performance, Gran Bretaña
Manfred Tessaring	CEDEFOP, Grecia
Martin Mulder	University of Twente, Países Bajos
Éric Fries Guggenheim	CEDEFOP, Grecia
Lise Skanting	Dansk Arbejdsgiverforening, Dinamarca
Eric Verdier	Laboratoire LEST/CNRS, Francia

Secretaría de redacción:

Steve Bainbridge	CEDEFOP, Grecia
Gisela Schürings	European Training Foundation, Italia
Erika Ekström	Institutet För Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering (IFAU), Suecia
Jean-François Giret	CEREQ, Francia

Publicado bajo la responsabilidad de:
Johan van Rens, Director
Stavros Stavrou, Subdirector

Producción técnica, coordinación
Bernd Möhlmann

Traductor responsable:
Felipe Orobón

Maquetación y diseño:
Agencia publicitaria
Zühlke Scholz & Partner S.L., Berlín

Portada:
Rudolf J. Schmitt, Berlín

Producción técnica
DTP: Axel Hunstock, Berlín

Los textos originales se recibieron antes del 01.03.2000

Reproducción autorizada, excepto para fines comerciales, con indicación de la fuente bibliográfica

N° de catálogo: HX-AA-00-001-ES-C

Printed in Italy, 2000

Esta publicación se edita tres veces al año en español, alemán, inglés y francés

El CEDEFOP asiste a la Comisión Europea para fomentar, a escala comunitaria, la promoción y el desarrollo de la formación profesional, mediante intercambios de información y la comparación de experiencias sobre temas de interés común para los Estados Miembros.

El CEDEFOP es un organismo vínculo entre la investigación, la política y la práctica, que ayuda a decisores políticos y a profesionales de la práctica de la formación profesional en la Unión Europea a comprender mejor las evoluciones de ésta y extraer así conclusiones para sus futuras actividades. Estimula a científicos e investigadores a reconocer las tendencias actuales y los temas futuros.

El Consejo de Administración del CEDEFOP ha definido un conjunto de prioridades a medio plazo para el periodo 2000-2003. Entre éstas resaltan cuatro temas, que constituyen el eje central de las actividades del CEDEFOP:

- **promover las competencias y la formación permanente;**
- **fomentar nuevas formas de aprendizaje para una sociedad en pleno cambio;**
- **apoyar el empleo y la competitividad;**
- **mejorar el entendimiento mutuo y la transparencia europeas.**

Las opiniones de los autores no reflejan necesariamente la postura del CEDEFOP. La Revista Europea de la Formación Profesional, al dar la palabra a los protagonistas, presenta análisis y puntos de vista diversificados y en ocasiones contradictorios, contribuyendo así intencionadamente a un debate crítico, fundamental para el futuro de la formación profesional a escala europea.

Las personas interesadas en presentar un artículo pueden consultar la página 82

Indice

Evoluciones políticas

Políticas y perspectivas: entrevista a la Comisaria Viviane Reding 3
Viviane Reding
La Sra. Viviane Reding, Comisaria Europea responsable de la DG Educación y Cultura, detalla los planes de ésta para el futuro de la formación profesional.

Artículos de investigación

¿Es sostenible incrementar la disponibilidad de las personas mayores? 6
Dominique Kiekens, Paulette 'De Coninck
La "empleabilidad " de las personas mayores se ha convertido en una cuestión importante, debido al envejecimiento y la disminución de la población. Una política de personal con perspectivas de futuro debiera, por lo tanto, dar respuesta a esta cuestión.

Mover edades, ampliar límites.
El envejecimiento demográfico y la flexibilización, con la perspectiva de un ciclo vital 18
Ruud J. A. Muffels
Dentro de una economía flexible y exigente será necesario que estados de bienestar y empresas generen una nueva respuesta frente al problema del envejecimiento, dando lugar a una distribución más equilibrada de trabajo, educación y tiempo libre a lo largo de un ciclo vital.

La empresa del futuro:
sus implicaciones para la formación profesional 33
Richard Curtain
Un análisis de datos procedentes de Australia y los EEUU para determinar las probables características de las empresas del futuro y establecer algunas de sus implicaciones para la formación profesional

Dinámica del conocimiento, comunidades de prácticas:
perspectivas emergentes para la formación 43
Massimo Tomassini
Junto al paradigma tradicional de la formación, basado en la instrucción y referido mayoritariamente a las necesidades de cualificación formales, está cobrando forma un nuevo paradigma basado en el aprendizaje y referido a las necesidades reales de competencias.

Tipos de Formación Profesional: Percepción de la utilidad 54
Miguel Aurelio Alonso García
Este artículo aborda los distintos tipos de formación profesional en España: la reglada, la ocupacional, la continua, y la formación en prácticas.

Lecturas

Selección de lecturas 64

Políticas y perspectivas: entrevista a la Comisaria Viviane Reding

Viviane Reding
Comisaria Europea de Educación y Cultura

Con ocasión de la inauguración del nuevo edificio del Cedefop, acto que tuvo lugar el 22 de noviembre de 1999, la Sra. Reding nos detalló sus planes para el futuro de la formación profesional.

Introducción

Viviane Reding es oriunda de Luxemburgo. Comenzó su carrera profesional como periodista en el *Luxemburger Wort* en 1978, y presidió de 1986 a 1998 la Unión Luxemburguesa de Periodistas. Su carrera política la llevó al cargo de diputada en el Parlamento de Luxemburgo en 1979, y en 1989 resultó elegida diputada al Parlamento Europeo, como miembro del Partido Cristiano-Social. En 1999 ha sido designada Comisaria de Educación y Cultura.

Enhorabuena por su designación como Comisaria de Educación y Cultura. La estructura de la Comisión Europea se ha modificado, y ahora la responsabilidad de la política de formación profesional en la Comunidad Europea reposa sobre usted y sobre la Dirección General de Educación y Cultura. ¿Cuáles son las funciones que considera Ud. deberá desempeñar esta Dirección General, y qué papel corresponde en ellas a la formación profesional?

La creación de esta nueva Dirección General se enraíza en una voluntad claramente definida: la de conferir un "complemento espiritual" a una Unión Europea del que ésta en ocasiones carece. Este es el motivo por el que la nueva Comisión ha decidido reagrupar ámbitos que afectan directamente a los ciudadanos europeos, esto es: educación, formación, juventud, deporte, cultura y el sector audiovisual.

La Dirección General "Educación y Cultura" posee así un fundamento sólido y también una prioridad declarada: dinamizar a escala europea el conjunto de estos sectores, sin duda diferentes y con especificidades propias, pero que son todos ellos creadores potenciales de empleo y responsables en ocasiones de desplazamientos en el empleo. Esta doble perspectiva permite apreciar que la política comunitaria de la formación profesional es merecedora de toda mi atención.

Sin embargo, la formación profesional ya no figura ni en el nombre oficial de su cargo de Comisaria ni en la denominación de su Dirección General. ¿Qué importancia tiene la formación profesional en el contexto general de las políticas europeas?

Como sabe, la agenda 2000 concede una atención central a las políticas comunitarias destinadas a incrementar los conocimientos y las competencias de los recursos humanos, con la perspectiva de desarrollar la Unión Europea. Ya incluso la Comisión precedente concedía por este motivo una gran prioridad a estas políticas.

Es importante observar asimismo que el nuevo preámbulo del Tratado de Amsterdam resalta la determinación de los firmantes a "promover el desarrollo de los niveles de conocimientos más altos posibles para la población, mediante un acceso amplio a la educación y la actualización permanente de los conocimientos".

Hoy en día, es evidente que la prosperidad y el desarrollo económicos, el bienestar general y la realización personal se encuentran vinculados a los conocimientos, a su producción a través de la investigación y a su difusión a través de la

"En este contexto, considero muy importante crear y consolidar un nuevo contexto estructurado de cooperación política entre los Estados Miembros. Si bien es cierto que los programas de acción comunitarios en materia de educación y formación apoyan y complementan las iniciativas emprendidas por los Estados Miembros, no es menos cierto que las posibilidades ofrecidas por el artículo 150 del Tratado aún no se han aprovechado plenamente para instaurar una política comunitaria de formación profesional."

educación y la formación. El papel de las políticas educativas y formativas es pues determinante para el éxito de la construcción europea. La Unión Europea se encuentra en nuestra época confrontada no solamente al desafío de su ampliación, sino también a los importantes retos que plantea el crecimiento, la cohesión social y el problema fundamental del paro, factores que exigen medidas voluntarias y concertadas a escala comunitaria.

¿Cuáles son sus planes y prioridades para la política de formación profesional a escala europea?

Nuestro primer objetivo debe de ser ante todo el de construir un espacio educativo y cultural europeo que integre activamente a todos los ciudadanos de la Unión: un espacio en el que las personas de todas las edades tengan la posibilidad de optimizar su potencial gracias a un acceso amplio a recursos educativos y formativos de calidad, y a un abanico de experiencias de aprendizaje formales o informales; un espacio en el que los jóvenes participen activamente en la sociedad y donde, de manera más general, los ciudadanos se preparen para la Europa del mañana; en dos palabras, un espacio que contribuya a la creación de una "Europa de los ciudadanos".

En su opinión, ¿cómo debe crearse este espacio educativo y cultural europeo que ha descrito?

En este contexto, considero muy importante crear y consolidar un nuevo contexto estructurado de cooperación política entre los Estados Miembros. Si bien es cierto que los programas de acción comunitarios en materia de educación y formación apoyan y complementan las iniciativas emprendidas por los Estados Miembros, no es menos cierto que las posibilidades ofrecidas por el artículo 150 del Tratado aún no se han aprovechado plenamente para instaurar una política comunitaria de formación profesional. El refuerzo del diálogo y de la cooperación con los Estados Miembros será por tanto indispensable para el éxito de estas políticas, en particular para buscar soluciones concretas sobre puntos de interés común y orientar la intervención comunitaria. La base de este diálogo se encuentra compuesta en la actualidad por tres cuestiones esenciales:

El papel de la educación y de la formación en las políticas de empleo, y más especialmente en la estrategia europea del empleo. En este ámbito será necesario analizar el sector de la formación profesional dentro de los "Planes Nacionales del Empleo", y desarrollar indicadores de participación ciudadana en la formación permanente. Será importante asimismo analizar los mecanismos incentivadores de los Estados Miembros por los que éstos promueven una política de formación permanente. Por ejemplo, el reconocimiento de las competencias obtenidas por la experiencia laboral, los convenios acordados entre los agentes sociales para vincular la formación y la organización del trabajo, por una parte, con la formación y la reorganización de la jornada laboral, por otra.

El segundo punto es el de la calidad de la educación y de la formación en todas las instancias. El concepto de la "calidad" en el ámbito de la formación profesional, como en el de la educación en general, recibe interpretaciones diversas, particularmente debido a su aplicación a contextos diferentes, como por ejemplo organismos públicos y privados de formación o bien empresas.

Por último, la tercera cuestión es el fomento de la movilidad, incluyendo en ella el reconocimiento de las cualificaciones. El primer programa "Leonardo da Vinci" ya ha permitido a unos 150 000 ciudadanos beneficiarse de una movilidad internacional que permite la obtención de una experiencia de trabajo o de formación complementaria en contextos socioprofesionales y culturales diversos, y desempeña por tanto un papel nada despreciable para la inserción de los jóvenes.

Todo lo relativo al reconocimiento de los periodos formativos o las experiencias profesionales obtenidas en el marco de proyectos de movilidad también es muy importante. La próxima creación de vías europeas de formación alterna y del Pasaporte Europeo de la Formación podría por ejemplo contribuir muy útilmente al respecto.

En torno a estas tres cuestiones y a otras, el diálogo con los Estados Miembros no

solamente hará necesario reestructurar los procedimientos y los debates a escala política, sino que requerirá asimismo la creación de un sistema científico y técnico que permita reconocer las problemáticas comunes, compararlas entre sí, capitalizar la información y la experiencia de cada Estado Miembro, y detectar y difundir los ejemplos de buenas prácticas.

Las políticas comunitarias de formación profesional se ven obligadas a responder a múltiples desafíos, sin duda difíciles de conciliar en ocasiones. Ello hace preciso un empleo más eficaz de todos los instrumentos de intervención, cooperación y diálogo, particularmente en la relación con los agentes sociales.

Debemos fomentar el diálogo con el conjunto de protagonistas de la formación profesional si deseamos encaminarnos hacia la realización del objetivo de una formación permanente. Ha de intensificarse el diálogo a escala europea para garantizar la cooperación necesaria entre estados, poderes públicos en sus diferentes instancias, empresas, agentes sociales y organismos de formación.

En el año 2000 se producirá el lanzamiento de la segunda fase del programa Leonardo da Vinci. ¿Cómo piensa Ud. que puede éste contribuir a lograr las prioridades que ha reseñado?

Más allá de estas prioridades políticas, me parece importante subrayar la importancia del programa "Leonardo da Vinci". Su segunda fase se iniciará el 1 de enero del 2000, y finalizará en el 2006. Su misión continúa siendo esencialmente la misma: construir un espacio de formación europeo que haga frente a los desafíos que plantean el crecimiento y la competitividad, y favorecer el desarrollo de aquellas aptitudes y competencias que permitan incrementar las oportunidades de inserción y reinserción profesionales, mediante asociaciones "transnacionales" y "multiprotagonizadas ". Este programa ofrece un potencial considerable de intervenciones innovadoras, que deberán aprovecharse plenamente en un futuro. Será indispensable a este respecto garantizar una mejor eficacia para su gestión, y asimismo acrecentar su impacto a medio plazo, en particular a través de una capitalización y una difusión adecuadas de los resultados de los proyectos implementados.

Es necesario lograr éxito con la participación de países "candidatos" adheridos al programa "Leonardo da Vinci", que adopta ya un carácter "paneuropeo". De hecho, la apertura del programa "Leonardo da Vinci" a estos países en fase de preadhesión ha permitido ya realizar un intercambio de experiencias considerable, que se ha traducido en una mejora de la calidad de sus ofertas formativas. Este proceso deberá proseguir y reforzarse naturalmente conforme avance la nueva generación de programas educativos y formativos.

Comisaria Reding, le agradecemos sus palabras.

"Debemos fomentar el diálogo con el conjunto de protagonistas de la formación profesional si deseamos encaminarnos hacia la realización del objetivo de una formación permanente. Ha de intensificarse el diálogo a escala europea para garantizar la cooperación necesaria entre estados, poderes públicos en sus diferentes instancias, empresas, agentes sociales y organismos de formación."

Dominique Kiekens
Universidad de Amberes (UIA) – Especialidad Derecho Social

Paulette De Coninck
Universidad de Amberes (UIA) – Especialidad Derecho Social

¿Es sostenible incrementar la disponibilidad de las personas mayores?

Cada vez se presta más atención al aumento de la disponibilidad y la "empleabilidad" de las personas mayores, ante el envejecimiento y la disminución general de la población. Este artículo analiza la creencia generalizada de que las personas mayores ya no son rápidas y resolutivas y que, por lo tanto, no están capacitadas para aprender. Describe las capacidades que disminuyen en las personas mayores y las que aumentan, así como los factores que desempeñan un papel importante en el proceso de envejecimiento. También incide en las perspectivas con futuro, como la reorientación de carreras profesionales, las políticas de personal y el asesoramiento.

Introducción

Ahora que la época de la "flexibilidad " está en auge y las capacidades de adaptación y de aprendizaje constituyen elementos fundamentales para que el trabajador no quede desconectado del proceso laboral, cabe hacerse la pregunta de si las personas mayores pueden responder de forma positiva a las crecientes exigencias en materia de adaptabilidad y flexibilidad. Ultimamente se ha comenzado a vincular esta adaptabilidad con el concepto de "empleabilidad".

La "empleabilidad " de las personas mayores[1]

La "empleabilidad " es un concepto que se ha estado utilizando continuamente en la segunda mitad de los años 90, sobre todo en la literatura de gestión de recursos humanos y en los círculos políticos (europeos). Como término, empleabilidad procede del inglés "employee adaptability" o adaptabilidad del trabajador, la capacidad de éste para reaccionar ante cambios en las funciones de su trabajo y en el entorno laboral. Esta noción se ha desarrollado para servir como nuevo concepto de seguridad laboral (empleabilidad de por vida, en lugar de empleado de por vida), frente a la inestabilidad y a la inseguridad laboral. Así pues, "empleabilidad" y flexibilidad forman un dúo inseparable.

En unos casos, la empleabilidad se relaciona con seis formas de disponibilidad, pero en otros se utiliza solamente en el sentido de su dimensión formativa o educativa. Cuando se habla de las seis formas básicas de empleabilidad, se distingue generalmente entre las siguientes: disponibilidad geográfica (la disponibilidad de los empleados en localizaciones físicas distintas de las actuales), disponibilidad cuantitativa (la disponibilidad de los empleados para llevar a cabo su trabajo en tiempos distintos o cambiantes), movilidad funcional (la capacidad de los empleados para ejecutar varias funciones o trabajos dentro de un campo funcional), disponibilidad cualitativa (la capacidad de los empleados para ser operativos en distintos campos funcionales), disposición para la formación (la disposición y motivación de los empleados para formarse) y sentido del cambio (la motivación de los empleados para el cambio y la contribución a la evolución de la propia organización).

La imagen tradicional es que las personas mayores "ya no son tan ágiles", que su comportamiento carece de la flexibilidad exigida y, sobre todo, que ya no son capaces de aprender. Estar capacitado para seguir aprendiendo es la condición imprescindible – ¿aún hace falta decirlo? – para mantenerse dentro del proceso laboral o para volver a conectarse al mismo. Las cifras indican que la participación laboral en las categorías de edad más avanzadas ha disminuido drásticamente en la última década

1) Este artículo utiliza indistintamente los conceptos de "personas mayores" y de "trabajadores mayores". Se ha convertido ya en una tradición hablar de "trabajadores mayores". Pero al incluir desde la perspectiva formativa también la formación de desempleados, utilizamos a menudo el término de "personas mayores".

En 1994, la tasa de actividad para el total de la población activa en la Unión Europea ascendía al 55 %, mientras que la correspondiente al grupo de edad de 50-64 años era apenas del 50 % (en el grupo de edad de 25-46 años llegaba al 81,7 %) (De arbeidsmarkt in Vlaanderen [El mercado laboral en Flandes],1996). Según las estadísticas de Eurostat, Bélgica (datos de 1995) ostenta la tasa de participación más baja para los hombres con edades entre 50 y 64 años. A Bélgica le siguen Francia, Luxemburgo y los Países Bajos (Tabla 1). En Bélgica y en los Países Bajos se ha desarrollado en los últimos cinco años un interés muy considerable por la problemática de la disponibilidad de las personas mayores.

Tabla 1

Tasas de participación de hombres y mujeres de 50-64 años de edad en distintos países de la Unión Europea en 1995

	Hombres	Mujeres	Total
Alemania	67,3	43,8	55,5
Bélgica	51,2	22,3	36,5
Dinamarca	77,3	53,3	65,2
España	65,8	24,7	44,3
Francia	54,1	40,2	47,0
Grecia	69,2	28,8	48,2
Irlanda	72,6	26,3	49,6
Italia	56,5	21,1	38,3
Luxemburgo	54,6	19,5	37,0
Países Bajos	58,4	29,5	44,0
Portugal	70,4	42,9	55,9
Reino Unido	71,5	51,6	61,4

Fuente: Eurostat (1996), pp. 26-271

Ahora bien, ¿cuáles son las razones que explican esta reducida participación laboral? ¿Concuerda con la realidad esta imagen de las personas mayores anquilosadas o inflexibles? Este artículo trata de aportar una respuesta. Se ha prestado mucha atención a las capacidades y a la disponibilidad para la formación de las personas mayores.

Se han utilizado dos tipos de material. En primer lugar, nos hemos remitido a los resultados de investigaciones procedentes de varias disciplinas, recurriendo a una síntesis de un análisis sobre la capacidad de aprender de las personas mayores[2]. Sin embargo, no solamente se ha considerado la capacidad de aprender. También nos referiremos a estudios que dan indicaciones sobre otros factores relativos a la disponibilidad de las personas mayores. Una segunda fuente que utilizamos consiste en los resultados de un proyecto de investigación que los autores de este artículo han llevado a cabo en el marco del IISA[3] a lo largo de 1997, en una serie de empresas del sector metalúrgico de Amberes (De Coninck y Kiekens, 1997). Esta investigación tenía por objetivo averiguar cómo los empleados mayores que se encuentran en diferentes circunstancias laborales desarrollan un determinado grado de "empleabilidad". Finalmente, también se han tenido en cuenta las corrientes políticas que están en auge estos últimos años.

La disponibilidad de las personas mayores se destaca cada vez más claramente como uno de los problemas laborales de la próxima década. Son de resaltar los problemas sociales en todo lo referido al tema tratado. Y hablamos en plural, ya que la atención creciente por la disponibilidad de las personas mayores conlleva diferentes aspectos sociales.

Distintas dimensiones en el debate sobre la disponibilidad de las personas mayores

¿Por qué queremos incrementar la disponibilidad de las personas mayores? ¿Por qué llega a plantearse esta cuestión? La respuesta a esta pregunta no es unívoca, sino que comprende varias dimensiones.

En primer lugar, la población envejece. La población envejece por término medio porque también disminuye. La disminución de la población implica un menor acceso de jóvenes al mercado laboral. Esto deriva en el hecho de un número mayor de personas mayores a disposición del mercado laboral que de jóvenes. Y, sin embargo, las empresas quieren contratar sobre todo a trabajadores jóvenes. De los jóvenes se espera una actitud más flexible y una mayor disposición para el aprendizaje que de

"La imagen tradicional es que las personas mayores "ya no son tan ágiles", que su comportamiento carece de la flexibilidad exigida y, sobre todo, que ya no serían capaces de aprender (...), condición imprescindible (...) para mantenerse dentro del proceso laboral o para volver a conectarse al mismo."

"La disponibilidad de las personas mayores se reconoce cada vez más claramente como uno de los problemas laborales de la próxima década. (...) En primer lugar, la población envejece. La población envejece por término medio porque también disminuye."

2) Una primera versión de este estudio fue presentada el 25 de mayo de 1998 por Dominique Kiekens con ocasión de un seminario académico en el marco de l proyecto Adapt de "AGE" en la Universidad de Amberes.

3) Instituto Interuniversitario para el Estudio del Trabajo, activo en Flandes.

"(...) los trabajadores mayores (...) encuentran ellos mismos que son sobre todo sus capacidades físicas las que disminuyen, mientras que, en general, aumentan sus habilidades sociales y mentales. (...) No consintiendo que las personas mayores lleven a cabo ningún trabajo de esfuerzo físico, asignándoles por ejemplo funciones que requieran minuciosidad y precisión, (...) las personas mayores pueden seguir en la empresa para llevar a cabo la formación de otros trabajadores. (...) Los mayores también son conscientes de cuál es el tipo de mentalidad que necesita la empresa. Así que aquí también pueden liderar a los jóvenes."

"Dada la multitud de capacidades que se desarrollan a una edad avanzada, no tendría sentido alguno dejar escapar demasiado pronto a este grupo de población del proceso laboral.."

las personas mayores. No se cree en las capacidades de disponibilidad de las personas mayores. Y, por lo tanto, estos mayores se ven excluidos precozmente del proceso laboral. Considerando el envejecimiento y la disminución de la población, se proyecta a largo plazo una situación insostenible. Y esto se debe a las razones que recogemos a continuación:

Un mayor número de personas mayores se jubilan y una gran cantidad de ellos optan por la jubilación anticipada, lo que incrementa fuertemente los costes generales de la seguridad social. Dependiendo del régimen, estos costes recaen mayoritariamente sobre la población activa. Dado que la población activa disminuye, también se reduce la capacidad financiera disponible para soportar los gastos de la seguridad social. En cualquier caso, esta capacidad financiera se ve reducida debido al envejecimiento de la población, y sufrirá un mayor descenso aún cuando la jubilación anticipada se introduzca a gran escala..

La salida anticipada de los trabajadores del proceso laboral puede también conducir a largo plazo a la exclusión de un determinado grupo de población. Cuanto más se institucionalice el sistema de pensiones anticipadas, menor será la oferta a los mayores para participar activamente en el mundo del trabajo y más creerán ellos mismos que ya no pueden aportar nada al proceso laboral.

Además, debido al envejecimiento de la población y a la jubilación anticipada, la participación de la población activa que puede ejercer una profesión en el mercado laboral también disminuye. Y al mismo tiempo se escapan del mercado laboral las capacidades específicas que poseen las personas mayores. A pesar de la imagen estereotipada que nos hacemos de los trabajadores mayores, este grupo de población posee una multitud de capacidades que resultan beneficiosas para el mercado laboral.

¿Cuáles son las capacidades que aumentan y cuáles son las capacidades que disminuyen con el envejecimiento?

De la investigación sobre la empleabilidad de los trabajadores mayores del sector del metal, sabemos que los trabajadores mayores encuentran ellos mismos que son sobre todo sus capacidades físicas las que disminuyen, mientras que, en general, aumentan sus habilidades sociales y mentales.

A las capacidades físicas pertenecen la fuerza corporal, la resistencia física, la vista, el oído, la salud y la capacidad de recuperación. La fuerza corporal decrece paulatinamente con la edad, mientras que, por ejemplo, la resistencia física disminuye repentinamente a las edades de 31-35 años y en menor medida entre los 41 y los 50 años. Asimismo, la evolución de la salud experimenta un bajón a las edades de 31-35 años y de 46-50 años, mientras que, en otras franjas de edad, la salud tiende a disminuir de forma menos drástica con el envejecimiento. Así es que no puede hablarse de una verdadera ruptura en la evolución de las capacidades físicas. Puede sencillamente admitirse que en ciertos grupos de edad las capacidades físicas pueden disminuir de forma más rápida que en otros.

A las habilidades sociales y mentales pertenecen la capacidad de resistencia mental, la capacidad de relativizar, el pensar antes de actuar, la creatividad, el sentido de la responsabilidad, la lealtad con respecto a la empresa y el trato con los demás. Con la excepción de la lealtad a la empresa, todas estas capacidades aumentan al envejecer. Las que más se refuerzan son la capacidad de pensar antes de actuar, el sentido de la responsabilidad y el trato con los demás. Al mismo tiempo, se deduce del análisis efectuado que los empleados más mayores consideran haber adquirido a lo largo de su carrera profesional una gran cantidad de experiencias útiles o beneficiosas.

¿Qué profesiones se adaptan mejor a las capacidades laborales de los mayores?

Dada la multitud de capacidades que se desarrollan en una edad avanzada, no tendría sentido alguno dejar escapar demasiado pronto a este grupo de población del proceso laboral. ¿De qué manera pueden mantenerse en el mercado laboral hasta una edad avanzada?. En primer lugar, ofreciéndoles a lo largo de toda su carrera profesional suficientes posibi-

lidades para el desarrollo. En segundo lugar, asignando a las personas mayores las funciones en las que puedan utilizar sobre todo sus capacidades incrementadas. No dejando que las personas mayores lleven a cabo ningún trabajo de esfuerzo físico.. Asignándoles, por ejemplo, funciones que requieran minuciosidad y precisión. Y esto a la vista de la evolución positiva de la motricidad fina que se experimenta al hacerse mayor. Dado el aumento de las habilidades sobre todo sociales y la gran cantidad de experiencias adquiridas con la edad, las personas mayores pueden seguir en la empresa para llevar a cabo la formación de otros trabajadores. Los mayores ya han edificado una red de contactos. Pueden transmitir a los jóvenes esas redes de personas de contacto. Los mayores también son conscientes de cuál es el tipo de mentalidad que necesita la empresa. Así que aquí también pueden liderar a los jóvenes. Las funciones específicas que los mayores pueden llevar a cabo constituyen actualmente el objeto del proyecto AGE de ADAPT. Conjuntamente con ADULTA (Finlandia) y el Loughborough College (Inglaterra), queremos proyectar una serie de modelos operativos de cara a la disponibilidad de las personas mayores. Efectuamos esta labor mediante la elaboración de un folleto sobre formación y personas mayores, a partir del estudio sobre el modelo francés ROME, que permite definir alternativas profesionales, desarrollando metodologías de tutoría o asesoramiento, es decir, la formación de los mayores para ser tutores o asesores de otras personas mayores. Dadas las múltiples capacidades que se desarrollan con la edad, las personas mayores pueden permanecer dentro del proceso laboral.

Las personas mayores y su capacidad y disposición para aprender

La capacidad y la disposición para aprender se han convertido en requisitos cruciales a fin de permanecer activo en el mercado laboral. “La formación es a menudo identificada como una excelente forma de aumentar la participación laboral de los mayores. Y con razón. Los mayores siguen cursos de formación interna en menor medida que los jóvenes, a pesar de que éstos son beneficiosos para su disponibilidad ” (Groot, Maasen van den Brink, 1997).

En este artículo centramos nuestra atención en la capacidad para la formación y la disposición para la formación de las personas mayores. ¿Qué sabemos de las habilidades y de las disposiciones para aprender de las personas mayores?

¿Qué es lo que entendemos por hacerse mayor y qué es lo que entendemos por el concepto de personas mayores? En el pasado, estas definiciones ya han sido formuladas de distintas formas.

El proceso de envejecimiento bajo distintas perspectivas

Científicos procedentes de diferentes disciplinas subrayan las distintas facetas propias del fenómeno de envejecimiento.

Los biólogos se centran en los aspectos biológicos que determinan la duración de la vida de las personas. Los psicólogos se centran en los cambios relacionados con el envejecimiento que se observan en el comportamiento de los individuos (tales como los efectos del envejecimiento en el aprendizaje, la memoria, la inteligencia, las habilidades, las motivaciones y las emociones). En el transcurso de los años, biólogos y psicólogos han ido proponiendo diferentes curvas para el proceso de envejecimiento. En general, se pensaba en el proceso de envejecimiento en términos de crecimiento (hasta una determinada edad), de alcance de una cima o techo (a una determinada edad) y de descenso (desde una determinada edad) de todas las capacidades simultáneamente. Esta curva se asemeja a una cuesta, así que se conoce también como la ‘metáfora de la cuesta’. Ahora los científicos presentan el envejecimiento más bien como un ‘movimiento rectangular ’ en el que las capacidades primero aumentan hasta una determinada edad y luego, o bien permanecen intactas, o aumentan o disminuyen y finalmente descienden todas a la vez, hacia la muerte. Este proceso difiere mucho de un individuo a otro. Por una parte, determinadas capacidades pueden permanecer intactas en las personas mayores gracias a la utilización de

“Ahora los científicos presentan el envejecimiento más bien como un ‘movimiento rectangular ’ en el que las capacidades primero aumentan hasta una determinada edad y luego, o bien permanecen intactas, o aumentan o disminuyen y finalmente descienden todas a la vez, hacia la muerte.”

"(...) con el envejecimiento, determinadas capacidades disminuyen y otras aumentan. A la categoría de las capacidades que disminuyen pertenecen sobre todo las habilidades físicas, como el oído, la vista y la memoria. A las capacidades que aumentan corresponden sobre todo las habilidades sociales o mentales, tales como la capacidad de pensar antes de actuar, el sentido de la responsabilidad, la lealtad y el trato con los demás."

"(...) factores tanto físicos como psicológicos y sociales desempeñan un papel importante en el proceso de envejecimiento. Asimismo, sabemos que las personas se hacen mayores a diferentes edades y que, al mismo tiempo, reciben el trato de personas mayores a una determinada edad. (...) No existe pues ninguna frontera fija a partir de la cual pueda hablarse de personas mayores"

técnicas de compensación. Los mayores pueden, por ejemplo, dedicar más tiempo para llevar a cabo determinadas acciones o pueden realizar menos actividades pero, al mismo tiempo, las actividades que siguen realizando las pueden llevar a cabo de forma más minuciosa y más concienzuda. Por otra parte, del estudio sobre directores de recursos humanos se deduce que los propios directores ven determinadas características de los trabajadores mayores aumentar y otras disminuir. Asimismo, la investigación del IISA sobre la empleabilidad de los trabajadores mayores del sector del metal permite concluir que, con el envejecimiento, determinadas capacidades disminuyen y otras aumentan. A la categoría de las capacidades que disminuyen pertenecen sobre todo las habilidades físicas, como el oído, la vista y la memoria. A las capacidades que aumentan corresponden sobre todo las habilidades sociales o mentales, tales como la capacidad de pensar antes de actuar, el sentido de la responsabilidad, la lealtad y el trato con los demás.

Los sociólogos subrayan que el envejecimiento está definido socialmente. A nivel social, se atribuyen a distintas etapas de la vida determinados esquemas de conducta.. Cambios de papel en el seno de instituciones como la familia, la seguridad social o el sistema laboral influyen fuertemente en la manera en la que la vejez se define. Los sociólogos estudian cómo las personas que desempeñan un papel pasan a asumir otro distinto. Estudian de qué forma cambia el comportamiento o la conducta de las personas que experimentan esta transición de papel. En otras palabras, los sociólogos examinan, por una parte, qué factores sociales ejercen una influencia sobre los comportamientos humanos y, por otra parte, se preguntan qué consecuencias sociales traen aparejados estos comportamientos humanos.

De estas diferentes perspectivas aprendemos que una multitud de factores (físicos, psicológicos y sociales) ejercen algún tipo de influencia sobre el proceso de envejecimiento. En el estudio de las personas mayores es cada vez mayor la necesidad de integrar entre sí estos distintos enfoques, o por lo menos de alinearlos o cotejarlos.

¿Quiénes son las personas mayores?

Por una parte, el grupo de las personas mayores no es otra cosa que un grupo de individuos. Todas las personas se hacen mayores de una forma muy individual. Los psicólogos que estudian el curso de la vida subrayan que la vida de un individuo puede reflejar en diversos momentos tanto la estabilidad (mantenimiento de las capacidades) como el cambio (crecimiento o pérdida de las capacidades). Las personas difieren unas de otras debido a su material genético y a la confrontación de este material frente a distintos entornos (familia, escuela, situación laboral).

Por otra parte, se vinculan determinadas características biológicas (por ejemplo, la etnia) con significados sociales específicos (papeles) y se confrontan distintas personas con circunstancias similares. El grupo de las personas mayores puede ser subdividido desde esta perspectiva en subgrupos (en función del sexo, la etnia, el nivel de ingresos). Henkens concluye en su estudio (Henkens) que 'los mayores forman un grupo diverso de acuerdo con las experiencias adquiridas y con las distintas posibilidades a las que se han visto confrontados. Las experiencias laborales de las personas mayores están estratificadas según la profesión, la etnia, la formación recibida, el sexo... Muy a menudo, determinados factores aparecerán (conjuntamente) en determinados sectores económicos. Los socialdemógrafos dividen la población en cohortes. Las cohortes consisten en grupos de edad homogéneos que están confrontados con acontecimientos históricos comunes, con una forma común de socialización y con normas colectivas.

En otras palabras, factores tanto físicos como psicológicos y sociales desempeñan un papel importante en el proceso de envejecimiento. Asimismo, sabemos que las personas se hacen mayores a diferentes edades y que, al mismo tiempo, reciben la consideración de personas mayores a edades diversas. Así que alguien puede, por ejemplo, hacerse viejo física y psíquicamente a la edad de 70 años y, sin embargo, estar jubilado desde diez años atrás. No existe pues ninguna edad fija a partir de la cual podamos hablar de personas mayores. Al igual que es difícil dar por sentada la edad del trabajador mayor.

¿Pueden las personas mayores aprender?

Por muy diverso que hayamos definido el proceso de envejecimiento y por muy difícil que resulte fijar un umbral de edad preciso entre joven y viejo, queda sin embargo la pregunta de si las personas mayores aún pueden 'aprender'. Se nos ofrecen respuestas desde la neurología (envejecimiento del cerebro), la psicología cognitiva y la psicología social.

Neurología

Según Birren y Shaie el envejecimiento tiene los siguientes efectos en el cerebro: Un primer efecto es que, al envejecer, el número de neuronas disminuye (Birren y Shaie, 1995). Pero aquí conviene remarcar que la mayor pérdida de neuronas tiene lugar durante el periodo de la infancia y que la mayor parte de las neuronas se conservan durante el transcurso completo de la vida. Al mismo tiempo, las personas mayores conservan un nivel de plasticidad seguro durante todo el ciclo de la vida. La plasticidad es el mecanismo del cerebro por el que se hace posible el crecimiento cognitivo y emocional. Dicho mecanismo puede ser comparado con la creación de puentes entre las neuronas. Cuando entendemos algo repentinamente, es que hemos establecido en nuestro cerebro un vínculo entre dos neuronas. 'El funcionamiento cognitivo (aprender) depende sobre todo de las conexiones entre las neuronas y, en menor medida, del número de neuronas' (Kolinsky, 1996).

Según algunos autores, se produce con la vejez un retraso en el procesamiento de la información. Al envejecer, la información se procesa de forma menos rápida. Es decir, la respuesta al aprendizaje, o sea la competencia y el saber, se generan con menos rapidez. Además de los factores relacionados con el procesamiento en sí, se pueden identificar otros factores como causantes de este retraso. Los siguientes factores también pueden ser responsables de un retraso en el procesamiento de la información en las personas mayores:

Factores del entorno, como la iluminación y la acústica. Con la edad, la pupila se hace más pequeña (Winn, 1994), enfocar se vuelve más difícil (Elworth, 1986) así como la búsqueda de un flujo auditivo (Mc Dowd, 1988). En otras palabras, una iluminación suficiente y una acústica clara aceleran el procesamiento de la información en las personas mayores.

El carácter ya no obligatorio del objeto del estudio.

El carácter del objeto de estudio también puede causar un retraso en el procesamiento de la información. Por una parte, la libre elección de la materia a procesar fomenta el rendimiento de la memoria y, por otra parte, se procesa información irrelevante en detrimento de información relevante (Bloom, 1976; Guskey, 1997; Block, 1971). En relación con el almacenamiento de nueva información, debemos hacer una aclaración. Por una parte, la información nuevamente almacenada reduce el recuerdo de la información almacenada con anterioridad. Según Peterson, este proceso puede ser limitado cuando la diferencia entre las sucesivas tareas de aprendizaje se ha presentado con suficiente claridad (Peterson, 1983). Por otra parte, la información adquirida con anterioridad puede dificultar la asimilación de nueva información. Así por ejemplo, el conocimiento previo con relación al uso de una máquina de escribir puede dificultar el proceso de aprendizaje referente al uso de un ordenador (Halasz, 1982). Así en el caso del procesamiento de textos, pulsar en la tecla "enter" al final de la línea es un procedimiento típico en el caso de la máquina de escribir que, cuando se usa un ordenador, es más bien erróneo. Por consiguiente, la nueva información a asimilar también puede estar en contradicción con las ideas propias o con el conocimiento ya adquirido. Esto constituye la mayoría de las veces una comprobación embarazosa para las personas mayores. Según Bolton, el formador puede reforzar, en el inicio de una situación de aprendizaje, las capacidades adquiridas de los estudiantes mayores (Bolton, 1978). Por lo tanto, resulta muy importante expresar claramente la relevancia de la nueva información. Finalmente, la nueva información puede alinearse a continuación de la información ya existente. En nuestro ejemplo de la máquina de escribir y el ordenador, esto quiere decir que en primer lugar se valora el saber escribir a máquina (y la máquina en sí). A continuación se explica la necesidad del tratamiento de texto mediante orde-

"Lo que es característico (...) es que con la edad los adultos evolucionan hacia otro tipo de inteligencia. Al envejecer, el procesamiento de la información 'bottom-up' (abajo-arriba) es sustituido por un procesamiento de la información 'top-down' (arriba-abajo). (...) El proceso de tratamiento 'bottom-up' requiere una gran cantidad de energía. Y es que este procesamiento de información se basa en una intensa recopilación de datos, con poca retroalimentación hacia experiencias adquiridas.(...) El proceso de tratamiento 'top-down', al contrario, está basado en la información ya almacenada."

"(...) las personas mayores manejan otra forma de inteligencia que las personas jóvenes. Este tipo de inteligencia se valora menos, según Thijssen, en épocas de cambios rápidos. Por consiguiente, la concentración de experiencias (derivada de la inteligencia cristalizada o del proceso de tratamiento de la información top-down) actuaría como un obstáculo para la disposición a aprender entre personas mayores. (...) Aparte de la capacidad de aprender está también la disposición para aprender. Naturalmente existe una relación entre ambas. Si uno tiene el sentimiento de que está capacitado para aprender, entonces también estará más fácilmente dispuesto para seguir formándose. La disposición para aprender se fomenta mediante condiciones de aprendizaje favorables."

nador. Y para terminar se mencionan tanto las diferencias como las similitudes entre ambos medios.

Desde el punto de vista neurológico, las personas mayores pueden aprender. Bien es verdad que el proceso de aprendizaje en ese grupo de población transcurrirá más lentamente. Cuando tengamos realmente en cuenta los factores ambientales y las características determinadas del objeto de aprendizaje, entonces este retraso en el procesamiento de información supondrá un lapso mucho menor.

La psicología cognitiva

Birren y Shaie comparan los efectos del envejecimiento del cerebro con un proceso de maduración o con un mayor desarrollo en la edad adulta (Birren y Shaie, op. cit.). Lo que es característico de este proceso es que con la edad los adultos evolucionan hacia otro tipo de inteligencia. Al envejecer, el procesamiento de la información 'bottom-up' (abajo-arriba) es sustituido por un proceso de la información 'top-down' (arriba-abajo). Cattel, Horn y Salthouse hablan en este contexto de una transición hacia la inteligencia cristalizada en relación a la inteligencia fluida (Cattel, 1987; Horn, 1989; Salthouse, 1984).

El proceso de tratamiento 'bottom-up' requiere una gran cantidad de energía. Y es que este procesamiento de información se basa en una intensa recopilación de datos con poca retroalimentación hacia experiencias adquiridas. Cuando los individuos en la vida diaria o en una situación de aprendizaje se enfrentan a un problema totalmente nuevo, no pueden recurrir a las experiencias adquiridas para solucionar ese problema. Se gasta pues mucha energía en la búsqueda de una estrategia para solucionar el problema. El proceso de tratamiento 'top-down', al contrario, está basado en la información ya almacenada. Esto significa que con este procesamiento de la información los problemas pueden solucionarse mediante el recurso a la información apropiada.

La diferencia entre la inteligencia fluida y la inteligencia cristalizada es similar a la que existe entre un proceso de tratamiento 'bottom-up' y un proceso 'top-down'. La inteligencia fluida consiste, por ejemplo, en el razonamiento abstracto, la respuesta rápida y el rápido procesamiento de la información; mientras que la inteligencia cristalizada está basada en la compresión y en las experiencias adquiridas a lo largo de la vida.

Thijssen establece un puente entre la inteligencia específica de los trabajadores mayores y la situación laboral contemporánea.. Sugiere esto desde el concepto de concentración de la experiencia. La concentración de experiencia ha sido presentada como una cantidad creciente y una diversidad en descenso de las experiencias adquiridas con los años. Este proceso conlleva tanto consecuencias negativas como positivas. Sin embargo, según Thijssen, la concentración de experiencia surte sobre todo efectos negativos en épocas de cambios rápidos y drásticos. 'La tendencia a adquirir nuevas cualificaciones mediante la participación académica o por otros medios, con el fin de incrementar el bagaje de experiencias dadas, para aumentar así las oportunidades de inserción, será a menudo relativamente limitada.' Más adelante en este artículo, veremos efectivamente que la disposición a aprender no es un proceso que pueda darse por sentado entre las personas mayores.

De todo esto podemos concluir que las personas mayores manejan otra forma de inteligencia que las personas jóvenes. Este tipo de inteligencia se valora menos, según Thijssen, en épocas de cambios rápidos. Por consiguiente, la concentración de experiencias (derivada de la inteligencia cristalizada o del proceso de tratamiento de la información top-down) actuaría como un obstáculo para la disposición a aprender de las personas mayores.

Psicología social

Hemos proporcionado hasta ahora varios argumentos que indican que las personas mayores poseen capacidades de aprender. Sin embargo, los mayores utilizarán plenamente estas capacidades cuando estén convencidos de sus propias posibilidades. En la literatura científica, este principio se ha designado como principio de 'self-efficacy' (Bandura, 1995). La 'self-efficacy' (o confianza en las posibilidades de uno) se ha visto influida por cuatro fuentes distintas: experiencias primarias, experiencias secundarias, convic-

ciones verbales y aspectos psicológicos del momento.

Las experiencias primarias son experiencias previas en determinadas cuestiones. Así pues, los individuos que tengan experiencias primarias (en formación) así como éxitos anteriores (buenos resultados, aumentos salariales, trayectoria profesional) demuestran tener una mayor confianza en sus propias capacidades (de aprendizaje). Las experiencias positivas conducen a una mayor confianza en las propias capacidades de aprendizaje, mientras que las experiencias negativas tienden a socavar gradualmente esta confianza. Bloom habla en relación a esto del concepto propio académico (Bloom, op.cit.). Las experiencias secundarias, en cambio, se refieren a la observación de expectativas de *efficacy* en otras personas mayores. Dicho de otra forma, la confianza en las propias capacidades por parte de unas personas mayores tiene una influencia positiva en la eficacia de otras personas mayores. Las convicciones verbales se refieren a otros elementos o personas pertenecientes al entorno, como la familia, los directores, los instructores y los medios de comunicación. Es, por ejemplo, importante que en el marco del aprendizaje de las personas mayores, tanto los directores como los instructores tengan fe en las capacidades de aprendizaje de los mayores.

Por último, la instantánea psicológica remite a determinadas opiniones y emociones sobre el momento de aprendizaje en sí, que no deben constituir un obstáculo de cara a la confianza en las propias capacidades.

La visión de los directores de recursos humanos sobre el papel de autorrealización en las personas mayores

La opinión que tiene la dirección sobre la capacidad de aprender de las personas mayores tiene una influencia sobre la imagen que se forman estos mayores en cuanto a su propia capacidad. A menudo no se les ofrecen más oportunidades de aprendizaje. La incapacidad de aprender recibe entonces un carácter de autorrealización. Hay fuertes indicios que indican que estos prejuicios existen a gran escala entre directivos y directores de personal o de recursos humanos (Bouman, 1996; Simoens, Denys y Omey, 1995).

Disposición para aprender

Aparte de la capacidad de aprender está también la disposición para aprender. Naturalmente, existe una relación entre ambas. Si uno tiene el sentimiento de que está capacitado para aprender, entonces también estará más fácilmente dispuesto para seguir formándose. La disposición para aprender se fomenta mediante condiciones de aprendizaje favorables.

Rendimiento futuro

De la investigación sobre la "Empleabilidad de los trabajadores mayores del sector metalúrgico en Amberes" (De Koninck & Kiekens, op.cit) se derivan las perspectivas de futuro según las cuales las personas tienen un importante papel que desempeñar en cuanto a su compromiso respecto a la formación. El rendimiento de la formación en términos de mayores ingresos, utilidad y aplicación en el ejercicio de la profesión, seguridad laboral y perspectivas de carrera profesional aparecen como importantes estímulos a la hora de emprender un proceso de formación.

A los encuestados que no participaban en planes de formación se les propusieron una serie de argumentos que justificaran no participar en dicha formación. Se les pedía que dieran una cotación de importancia (de 1 a 5) (Tabla 2) a estos argumentos. Los argumentos que recibieron la mayor aprobación fueron: "los esfuerzos de formación están insuficientemente vinculados con las oportunidades de carrera profesional" y "los esfuerzos de formación son esfuerzos mal empleados". Estas son las respuestas medias por parte de todos los encuestados (tanto jóvenes como mayores). Sin embargo, la importancia concedida a este argumento es mayor cuanto más mayores son los encuestados. Este argumento es más intenso en la categoría de edad de 41-45 años. A medida que se hacen mayores las personas, disminuyen sus perspectivas de carrera profesional. La disposición para seguir un proceso de formación se hace más fuerte si aún se tienen perspectivas de carrera.

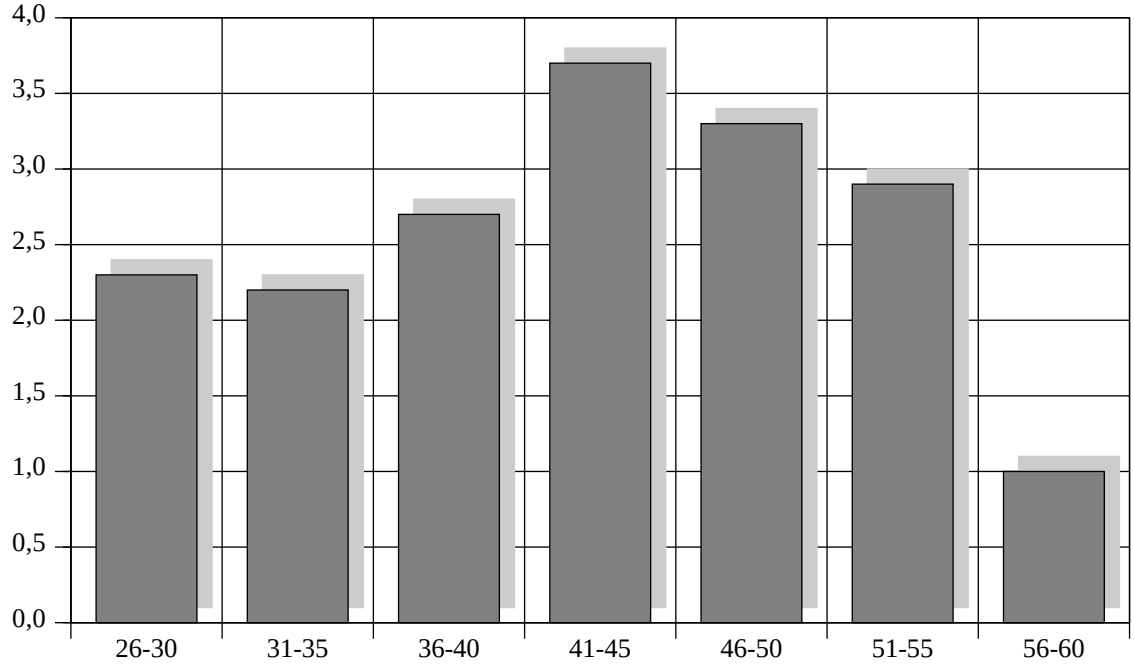
Otro resultado importante del estudio mencionado más arriba es el hecho de que la disposición a la formación está fuertemente vinculada con la disposición a la flexibilidad en otros campos. La disposi-

"(...) se extraen perspectivas de futuro según las cuales las personas tienen un importante papel que desempeñar en cuanto a su compromiso respecto a la formación. El rendimiento de la formación en términos de mayores ingresos, utilidad y aplicación en el ejercicio de la profesión, seguridad laboral y perspectivas de carrera profesional aparecen como importantes estímulos a la hora de emprender un proceso de formación."

"A medida que se hacen mayores, las personas disminuyen sus perspectivas de carrera profesional. La disposición para seguir un proceso formativo se incrementa si aún se tienen perspectivas de carrera."

Tabla 2

Las actividades formativas no están lo suficientemente vinculadas a las perspectivas de carrera profesional



Edades agrupadas por categorías de 5 años

ción para adaptarse en el campo de la empleabilidad depende estrechamente de la disposición al sacrificio en el otro terreno. En los otros campos (nos referimos a la formación) se han hecho evaluaciones del cambio o compensación. Así pues la disposición para el sacrificio en el terreno de la flexibilidad temporal puede ser muy grande, en condiciones de fuerte presión laboral, si en compensación se ha ofrecido mucho por ello: por ejemplo, la flexibilidad funcional (en el sentido de un trabajo interesante desde el punto de vista de su contenido). La disposición para la formación debe pues ser contemplada en el marco de todo el contexto empresarial en el que se mueven los trabajadores.

Del estudio sobre la "Empleabilidad de los trabajadores mayores del sector metalúrgico de Amberes" se deduce que esta disponibilidad de los trabajadores mayores difiere de un entorno empresarial a otro. Factores tales como el esfuerzo físico y mental en la situación laboral, la seguridad laboral que uno tiene, las perspectivas de carrera que uno considera aún tener, son elementos determinantes en la flexibilidad que los mayores demuestran..

Acabamos de hablar de la influencia de la situación laboral en la disposición para aprender. Pero las circunstancias laborales también constituyen un motivo importante para no jubilarse anticipadamente (Van Gageldonk, 1978; Van Santvoort,1982; deZwart et al., 1996; Rasche, 1994).

Claves para mantener a las personas mayores en el mercado laboral durante más tiempo

La perspectiva con la que se ha enfocado en las últimas décadas la disponibilidad de las personas mayores se ha ampliado gracias a la investigación en diferentes disciplinas. Los economistas señalan que la cuantía de las pensiones desempeña un papel muy importante (Heyma, 1996). Gerontólogos sociales y ergónomos insisten en la importancia del esfuerzo físico

y mental del trabajo. Los psicólogos cognitivos dirigen la atención hacia la evolución desigual de las capacidades de aprendizaje a lo largo de la vida. Los sociólogos del trabajo y de las organizaciones apuntan que "la ausencia de variedad en la trayectoria profesional, así como la falta de una atención permanente y deliberada por el desarrollo orientado de las personas dentro de su profesión, son los factores centrales por los que estas personas se atascan en su trabajo (van den Berg, Frietman, Hetebrij, Joosse, Krot & Ykema-Weinen,1996)".

Política de personal integradora de la edad

En los últimos años, se ha hablado de la necesidad de una "Política de personal integradora de la edad " (Dresens, 1991)[4]. Esta política de personal tiene en cuenta los componentes tanto de deterioro como de crecimiento a lo largo de la vida. Presta atención tanto a la afluencia como al tránsito y a la salida (corriente de entrada, paso, corriente de salida) en una empresa. Se pone énfasis en la necesidad de una política de formación específica para las personas mayores. En el marco de una política de personal integradora de la edad, la formación se considera tan sólo como uno de los elementos entre una serie de otras líneas directrices. La política de personal integradora de la edad será también preventiva por naturaleza. En esta actuación preventiva, se pueden distinguir varias estrategias: la adaptación de las funciones a las personas, la reducción de los factores de estrés, y un enfoque sistemático de desarrollo de las competencias y de administración de la trayectoria profesional. Nuestro texto ha resaltado la necesidad de aprovechar mejor las capacidades de las personas y de crear unas condiciones de aprendizaje favorables.

La adaptación de las funciones a las personas

Las funciones se pueden adaptar según la evolución de las habilidades físicas y mentales de las personas. En los Países Bajos se está debatiendo la cuestión de la interconexión entre la política de bienestar en el lugar de trabajo y la política de prevención con respecto a los trabajadores mayores.

Asimismo también puede desempeñar un importante papel una "política de asignación" integradora de la edad (por la que se trasladan a las personas hacia otras funciones distintas). Junto a eso, la adaptación de las reglamentaciones horarias y vacacionales aplicadas a los trabajadores que se están haciendo mayores constituye una medida aún más concreta de esta política integradora de la edad. La jubilación a tiempo parcial es una de estas otras posibilidades.

Programas de planificación de carreras profesionales

J. van den Berg et. al. prefieren hablar en este contexto de "Política de personal integradora de la carrera profesional". La elaboración de planes sistemáticos con respecto a las necesidades de cualificación futuras, y de planes sobre el potencial de cualificaciones (diferenciado según categorías de edad) existente en la empresa, se consideran aquí elementos fundamentales (van den Berg, op.cit.). La organización de debates sobre las funciones a desempeñar, que pueden ser dirigidos tanto por el empleado como por el empresario, también forman parte de este plan. Pues las personas están más dispuestas a invertir en ellas mismas cuando tienen un mayor control sobre su futuro. Las posibilidades de orientación en el campo de la trayectoria profesional tienen una gran importancia.

Prejuicios de los directivos

Una atención permanente e intencional al desarrollo orientado de las personas dentro de la relación laboral presupone la carencia de prejuicios con respecto a los trabajadores mayores. Hemos comprobado que las ideas y las expectativas de los responsables de personal o recursos humanos constituyen elementos decisivos en la actitud de los trabajadores mayores. A menudo se debe a estos prejuicios y estereotipos el que las personas mayores no participen en la formación. Y como consecuencia lógica de esto, su conocimiento resulta desfasado y su retiro se hace inevitable. Así que se considera la lucha contra estos prejuicios en los directivos de personal como otro elemento de una política de personal integradora de la edad.

Tutorías o asesoramientos

El aprovechamiento de las capacidades de las personas mayores mediante la implantación de tutorías. Las tutorías se basan en las posibilidades de la antigua

"La elaboración de planes sistemáticos con respecto a las necesidades de cualificación futuras, y de planes sobre el potencial de cualificaciones (diferenciado según categorías de edad) existente en la empresa, se consideran aquí elementos fundamentales (...). Pues las personas están más dispuestas a invertir en ellas mismas cuando tienen un mayor control sobre su futuro."

4) Por iniciativa sectorial de los servicios de la industria del metal de Amberes (VIBAM) de la provincia de Amberes, se ha elaborado a lo largo de 1998 un plan para impulsar a los agentes sociales a estimular el concepto de "empresa integradora de la edad ".

relación medieval "maestro-aprendiz", en la que el trabajador mayor desempeña un papel clave en la formación de un joven. Se transmiten así de forma más o menos institucionalizada valiosos conocimientos y experiencias. En el marco del proyecto ADAPT de "AGE", los asociados británicos y finlandeses están elaborando un modelo de tutoría como práctica de formación.

Conclusión

La participación más baja de las personas mayores en el sistema laboral es un problema social con diversas facetas. Una de ellas es la cuestión de la presión financiera por las salidas cada vez más tempranas del mercado laboral. Y además de ésta, surge asimismo el problema de la justicia social. También para los grupos de población mayores el trabajo es un elemento fundamental para la identidad humana. También ellos tienen derecho a disfrutar el trabajo y los contactos sociales que conlleva el hecho de trabajar. Por otro lado es cierto que una disponibilidad laboral más prolongada no debe convertirse en una obligación general. Sería injusto dejar que las personas trabajasen durante más tiempo en contra de sus posibilidades. En otras palabras, digamos que solamente de forma humana podrá mantenerse a las personas durante más tiempo en el mercado laboral, una afirmación que reposa sobre consideraciones de escala superior.

Referencias bibliográficas

Age discrimination in Europe, 1994, European Industrial Relations Review, 247, agosto, 1994, pp. 13-16.

Bandura A. (1995): Self-efficacy in changing societies, New York, Cambridge University Press, 334.

Bart de Zwart et al. (1996): Fysiek belastend werk ouderen vereist beleid op maat, Meersporenbenadering, Arbeidsomstandigheden, 9, págs. 416-419.

Birren E., Shaie K. W. (1995): Handbook of the psychology of aging, Londres, Academic Press Limited, p. 416.

Block, J. H. (1971): Mastery learning: theory and practice, U.S.A.,Holt, Rinehart y Winston, 1971, p.152.

Bloom, B. S. (1976): Human characteristics and school learning, U.S.A, Kinsport press, 1976, p. 284.

Bolton E. B. (1978): "Cognitive and non-cognitive factors that affect learning in older adults and their implications for instruction", Educational Gerontology, 3, 331-334.

Bouman, T. H. (1996): Denkbeelden over oudere werknemers, Opvattingen van managers over het functioneren van oudere werknemers en effecten van stereotypering op personeelsbeoordeling en beslissingen", Mens & Onderneming, 1996, 3, págs. 221-236.

Cattel (1987): Intelligence: Its Structure, growth and action, Amsterdam, North Holland, p. 124.

De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek 1996, Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek met medewerking van Steunpunt Werkgelegenheid Arbeid Vorming, p. 166.

De Coninck P., Kiekens D. (1997): "De Employability van de oudere Werknemers uit de Antwerpse Metaalverwerkende Nijverheid", Un estudio llevado a cabo por encargo de la Red de Investigación Interuniversitaria de Flandes para el Mercado Laboral Flamenco (VIONA), la Iniciativa de Formación de los Servicios de la Industria del Metal de Amberes (VIBAM) y el Fondo para el Empleo y la Formación en la Industria del Metal - Provincia de Amberes (FTMA), diciembre.

Dresens K. (1991): "*Hebben zij mij niet meer nodig? Facetten van een preventief leeftijdsbewust personeelsbeleid*", Lelystadt, Koninklijk Vermande B.V., 1991. Véase además el folleto de Koning Boudewijnstichting: "*Leeftijdsgericht ondernemen, Leeftijd en ervaring als bronnen van kennis en kunde*", donde se recoge una lista de control de toma de conciencia sobre "Leeftijdsgericht personeelsbeleid" ("Política de personal integradora de la edad") destinada a los directores de recursos humanos.

Elworth C. L. (1986): "Age, degraded viewing environments, and the speed of accomodation", Aviation, Space and Environmental Medicine, 57, págs. 54-58.

Groot W., Maasen van den Brink H. (1997): Scholing en inzetbaarheid van oudere werknemers, ESB, 167, p. 568.

Guskey T. R. (1997): Implementing Mastery Learning, Kentucky, Wadsworth Publishing Company, 1997, p. 308.

Halasz F. (1982): "Analogy considered harmful", Proceedings of Human Factors of Computing Systems, 11, 383-386.

Henkens K. Older workers in transition, p. 12-13.

Heyma A. (1996): Retirement and choice constraint: A dynamic programming approach, Research memorandum 96.03 Faculty of Law – Department of Economics, Rijksuniversteit Leiden.

Horn J. L. (1989): Intelligence: Measurement, theory and public policy, Urbana, University of Illinois, p. 316.

Kolinsky R. (1996): "De cognitieve beperkingen van levenslang leren", Beroepsopleiding, 8, 89-95.

Mc Dowd J. M. (1988): "Effects on aging and task difficulty on devided attention performance", Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance, 14, 267-280.

Peterson D. A. (1983): Facilitating Education for Older Learners, San Francisco, Jossey-bass, 342.

Rasche W. (1994): Psychisch belastende functies; een probleem van ouderen Arbeidsomstandigheden, 70, nº. 12, p. 643.

Salthouse T. A. (1984): "Effects of age and skill in typing, Journal of Experimental Psychology General, 1984, 113, 245-271, Salthouse.

Simoens P., Denys J., Omey E. (1995): "De houding van personeelsmanagers ten aanzien van oudere werknemers in Vlaanderen", Bevolking en Gezin, 1995, pp. 89-106.

van den Berg J., Frietman J. (ITS), Hetebrij M. (INTERLIMITES), Joosse D., Krot B., Ykema-Weinen P. (AW-V) P. (1996): Loopbaangericht Personeelsbeleid, Een handreiking voor bedrijven, OVP/SIV Haarlem.

Van Gageldonk (1978): Rapport onderzoek vervroegde uittreding, Leiden: Rijksuniversiteit Leiden, Subfaculteit Psychologie, vakgroep Methoden en technieken/DSWO.

Van Santvoort M. M. (1982): Nederlands onderzoek naar de oudere werknemer en de pensionering: Een overzicht, Tijdschrift voor Gerontologie en Geriatrie, 13, págs. 186-192.

Winn B. (1994): "Factors affecting light-adapted pupil size in normal human subjects", Investigative Ophtalmology & Visual Science, 35, pp. 1132-1137.

Ruud J. A. Muffels
Catedrático de mercado de trabajo, seguridad social y socioeconomía del envejecimiento Centro de Investigación sobre el Trabajo y las Organizaciones Universidad de Tilburg, Países Bajos
Correo electrónico: Ruud J.Muffels@KUB.NL

Mover edades, ampliar límites. El envejecimiento demográfico y la flexibilización, con la perspectiva de un ciclo vital[1]

La opinión generalizada en torno al efecto negativo que ejerce el envejecimiento sobre la productividad y la flexibilidad sugiere que ambos factores se perciben como contrarios. Este artículo se centrará en los fundamentos teóricos de la relación entre el envejecimiento y la flexibilidad. Aspira a dilucidar la relación entre ambos procesos, examinándolos con la perspectiva de todo un ciclo vital. Mostrará que la opinión más bien pesimista en cuanto al efecto del envejecimiento sobre el rendimiento de las empresas y la economía en general apenas se apoya en datos empíricos, y que parte de una visión tradicional en cuanto al papel del mercado de trabajo y el estado del bienestar. Dentro de una economía flexible y exigente se hace necesaria una respuesta distinta de los estados del bienestar y las empresas al problema del envejecimiento demográfico, que dé lugar a una distribución más equilibrada del trabajo, la formación y el tiempo libre a lo largo de un ciclo vital. Es preciso fomentar políticas de inversión permanente en el capital humano durante toda una carrera profesional, mediante sistemas de orientación, prácticas flexibles de trabajo y una mayor inversión dentro de las empresas en oportunidades formativas, ya sean de carácter general o asociadas a un empleo concreto.

Introducción

La opinión generalizada en torno al efecto negativo que ejerce el envejecimiento sobre la productividad y la flexibilidad sugiere que ambos factores se perciben como opuestos. Este artículo se centrará en la base teórica de la relación entre el envejecimiento y la flexibilidad. Su objetivo consiste en esclarecer la relación entre ambos y en tender un puente entre estos dos procesos aparentemente contrarios.

Ya a partir de la definición de flexibilidad propuesta por Dahrendorf (OCDE, 19986) puede observarse que la flexibilidad y el envejecimiento demográfico se encuentran emparentados estrechamente: "por flexibilidad puede entenderse la capacidad de sistemas, organizaciones y personas para adaptarse correctamente a nuevas condiciones, adoptando nuevas estructuras o patrones de comportamiento". Pero suele admitirse generalmente que la flexibilidad, en su sentido de capacidad de adaptarse a condiciones cambiantes por modificación del comportamiento, disminuye con la edad. Muchos autores han vaticinado un florecimiento de las "empresas flexibles" (por ejemplo, véase Kling, 1995), mejor dotadas para responder a condiciones en mutación. Si esto se cumple, la presunta relación negativa entre envejecimiento y la flexibilización conllevará un empeoramiento para la posición de los trabajadores de más edad. La "empresa flexible" tenderá a emplear prioritariamente a jóvenes, al ser éstos más flexibles y baratos. Se admite además que la productividad primero se incrementa y después declina con la edad, lo que proporciona argumentos para implantar políticas de contratación y despido discriminatorias de edades.

Las políticas de empleo discriminatorias de edades dentro de las empresas reciben en muchos países el apoyo de políticas generosas de prejubilación, apoyadas por sindicatos, empresarios y estados. Sus objetivos son aliviar el paro, redistribuir el empleo desde las personas de edad hacia los jóvenes, adaptarse a la demanda de contratación en periodos de recesión y sustituir al trabajador viejo y más caro por mano de obra joven y más barata (Johnson & Zimmermann, 1993). Desde un punto de vista económico, el envejecimiento humano y la flexibilización pueden apreciarse como tendencias contrarias. De acuerdo con ello, se admite que el envejecimiento se contrapone a la modernización de la industria, incrementa los costes unitarios de la mano de obra (ya que la experiencia conduce a una mayor remuneración en la mayoría de los convenios salariales) y reduce la competitividad económica.

Examinaremos a continuación estos supuestos con mayor detalle. Plantearemos también posibles respuestas correctas de las empresas y estados de bienestar al presumido efecto negativo del envejecimiento sobre el bienestar, y propondremos algunas vías nuevas para mejorar durante todo un ciclo vital la relación costes/beneficios del envejecimiento.

El envejecimiento, desde la perspectiva de un ciclo vital

Los demógrafos han llamado la atención sobre las consecuencias del envejecimiento humano. Además de los cambios en los índices de fertilidad, se observa a largo plazo una tendencia hacia una mayor esperanza de vida. Una población y una mano de obra con mayor edad pueden hacer recaer sobre las empresas costes considerables para financiar el mayor volumen de pensiones y también, indirectamente, los mayores gastos en atención sanitaria (Johnson et al., 1992, 1993). La tendencia dejará también sentir su peso sobre las generaciones jóvenes, que sufrirán un mayor nivel de impuestos o de cotizaciones. El envejecimiento generará asimismo una mayor presión sobre el equilibrio salarial de la empresa entre trabajadores mayores y jóvenes. Si las empresas reaccionan, como ha sucedido recientemente, abreviando la vida laboral de los trabajadores mayores y reduciendo sus inversiones en formación, tendrán que afrontar un aumento en los niveles salariales directos, debido a la escasez de jóvenes, y costes salariales indirectos provocados por la mayor carga fiscal.

Si las empresas siguen un camino diferente, podrán mejorar el equilibrio productividad/salarios para los trabajadores de mayor edad, incrementando sus inversiones formativas destinadas a los mismos. Los datos recogidos sugieren que las prácticas de trabajo flexible dentro de las empresas suelen ir acompañadas de una mayor inversión formativa (OCDE, 1999). El rendimiento de esta estrategia sería aún mejor si dentro de la empresa se ampliasen los mecanismos de formación y de carreras, recurriendo en menor grado a jubilaciones anticipadas.

La opinión pesimista tradicional sobre las consecuencias del envejecimiento asume, al igual que la teoría de la economía política, que la carga que suponen los mayores gastos sociales para las personas de edad provocará tasas menores de crecimiento económico, mayores niveles fiscales, una reducción en el nivel de vida y una merma de la cohesión social entre las generaciones mayores y las jóvenes (Johnson & Falkingham, 1992).

No obstante, cada vez gana más terreno la creencia de que las decisiones demográficas a microescala ejercen un efecto sobre el comportamiento económico y el bienestar de los protagonistas económicos (trabajadores, hogares) durante todo un ciclo vital. Este supuesto demográfico resulta útil para estudiar los efectos del envejecimiento sobre un ciclo vital (Falkingham & Hills, 1995). Ello nos conduce a plantear si la teoría del ciclo vital puede enseñarnos algo en cuanto a la relación entre edad y flexibilización.

La teoría del ciclo vital estudia la asignación y distribución de recursos económicos a lo largo de un ciclo vital. Asume que las decisiones económicas con respecto a inversiones en capital humano, oferta de mano de obra y comportamiento en cuanto a ahorros se adoptan con la perspectiva de toda una vida. La regla general para decisiones consiste en elegir la opción que garantice el valor actual más elevado, descontado para todo un ciclo vital. La edad o la etapa vital son factores codeterminantes de estas decisiones. Las personas en sus primeras fases vitales se comportan de forma distinta de aquellas con mayor edad en cuanto a oferta de mano de obra, consumo y ahorro. También la producción y distribución de recursos a lo largo de un ciclo vital se ve afectada por los acontecimientos de una vida, que desencadenan decisiones de cambio de una posición a otra. La teoría sociológica del curso vital argumenta de forma similar y examina el impacto de los acontecimientos vitales sobre las transiciones de una posición a otra. Esta teoría se apoya en el principio de la heterogeneidad o diferenciación, lo que significa que la edad refleja las experiencias acumuladas de los integrantes de un grupo de edades a lo largo del tiempo, situándolas en diferentes itinerarios vitales (Marshall, 1995). Esta teoría implica que la noción de una población adulta homogénea es ficticia.

La economía política del envejecimiento (Estes et. al., 1982, Philipson, 1982) parte de la teoría sociológica del curso vital y analiza la jubilación masiva de trabajadores de edad que tuvo lugar en los años 60 y 70 dentro de las economías industriales avanzadas. Se considera la jubilación como un "constructo social", una práctica deliberada e institucionalizada

1) Una primera versión de este artículo se presentó en el congreso "envejecimiento y flexibilización. ¿Tendencias opuestas?", en el WORC, Work and Organisation Researsch Centre dela Universidad de Tilburg, Tilburg, 20 de noviembre de 1996

"La teoría del curso vital es interesante desde una perspectiva política. Cuestiona la validez de la imagen de las tres etapas vitales: demasiado joven, edad suficiente, o demasiada edad para el trabajo (...). Es necesario abandonar esta imagen convencional en favor de la noción de "ganar con los años" que viene a significar una interacción continua de formación, trabajo y ocio durante todo un curso vital. Ello implicaría despedirse del sistema de diferenciación por edades y adoptar en su lugar la integración de edades (...), en la que la enseñanza, el trabajo y el tiempo libre tienen lugar simultánea y no separadamente."

para excluir a los mayores y situarlos en dependencia del estado de bienestar. Los autores piensan que el Estado, apoyado por políticas empresariales discriminatorias de edades y por la falta de visión de los sindicatos, ha desempeñado un papel fundamental en este proceso (Laczko & Phillippson, 1991). Por este motivo, califican a esta situación de "proceso social discriminatorio de edades", ideado para excluir masivamente a las personas mayores de la mano de obra (Walker, 1990).

De la diferenciación por edades a la integración de edades

La teoría del curso vital es interesante desde una perspectiva política. Cuestiona la validez de la imagen de las tres etapas vitales: demasiado joven, edad suficiente, o demasiada edad para el trabajo (Krain, 1995). Característica fundamental del cambio que tiene lugar en el mercado de trabajo son los ciclos más breves de vida laboral, debido a los mayores periodos educativos, jubilaciones anticipadas o retirada del trabajo. La teoría del ciclo vital considera esta división como un anacronismo. Los cambios estructurales en la mayoría de los estados occidentales implican no sólo cambios en la vida laboral, sino una mayor longevidad, periodos prolongados de enfermedades por la mayor esperanza de vida, mayor nivel de vida en promedio, menores tasas de fertilidad, mutaciones en la relación entre sexos de la población activa, y redes familiares en desaparición. Las actividades de un curso vital ya no se adaptan a esta imagen convencional de "las tres etapas". Según Krain, es necesario abandonar esta imagen convencional en favor de la noción de "ganar con los años" que viene a significar una interacción continua de formación, trabajo y ocio durante todo un curso vital. Ello implicaría despedirse del sistema de diferenciación por edades y adoptar en su lugar la integración de edades (Rilwy et al., 1994), en la que la enseñanza, el trabajo y el tiempo libre tienen lugar simultánea y no separadamente. Ello difuminaría los límites entre el trabajo, la formación y el tiempo libre. El tiempo dedicado a estos tres aspectos de la vida se distribuiría más igualitariamente a lo largo de las carreras profesionales y ciclos vitales. Y las ideas de formación permanente podrían vincularse con las del trabajo y el ocio a perpetuidad.

Es poco lo que se conoce sobre el efecto de la teoría del ciclo vital sobre el bienestar de las personas y el rendimiento de empresas y sistemas económicos. Pero esta ofrece sin duda una nueva perspectiva para la concepción y el diseño de políticas empresariales o estatales que fomenten una mejor distribución de la jornada laboral, las obligaciones de asistencia y los permisos sabáticos para la formación continua durante la vida laboral. Un sistema de jubilaciones y prácticas laborales más flexibles (rotación en el empleo, participación de los trabajadores, organización del trabajo por equipos, etc.) y la inversión en formación destinada particularmente a los trabajadores de mayor edad, forman parte de la gama de opciones posibles dentro de esta perspectiva.

Envejecimiento demográfico, capital humano y productividad

La teoría del ciclo vital pone de relieve el efecto de pertenecer a un grupo de edades para el desarrollo de la posición económica personal a lo largo de un ciclo vital. Se apoya a este respecto en la teoría del capital humano (Becker, 1964¸ Mincer, 1974, 1993). La teoría del capital humano analiza la oferta de competencias y las inversiones en el capital humano. Los ingresos se incrementan a lo largo de un ciclo vital debido a que aumenta el capital humano, en razón de la mayor experiencia laboral y las mejores competencias que se adquieren en el trabajo o a través de la formación. La teoría del capital humano predice que la tendencia hacia el envejecimiento demográfico provocará costes mayores de mano de obra. Las personas de edad que abandonen el trabajo por motivos de paro o discapacidad tendrán escasas probabilidades de encontrar un nuevo empleo.

La débil posición que corresponde en general a los trabajadores de mayor edad se debe a sus competencias específicas para determinadas empresas, a características no actuales u obsoletas de su capital humano, a la falta de tiempo para

rentabilizar las inversiones en el capital humano destinadas a los trabajadores de mayor edad, y a la opinión negativa que suscita su potencial productividad. Debido a la rápida modificación en los requisitos de competencias, el valor del capital humano que suponen los trabajadores de edad disminuye debido a su menor capacidad para aprender en función de la edad, y a la opinión general de que el envejecimiento reduce la productividad. Tras examinar 28 estudios sobre este tema, Doeringer (1990) concluye que el rendimiento de los trabajadores de edad no es necesariamente mejor ni peor que el de los jóvenes, pero que otros factores como la motivación, la autoconfianza, el reconocimiento, la experiencia y los requisitos del empleo pueden afectar a su rendimiento con la edad. Las investigaciones efectuadas por sicólogos industriales y sociales (Warr, 1994) sugieren asimismo que las relaciones existentes entre la edad y la productividad son de carácter complejo. En casi todos los ámbitos, las diferencias de productividad existentes dentro de un mismo grupo de edades superan a las observadas entre los diferentes grupos. Estudios efectuados en los Países Bajos muestran incrementos de productividad con la edad, hasta alcanzar determinados límites que varían en función del alcance y la amplitud de "las inversiones en capital humano dentro de la empresa" (Gelderblom et al., 1992). Las empresas que dedican más tiempo y esfuerzos a ofrecer una formación para sus trabajadores de mayor edad experimentan mejoras en la productividad, pues retrasan la edad en la que comienza a mermar la productividad de éstos. Ello corrobora toda una serie de estudios empíricos, que han detectado una relación positiva entre la formación y las remuneraciones o entre la formación y la mayor productividad (Bartel, 1995, Black y Lynch, 1996, y Boon, 1998).

Clara baja en los índices de participación de los trabajadores de edad

Los patrones de participación en la actividad laboral entre hombres y mujeres de más de 55 años de edad muestran un claro descenso entre el final de la década del 70 y el comienzo de la del 90. La tendencia varía mucho en función de los países: este descenso resultó particularmente significativo en Alemania, Países Bajos, Francia y el UK; por el contrario, fue de carácter moderado o incluso inexistente en Suecia, Estados Unidos y Japón.

La mejor explicación de este menor índice de participación de los trabajadores mayores en la población activa se obtiene analizando los factores internos y externos que determinan las salidas de grupos de la población activa. Los factores internos son la creación de políticas e incentivos de jubilación, que impulsan a abandonar tempranamente el grupo de la población activa aprovechando la existencia de sistemas generosos de oferta. Los altos índices de participación laboral entre los hombres de 55 a 65 años de edad en Suecia pueden achacarse a políticas de jubilación que les permiten tanto jubilarse temprana como tardíamente, hasta la edad de 70 años. Otros factores internos son los límites y reglamentaciones institucionales que prohiben prácticas discriminatorias de edades en el mercado de trabajo, como las existentes en los Estados Unidos. En parte por dichos motivos, los índices de participación laboral entre personas de más de 65 años son en Estados Unidos muy superiores a Europa.

Los factores externos incluyen el aumento del paro estructural, los procesos de racionalización en las sociedades industriales y la mayor proporción de mano de obra flexible. Según los partidarios de la visión estructural, las políticas sociales no pueden frenar el surgimiento de una variedad de vías de escape del empleo. La tendencia hacia la flexibilización en las prácticas de jubilaciones, la jornada laboral, las prácticas en el trabajo y los contratos laborales está considerada como una de esas vías.

Los decenios del 80 y el 90 abrieron una nueva fase en lo relativo a vías de salida del empleo (Heuvel et al., 1992; Johnson et al., 1995). Los cambios aplicados a los sistemas de jubilación establecidos en los decenios del 60 y el 70 fueron de tres tipos: primeramente, una transición de los sistemas fijos a sistemas más flexibles; en segundo lugar, de la jubilación temprana completa a sistemas de jubilación flexible, parcial (jornada parcial) y por fases, y, por último, de los sistemas colectivos a los personalizados y estrictamente pri-

"Debido a la rápida modificación en los requisitos de competencias, el valor del capital humano que suponen los trabajadores de edad disminuye debido a su menor capacidad para aprender en función de la edad, y a la opinión general de que el envejecimiento reduce la productividad. Tras examinar 28 estudios sobre este tema, Doeringer (1990) concluye que el rendimiento de los trabajadores de edad no es necesariamente mejor ni peor que el de los jóvenes, pero que otros factores como la motivación, la autoconfianza, el reconocimiento, la experiencia y los requisitos del empleo pueden afectar a su rendimiento con la edad. (...) las diferencias de productividad existentes dentro de un mismo grupo de edades superan a las observadas entre los diferentes grupos."

"La flexibilización del proceso de jubilación puede deducirse del incremento en los decenios del 80 y el 90 de programas de indemnizaciones y despidos, prácticas de jubilación flexible y acuerdos sobre el paro y la discapacitación (...) Para la empresa todo ello supone una variedad de posibilidades de salida del empleo, a las que puede adaptarse la mano de obra sin excesiva oposición sindical o estatal."

vados (programas de seguro de vida y pensiones por ahorros privados). La flexibilización del proceso de jubilación puede deducirse del incremento en los decenios del 80 y el 90 de programas de indemnizaciones y despidos, prácticas de jubilación flexible y acuerdos sobre el paro y la discapacitación (Hayward et al., 1994; Kalisch y Aman, 1997). Para la empresa todo ello supone una variedad de posibilidades de salida del empleo, a las que puede adaptarse la mano de obra sin excesiva oposición sindical o estatal.

Desde una perspectiva societal más amplia, el papel central que desempeñan los programas de jubilación obligatoria ha desaparecido, y en su lugar surge una variedad de vías que permiten abandonar el mundo del trabajo. Consecuentemente, la transición del trabajo a la jubilación se ha hecho mucho más fluida. Pollan y Levine (1995) hablan incluso de un "crepúsculo de la jubilación" para referirse a la desaparición de las condiciones de la jubilación tradicional. Según Guillemard (1989), puede admitirse que esta evolución refleja un proceso de desreglamentación o flexibilización de los cursos vitales.

Flexibilización de los itinerarios laborales

La evolución de las vías de abandono temprano del empleo ha tenido lugar en el contexto de una tendencia generalizada en favor de condiciones, jornadas y contratos de trabajo más flexibles. La empresa ideal pasa a ser una organización ligera y adaptable, que percibe el cambio como una característica fundamental y como un requisito básico para su supervivencia y éxito. La estabilidad y la incapacidad para afrontar los cambios se consideran amenazas fundamentales para toda la organización (Krain, 1995). Todo ello obliga a las empresas a plantear su adaptación a los nuevos requisitos de flexibilidad para responder a la evolución de las condiciones del mercado y de los entornos económico y tecnológico. La necesidad de crear organizaciones más flexibles ha dado lugar a una variedad de nuevos tipos de trabajadores, que ha cambiado drásticamente la imagen convencional del trabajo durante todo un ciclo vital en la mayoría de las economías occidentales (Bosch, 1995).

Es evidente que el envejecimiento de la mano de obra y la tendencia hacia un trabajo de naturaleza más flexible se encuentran interconectados. Se ha generalizado un debate sobre los efectos de los límites e inmovilidades impuestas al mercado laboral para la flexibilización de la mano de obra. Estas inmovilidades proceden de prácticas reglamentarias, de la operación de los mercados y las instituciones y de la existencia de reglamentos formales e informales sobre contrataciones y despidos o protección en el empleo (Emerson, 1988; Droit et al., 1992; Betten, 1995; Danner, 1996; Hylton y O´Brien, 1996). A continuación examinaremos las tendencias actuales dentro del surgimiento de toda una serie de mecanismos de trabajo flexible, y su relación con la posición que ocupan en el mercado de trabajo los trabajadores de mayor edad.

Envejecimiento, protección en el empleo y rigidez salarial

La argumentación consiste en que las reglamentaciones restrictivas del despido inducen a las empresas a hacer uso de los contratos temporales y de duración limitada en lugar de crear empleos fijos, a fin de evitar estos últimos. En consecuencia, la proporción relativa de empleos fijos desciende (Grubb y Wells, 1993). Cuantos más empleos temporales, menor será la probabilidad de que los parados de mayor edad consigan un empleo, debido a su alto salario en reserva (el salario mínimo para el que éstos aceptarán una oferta de empleo). Cuanto más rápido sea el proceso de flexibilización del mercado de trabajo, menos probable será que un número creciente de parados de edad retornen al mercado de trabajo. Ello producirá, *ceteris paribus*, una proporción creciente de parados de edad y un incremento en el paro de larga duración, ya que la duración del desempleo para los trabajadores de mayor edad es relativamente grande. El incremento en el paro de larga duración puede contrarrestarse si se incrementa el empleo en un periodo de pujanza económica, o si desciende la oferta de jóvenes. Si bien aún se desconoce hasta qué punto una mayor oferta de trabajo femenino y de inmigrantes podrá contrarrestar el descenso en la ofer-

ta de jóvenes, la opinión general es que no puede descartarse completamente una situación de oferta deficitaria de trabajadores jóvenes y demanda excesiva de trabajadores de mayor edad, debido a las políticas migratorias restrictivas en una serie de países europeos. Que los actuales índices de crecimiento económico consigan mantener o incrementar el número de empleos para trabajadores de edad dependerá de una serie de circunstancias externas a las condiciones del mercado. Tampoco puede descartarse la posibilidad de un crecimiento "sin empleos".

El envejecimiento y el aumento de los empleos flexibles

Según Emerson (1988), el debate sobre los pros y los contras de la flexibilización refleja dos controversias en cuanto a contenidos y líneas de las políticas de empleo: una interatlántica y otra interpacífica. Básicamente, los Estados Unidos disponen de un sistema desreglamentado de contratación y despido, mientras que Europa y Japón poseen sistemas de legislación laboral globales y reglamentados. Los partidarios de las políticas liberales de empleo argumentan que el sistema europeo de mercado de trabajo, rígido y reglamentado, ejerce un efecto negativo sobre los resultados de las políticas europeas de empleo.

Los resultados de una serie de estudios de la OCDE sobre normativas de protección contra despidos muestran que los países europeos meridionales como Italia, Portugal, España y Grecia han creado los niveles más altos de protección del empleo en sus legislaciones desde finales del decenio del 80 y durante todo el decenio de los 90 (Véase el Cuadro 1). Francia, Alemania, Suecia y Bélgica presentan niveles intermedios, mientras que los Países Bajos, Dinamarca, Irlanda y el Reino Unido poseen los niveles más bajos de normativas protectoras del empleo.

Los resultados indican que los países con un mercado de trabajo fuertemente reglamentado, como España e Italia, poseen una proporción relativamente alta de empleo flexible, mientras que en los países con mercado de trabajo escasamente reglamentado, como el Reino Unido (UK), Irlanda y Dinamarca, la proporción es mucho menor. Aparentemente, se está utilizando la creación de empleos flexibles para esquivar las restrictivas reglamentaciones que delimitan los empleos fijos. El Cuadro 2 presenta algunos datos sobre mano de obra flexible, por niveles de cualificación, en algunos países europeos. Permite observar que los empleos manuales no cualificados dan lugar a la mayor proporción de trabajo flexible (contratos de duración limitada), desglosados por niveles de cualificación (Delsen y Huijgen, 1994).

El Cuadro 3 ofrece el número de empleos flexibles (temporales) como proporción del empleo total, para el periodo 1983 - 1994. En la mayoría de los países se ha incrementado la proporción de empleo flexible, si bien en diversa magnitud. En algunos países europeos la proporción de trabajo flexible se ha mantenido en general estable, como sucede en Bélgica, Luxemburgo y Alemania. En otros países como España, Francia, Países Bajos, el UK e Italia, la proporción del empleo flexible experimenta un aumento considerable[2]. El incremento resulta bastante notable en los casos francés y español. En Francia, la proporción de empleo flexible frente al empleo total llega a triplicarse, mientras que para España prácticamente se ha duplicado. En los Países Bajos la proporción de contratos flexibles ascendió desde casi un 6% hasta cerca del 11%, en el mismo periodo.

Un informe de la OCDE (1996) aporta datos sobre el índice de transición del paro hacia empleos fijos o temporales, y de empleos temporales a empleos fijos, para los casos británico, alemán, francés y español. El informe muestra que el porcentaje de parados que lograron un empleo temporal en el periodo de un año varía fuertemente entre estos cuatro países. El mayor porcentaje corresponde generalmente a las categorías de población más jóvenes: de 15 a 19 y de 19 a 24 años. Pero incluso en el caso de las personas de más de 25 años, se observa que un 90% de éstas - en España - y un 52% en Francia lograron obtener un empleo flexible, en comparación con sólo un 23% en el UK y un 37% en los Países

"Con respecto al envejecimiento, el incremento de la proporción de trabajos flexibles resulta importante, ya que parece existir un efecto negativo entre el volumen de población activa en empleos fijos y en empleos flexibles. (...) los países con un mercado de trabajo fuertemente reglamentado parecen, en algunos respectos, presentar una proporción mayor de empleos flexibles. (...)Cuando la proporción de empleos flexibles dentro del número total de nuevos empleos es elevada, (...) las perspectivas de empleo para los trabajadores de edad son claramente peores. Si en estos países se aplican políticas de contratación y despido discriminatorias por edades, el incremento del empleo flexible reforzará la salida de los trabajadores de edad del mercado de trabajo."

2) En dos países, Grecia y Portugal, la menor proporción de empleo temporal en 1994 frente a los primeros años del decenio 80 puede atribuirse a cambios terminológicos introducidos a comienzos del decenio 90.

Cuadro 1

Clasificación de la rigurosidad de la legislación nacional de protección al empleo (indicadores LPE) en Europa y los Estados Unidos (por rigor decreciente), desde mediados del decenio de 1980 a finales del decenio de 1990

clasificación	entrevistas con empresarios			evaluación de datos estadísticos					
	IOE[a]	encuestas empresas UE[b]		Lazear (1990)[c]	Bertola (1990)[d]	OCDE estudios de empleos (1994)[e]	OCDE (1999)[f]		
	1985	*1989*	*1994*	*1956-84*	*1988*	*finales de los años 80*	*finales de los años 80 (1)*	*finales de los años 90 (1)*	*finales de los años 90 (2)*
1	IT	IT	BE	IT	IT	IT	PO	PO	PO
2	ES	NL	ES	ES	BE	PO	IT	GR	GR
3	BE	ES	DE/IR	GR	FR	DE	ES	IT	IT
4	FR	DE		FR	SW	ES	GR	ES	ES
5	DE	FR	FR/GR	DA	DE	GR	SW	FR	FR
6	NL	BE		PO	UK	BE	DE	DE	DE
7	PO/SW	GR	IT	DE	NL	NL	BE	SW	SW
8		PO	NL	BE	DK	SW	NL	NL	BE
9	IR	IR	PO	NL		DK	FR	BE	NL
10	DA	UK	UK	SW		IR	DK	DK	DK
11	UK			UK		UK	IR	IR	IR
12				IR			UK	UK	UK
13				USA	USA		USA	USA	USA

Notas: BE = Bélgica; DE = Alemania; DK = Dinamarca; ES = España; FR = Francia; GR = Grecia; IT = Italia; NL = Países Bajos; PO = Portugal; SW = Suecia; IR = Irlanda; UK = Reino Unido

a) Clasificación basada en la puntuación promedio IOE a los obstáculos al despido y al empleo de trabajadores con contrato regular o de duración determinada.
b) Clasificación basada en la proporción de empresarios que respondieron admitiendo que las restricciones a la contratación y al despido son muy importantes o importantes.
c) Clasificación basada en la combinación de un periodo legal de notificación y el pago de indemnización de despido, promediada para el periodo de 1956 a 1984.
d) Compilada por el autor a partir de las clasificaciones de Emerson (1988)
e) Clasificación basada en el promedio de las clasificaciones generales del trabajo regular y eventual en la OCDE (1994a)
f) Clasificación basada en el promedio general de los indicadores conjuntos de rigurosidad de la LPE (versión 1 en los grupos 8 y 9 para el empleo regular y eventual, y versión 2 en el grupo 10 también para los despidos colectivos)

Fuente OCDE, Perspectivas del Empleo 1999

Bajos. La transición de empleos temporales hacia empleos fijos es bastante escasa. Transcurrido un año, el índice de esta transición es del 25 al 30% en el UK y Francia, pero sólo del 15% en Alemania y de un 9% en España. Transcurridos dos años, el índice de transiciones a empleos fijos resultó inferior al 40% en el UK, y próximo al 30% en Alemania. Transcurridos incluso cuatro años, el índice seguía siendo inferior al 40% en Alemania. En los Países Bajos, se observa transcurridos tres años un índice superior de transición del empleo flexible al empleo fijo: cerca del 50% (Muffels et al., 1999).

Con respecto al envejecimiento, el incremento de la proporción de trabajos flexibles resulta importante, ya que parece existir un efecto negativo entre el volumen de población activa en empleos fijos y en empleos flexibles. Ya hemos observado que los países con un mercado de trabajo fuertemente reglamentado parecen, en algunos respectos, presentar una proporción mayor de empleos flexibles. La idea es que cuando los países experi-

Cuadro 2

Distribución de los contratos de duración determinada por cualificaciones y por países

País	Manuales no cualificados	Manuales cualificados	No manuales con bajas competencias	No manuales con altas competencias	Proporción del empleo de duración determinada
Bélgica	41,1	8,7	34,8	15,4	2,1
Dinamarca	23,5	16,2	33,2	27,1	1,3
Alemania	42,0	17,0	23,1	17,9	2,5
Irlanda	38,5	15,6	14,6	31,2	2,0
Italia	44,4	7,4	31,7	16,5	7,0
Países Bajos	47,3	4,0	30,4	18,3	6,6
España	42,5	21,3	16,3	19,8	12,5
UK	18,4	16,1	25,0	40,5	0,9
EUR 8	41,4	13,0	26,2	19,4	2,9

Fuente: Delsen/Huijgen, 1994 (citado por Bosch, 1995)

mentan un periodo de crecimiento económico, proceden a crear primero empleo temporal, en lugar de empleos fijos. En las épocas de declive económico sucede lo contrario, puesto que son los trabajadores con contratos flexibles los primeros en ser despedidos. Dado que los empleos temporales suelen estar ocupados por mujeres y jóvenes, la posición que ocupan en el mercado de trabajo los trabajadores de mayor edad resulta peor cuanto mayor es la proporción de empleo flexible. Cuando la proporción de empleos flexibles dentro del número total de nuevos empleos es elevada, como es el caso de Francia, Irlanda o España, las perspectivas de empleo para los trabajadores de edad son claramente peores. Si en estos países se aplican políticas de contratación y despido discriminatorias por edades, el incremento del empleo flexible reforzará la salida de los trabajadores de edad del mercado de trabajo.

Prácticas de trabajo flexible

Otro aspecto de la evolución del trabajo es la necesidad de una mayor flexibilidad, dado el surgimiento de diversas prácticas de trabajo flexible. En las Perspectivas del Empleo (*Employment Outlook*, OCDE 1999) se testimonia la existencia de cuatro tipos de prácticas para el trabajo flexible: estructuras de dirección horizontal, mayor participación de los trabajadores de los niveles bajos, instauración de una organización del trabajo basada en equipos, y la rotación en el empleo[3]. El Cuadro 4 presenta las probabilidades directas a escala internacional de haber emprendido una iniciativa en algunas de estas cuatro vías en los últimos tres años anteriores a la encuesta.

La OCDE ofrece información sobre las prácticas de trabajo flexible a través de su encuesta EPOC sobre participación de los trabajadores en los cambios organizativos, efectuada para 10 países europeos en 1996. La probabilidad entre los diferentes países de haber adoptado una de estas cuatro posibles medidas o iniciativas resulta muy variable: el UK, Dinamarca y Suecia pertenecen al grupo de países con el mayor número de iniciativas adoptadas. Francia, España y Países Bajos configuran el grupo intermedio e Italia, Irlanda, España y Portugal forman el grupo de países con la menor probabilidad de emprender iniciativas de trabajo flexible. Los países europeos meridionales tienen una menor probabilidad de haber adoptado medidas de trabajo flexible y poseen, como ya hemos indicado, los sistemas más reglamentados de protección del empleo. Los países con la mayor probabilidad de adoptar estas iniciativas, como el UK y Dinamarca, presentan el nivel más bajo de reglamentación protectora del empleo. Pero algunos

3) La encuesta EPOC tiene un inconveniente principal: sólo ofrece información sobre las iniciativas emprendidas en los últimos tres años anteriores al de realización de la encuesta, 1996. Los resultados subestiman por tanto probablemente la implantación de estas prácticas, pues de la encuesta escapan así las empresas ya con larga experiencia en este ámbito.

Cuadro 3

El empleo temporal en Europa, Canadá, Estados Unidos y Japón

País	1983	1994	Valor medio 1983-1984	Diferencia 1983-1994
Bélgica	5,4	5,1	5,6	-0,3
Dinamarca	12,5	12,0	11,4	-0,5
Francia	3,3	11,0	7,8	+6,7
Alemania [a]	10,0	10,3	10,6	-0,3
Grecia [b]	16,2	10,3	15,7	-5,9
Irlanda	6,1	9,4	8,2	+3,3
Italia	6,6	7,3	5,8	+0,7
Luxemburgo	3,2	2,9	3,5	-0,3
Países Bajos	5,8	10,9	8,6	+5,1
Portugal [c]	14,4	9,4	14,8	-5,0
España [d]	15,6	33,7	28,2	+18,1
UK	5,5	6,5	6,0	+1,0
Estados Unidos [e]	n,a,	2,2	n,a	n,a
Canadá [f]	7,5	8,8	n,a	+1,3
Japón [g]	10,3	10,4	10,5	+0,1

Notas:
a) 1984 y 1994. Los datos sobre la RFA se refieren al periodo anterior a 1992
b) Debido a los cambios terminológicos introducidos en 1992, los datos no son estrictamente comparables con los de 1983
c) 1986 y 1994. Debido a los cambios terminológicos introducidos en 1992, los datos no son estrictamente comparables con los de 1986
d) 1987 y 1994
e) Febrero de 1995
f) Cifras para 1989 y 1994, para el grupo de edades de 15 a 24
g) El grupo de edades es de 15 a 19

Fuente: OCDE, Perspectivas del Empleo, 1996

países como Irlanda, Francia y Suecia no encajan bien en este esquema. La relación entre la legislación de protección al empleo y la flexibilidad funcional o numérica es aparentemente más compleja y se mezcla con otros factores como las diferencias culturales, por ejemplo en las actitudes de los trabajadores, o las diferencias en tecnologías o estilos directivos. La OCDE extrae esta misma conclusión con respecto a la relación entre las prácticas de trabajo flexible y el empleo de trabajadores eventuales (flexibilidad numérica). Según la OCDE, el recurso a prácticas de trabajo flexible no implica por tanto necesariamente una mayor polarización entre trabajadores "de la casa" y "periféricos" (OCDE, 1999). Si bien estos resultados exigen una cierta reserva, considerando lo limitado del conjunto de datos, un estudio reciente efectuado en los Países Bajos (Kleinknecht et al., 1997) permite llegar a una conclusión similar.

Aun cuando las diferencias entre los diversos países sean difíciles de explicar, la OCDE ha encontrado una relación positiva entre las iniciativas de trabajo flexible o la flexibilidad de la jornada laboral y la existencia de sistemas remunerativos que tomen en cuenta la formación, el mayor rendimiento y las competencias. ¿Qué consecuencias tiene esto para la posición que ocupan los trabajadores de edad? La relación con la flexibilidad de la jornada laboral parece corroborar la idea de que, por ejemplo, el trabajo en equipos autodirigidos o autónomos concede más oportunidades para eliminar las jornadas laborales fijas. La relación positiva observada entre el trabajo flexible y los sistemas de remuneración basados en la formación y el rendimiento podría explicarse por el incremento asociado en el nivel requerido de competencias del trabajador. Los datos obtenidos en los diversos países europeos indican que las prácticas actuales en la mayoría de las empresas hacen que las ofertas formativas en el empleo se destinen particularmente a los jóvenes en las primeras fases de su carrera. Parece observarse que, sobre todo en países meridionales como España, Portugal y Grecia, pero también en Francia, Alemania y en Países Bajos, la formación para el trabajo está muy determinada por la edad.

La mayor frecuencia de prácticas de trabajo flexible implica que, si no se produce un cambio radical en la actual oferta formativa discriminatoria por edades, la posición de los trabajadores de mayor edad empeorará cada vez más. La mayor necesidad de organizaciones de trabajo flexible amenazará la posición que ocupan los trabajadores de edad, si las políticas de gestión de los recursos humanos no experimentan un cambio drástico. Por este motivo, la polarización del mercado de trabajo no se producirá entre los trabajadores de la casa y los trabajadores periféricos, sino cada vez más entre trabajadores de edad y trabajadores jóvenes. Pero si las empresas desean desarrollar políticas en las que la formación para el empleo y la orientación de carreras sean neutrales e independientes de la edad, la flexibilización en las prácticas del trabajo podría llevar espontáneamente a dedicar más recursos para la formación de los tra-

Cuadro 4

Prácticas de organización flexible del trabajo en 10 países europeos; probabilidad pura de adoptar una medida por país (clasificación entre paréntesis), encuesta EPOC, 1996

País	Estructuras directivas más horizontales	Mayor participación de los trabajadores del nivel inferior	Implantación de una organización del trabajo basada en equipos	Rotación en el empleo	Clasificación agregada (suma promedio de clasificaciones)
Dinamarca	44 (3)	10 (9)	43 (1)	24 (2)	(3)
Francia	20 (6)	40 (4)	26 (5)	6 (8)	(4)
Alemania	31 (5)	18 (8)	18 (8)	7 (7)	(7)
Irlanda	18 (7)	31 (6)	22 (7)	7 (7)	(6)
Italia	9 (8)	25 (7)	29 (4)	13 (5)	(5)
Países Bajos	38 (4)	46 (3)	8 (9)	7 (7)	(4)
Portugal	3 (9)	10 (9)	22 (7)	11 (6)	(8)
España	..	35 (5)	40 (2)	17 (3)	(2)
Suecia	41 (2)	58 (1)	24 (6)	34 (1)	(1)
UK	48 (1)	51 (2)	39 (3)	16 (4)	(1)
(N=….)	(4 244)	(4 640)	(4 640)	(4 640)	

Fuente: OCDE, Perspectivas del empleo 1999, y cálculos propios

bajadores de edad. Una política de flexibilización neutral en cuanto a edades permitiría así incrementar la productividad gracias a la flexibilización de las prácticas de trabajo. Si los mecanismos actuales no cambian, provocarán costes salariales directos e indirectos para los trabajadores jóvenes. Ello producirá un descenso en la inversión formativa que efectúan las empresas para los jóvenes. Los mayores costes salariales y el descenso en la inversión formativa pondrán en tela de juicio la competitividad de la economía, particularmente dentro de una sociedad global y basada en el conocimiento. Se pondrá en marcha una espiral negativa que perjudicará a las perspectivas salariales de los trabajadores, ya sean jóvenes o de edad.

Enseñanzas para la empresa y para el estado de bienestar

¿Qué enseñanzas pueden extraerse de todo esto, aplicables a las políticas de recursos humanos en la empresa y al estado de bienestar? El análisis convencional no contesta con claridad a las cuestiones fundamentales que acarrean el envejecimiento y la flexibilización. Para encontrar soluciones será necesario adoptar una perspectiva distinta y contraria a las ideas imperantes sobre el envejecimiento. Esta nueva perspectiva puede derivarse de la teoría del ciclo vital, que nos permite imaginar un sistema más dinámico. Los componentes principales de éste, que ya hemos presentado, pueden resumirse en los siguientes tres puntos:

(a) reformar los sistemas de jubilación para hacerlos más flexibles y sostenibles;

(b) crear programas formativos y educativos neutrales en cuanto a edades, para incrementar la inversión de las empresas en el capital humano que suponen los trabajadores de edad y aumentar así la productividad de éstos. Ello significa crear oportunidades para el aprendizaje profesional permanente, una orientación de carreras y un apoyo y formación individuales;

(c) redistribuir el trabajo, la educación y el tiempo libre durante todo el ciclo vi-

"La relación positiva observada entre el trabajo flexible y los sistemas de remuneración basados en la formación y el rendimiento podría explicarse por el incremento asociado en el nivel requerido de competencias del trabajador. Los datos obtenidos en los diversos países europeos indican que las prácticas actuales en la mayoría de las empresas hacen que las ofertas formativas en el empleo se destinen particularmente a los jóvenes en las primeras fases de su carrera.(...) La mayor frecuencia de prácticas de trabajo flexible implica que, si no se produce un cambio radical en la actual oferta formativa discriminatoria por edades, la posición de los trabajadores de mayor edad empeorará cada vez más."

"La reforma de los sistemas de jubilación parece particularmente importante para flexibilizar las vías de salida del empleo. Es preciso cambiar las políticas de jubilación para que en el futuro podamos costear y sostener el nivel de las pensiones."

"También una política de personal preventiva por edades puede reforzar la productividad laboral de los trabajadores de edad e impedir que los efectos negativos de la edad sobre la productividad se produzcan a edad aún relativamente joven. Las inversiones en el capital humano, mediante actividades educativas y formación en el empleo durante toda una carrera profesional, amplían el periodo durante el cual la productividad se incrementa con la edad."

tal, creando oportunidades para intervalos de carreras, permisos sabáticos y permisos familiares.

Rediseñar el sistema de jubilaciones

La flexibilización de los cursos vitales debe generar cambios institucionales en el diseño de los sistemas de jubilación. La reforma de los sistemas de jubilación parece particularmente importante para flexibilizar las vías de salida del empleo. Es preciso cambiar las políticas de jubilación para que en el futuro podamos costear y sostener el nivel de las pensiones. Los sistemas actualmente definidos de cotización y pagos finales en una serie de países europeos obstaculizan la flexibilidad del mercado de trabajo e impiden que los trabajadores acepten empleos menos exigentes o peor remunerados en las últimas etapas de su vida laboral. Por tanto, el sistema de pensiones constituye un obstáculo fundamental para conferir mayor flexibilidad a la organización del trabajo durante toda una vida laboral (Muffels, 1993). Se requieren reformas en los sistemas actuales de jubilación para incrementar la flexibilidad y crear un margen mayor para retiros parciales (jornada parcial), retiros por fases o graduales de la vida laboral. Simultáneamente, la gama de opciones de jubilación debiera ampliarse, con incentivos económicos más claros para atrasar ésta. Los cambios debieran garantizar una sincronización de las prácticas de jubilación con el potencial y las preferencias de empresarios y trabajadores en cada sector.

Cambios en las políticas de recursos humanos

Los resultados de una serie de estudios demuestran la desfavorable posición que ocupan los trabajadores de edad en el mercado de trabajo tanto interno como externo. En el mercado de trabajo interno a una empresa, las discrepancias que se perciben entre la oferta y la demanda de competencias a los trabajadores de edad significan que éstos serán los primeros que la empresa despida si decide reducir plantilla. En el mercado de trabajo externo, la movilidad en el empleo de los trabajadores de edad es baja, y es muy poco probable que consigan un nuevo empleo tras haber sido despedidos.

La creciente proporción de empleos flexibles restringe el número de empleos fijos y favorece la salida de los trabajadores de edad del mercado de trabajo, pues los empleos flexibles suelen ir a parar a las manos de los jóvenes. Todos estos factores dan como resultado, en promedio, una mayor duración del paro para los trabajadores de mayor edad. Debido al proceso de envejecimiento, la posición que ocupan los trabajadores de edad resulta muy dependiente de la oferta de trabajadores jóvenes. Si ésta disminuye, debido al descenso en índices de natalidad no compensado por un mayor flujo migratorio, la posición de los trabajadores de edad en el mercado de trabajo experimentará una mejoría, ya que es probable que su empleo se mantenga estable. El envejecimiento de la mano de obra, si las restantes variables se mantienen, puede suponer entonces una seria amenaza para las políticas del estado de bienestar. Como hemos explicado antes, estas expectativas se derivan de las convicciones populares sobre la productividad potencial de los trabajadores de edad. La cuestión del envejecimiento requiere un drástico cambio de orientación en las políticas empresariales de personal. La mejor estrategia para las empresas será crear políticas permanentes de promoción de la carrera profesional, invirtiendo en la educación y la formación en el trabajo, implantando el apoyo personal y una orientación a medida para sus trabajadores durante toda su carrera profesional.

También una política de personal preventiva por edades puede reforzar la productividad laboral de los trabajadores de edad e impedir que los efectos negativos de la edad sobre la productividad se produzcan a edad aún relativamente joven. Las inversiones en el capital humano, mediante actividades educativas y formación en el empleo durante toda una carrera profesional, amplían el periodo durante el cual la productividad se incrementa con la edad.

Las políticas del estado de bienestar debieran incentivar a las empresas, estimulando por ejemplo sus inversiones en la formación de trabajadores durante toda su carrera profesional. Debieran asimismo desarrollarse instrumentos políticos que permitan redistribuir la mano de obra durante toda la vida laboral, apoyando e

iniciando acuerdos para la flexibilización e individualización de los programas de pensiones laborales. La política deberá también crear incentivos para retrasar la edad de jubilación y ofrecer oportunidades de jubilación parcial o por fases, como ya sucede en Suecia o en los Estados Unidos. Asimismo deben implantarse otras medidas que mejoren las oportunidades de combinar (para mujeres y hombres) el trabajo con las obligaciones familiares. Estas políticas podrían incluir el apoyo a experimentos innovadores de trabajo flexible, instrumentos legislativos que creasen oportunidades de trabajo flexible o a jornada parcial, legislación sobre inversiones obligatorias en la formación de trabajadores de edad, y medidas que mejoren el acceso y el intercambio de información sobre políticas innovadoras de gestión de recursos humanos.

Redistribución de la enseñanza, el trabajo y el tiempo libre a lo largo de un ciclo vital

Otro elemento es el cambio en la política correspondiente del estado de bienestar, que debiera pasar desde su filosofía estática hacia la adopción de sistemas dinámicos para todo un ciclo vital. Desde esta perspectiva, el estado de bienestar debe redistribuir sus recursos económicos durante todo un ciclo vital. Será preciso para ello replantear a fondo los instrumentos que posee o puede desarrollar un estado de bienestar. Una propuesta importante es la del "contrato entre generaciones" (Walker, 1996), definido y modificado "socialmente". El cambio en este contrato puede definirse como el abandono de la diferenciación por edades en favor de la integración de edades, donde la educación, el trabajo y el tiempo libre suceden simultánea y no secuencialmente. En este sentido, las políticas debieran intentar redistribuir la enseñanza, el trabajo y el tiempo libre, durante todo un ciclo vital. Las políticas de un estado de bienestar aspiran a crear oportunidades de empleo para los infraempleados, y oportunidades de enseñanza y tiempo libre para los hiperempleados. Ello implica asimismo crear más oportunidades para los permisos parentales o familiares, y permisos sabáticos durante toda la vida. Un sistema de bonos es una de las muchas posibilidades que permitirían implantar concretamente la perspectiva del ciclo vital. La actividad laboral podría dar derecho a obtener bonos educativos o de tiempo libre que autorizasen a las personas a invertir su tiempo en actividades educativas o de ocio. A su vez, a través de las actividades educativas o de tiempo libre podrían obtenerse bonos "de trabajo", que conferirían derecho a trabajar. En el contexto del envejecimiento y la flexibilización, ello permitiría distribuir más igualitariamente las oportunidades formativas entre las diversas generaciones. No obstante, observemos que aún se desconocen las actitudes y comportamientos que generaría un sistema de bonos, así como sus efectos económicos.

Síntesis: conclusiones e investigación

Bajo las condiciones imperantes, teniendo en cuenta que las ideas generales sobre el envejecimiento condicionan el comportamiento económico, el efecto del envejecimiento sobre la productividad, los costes de mano de obra y la movilidad en el empleo, supuestamente negativo, se convertirá en una profecía que se autocumple y que amenazará la competitividad internacional y el rendimiento de las economías europeas. La opinión predominante es que el envejecimiento y la flexibilización constituyen procesos contrarios y difíciles de conciliar. Este artículo ha demostrado que este juicio más bien pesimista sobre el efecto del envejecimiento para la economía apenas se apoya en hechos empíricos, y parte de una visión tradicional sobre el papel del mercado de trabajo y las políticas del estado del bienestar.

Resumiendo los resultados obtenidos, parece que desde un punto de vista demográfico el proceso de envejecimiento dará lugar a una mayor presión sobre el equilibrio salarial entre trabajadores de edad y más jóvenes. Los resultados para cada empresa dependerán en buena parte de la reacción de ésta a la nueva distribución por edades de su plantilla. O bien reaccionan tradicionalmente, manteniendo políticas de empleo defensivas y discriminatorias por edades, o bien invierten más positivamente en el capital humano que supone el personal que envejece. El primer método producirá costes salariales

"Bajo las condiciones imperantes, teniendo en cuenta que las ideas generales sobre el envejecimiento condicionan el comportamiento económico, el efecto del envejecimiento sobre la productividad, los costes de mano de obra y la movilidad en el empleo, supuestamente negativo, se convertirá en una profecía que se autocumple y que amenazará la competitividad internacional y el rendimiento de las economías europeas."

"Los resultados para cada empresa dependerán en buena parte de la reacción de ésta a la nueva distribución por edades de su plantilla. O bien reaccionan tradicionalmente, manteniendo políticas de empleo defensivas y discriminatorias por edades, o bien invierten más positivamente en el capital humano que supone el personal que envejece.(...) Estas medidas mejorarían la productividad y compensarían el incremento en costes salariales que conlleva el envejecimiento de la plantilla."

"(...) los mercados de trabajo europeos, debido a la existencia de políticas empresariales tradicionales, defensivas y discriminatorias por edades, se encuentran más amenazados por una polarización generacional que por la polarización entre trabajadores de la casa y periféricos. Y, considerando el proceso de envejecimiento de la mano de obra y la necesidad de flexibilización, se corre el riesgo de que la polarización intergeneracional lastre fuertemente a las economías europeas. Por ello, nuestro artículo se declara partidario de implantar inversiones formativas neutrales en cuanto a edades, que creen oportunidades de formación profesional permanente, orientación de carreras y apoyo individual."

superiores tanto directos como indirectos para los jóvenes trabajadores, y vías más caras de salida del empleo para los trabajadores de edad. En consecuencia, la productividad media descenderá en comparación con los salarios. La segunda posibilidad requiere rediseñar y flexibilizar las prácticas en la organización del trabajo (participación de los trabajadores, trabajo en equipo y rotación en el empleo, jornadas de trabajo flexibles y sistemas de remuneración flexibles y orientados al rendimiento) y también una flexibilización de las vías de salida (jubilaciones parciales, flexibles o por etapas).

Estas medidas mejorarían la productividad y compensarían el incremento en costes salariales que conlleva el envejecimiento de la plantilla.

Desde la perspectiva de todo un ciclo vital, no sólo el envejecimiento o la flexibilización de la vida laboral son factores relevantes, sino también la mayor longevidad, el descenso en las tasas de fertilidad, los cambios en la proporción por sexos de participación en la población activa, la desaparición de las redes familiares y cambios de carácter más general en las actitudes y estilos de vida del trabajador. El estilo de vida convencional ha desaparecido, reemplazado por una diversidad de estilos que ya no se adecuan a la imagen tradicional de las "tres etapas vitales". El modelo de diferenciación por edades ya no cuadra con los patrones actuales de estilo de vida, y es preciso cambiarlo por un modelo de integración de edades, en el que confluyan simultáneamente la educación, el trabajo y el ocio. Se deslindan los límites entre los periodos educativos, de trabajo y de tiempo libre, y el tiempo dedicado a estas actividades se distribuye de forma más equilibrada a lo largo de la carrera y del ciclo vital. Se precisa un nuevo sistema que tome en cuenta la diversidad de estilos vitales. Podría implantarse una mejor distribución del periodo laboral, de las obligaciones de atención familiar y de los permisos sabáticos para la formación complementaria durante toda una vida laboral. La flexibilización de las prácticas del trabajo se corresponde bien con esta nueva perspectiva personal, mientras que las nuevas posibilidades de organización del trabajo permiten adaptar las diversas preferencias en cuanto a condiciones de trabajo, de atención familiar y de ocio a los requisitos de la empresa flexible.

Aparte de estos cambios estructurales a escala de la empresa, el funcionamiento de ésta dependerá también de las condiciones e imperativos institucionales derivados de las prácticas legales, los mecanismos del mercado, y la existencia de reglamentaciones formales o informales. Los datos antes presentados sugieren que existen grandes diferencias entre los diversos países en cuanto a la presencia y evolución de prácticas laborales flexibles y mano de obra adaptable. Esto nos indica la influencia de factores institucionales que permitirían explicar esta gran variación entre los países. A pesar de esta gran diversidad, numerosos mercados de trabajo europeos, y particularmente los meridionales, pueden definirse como tradicionales, muy segmentados y reglamentados. Los datos analizados sugieren que la polarización entre los trabajadores de la casa y periféricos puede atribuirse en parte al mercado de trabajo fuertemente reglamentado, al menos para algunas economías europeas. No obstante, nuestro artículo ha argumentado que los mercados de trabajo europeos, debido a la existencia de políticas empresariales tradicionales, defensivas y discriminatorias por edades, se encuentran más amenazados por una polarización generacional que por la polarización entre trabajadores de la casa y periféricos. Y, considerando el proceso de envejecimiento de la mano de obra y la necesidad de flexibilización, se corre el riesgo de que la polarización intergeneracional lastre fuertemente a las economías europeas.

Por ello, nuestro artículo se declara partidario de implantar inversiones formativas neutrales en cuanto a edades, que creen oportunidades de formación profesional permanente, orientación de carreras y apoyo individual. En conjunción con la tendencia a flexibilizar urgentemente las prácticas de trabajo, ello ayudaría a mejorar los mercados europeos de trabajo. Para lograr el éxito será necesario obtener apoyo por parte de los estados nacionales, a fin de implantar o apoyar mecanismos destinados a redistribuir la educación, el trabajo y el tiempo libre durante todo un ciclo vital. Ello podría lograrse a través de nuevas reglamentaciones legislativas que combinasen el tra-

bajo, la educación y las obligaciones de atención familiar, y estimulando medidas formativas independientes de la edad, políticas fiscales que apoyen las iniciativas de formación y la flexibilización de las prácticas de trabajo, y políticas informativas que amplíen el abanico de nuevas iniciativas. Hemos propuesto asimismo un sistema de bonos, opción para garantizar a todo trabajador un derecho a la formación complementaria.

Como conclusión, este artículo argumenta que en una economía flexible y en rápida mutación, las empresas y los estados de bienestar precisan elaborar una respuesta de naturaleza más básica a la cuestión del envejecimiento. La relación excluyente que hoy se aprecia entre el envejecimiento y el bienestar sólo podrá superarse si se distribuyen más equilibradamente trabajo, educación y tiempo libre a lo largo del ciclo vital, estableciendo para ello una especie de "contrato intergeneracional". Este "contrato intergeneracional" permitirá mejorar la relación costes/beneficios del envejecimiento. Desde este ángulo, el envejecimiento y la flexibilización no constituyen advertencias, sino desafíos para las empresas y los estados de bienestar del siglo XXI.

Las investigaciones empíricas que asocian las cuestiones de la flexibilización con las relativas al envejecimiento son en la actualidad bastante escasas. Este ámbito de investigación es merecedor de mayores esfuerzos, considerando los desafíos que ambas tendencias plantean a la política futura. Será necesario integrar estos dos factores en el diseño de investigaciones, con el fin de estudiar aquellos efectos conjuntos del envejecimiento y la flexibilización que condicionan cambios en el contexto económico y político a escala nacional e internacional. Ello constituirá un gran reto para los científicos, puesto que apenas se sabe nada sobre las consecuencias de una sociedad flexible y en proceso de envejecimiento para la empresa individual, el trabajador individual o la sociedad en general. Pero puede esperarse que los políticos consigan afrontar mejor los desafíos que lanza una sociedad flexible y envejecida, siempre que una sólida investigación les disuada de responder con políticas erróneas.

Bibliografía

Bartel A. P. (1995): Training, Wage Growth and Job Performance: Evidence from a Company Database, Journal of Labor Economics, No. 3, págs. 401-425.

Betten L. (1995): The employment contract in transforming labour relations. La Haya: Kluwer Law International.

Becker G. (1964): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, NuevaYork: National Bureau of Economic Research.

Black S., Lynch L. M. (1996): Human Capital Investments and Productivity, American Economic Review, Mayo, pp. 263-267.

Bosch G. (1995): Flexibility and work organisation: follow up to White Article Growth, Competitiveness, Employment, Report of Expert Working Group. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Boon M. (1998): Employee Training in the Dutch Manufacturing: Determinants and Productivity Effects, Statistics Netherlands, ciclostilado.

Danner D. A. (1996): The Flexible Workforce. En: Journal of Labor Research. vol. XVIII, no. 4.

Delsen L., Hijgen F. (1994): Analysis of part-time and fixed-term employment in Europe using establishment data, Dublín: European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions.

Doeringer P. (1990): Economic security, labor market flexibility, and bridges to retirement. In: P. Doeringer (1990), Bridges to retirement. Ithaca, NY: ILR: Cornell University Press.

Droit S., Guerin F. (1992): Ageing at work: proceedings of a European Colloquium. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Emerson M. (1988): Regulation or Deregulation of the Labour Market. Policy Regimes for the Recruitment and Dismissal of Employees in the Industrialised Countries. En: European Economic Review, vol. 32.

Estes C., Swan C. L. and Gerard L. (1982): Dominant and competing paradigms in gerontology: towards a political economy of old age, Ageing and Society, vol. 2, pp. 151-64.

Falkingham J., Hills J. (1995): The dynamic of Welfare. The Welfare State and the Lifecycle. New York: Prentice Hall, Harvester Wheatsheaf.

Gelderblom A., de Koning J. (1992): Meerjarig, minder-waardig' een onderzoek naar de invloed van leeftijd op produktiviteit en beloning. OSA-voorstudie V39. Leiden: Sdu-DOP.

Grubb D., Wells W. (1993): Employment regulation and patterns of work in EC countries, Estudios Económicos de la OCDE, No. 21.

Guillemard A. M. (1989): The trend towards early labour force withdrawal and the reorganisation of the life course: a cross-national analysis, pp. 163-80.En: Johnson, P., C. Conrad, D. Thomson (eds.), Workers Versus Pensioners, Manchester: Manchester University Press.

Hayward M. D., Crimmins E. M., Wray L. A. (1994): The Relationship Between Retirement Lifecycle Changes and Older Men's Labor Force Participation Rates. En: Journal of Gerontology, vol. 49, no. 5.

van den Heuvel W., Illsey R., Jamieson A., Knipscheer C. (ed.) (1992): Opportunities and challenges in an ageing society. Amsterdam: KNAW, Nieuwe Reeks, part 151. Hof D. (1992), From dinosaurus to gazelle. Business Week (Bonus Issue).

Hylton M. O'Brien (1996): Legal and Policy Implications of the Flexible Employment Relationship. En: Journal of Labor Research, vol. XVIII, no. 4.

Johnson P., Falkingham J. (1992): Ageing and Economic Welfare. Londres: SAGE Publications.

Johnson P., Zimmerman K. F. (1993): Labour markets in an Ageing Europe, Cambridge: Cambridge University Press.

Johnson P., Zimmerman K. F., Carroll E. (1995): Labour markets in an Ageing Europe. En: Acta Sociologica: Scandinavian review of sociology, vol. 38, no. 1.

Kalisch D. W., Aman T. (1997): Retirement Income Systems: The Reform Process Across OECD Countries, Artículo presentado en el seminario conjunto OIT - OCDE, diciembre de 1997: Development and Reform of Pension Schemes, París: OECD.

Kleinknecht A. H., Oostendorp R. H., Pradhan M. P. (1997): Patronen en economische effecten van flexibiliteit in de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Een exploratie op basis van OSA vraag- en aanbodpanels, WRR-Voorstudies en achtergronden, V99, SDU-Publisher: La Haya

Krain M.A. (1995): Policy Implications for a Society Aging Well. En: American Behavioral Scientist, vol. 39, No. 2.

Laczko F., Phillippson C. (1991): Changing work and retirement - social policy and the older worker. Milton Keynes, Philadelphia: Open University Press.

Marshall V. W. (1995): The State of Theory in Aging and the Social Sciences, En: Binstock, R.H & L.K. George (ed), Handbook of Ageing and Social Sciences. Londres: Academic Press.

Mincer J. (1974): Education, Experience and Earnings, Nueva York: National Bureau of Economic Research.

Mincer J. (1993): Studies in Human Capital, Aldershot: Elgar Publishers.

Muffels R. J. A. (1993): Staat de tijd gelijk' Ouderen tussen differentiatie en integratie (inaugural address), Tilburg: Tilburg University Press.

Muffels R., Steyn B. (eds.) (1999): Flexible and permanent jobs on the Dutch labour market. Empirical aanalyses of labour market flows and employments statuses using labour force surveys and panel data. Working Article Series of AWSB, Utrecht, Países Bajos, pp. 92.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (1986): Labour market flexibility. París: OCDE.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (1994): Labour Force Statistics. París: OCDE

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (1995), The OECD jobs study. París: OCDE.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (1996): OECD Employment Outlook, Junio 1996. París: OCDE.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (1998): The Retirement Decision in OECD countries, ECO/CPE/WPI, (98)2. Febrero. París: OCDE.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (1999): OECD Employment Outlook, Junio1999. París: OCDE.

Phillippson C. (1982): Capitalism and the Construction of Old Age, Londres: Macmillan Press.

Pollan S. M., Levine M. (1995): The rise and fall of retirement, Worth, pp. 64-74.

Riley M. W., Kahn R., Foner A. (1994): Age and structural lag: The mismatch between people's lives and opportunities in work, family and leisure, Nueva York: Wiley and Sons.

Walker A. (1990): The economic "burden" of ageing and and the prospect of inter-generational conflict, Ageing and Society, vol. 10, pp. 377-99.

Walker A. (1996): The new generational contract. Intergenerational relations, old age and welfare, Londres: UCL Press.

Warr P. (1994): Age and Job Performance. En: Snel, J. and Cremer, R. (eds.), Work and Ageing: A European Perspective, Taylor and Francis, Londres.

La empresa del futuro: sus implicaciones para la formación profesional[1]

Richard Curtain
Curtain Consulting, Melbourne

Con un análisis de datos procedentes de Australia y los EEUU se intentan determinar las características probables de las empresas del futuro y establecer algunas de sus implicaciones para la formación profesional (FP).
Este artículo describe los rasgos probables del trabajo en el futuro y algunas de las implicaciones de éste para los sistemas de FP. Los resultados se basan en un análisis de estadísticas nacionales estadounidenses y australianas sobre estructuras de las empresas y puestos de trabajo con mejores prácticas.
El análisis presenta una serie de características asociadas a estas empresas de éxito. Resulta útil examinarlas en términos de los dos niveles operativos de una empresa: las estrategias perseguidas a escala empresarial general, y las formas de organización del trabajo a escala de los puestos de trabajo.

Introducción

Este artículo describe los rasgos probables del trabajo en el futuro y algunas de sus implicaciones para los sistemas de FP. Los resultados se basan en un análisis de estadísticas nacionales estadounidenses y australianas relativas a las características de las empresas con mejores prácticas.

El empleo de datos estadísticos y de estudios de caso para determinar las características de las empresas de alto rendimiento se basa en la suposición de que las empresas con buenos resultados en los mercados en los que están insertas tengan mayor probabilidad de sobrevivir en el futuro. Carece de sentido intentar predecir el futuro, pero es posible - y muy útil - detectar los principales acontecimiento que ya han tenido lugar irrevocablemente y que ejercerán efectos predecibles en la próxima o próximas dos décadas. En otras palabras: sí es posible determinar los cambios que el futuro ya ha traído, y prepararse para ellos (Druker, 1997). El objetivo de este artículo es determinar y describir las características de las actuales empresas de alto rendimiento, como un método para detectar las condiciones de trabajo que tendrán éxito en el futuro.

En particular, utilizaremos análisis procedentes de la encuesta australiana de relaciones laborales sobre empresas (Australian Workplace Industrial Relation Survey - AWIS), efectuada en 1995 por el Ministerio Federal de Relaciones Laborales. La AWIS es una encuesta nacional efectuada sobre 2001empresas con más de 20 empleados. El análisis se complementa con un resumen de los resultados más importantes de cuatro estudios de caso sobre empresas internacionales implantadas en Australia.

Características básicas de las empresas de alto rendimiento, en Australia y los EEUU

Organización y cambio tecnológico

Se llevó a cabo un análisis de variable múltiple de la AWIS para determinar las características básicas de las empresas de elevado rendimiento[2]. Las empresas de elevado rendimiento se definían como aquéllas que, en los años anteriores a la encuesta, habían experimentado mejoras significativas en la productividad laboral, una expansión en la demanda de productos o una reciente inversión de capitales. Los tres grupos, en conjunto, suponían el 27% de todos las empresas con más de 20 empleados.

El análisis permitió detectar una serie de características asociadas a las empresas de fuerte rendimiento. Resulta útil examinar dichas características en cuanto a los dos niveles operativos de una empresa: las estrategias perseguidas a escala empresarial general, y la organización del trabajo a escala de los puestos de trabajo.

La encuesta AWIS evidencia una clara relación entre recientes cambios organizativos de importancia y empresas de alto

1) Este artículo se basa en una investigación efectuada dentro de un informe preparado para el Estado de Victoria por el Allen Consulting Group, sobre futuros cambios en el trabajo. Las opiniones contenidas en este artículo corresponden enteramente al autor del mismo, y no se identifican necesariamente con las del informe. Algunos de los análisis de datos a que el artículo se refiere se han publicado asimismo en el texto "The workplace of the future: insides from futures scenarios and today' s high performance workplaces", *Australian Bulletin of Labour*, Noviembre 1998.

2) El análisis de los datos, siguiendo las líneas especificadas por los autores, fue efectuado por Frances Robertson, del NILS, con la colaboración de Mark Wooden.

rendimiento. Las empresas que han experimentado cambios organizativos recientes en cuanto a reestructuración y modificaciones en el contenido del trabajo para empleados de categoría no directiva presentan una probabilidad doble de constituir una empresa de alto rendimiento, si se mantienen constantes todos los restantes factores. En Australia, casi todas las empresas de elevado rendimiento (93%) habían pasado por algún tipo de mutación organizativa en los dos años anteriores a la encuesta. El porcentaje correspondiente de cambios organizativos entre las empresas sin alto rendimiento era sólo del 77%. Otro factor asociado a las empresas de alto rendimiento son los cambios tecnológicos recientes. Pudo obtenerse esta variable en el estudio combinando diversas respuestas afirmativas de las empresas con respecto a la compra en los últimos dos años de nuevos equipamientos de importancia para plantas industriales u oficinas.

Condiciones flexibles de trabajo

Las empresas de alto rendimiento se asociaban asimismo a condiciones flexibles de trabajo. Ofrecían una mayor probabilidad de presentar un incremento en sus horas operativas en los doce meses anteriores a la encuesta (un 26% de las empresas de alto rendimiento, en comparación con el 16% de los centros sin alto rendimiento). Las empresas de alto rendimiento también tenían una probabilidad superior de estar ocupadas por trabajadores de turno o trabajadores temporales (70%) en comparación con los puestos normales (60%). También era mayor su probabilidad de estar vinculadas a la existencia de equipos de trabajo semiautónomos.

Importancia de los principios empresariales/corporativos y de la inversión en recursos humanos

El análisis de la AWIS también revela la relación existente entre las empresas de alto rendimiento y la fuerte importancia concedida a la cultura o filosofía empresarial/corporativa y a la gestión de recursos humanos. Las empresas de alto rendimiento presentan un mayor porcentaje (38%) de respuestas claramente afirmativas a la cuestión de "¿dedica tiempo la organización a desarrollar unos principios y una cultura corporativos?", en comparación con las empresas sin alto rendimiento (29%). Presentan asimismo un porcentaje superior (33%) de respuestas positivas a la cuestión "¿destina actualmente la organización inversiones importantes a la gestión de sus recursos humanos?" en comparación con las empresas sin alto rendimiento (24%).

Buenas relaciones dirección-trabajadores

También asociada a los resultados anteriores, se observa la existencia de un fuerte vínculo entre las buenas relaciones dirección-trabajadores y el hecho de ser una empresa de alto rendimiento. Se pidió a los directores que respondieran a dos cuestiones distintas para adjudicar puntuaciones a la relación dirección-trabajadores en una escala de cinco puntos, desde *muy buena* a *muy mala* (coincidencia del 60% entre las respuestas). Las empresas de alto rendimiento presentaban un porcentaje claramente superior de relaciones dirección-trabajadores "muy buenas" (50%), en comparación con las empresas normales (41%).

Utilización de indicadores clave del rendimiento

Las empresas de alto rendimiento utilizaban en mayor proporción indicadores clave del rendimiento (60%) en comparación con las empresas restantes (53%). También empleaban en mayor grado indicadores de satisfacción en su servicio al cliente (80%), frente a las empresas normales (72%), y medían con mayor regularidad su productividad laboral a escala de departamentos o de secciones (54%) frente a las empresas normales (48%). Las empresas de alto rendimiento presentaban asimismo con mayor frecuencia indicadores clave del rendimiento ideados por los propios trabajadores de la empresa (46%), frente a un 36% de los casos en las empresas normales.

La investigación sobre las características de las empresas de alto rendimiento en Australia ofrece una visión de las tendencias futuras, pues nos permite extrapolar las estructuras y procesos emergentes. No obstante, observemos que este método de predicción de las futuras empresas presenta graves limitaciones:

Los datos AWIS proceden de 1994-1995, por lo que no pueden incluir informaciones sobre empresas muy recientes. El tamaño de las empresas encuestadas por la AWIS (20 o más trabajadores) también podría haber excluido a nuevas empresas en sus primeras fases de crecimiento. Además, los cuestionarios de respuesta fija quizás reflejen sólo una indicación parcial de los cambios que tienen lugar.

Por otra parte, el análisis de las empresas actualmente triunfantes pone de relieve las compañías que hoy logran éxito en los mercados, pero que igualmente podrían fracasar si las condiciones futuras fuesen distintas. Muchas compañías "visionarias" y con alto índice de éxitos presentan culturas corporativas potentes que fomentan la adhesión a los objetivos de la empresa y la cohesión dentro del grupo. Si bien estas culturas corporativas permiten mejorar el esfuerzo, la moral de trabajo y la productividad, tienden también a constreñir el poder innovador, al limitar no sólo la expresión de ideas "originales", sino incluso su posible desarrollo (Nemeth 1997). Las empresas emergentes y más descentralizadas, que aún no se han definido como empresas de éxito o de alto rendimiento, podrían presentar una mayor tolerancia o nivel de disensiones internas. Estas empresas quizás fueran más capaces de estimular procesos internos de toma de decisiones y de generar innovaciones, y presentar por tanto una mayor probabilidad de prosperar en el futuro (Nemeth op. cit.).

La investigación en los EEUU

Es relativamente escasa la información disponible sobre características de las empresas de alto rendimiento en los EEUU, que se haya elaborado a partir de datos estadísticos representativos a gran escala (Gephart 1995, Smith 1997, Lester 1998); con todo, los datos existentes permiten obtener algunos resultados semejantes a los descritos para Australia. Black y Lynch (1997) han utilizado datos de una muestra representativa a escala nacional efectuada por la Oficina del Censo estadounidense en 1994 entre más de 1500 empresas del sector manufacturero en los EEUU. Sus resultados indican que las empresas con mayor productividad laboral corresponden con mayor frecuencia a empresas que disponen de un centro de I+D interno. De forma similar, las empresas con trabajadores de categoría no directiva que utilizan ordenadores y reciben formación están claramente relacionadas con la mayor productividad laboral. Las plantas productivas con planes de participación en beneficios para los trabajadores de categorías no directivas presentan una productividad laboral un 7% superior a las restantes. La comparación del rendimiento propio con el de otras empresas, mediante indicadores, constituye también una característica de las empresas de alta productividad laboral.

El análisis de Lynch y Black muestra también que la productividad superior de estas empresas únicamente puede vincularse a nuevas formas de organización del trabajo cuando éstas van acompañadas de una mayor participación del trabajador. Sus resultados indican que las plantas con presencia sindical y con relaciones dirección-trabajadores tradicionales presentan una productividad extremadamente baja. Las plantas con presencia sindical que han adoptado nuevas prácticas para sus empresas, como sistemas de remuneración por incentivos y participación de los trabajadores, no solamente presentan una productividad mayor que la de las plantas equivalentes de afiliación sindical tradicional, sino que superan incluso a las plantas sin presencia sindical que han adoptado nuevas prácticas semejantes en la organización del trabajo. El incremento de productividad en las empresas con presencia sindical en las que se han introducido programas formales de la calidad y foros o círculos de debate regular era del 20%. Por contra, la adopción de estas mismas técnicas de alto rendimiento en empresas sin presencia sindical genera tan solo un incremento de la productividad de un 10% con respecto al nivel inicial (Wallich 1998).

Los resultados estadounidenses demuestran asimismo que las nuevas formas de organización del trabajo generan una mayor productividad, pero sólo si forman parte de una estrategia integral. Un estudio sobre 51 plantas acereras en los EEUU ha examinado los efectos sobre la productividad de diferentes prácticas y gestiones de recursos humanos (Ichniowski, Shaw y Prennushi, 1995). Se obtiene en conclusión que iniciativas individuales como los equipos de trabajo, los círculos

"Muchas compañías "visionarias" con alto índice de éxito presentan culturas corporativas potentes que fomentan la adhesión a los objetivos de la empresa y la cohesión dentro del grupo. Si bien estas culturas corporativas permiten mejorar el esfuerzo, la moral y la productividad, tienden también a constreñir el poder innovador al limitar no sólo la expresión de ideas "originales", sino incluso su posible desarrollo (...)."

Características clave de las empresas de alto rendimiento como respuesta a la globalización

Fuerte presión competitiva para encontrar la estrategia más eficaz que reduzca costes y maximice la futura posición.

Adopción de las mejores prácticas mundiales, no sólo deseable sino necesaria para la supervivencia.

Mayor necesidad de perfeccionar el nivel de conocimientos codificados, como herramienta competitiva.

Mayor tendencia a transformar los conocimientos tácitos del personal en conocimientos codificados, empleando para ello sistemas de calidad.

Clara necesidad de flexibilidad tanto funcional como numérica entre el personal.

Transición: de la búsqueda de relaciones industriales armoniosas a la adopción de una Estrategia de Inversión Humana.

de calidad o los programas de remuneración incentivada no ejercen por sí solas un efecto considerable sobre el rendimiento; sin embargo, cuando son varias de estas medidas las que actúan simultáneamente, el efecto global sobre la productividad es mayor. Así, el efecto total sobre el rendimiento es superior a la suma de los efectos aislados, y los métodos individuales de organización del trabajo se refuerzan o integran mutuamente entre sí (Lester 1998).

Un estudio sobre la organización del trabajo en 62 plantas automovilísticas permite apreciar que los "agrupamientos" de prácticas de recursos humanos con alto rendimiento generan una mayor productividad en las plantas de montaje (menos horas de montaje por vehículo producido) y una mayor calidad (MacDuffie 1995). El estudio demuestra asimismo que los beneficios de estas políticas de recursos humanos son máximos cuando éstas se encuentran integradas en un sistema de producción ligera y flexible (MacDuffie 1995).

Esta investigación, basada tanto en encuestas interindustriales como en estudios específicos para determinadas industrias concretas de los EEUU, llega a diversas conclusiones de carácter general sobre las características de las empresas de alto rendimiento (Lester 1998). Dichas conclusiones generales pueden resumirse en los siguientes puntos:

❑ no existe un único grupo de medidas o prácticas de organización del trabajo que pueda definirse como generador probable de altos rendimientos;

❑ toda iniciativa individual de cambio en la organización del trabajo tendrá probablemente un escaso impacto sobre la productividad, si se aplica aisladamente;

❑ las combinaciones de cambios coherentes entre sí en la organización del trabajo parecen actuar sinérgicamente, ejerciendo efectos sobre la productividad superiores a la suma de los efectos individuales de cada cambio;

❑ un conjunto de cambios en las prácticas del trabajo coherentes entre sí tendrá la mayor probabilidad de ser eficaz si dichos cambios se vinculan a una estrategia y cultura competitivas de toda la empresa. No obstante, son escasas las empresas estadounidenses plenamente comprometidas hoy a cambiar y a mejorar radicalmente la empresa.

Por extrapolación de los resultados mencionados, se hace posible esbozar una idea del futuro que está emergiendo. Las estructuras organizativas tenderán a ser menores que las actuales y a operar de manera claramente autónoma. Estarán sometidas probablemente a cambios tecnológicos y organizativos permanentes. Esta evolución tenderá a ser tanto más productiva cuanto más participe en ella el personal de la empresa, a través de diversos mecanismos que fomenten esta participación, entre los que se cuenta la colaboración sindical. El impulso para el cambio tenderá probablemente a crear un fuerte sentimiento de cohesión en torno a los objetivos acordados dentro de la empresa. Una dirección cuidadosa de los recursos humanos también constituirá probablemente un rasgo fundamental de las futuras empresas triunfantes, así como la flexibilidad del trabajador, tanto en cuanto a horarios de trabajo como a sus relaciones con los compañeros de trabajo. Otro factor generador de cambios será probablemente la medición del rendimiento, y particularmente las mediciones no económicas como el índice de satisfacción de los clientes.

El alto rendimiento como respuesta a la globalización

Partiendo de los resultados de la encuesta, analizaremos en esta sección las consecuencias prácticas del trabajo de alto rendimiento, una vez más con la intención de detectar a través de sus resultados prácticos las características de las empresas del futuro.

El examen siguiente utiliza información procedente de cuatro estudios de caso sobre empresas australianas de alto rendimiento y su respuesta a la economía global. Las empresas estudiadas eran un banco internacional de propiedad australiana y tres sociedades internacionales de propiedad estadounidense en los sectores del petróleo, automovilístico y diseño, fabricación y venta de ordenadores. Para todas ellas, la globalización ha ejercido diversas consecuencias en cuanto a estructuras organizativas y métodos de trabajo (véase el cuadro).

Las estructuras globales emergentes

La operación global de las empresas estudiadas implica, por ejemplo, transformar sus sistemas de producción, distribución y de recursos humanos para que puedan ser capaces de operar desde una base común. Suelen crearse nuevos puestos, como los directores globales de producto, y nuevos departamentos empresariales, como los grupos globales de marketing. Esto a su vez puede llevar a racionalizar la oferta de productos y reorganizar procesos, desde la gestión de ventas y de relaciones con clientes hasta la recaudación de ingresos.

La tendencia a la operación global requiere definir la manera de fomentar los procesos de mejores prácticas por encima de fronteras regionales, manteniendo a la vez algún tipo de colorido local. Podría ser necesario encontrar un nuevo equilibrio que permitiera operar correctamente procesos comunes globales y gestionar a la vez localmente los mercados regionales.

La transición hacia la empresa global requerirá asimismo un esfuerzo esencial que transforme a los trabajadores y les lleve a producir bajo nuevas formas. Este esfuerzo incluirá tanto campañas de comunicación amplias, para garantizar que las personas comprendan los motivos y las formas del cambio, como medidas de formación que doten a los trabajadores de los conocimientos y competencias necesarios para operar en el nuevo sistema. Los trabajadores de los departamentos globales de una empresas precisan comprender en términos globales la actividad comercial en la que trabajan. Necesitarán operar en equipos virtuales, con una supervisión directiva flexible. Tendrán que hacerse responsables de su propia formación y desarrollo. La comunicación, el reconocimiento y los incentivos, así como los sistemas de medición, tendrán que reestructurarse en apoyo de estas operaciones globales.

Encontrar la estrategia organizativa óptima

Los estudios de caso permiten apreciar claramente que las empresas de dirección global se ven forzadas continuamente a comprobar cuál es la forma organizativa que mejor se adapta a sus objetivos estratégicos. Tienen que decidir, entre otras cosas, si cambiar de una estructura funcional y regional a otra de empresa global; si "producir o comprar" (mantener la producción interna o subcontratar); si emprender adquisiciones que realcen o complementen las competencias clave de la empresa; si trabajar con franquicias; o si crear alianzas estratégicas con otras empresas, o incluso fusiones.

La importancia de adoptar las mejores prácticas mundiales

En cada una de las empresas estudiadas se habían llevado a cabo intercambios de información sobre las mejores prácticas. En el caso de la petrolera, el bajo coste de transferir dicha información hizo posible que una serie de grupos coordinados intercambiasen información sobre sus diferentes operaciones. La sección de refinería en esta empresa mantenía grupos coordinados para operaciones como mantenimiento, optimización y logística de refinería, construcción de estaciones de servicio y ventas al por menor. Se reconoció que los conocimientos técnicos funcionales sólo se reúnen definitivamente en la empresa global. Se esperaba asimismo que en el futuro, por ejemplo, los

"Las empresas estudiadas reconocen cada vez más el valor de los activos intangibles, como las relaciones con los clientes y proveedores, la asistencia técnica, la I+D, la filosofía directiva, las competencias particulares de la empresa y los sistemas operativos. El fomento del conocimiento como herramienta competitiva está surgiendo como estrategia de importancia en diversas empresas."

"Las cuatro empresas estudiadas han abandonado las relaciones industriales estrechas en favor de una gama más amplia de políticas de recursos humanos. En algunos casos, esto las llevó a adoptar una estrategia de inversión en recursos humanos como elemento fundamental de la política del grupo. Esto hizo necesario a su vez un cambio en la actitud de la mano de obra, que pasó de la cultura de los "derechos" hacia una mayor aceptación de responsabilidad. Estos cambios implicaron asimismo un desplazamiento en los empleos, desde la estrecha definición de tareas hacia trabajos más globales y evaluados en función de su rendimiento."

consejos de funcionamiento procedentes de la red global de la empresa fueran directamente disponibles para el operador de una planta en un cuarto de controles.

Impulsar el conocimiento como herramienta competitiva

Las empresas estudiadas reconocen cada vez más el valor de los activos intangibles, como las relaciones con los clientes y proveedores, la asistencia técnica, la I+D, la filosofía directiva, las competencias particulares de la empresa y los sistemas operativos. El fomento del conocimiento como herramienta competitiva está surgiendo como estrategia de importancia en diversas empresas.

Para la empresa informática, sus activos intangibles esenciales consistían en la calidad de la dirección, sus productos y servicios, su poder innovador, sus inversiones a largo plazo, su solidez financiera, y su capacidad para atraer y mantener a personas de talento. Se calculó que hasta un 60% del valor de mercado de esta empresa informática se debe a estos activos fijos intangibles.

La importancia de los sistemas de calidad y de los programas de diversidad

El banco, a través de su programa de cambios organizativos, utilizó criterios de acreditación de calidad para revisar procesos de trabajo sistemáticamente en toda su organización. Estos criterios incluían actividades cotidianas, estrategias e iniciativas de mejora. El objetivo era "la mejora continua de todas las áreas de actividad, cuestionando permanentemente lo que se hace y la forma en que se hace". Este proceso se apoyaba en una estructura imbricada por equipos, que proporcionaba un sistema de preparación, comunicación y decisiones vinculantes para toda la organización.

La empresa automovilística poseía su propio programa de calidad a escala internacional, e intenta convertirse mediante él en una sociedad de gestión global y con criterios de calidad.

La empresa informática y la petrolera disponían de programas diseñados para maximizar el potencial de todos sus trabajadores y su contribución al éxito de la empresa. Los objetivos del programa de la empresa petrolera consistían y consisten en tener un personal plenamente identificado con los resultados comerciales de la empresa, dispuesto a contribuir plenamente en la carrera hacia el liderazgo de ésta, que reúna y aproveche en su conjunto toda una diversidad de estilos y métodos de trabajo y sea capaz de desarrollar continuamente cualificaciones y competencias.

La importancia de la flexibilidad de las plantillas

La flexibilidad de la mano de obra, tanto funcional como numérica, constituye un tema fundamental para todas las empresas estudiadas. La empresa informática exigía un alto grado de flexibilidad en cuanto a los convenios de empleo para un 30% de su personal. También preveía para el futuro acuerdos de trabajo flexible por teleconmutación, trabajando desde las instalaciones de sus clientes. Cerca de un 40% de todos sus empleados australianos poseen ya ordenadores portátiles. Preveía asimismo la necesidad de trabajar los fines de semana. La empresa aspira claramente a una flexibilidad funcional, no sólo en términos de competencias técnicas, sino en cuanto a competencias claras para la comunicación y el trabajo en equipo.

Adopción de una estrategia de inversión humana

Las cuatro empresas estudiadas han abandonado las relaciones industriales estrechas en favor de una gama más amplia de políticas de recursos humanos. En algunos casos, esto las llevó a adoptar una estrategia de inversión en recursos humanos como elemento fundamental de la política del grupo. Esto hizo necesario a su vez un cambio en la actitud de la mano de obra, que pasó de la cultura de los "derechos" hacia una mayor aceptación de responsabilidad. Estos cambios implicaron asimismo un desplazamiento en los empleos, desde la estrecha definición de tareas hacia trabajos más globales y evaluados en función de su rendimiento.

Las empresas con una mano de obra fuertemente sindicada cambiaron el tenor de

sus relaciones industriales. Para ello fue necesario pasar del trabajo reglamentado externamente, con su esquema estrecho de salarios y condiciones, a una visión global de la empresa, con criterios de productividad y rendimiento como elementos prioritarios. Se han puesto en marcha muchas iniciativas para fomentar una mayor diversidad entre la mano de obra, por ejemplo políticas más tolerantes con las obligaciones familiares y formación en idiomas.

Este nuevo énfasis sobre la empresa llevó con frecuencia al desarrollo de equipos de trabajo y a una autonomía individual de sus integrantes. El objetivo era lograr una estrategia de inversión humana para toda la plantilla. Esto implicaba convencer a los equipos para gestionar sus propios sectores o departamentos como una pequeña empresa, resolviendo problemas, tomando decisiones y operando una contabilidad de sus resultados. En la compañía automovilística estudiada, se concedió a cerca de 1300 trabajadores la oportunidad de comprender mejor los principios de gestión de una empresa mediante formación en "visión y dirección empresarial".

Adicionalmente, la compañía automovilística dedicó esfuerzos considerables a desarrollar un programa de carácter general y consolidado para el desarrollo de carreras entre su personal no manual. Buena parte del personal de fabricación asistió a una formación acreditada, en parte utilizando su propio tiempo libre. Se ha previsto asimismo extender las medidas actuales vigentes para el personal no manual al manual, en concreto en cuanto a evaluación de rendimientos y posibilidades de formación y desarrollo de carreras. Se requerirá cada vez más a directores y supervisores que se hagan responsables de su propia formación y desarrollo.

En la refinería de la empresa petrolera, se redujeron los estratos directivos de seis a tres y se depositó mayor responsabilidad directiva en los jefes de los equipos y en los propios equipos. Los jefes de los equipos debían poseer unas competencias de alta calidad en cuanto a comunicación y relaciones interpersonales, estimulando la "energía propia" de todos los trabajadores.

La empresa de informática se decidió por una estrategia global de inversión humana. Esto puede ser reflejo de la elevada proporción de titulados universitarios empleados en esta compañía, y de su tradición valoradora de las competencias en ingeniería. La empresa prestó mucha atención a la autodirección de carreras; seleccionó y dirigió también sus operaciones comerciales con el objetivo de crear empleo a largo plazo y oportunidades para el incremento y desarrollo de su personal. Como compensación, se esperaba del personal que tomase la iniciativa de perfeccionar su carrera, formándose en nuevas competencias y aplicando éstas para remediar las necesidades críticas de la empresa. Esto incluía cumplir o rebasar determinados mínimos de trabajo, y adaptarse simultáneamente a los cambios remunerativos, de horarios y del entorno de trabajo.

Revisión de las empresas de alto rendimiento

Los resultados de las encuestas estudiadas nos permiten reunir, si bien de manera algo inconexa, algunos indicativos sobre las características de las empresas de alto rendimiento en los EEUU y Australia. Pueden utilizarse estos indicativos para extrapolar el posible futuro a partir de las tendencias actuales. Las tendencias nos sugieren estructuras organizativas que operarán probablemente de una manera más autónoma que en la actualidad. Las empresas triunfantes del futuro intentarán combinar esfuerzos y desarrollar nuevos productos y servicios mediante una organización innovadora del trabajo. El resultado serán probablemente empresas y puestos de trabajo sometidos continuamente a cambios tecnológicos y organizativos.

Los resultados en EEUU reflejan que esta evolución será tanto más productiva cuanto más participe en ella la mano de obra, mediante diversos mecanismos que fomenten dicha participación, incluyendo entre ellos la colaboración sindical. Otra característica común será el desarrollo de una fuerte cultura corporativa o empresarial, basada en objetivos adoptados por común acuerdo.

Otro rasgo prominente de la futura empresa triunfante será el énfasis en el trabajador individual como receptor de inversiones que permitirán promocionar el capital intelectual de la compañía. No pretendemos decir con esto que la empresa se convertirá en un espacio exclusivo de armonía y dulzura. La flexibilidad de la mano de obra será una característica importante, que requerirá trabajar en los momentos más convenientes para las necesidades de los clientes. También será probablemente necesario un alto grado de flexibilidad interpersonal. Esto puede implicar el trabajo dentro de equipos responsables, que fijen sus propios objetivos de rendimiento. Un papel esencial dentro del trabajo cotidiano desempeñarán probablemente algunos indicadores clave del rendimiento con naturaleza no económica, particularmente los relacionados con la satisfacción del cliente.

Los estudios de caso ofrecen una imagen más global e interrelacionada de la práctica real del alto rendimiento. Los resultados antes presentados sobre evoluciones recientes como respuesta al incremento en la economía cognitiva global resaltan una serie de probables características esenciales de la empresa del futuro. El factor más significativo que definirá la dirección y estructura de las grandes empresas consiste en las nuevas estructuras que se están creando para apoyar la tendencia hacia operaciones de base mundial.

Junto al factor de la competición global aparece el de la búsqueda, por parte de las empresas, del mejor vínculo posible entre su estructura organizativa y las demandas del mercado en el que opere un departamento comercial. En estas circunstancias, la adopción de las mejores prácticas se convierte en una necesidad, y no sólo en una declaración retórica de intenciones. Es probable que vayan emergiendo diversas estructuras organizativas a fin de responder a un conjunto de condiciones del mercado que cambian y se diversifican rápidamente. Con todo, un rasgo común de todas estas nuevas y diversas estructuras será probablemente una autonomía operativa mucho mayor que la habitual en el pasado.

Un mecanismo esencial, mediante el que tanto empresas grandes como pequeñas están respondiendo actualmente a la operación en el mercado global, es el de elevar el conocimiento a la categoría de instrumento competitivo. Los efectos que tiene operar en una economía cognitiva global son importantes para la vida laboral de los trabajadores de una empresa: puede esperarse la implantación de un alto nivel de flexibilidad entre la mano de obra en general. Pero ello vendrá acompañado por una política prioritaria de las empresas en el nuevo entorno operativo: el fomento de su capital intelectual, mediante una estrategia de inversión humana que incentive a sus trabajadores para gestionar su propia carrera profesional.

Implicaciones para los sistemas de formación profesional

Los cambios en la organización del trabajo están surtiendo un efecto radical sobre la formación profesional en los países industrializados. La nueva economía, con fuertes dosis de conocimientos, plantea desafíos a sistemas que anteriormente se consideraban perfectamente adaptados. El empleo se hace cada vez más fluido, con límites ocupacionales en mutación o disolución. Las organizaciones buscan promover la formación y a la vez reducir sus costes mediante una “formación por cable” (Stem 1998).

Bajo muchos aspectos, la nueva economía cognitiva se basa en un cambio organizativo, que abandona las estructuras jerárquicas de arriba a abajo a favor de estructuras más planas, como redes y equipos autónomos. Las jerarquías verticales son particularmente idóneas para producir o distribuir mercancías y servicios estandarizados. La producción cognitiva requiere ya formas más flexibles de organización, que concedan un mayor reconocimiento a la autonomía personal y la autodirección intelectual (Stiglitz 1998). Los conocimientos se obtendrán de manera óptima por participación activa del alumno, y no por una simple memorización pasiva. Dentro de la empresa, se concede una gran importancia a la independencia y el trabajo en equipo, dadas las condiciones de trabajo basadas en la independencia y autono-

mía. La comunicación y coordinación interfuncionales se considerarán un requisito paulatinamente imprescindible para quienes trabajen en equipos cada vez más especializados.

Las estructuras de mando central cederán el paso a equipos semiautónomos horizontales, coordinados mediante normas estatuidas centralmente. El trabajo organizado conforme a la "única posibilidad óptima", definida externamente, será sustituido por la experimentación participativa conducente a una mejora continua. Dentro de la empresa, la transferencia de conocimientos tácitos localizados tendrá lugar principalmente mediante relaciones horizontales de tipo similar al aprendizaje, y no a través de una instrucción de carácter vertical, de los directivos a los trabajadores (Stiglitz, 1999).

Esta tendencia tiene profundas implicaciones para los sistemas de FP. La toma de decisiones descentralizada, en la que participarán en particular empresarios y trabajadores como usuarios finales de la formación, constituirá probablemente un rasgo fundamental para los sistemas formativos del futuro.

Dos tipos de flexibilidad serán probablemente necesarios para los futuros sistemas de formación profesional (Sweet y Curtain, 1999): podemos llamar flexibilidad contextual a una y flexibilidad temporal a la otra.

La mejor formación es la obtenida "situacionalmente", es decir, la impartida dentro de un contexto. La flexibilidad contextual se refiere a la necesidad de que los ofertores formativos permitan que la formación tenga lugar en toda una serie de contextos. La importancia de un empleo estratégico de los conocimientos para la empresa del futuro implicará efectuar mayores esfuerzos para detectar los conocimientos tácitos de que dispone el personal. Algunos de éstos se transferirán a procedimientos, como p.e. un sistema de calidad. En otros casos, se traducirán en un trabajo intensivo en equipo. La importancia central de los conocimientos tácitos hará que la mayoría de las actividades formativas no se lleven a cabo partiendo de principios iniciales y de forma deductiva en un aula. El mejor contexto formativo pasará a ser el propio puesto de trabajo, particularmente cuando se trata de un trabajo con alta incorporación de conocimientos.

La formación basada en el trabajo ofrece toda una serie de beneficios para formadores y empresas. Tres conjuntos de ventajas se derivan del vínculo estrecho entre el formador y el empresario: primeramente, los empresarios podrán demostrar a los estudiantes las competencias que éstos precisan en su puesto de trabajo, reforzando así en éstos la conciencia de una formación relevante; en segundo lugar, los estudiantes trabajarán probablemente mejor cuando vuelvan al aula escolar, ya que habrán podido apreciar la importancia que tiene el rendimiento escolar para sus futuras carreras; en tercer término, el personal docente adquirirá más autoridad gracias a su estrecha asociación con los empresarios. No obstante, la realización en la práctica de estas ventajas dependerá de si los empresarios desempeñan un papel activo para especificar las competencias relevantes que deben obtenerse durante una colocación práctica, y en su evaluación.

Las condiciones formativas insuficientes en la empresa pueden deberse a la ausencia de tutores adecuadamente formados. La raíz del problema puede encontrarse también en malas prácticas de trabajo, como p.e. la utilización de los aprendices como víctimas o como cabeza de turco. Para que una colocación laboral constituya una experiencia beneficiosa para un estudiante, ésta deberá estar cuidadosamente planificada y supervisada por personas que comprendan tanto el contexto de trabajo como lo que debe aprenderse en éste. Los coordinadores de colocaciones laborales necesitarán una relación estrecha con los empresarios, para estimular a éstos a dedicar los recursos suficientes para la tutoría de estudiantes en el puesto de trabajo. Así pues, los coordinadores debieran proceder directamente de la industria y trabajar en organismos de alta credibilidad entre los empresarios, como p.e. una federación empresarial.

La segunda forma esencial de la flexibilidad, que será importante para la formación profesional del futuro, es la flexibilidad temporal. Nos referimos con ella a la flexibilidad en cuanto a horarios, mé-

"Dos tipos de flexibilidad serán probablemente necesarios para los futuros sistemas de formación profesional (...). Podemos llamar flexibilidad contextual a una y flexibilidad temporal a la otra "

"La flexibilidad contextual se refiere a la necesidad de que los ofertores formativos permitan que la formación tenga lugar en toda una serie de contextos."

[Con flexibilidad]"(...) temporal nos referimos (...) a la flexibilidad en cuanto a horarios, métodos y soportes requeridos para satisfacer los requisitos de un grupo de usuarios cada vez más diverso."

todos y soportes requeridos para satisfacer los requisitos de un grupo de usuarios cada vez más diverso. Muchos jóvenes, en particular, desean construir probablemente su propia carrera atravesando una serie de etapas que incluyan el trabajo y el perfeccionamiento formativo. Sin embargo, las opciones de todos estos jóvenes no darán probablemente una imagen única y lineal: los métodos y los horarios de impartición formativa tendrán que acomodarse a una clientela que deseará cada vez más ejercitar toda su libertad de opciones, particularmente con respecto a diferentes combinaciones posibles de trabajo y estudios.

Los ofertores de formación profesional deberán abandonar el modelo por cursos, con sus horarios fijos de impartición formativa, e irse aproximando a otro modelo más centrado en las necesidades individuales. La cuestión consistirá, pues, en integrar aspiraciones individuales y estructuras educativas, a fin de hacer posible una mayor gama de opciones y aspiraciones profesionales.

Los ofertores de formación profesional tendrán que fomentar métodos formativos más personalizados. Éstos incluirán un mayor grado de reconocimiento de los aprendizajes previos de una persona, con el fin de legitimar las competencias informales de ésta. El uso de planes formativos personalizados será uno de los mecanismos que facilitarán la negociación individual de carreras formativas.

Bibliografía:

ABS (1998a): Retrenchment and Redundancy, Australia, Julio 1997. ABS Catalogue No. 6266.0.

ABS (1998b): Part-time, Casual and Temporary Employment, New South Wales, Octubre 1997. ABS Catalogue No. 6247.1.

ABS (1998c): Labour Mobility, Australia, Febrero 1998. ABS Catalogue No.6209.0.

Adler P. (1997): "Work Organisation: from Taylorism to Teamwork", Perspectives on Work, Industrial Relations Research Association, Madison, Wisconsin.

Adler P., Borys B. (1996): "Two types of bureaucracy: enabling and coercive", Administrative Science Quarterly, 41: 61-89.

Australian Manufacturing Council (1994): Leading the Way: A Study of Best Manufacturing Practices in Australia and New Zealand. Australian Manufacturing Council, Melbourne.

Bassi L., Cheney S., Van Buren M. (1997): Training Industry Trends 1997.American Society for Training and Development, Alexandria, Virginia.

Black S., Lynch L. (1997): "How to compete: the impact of workplace practices and information on productivity", NBER Working Paper No 6120, National Bureau of Economic Research, Boston.

Curtain R. (1987): "Skill Formation and the Enterprise", Labour & Industry (1)1:8-38.

Curtain R. (1996): Meeting the Training Needs of Flexible Workers. Camberra Institute of Technology, Camberra.

DeFillippi R., Arthur M. (1998): "Paradox in Project-Based Enterprise: The Case of Film Making", California Management Review, Volumen 39, No 2 (Invierno).

Drucker P. (1997): "The Future That Has Happened Already" Harvard Business Review. Sept.-Oct.).

Gephart M. (1995): The Road to High Performance. American Society for Training and Development, Alexandria, Virginia.

Ichniowski C., Shaw K., Prennushi G. (1995): The Effects of Human Resource Management Practices on Productivity, NBER Working Paper No. 5333. National Bureau of Economic Research, Boston.

Lester R. (1998): The Productive Edge: How US Industries are Pointing the Way to a New Era of Economic Growth. W. W. Norton & Company, Nueva York.

Lorenz E. (1992): "Trust and the Flexible Firm: International Comparisons", Industrial Relations, Vol. 31, No 3: 455- 472.

MacDuffie J. P. (1995): "Human Resource Bundles and Manufacturing Performance Organizational Logic and Flexible Production Systems in World Auto Industry", Industrial and Labor Relations Review, 48, No 2 (Enero).

Magretta J. (1998): "The Power of Virtual Integration: An Interview with Dell Computer's Michael Dell", Harvard Business Review, (Marzo-Abril) pp. 73-84.

Morehead A., Steele M., Alexander M., Duffin L. (1997): Changes at Work: The 1995 Australian Workplace Industrial Relations Survey. Longman, Melbourne.

Nemeth C. (1997): "Managing Innovation: When Less Is More", California Management Review, Volume 38, No 1 (Otoño).

Quinn J. B. (1997): "The intelligent organisation", Seminar at Skandia Future Center June 24th, Skandia Insurance Company Ltd website.

Smith V. (1997): "New forms of work organisation", Annual Review of Sociology, 23: 315-39.

Stern D. (1998): "Developing Employability in a Learning Economy", National Center for Vocational Education Research, University of California, Berkeley. Paper presented at the National Issues Forum, Research Centre for Vocational Education, University of Technology, Sydney.

Sweet R., Curtain R. (1999): "Young People and Work: Is Vocational Education and Training the Answer?" A National Issues Forum Report. Research Centre for Vocational Education and Training, University of Technology, Sydney, Marzo 1999.

Stiglitz J. (1999): "Public Policy For A Knowledge Economy", Paper presented at the UK Department of Trade and Industry, Londres, Enero 27.

Wallich P. (1998): "Look for the Union label: new analysis of economic data shows that unionisation could maximise productivity", Scientific American, Scientific American Web site.

Dinámica del conocimiento, comunidades de prácticas: perspectivas emergentes para la formación[1]

Massimo Tomassini
Senior Researcher del Isfol - Roma, Italia

El presupuesto básico de este artículo es que las actividades formativas evolucionan en correspondencia con las necesidades de la sociedad del conocimiento y la mayor importancia que están adquiriendo las competencias de los trabajadores adultos. Junto al paradigma tradicional de la formación, basado en la enseñanza y referido fundamentalmente a las necesidades de cualificación formal, está cobrando forma un nuevo paradigma basado en el aprendizaje y referido a las necesidades auténticas de competencias. Este es el paradigma que abarca la formación continua destinada a las personas que trabajan en empresas y organizaciones complejas.

Introducción

Ya está plenamente reconocida, entre expertos y profesionales del campo de la formación, la necesidad de vincular estrechamente los conocimientos teóricos con la experiencia práctica en la actividad laboral. Una parte del concepto heredado de la formación consiste en considerar a ésta como una obtención de conocimientos prácticos y teóricos. Esta idea se deriva de la formación por aprendizaje, que integra por definición ambos aspectos, unidos inseparablemente. Y sin embargo, este paradigma en que se basan las prácticas formativas más difundidas no consigue satisfacer plenamente dicha necesidad de integración de la teoría con la práctica, y ello por una serie de motivos.

Los requisitos sociales e institucionales para la formación han englobado funciones relacionadas más directamente con las necesidades productivas. En nuestros días, es tan importante o más garantizar que las competencias obtenidas a través de una formación sean legalmente válidas en el mercado de trabajo que el hecho de crearlas o diseñarlas como respuesta a las necesidades que deben remediar. El objetivo básico de la mayoría de las formaciones ofertadas en las sociedades occidentales, y particularmente en Europa, consiste en certificar de una manera precisa y reconocida socialmente la posesión de determinadas competencias, en el sentido de niveles de cualificación. Esta cualificación debe haberse logrado a través de vías formativas reglamentadas, en las cuales la relación con la práctica del trabajo puede desempeñar un papel importante, pero a fin de cuentas secundario en comparación con la consecución de objetivos establecidos por ley o por mediación de otras instancias que representan a intereses generales (por ejemplo, los agentes sociales). Estas vías formativas continúan siendo básicamente las mismas que las escolares, y aún cuando en algunos casos se realizan métodos de alternancia entre la teoría y la práctica, el principio fundamental de todo el sistema sigue correspondiendo a la fórmula: "primero aprender y luego hacer".

Este paradigma permite cumplir los principales requisitos de estabilidad en el uso de los recursos de personal, esto es, las necesidades de:

- los trabajadores (a quienes se garantiza un reconocimiento correspondiente al valor de sus competencias en el mercado de trabajo); y

- las empresas y restantes organizaciones que producen mercancías y servicios (quienes pueden contratar las competencias que precisen sin tener que recurrir, para cada trabajador que inserten en sus actividades, a procesos costosos y poco prácticos de selección y de formación interna).

Así pues, se trata de un paradigma irremplazable para el funcionamiento del mercado de trabajo, que ha logrado ya altos niveles de eficacia y de consenso social en diversos contextos (por ejemplo, en el sistema dual). Con todo, el sistema se basa en el valor de intercambio de las competencias, y no cubre las necesidades relativas a su valor de uso.

1) Este artículo es la versión resumida de un documento presentado al seminario de la UE "Producción de conocimientos y su difusión a empresas y al mercado de trabajo" (Goote Institute, Universidad de Amsterdam, 23-24 de abril de 1997)

"(...) el paradigma formativo tradicional fundamentado en la enseñanza y procedente en buena parte del sistema escolar continúa constituyendo una garantía institucional válida de competencias para los jóvenes y de apoyo social a aquellos grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo, con dificultades para adaptarse a los cambios que plantea la sociedad cognitiva. Por otro lado, este modelo ya no resulta adecuado para aquellos ámbitos de trabajo más comprometidos con procesos innovadores, es decir para el campo de actividades que suelen definirse como pertenecientes a la formación continua, vinculada obligatoriamente al desarrollo del aprendizaje en todas las escalas."

Es este valor de uso de las competencias el auténticamente relacionado con su eficacia, y el más directamente afectado por los cambios que suceden en los procesos productivos y los sistemas de organización. En esta esfera, la atención está comenzando a desplazarse desde la regularidad del rendimiento en el trabajo (un trabajo organizado, con empleos bien definidos y cualificaciones estables) hacia la utilidad de las competencias con respecto a la calidad y la competitividad. En transformación permanente, el trabajo puede llevarse a cabo organizado por grupos, individuos, plantillas temporales o trabajadores no organizados conforme a sus cualificaciones. Por ello, está surgiendo un nuevo paradigma para la formación: numerosas actividades formativas tienden a no estar referidas a cualificaciones formales, sino a necesidades reales de competencias. De hecho, puede aceptarse que la formación:

❑ consiste en una actividad en la que participan cada vez más personas en situación de primer empleo. Esto no quiere decir que sólo sean jóvenes. Considerando los cambios demográficos y las necesidades productivas, entre el alumnado existen los adultos ya empleados pero sometidos a una permanente evolución organizativa y tecnológica, a quienes no pueden aplicarse muchos de los principios de la formación convencional. En particular, para los adultos el mencionado principio "primero aprender y luego hacer", base del paradigma formativo tradicional, ofrece un margen muy limitado de aplicación;

❑ debe responder a formas productivas y organizativas en las que dicho principio "primero aprender y luego hacer" resulta sumamente contradictorio. La característica fundamental de los procesos productivos en todos los sectores es su alto dinamismo e innovación. Requiere que el trabajo, la formación y la innovación discurran paralelamente. La formación en nuevos métodos y técnicas de trabajo debe acompañar continuamente a la innovación. Ambos procesos se condicionan e impulsan mutuamente, utilizando con competencia diferentes tipos de conocimientos. Un aspecto más específicamente estructural, al que las nuevas tendencias en la economía empresarial conceden cada vez más importancia, es la relación entre conocimientos y producción. En los actuales procesos productivos, los conocimientos son el recurso fundamental. En todos los ámbitos, excepto quizás en las áreas económicamente marginales del trabajo artesanal, las competencias se manifiestan como tales en términos de transformación de conocimientos. Además, la obtención de competencias o conocimientos clave constituye la auténtica fuente de ventajas competitivas;

❑ cobra un papel estratégico no solamente para la producción, sino también para el desarrollo social del que dependen el crecimiento societal y la calidad de vida, como en el caso de los servicios públicos y en general de la administración pública. También en este aspecto las innovaciones basadas en un uso competente de los conocimientos y en su difusión debieran ser continuas, teniendo en cuenta la demanda de servicios de mayor valor y complejidad y menor coste.

Básicamente, el paradigma formativo tradicional fundamentado en la enseñanza y procedente en buena parte del sistema escolar continúa constituyendo una garantía institucional válida de competencias para los jóvenes y de apoyo social a aquellos grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo, con dificultades para adaptarse a los cambios que plantea la sociedad cognitiva. Por otro lado, este modelo ya no resulta adecuado para aquellos ámbitos de trabajo más comprometidos con procesos innovadores, es decir para el campo de actividades que suelen definirse como pertenecientes a la formación continua, vinculada obligatoriamente al desarrollo del aprendizaje en todas las escalas.

Mientras que el paradigma tradicional basado en la enseñanza presenta una estructura estable (aun cuando precise obviamente de una actualización y mejora continuas de sus métodos y contenidos), el paradigma innovador de la enseñanza se halla en transformación constante. En muchos de sus ámbitos, la formación continua corre el riesgo de perder su "identidad institucional" ya que se espera de ella que acompañe cada vez más a la innovación organizativa y a actividades de desarrollo empresarial, en las que las actividades formativas típicas (lecciones y otras actividades dentro de aulas) solamente suponen una parte.

La experiencia en los últimos años demuestra que en el campo de la formación continua se está produciendo una innovación constante de métodos e incluso de objetivos. Como resultado surge el problema de rediseñar y mantener todo el sector de una manera que refleje las actividades y el papel que desempeñan los diversos participantes (formadores, directores de empresas y otras organizaciones complejas, agentes sociales, instancias decisoras nacionales o comunitarias).

Este artículo desea contribuir a dicha labor, analizando algunos de los métodos que podrían ayudar significativamente a implantar el nuevo paradigma basado en el aprendizaje y las políticas necesarias para su desarrollo. Más concretamente, considerando que la formación es una actividad muy relacionada con la dinámica de los conocimientos en las organizaciones: ¿cómo detectar dicha dinámica?; y ¿cuáles serán las características elementales de la formación continua en la sociedad cognitiva? Teniendo en cuenta además la divergencia en los objetivos y los métodos de la formación inicial (basada en el paradigma de la enseñanza) y la formación continua (regida por el paradigma del aprendizaje): ¿podrían encontrar aplicación en el contexto de la formación inicial los nuevos métodos de la formación continua? Trazaremos algunas conclusiones, e incluiremos posibles líneas de investigación que la política de la UE en este ámbito debiera impulsar.

La dinámica del conocimiento

Los problemas de la formación pueden interpretarse dentro de un contexto conceptual más adaptado a la actual situación económica y social, si asumimos que las actividades formativas consisten en la transformación continua de conocimientos y se vinculan directamente al conocimiento, considerado éste como el recurso fundamental de nuestra época. "Los conocimientos no constituyen un recurso distinto que se haya desarrollado al margen de los factores productivos tradicionales - mano de obra, capital y tierra - sino sencillamente el único recurso de importancia actual: los conocimientos no son un recurso más, sino el recurso que caracteriza a la nueva sociedad" (Drucker, 1993). Desde esta perspectiva, la formación consiste en una actividad que no solamente sirve para transferir conocimientos (de una persona que los detenta a otra que carece de ellos). Es una actividad más compleja, en la que la transferencia de conocimientos se centra exclusivamente en facilitar los procesos de transformación de conocimientos, y en la que los propios conocimientos cobran diferentes aspectos y significados.

La transformación de conocimientos afecta simultáneamente a sus diferentes dimensiones, por ejemplo (Ludvall y Johnson, 1994) las relativas tanto a personas como a organizaciones, en los siguientes aspectos:

- ❏ conocimientos teóricos, consistentes en conocimientos "fácticos" y equivalentes a lo que suele denominarse habitualmente información, relacionados con el cuerpo de conocimientos que cada categoría de expertos debe poseer;

- ❏ los conocimientos profundos, consistentes en conocimientos científicos y que determinan el desarrollo tecnológico, su velocidad y las características de sus aplicaciones;

- ❏ los conocimientos técnicos, consistentes en competencias técnicas o la capacidad para actuar de una manera competente en un contexto específico (por ejemplo, para evaluar las perspectivas para un nuevo producto, operar una máquina - herramienta, etc.). Los conocimientos técnicos o *know-how* son los típicos conocimientos desarrollados por las personas. Pero su importancia resulta evidente, si consideramos la división del trabajo y los factores de cooperación internos o externos a las organizaciones (por ejemplo, la creación de redes industriales se debe en buena parte a la necesidad que sienten las empresas de poder compartir y combinar elementos de sus conocimientos técnicos);

- ❏ conocimientos personales, consistentes en otro tipo de conocimientos cada vez más importantes y referidos a las competencias sociales, al acceso y uso de los conocimientos que posee otra persona.

¿Cómo se relacionan entre sí estos tipos de conocimientos? ¿Qué los convierte en

"(...)la formación consiste en una actividad que no solamente sirve para transferir conocimientos (de una persona que los detenta a otra que carece de ellos). Es una actividad más compleja, en la que la transferencia de conocimientos se centra exclusivamente en facilitar los procesos de transformación de conocimientos, y en la que los propios conocimientos cobran diferentes aspectos y significados."

productivos? Una de las principales respuestas a estas cuestiones procede de la teoría de la "empresa generadora de conocimientos" (Nonaka, 1991; Nonaka y Takeuchi, 1995). Esta teoría intenta explícitamente ofrecer un marco conceptual para el desarrollo de modelos de dirección aplicables a empresas complejas y fuertemente innovadoras que deseen imitar los procesos de las corporaciones japonesas en la cúspide de su éxito. La teoría, que combina filosofía y sugerencias tanto orientales como occidentales, aspira a colmar la necesidad de un nuevo marco teórico, como base de nuevas prácticas directivas en las empresas.

El modelo de Nonaka se basa en la suposición de que las organizaciones, y especialmente las empresas más innovadoras, generan conocimientos por interacción entre conocimientos tácitos y explícitos, y "convierten" continuamente unos en otros. El modelo postula cuatro procesos diferentes de conversión de conocimientos, que reciben las siguientes denominaciones:

❑ socialización (conversión de conocimientos tácitos en otros conocimientos tácitos);

❑ exteriorización (la transformación de conocimientos tácitos en conocimientos explícitos);

❑ combinación (de diferentes elementos de los conocimientos explícitos), e

❑ interiorización (la transformación de conocimientos explícitos en conocimientos tácitos).

Exponemos a continuación cada uno de ellos.

Socialización

La socialización consiste en el proceso de compartir experiencias y crear por ello conocimientos tácitos enraizados en modelos mentales y competencias técnicas y sociales compartidas. Este es el caso por ejemplo de las formaciones por aprendizaje, en las que el conocimiento tácito fluye directamente del maestro - por comunicación oral, observación, imitación y práctica - y se convierte en conocimientos tácitos en el aprendiz. Se trata de un proceso que no puede abstraerse de las correspondientes emociones y contextos específicos que sirven de marco a las experiencias compartidas. Otros ejemplos de socialización de conocimientos son los que proporcionan algunos métodos de las empresas japonesas, como los "campamentos de ideas" destinados a crear buenas condiciones para el desarrollo de nuevos productos, sistemas directivos y estrategias corporativas. En estas reuniones, los conocimientos se socializan a través de un diálogo creativo y fomentando la confianza mutua entre los participantes.

Exteriorización

La exteriorización es el proceso de conversión de conocimientos tácitos en ideas explícitas. Suele utilizar generalmente metáforas, analogías, hipótesis, imágenes o modelos que permiten generar nuevas ideas y productos mediante una interacción entre las personas que desean. Se trata de un proceso que tiene lugar a escala de la creación de ideas, combinando diferentes métodos de razonamiento (deductivo o inductivo). En el caso del diseño de un nuevo automóvil, por ejemplo, los lemas de la corporación (como el de crear nuevos valores y una conducción placentera) desempeñan un papel tan importante como las "salas de conceptos", en las que se reunían opiniones de clientes y expertos automovilísticos. La exteriorización se genera con frecuencia por métodos no analíticos, basados en metáforas y analogías. Otro ejemplo de apoyo a la reflexión colectiva sobre el diseño de un nuevo automóvil es la metáfora "evolución del automóvil", que permite concebir al coche como un organismo.

Combinación

La combinación consiste en un proceso de sistematización de ideas para dar un sistema cognitivo, combinando diferentes cuerpos de conocimientos explícitos. Los medios para alcanzar este objetivo pueden ser muy distintos (documentos, reuniones, conversaciones telefónicas, bancos de datos informáticos, etc.). La reconfiguración de las informaciones existentes por clasificación, adición, combinación y categorización de los conocimientos explícitos puede conducir de

hecho a la obtención de nuevos conocimientos. Un ejemplo es la utilización de datos procedentes de la red de "puntos de ventas" minoristas, que pueden emplearse no sólo para determinar cuáles son los artículos que venden sino también para crear nuevas "formas de venta", es decir, nuevos sistemas y métodos de venta. Los directivos medios desempeñan un papel esencial en la creación de nuevas ideas, por coordinación de las informaciones y conocimientos codificados. El empleo creativo de las redes informáticas de comunicación y los bancos de datos a gran escala facilitan este tipo de conversión de conocimientos.

Interiorización

La interiorización es el proceso de asumir conocimientos explícitos como conocimientos tácitos. Está estrechamente relacionada con el aprendizaje por la práctica y consiste en la suma de experiencias obtenidas por las personas a través de su socialización, exteriorización y combinación, generando las bases individuales de conocimientos tácitos bajo la forma de modelos mentales compartidos o conocimientos técnicos generalizados. Pero la interiorización también puede conseguirse de otras formas. Leer o escuchar informaciones sobre algunas experiencias que hayan logrado éxito puede inducir a los integrantes de una organización a alcanzar nuevos niveles de conocimientos tácitos y a crear nuevos modelos mentales compartidos, dentro de la cultura de la organización.

Según el modelo de Nonaka, estos cuatro procesos de conversión del conocimiento se encuentran conectados estructuralmente entre sí. La perspectiva de cada uno de ellos permite apreciar, en los procesos de generación de conocimientos, diferentes aspectos en la vida de una organización. Los conocimientos tácitos de las personas forman la base de la creación de conocimientos, amplificada "organizativamente" mediante estos cuatro procesos de conversión de conocimientos. Nonaka define este proceso como la "espiral de conocimientos", en la cual la interacción entre los conocimientos tácitos y los explícitos va ampliándose conforme se incrementan y gestionan continuamente las relaciones entre los cuatro procesos.

Esta teoría define por tanto la creación de conocimientos en una organización (lo que podría considerarse una forma más útil de analizar lo que otras teorías llaman aprendizaje organizacional) como una espiral que comienza a escala individual y asciende a través de comunidades de interacción cada vez más amplias, atravesando para ello las fronteras internas o incluso externas de la organización.

Según la teoría de Nonaka, los procesos de "conversión" de conocimientos pueden fomentarse sobre todo mediante una intervención directiva permanente y coherente con las características y condiciones de esta "espiral", tarea en la que el papel principal correspondería a los directivos medios. Su objetivo básico, conforme a la consigna formulada "del medio arriba y abajo", consiste en mediar entre las "visiones" de la dirección superior y las competencias creativas difundidas por toda la organización, entre los sistemas "de arriba a abajo" y "de abajo a arriba". Según esta teoría, no existe separación entre el aprendizaje y la generación de conocimientos: todo debe converger para crear el contexto adecuado que facilite las actividades grupales y la generación y acumulación de conocimientos a escala individual.

Las comunidades de prácticas

Esta espiral de conocimientos no podrá ponerse en marcha mediante una simple intervención mecánica de la dirección. Requiere la presencia de trasfondos culturales adecuados, la existencia de opiniones compartidas y de bases comunes para interpretar y comprender el "quiénes somos y hacia dónde vamos dentro de una organización concreta". El sistema de las "comunidades de prácticas" proporciona diversas pistas interesantes que podrían desarrollarse para el debate sobre la formación. Las comunidades de prácticas no forman parte de una teoría específica, sino que consisten en un grupo de ideas surgidas a comienzos del decenio del 90. Se desarrollaron en torno al proyecto de lograr una estrecha correspondencia entre los métodos para crear y mantener la participación individual en el trabajo, por una parte, y las formas que adopta dicha participación en función de la naturaleza social y cultural del contenido del trabajo, por otra. Una vez más,

"El sistema de las "comunidades de prácticas" proporciona diversas pistas interesantes que podrían desarrollarse para el debate sobre la formación.(...) En general,(...) pueden definirse como la agregación organizativa informal "que desarrollan las personas unidas por el hecho de pertenecer a una empresa común, compartiendo formas de hacer las cosas, maneras de hablar, creencias y valores - dicho brevemente, prácticas - como resultado de su participación conjunta en la actividad mutua".

los conocimientos desempeñan un papel fundamental, si bien como recursos "situados" en su contexto y caracterizados por una dinámica compleja de generación y reproducción, que los mantiene en un estado de transformación permanente.

En general, las comunidades de prácticas pueden definirse como la agregación organizativa informal "que desarrollan las personas unidas por el hecho de pertenecer a una empresa común, compartiendo formas de hacer las cosas, maneras de hablar, creencias y valores - dicho brevemente, prácticas - como resultado de su participación conjunta en la actividad mutua". Las comunidades de prácticas se caracterizan "no sólo por su pertenencia a un ente común, sino por su forma compartida de hacer las cosas" (IRL, 1993). Desde esta perspectiva, el aprendizaje no consiste simplemente en la actividad de una persona, sino en su compromiso fundamental con otras. La clave para el perfeccionamiento y la motivación formativa consiste en la íntima conexión del deseo de participar y el papel que desempeñan los conocimientos para hacer realidad dicho deseo.

El trabajo, el aprendizaje y la innovación consisten, desde esta perspectiva, en actividades basadas en la transformación de conocimientos, en el sentido de la continua circulación y utilización de aquellos conocimientos que posee una organización y la generación de nuevos conocimientos como respuesta a necesidades de innovación. Los conocimientos explícitos y tácitos se complementan mutuamente en el contexto del trabajo, llegando a un equilibrio dinámico entre "competencias teóricas" y "competencias técnicas" o prácticas, sin que ninguna de ambas predomine: debido a su estrecha interdependencia, puede hablarse de una "coproducción" de los conocimientos teóricos y los conocimientos prácticos (Seely Brown et al., 1989).

La idea del conocimiento como un reflejo directo de lo que una persona percibe en el mundo físico recibe fuertes críticas por parte del modelo de las comunidades de prácticas. Éste considera que la parte más relevante de los conocimientos es la interpretación de la experiencia, basada en contextos idiosincráticos que simultáneamente favorecen y limitan los procesos individuales de generación de sentido (Resnick, 1993). Se concede una gran importancia al contexto de los conocimientos, o más bien a la situación en la que tienen lugar los actos cognitivos. La idea motora de este sistema es la cognición situada. Esta reconoce que toda persona es muy sensible a su contexto cultural, el cual le proporciona un complejo tejido de referencias que a largo plazo configurarán los conocimientos de una persona y determinarán la construcción social del conocimiento.

Una serie de estudios de investigación empírica han propulsado este tipo de hipótesis, demostrando sin lugar a dudas su relevancia. Por ejemplo, un análisis antropológico del comportamiento laboral dentro de una comunidad de prácticas entre trabajadores de mantenimiento de máquinas fotocopiadoras (Orr, 1993), ha resaltado la naturaleza social de los conocimientos laborales. En el curso del tiempo, los trabajadores de mantenimiento desarrollan tanto formas de interacción como métodos de resolución de problemas sumamente particulares. Los problemas y averías que tienen que arreglar suelen ser con frecuencia muy distintos a los previstos en los manuales oficiales que publican los fabricantes. En consecuencia, este colectivo crea definiciones y soluciones conjuntas a problemas, empleando para ello la experiencia de cada uno de los integrantes del grupo. Diversas formas de comunicación, incluyendo la conversación informal, en ocasiones fuera del trabajo, desempeñan un papel importante al respecto. Conforman un cuerpo de "historias" (que incluyen incluso algunos elementos legendarios; Orr las llama "historias de guerra"). Estas historias o narraciones resumen diagnósticos colectivos y mantienen el contexto social del puesto de trabajo, permitiendo a las interpretaciones actuales interactuar con las obtenidas en el pasado a partir de episodios y situaciones similares experimentadas por diferentes miembros de la empresa. Al irse integrando con el aprendizaje obtenido con los diferentes clientes, estas "historias" proporcionan a los técnicos de reparación auténticos repertorios de resolución de problemas, que pueden modificarse y actualizarse permanentemente.

Las actividades laborales en las comunidades de prácticas están compuestas por

la interrelación continua de tres factores esenciales:

❑ la narración, que permite la creación y el intercambio de historias, lo que mantiene y valoriza la reserva de experiencias obtenidas por la práctica informal;

❑ la colaboración, que ayuda a las personas a participar en los flujos colectivos de los conocimientos situados; y

❑ la construcción social, que permite constituir identidades profesionales tanto a escala individual como colectiva.

Un aspecto de esta idea particularmente relevante para el desarrollo de la formación es el relativo a la entrada de recién llegados a las comunidades de prácticas. ¿Cómo se accede a una comunidad? ¿De qué forma pasa un novicio a ser un miembro hecho y derecho? La vía propuesta es la de la "participación periférica legitimada" (Lave Wenger, 1991; Pontecorvo et al., 1995; Zucchermaglio, 1996), según la cual el novicio debe recorrer un camino que le permita obtener competencias expertas y alcanzar un *status* reconocido de "viejo" dentro de la organización. En este recorrido, el aprendizaje sólo en parte es de naturaleza directa y declarativa. Habitualmente, los recién llegados no aprenden participando directamente en una actividad particular, sino manteniendo su posición legitimada en la periferia de la organización. Este tipo de participación es importante para las nuevas personas que acceden a un contexto cultural específico: es necesario que observen la forma de comportarse y de hablar de los profesionales en diversos puestos, para percibir de qué manera se manifiesta la experiencia en conversaciones y otras actividades (Seely Brown et al., 1989). El "aprendizaje cognitivo" de los recién llegados se basa en un complejo proceso formativo que puede definirse como formación por colaboración o formación en grupo, considerando que lo esencial de la dimensión colectiva radica en el proceso de ir afianzando la participación en la práctica laboral.

A través de este tipo de procesos, los recién llegados van desarrollando y corrigiendo su comprensión de la práctica en el curso del trabajo, partiendo de oportunidades improvisadas de participar periféricamente en actividades en curso de la Comunidad. Las competencias cognitivas quedan englobadas en el proceso de asunción de una identidad como profesional, al convertirse en un participante de pleno derecho, un "viejo". De esta manera, la dinámica de la participación periférica legitimada refleja que las comunidades de prácticas se basan en procesos continuos de transformación de conocimientos, que organizan elementos esenciales como el del aprendizaje, la interacción social y la interpretación colectiva de situaciones. Desde la perspectiva de la formación, el problema consiste en planificar intervenciones formativas adaptadas a esta dinámica de transformación de conocimientos, y capaces de apoyar y desarrollar ésta.

Perspectivas para el desarrollo de la formación

Ideas como las de la empresa generadora de conocimientos y las comunidades de prácticas ayudan a consolidar el paradigma del aprendizaje como etapa superior al paradigma de la enseñanza o instrucción, para el caso de la formación de trabajadores. La forma en la que se manifiesta la dinámica organizativa dentro de una empresa generadora de conocimientos se encuentra muy orientada a satisfacer las necesidades directivas, particularmente por lo que respecta a la dirección de grupos y equipos de trabajo. La idea de las comunidades de prácticas consiste en cierto sentido en una ampliación de dicha dinámica organizativa, centrándose en el funcionamiento interno de los grupos como comunidades donde tienen lugar importantes mecanismos sociocognitivos.

Ambos sistemas presentan diversos puntos de contacto con otros métodos recientemente desarrollados para interpretar la dinámica de las organizaciones, y que reorientan el debate hacia el papel y los objetivos de la formación. La idea de la organización autoformativa comparte numerosos rasgos con los sistemas antes descritos, y se ha popularizado entre directores y expertos. Ha provocado muchas reflexiones entre los profesionales de la formación sobre el papel de ésta para facilitar el aprendizaje en organiza-

"(...) en empresas sometidas a fuertes cambios tecnológicos, los responsables de formación creen con frecuencia que basta con crear programas sólo para los directamente implicados. (...) Pero si esto se hace así los resultados no siempre coinciden con lo deseado. Las innovaciones tecnológicas producen consecuencias inesperadas (...). Una solución puede ser aprovechar los procesos de transformación de conocimientos (...), ya que éstos permiten detectar los aspectos más esenciales de los cambios con la ayuda de los directamente interesados, sobre todo a escala de la producción."

ciones, más que como simple transferencia de conocimientos (Tomassini, 1993, 1996).

Ambas posibilidades ofrecen referencias de interés para poner en marcha, a diferentes escalas, actividades formativas innovadoras que adopten el paradigma del aprendizaje.

Una primera escala es la definición de objetivos coherentes para las actividades formativas, vinculados concretamente a los requisitos de desarrollo organizativo en una empresa y que puedan fomentar la participación directa de las personas interesadas. Por ejemplo, en empresas sometidas a fuertes cambios tecnológicos, los directores de formación creen con frecuencia que basta con crear programas sólo para los directamente implicados, a fin de que estas personas aprendan los principios y procedimientos operativos de las nuevas tecnologías. Pero si esto se hace así los resultados no siempre coinciden con lo deseado. Las innovaciones tecnológicas producen consecuencias inesperadas, y requisitos de adaptación e integración muy distintos a la simple aplicación lineal de normativas técnicas. Una solución puede ser aprovechar los procesos de transformación de conocimientos en estos casos, ya que éstos permiten detectar los aspectos más esenciales de los cambios con la ayuda de los directamente interesados, sobre todo a escala de la producción. Estos procesos pueden ayudar asimismo a evaluar el significado de las decisiones que han conducido a la innovación, a analizar los flujos de conocimientos tácitos y explícitos por la organización, y a exponer posibilidades para que las comunidades de prácticas sometidas a la innovación puedan reestructurar sus métodos operativos en cuanto a aprendizaje, situaciones de interpretación y participación de recién llegados.

Esta debiera ser la premisa para planificar intervenciones formativas en un contexto organizativo: los interesados no deben adquirir una "formación" de forma más o menos pasiva, sino que deben formular activamente propuestas y soluciones, señalar los límites y aprender y reinterpretar colectivamente situaciones, obteniendo a la vez las competencias técnicas específicas necesarias para asumir plenamente la innovación.

La consideración de los procesos de conversión de conocimientos también puede contribuir a detectar las metodologías formativas idóneas. Se dispone en la actualidad de una amplia gama de herramientas y de técnicas utilizables con los nuevos tipos de formación continua, por ejemplo para los fines siguientes:

❑ desarrollar nuevas visiones de la situación actual e inducir modelos más realistas de decisión. Ejemplos interesantes son las técnicas que estimulan diferentes variables y estados de la organización, como los "micromundos" elaborados por el Centro de Aprendizaje Organizativo (Senge, 1991, 1994) y disponibles ya para su uso masivo bajo la forma de programas informáticos específicos que simulan las realidades concretas en las que los usuarios operan;

❑ incrementar las competencias que - según la teoría de Nonaka - permiten que una empresa generadora de conocimientos aproveche la autonomía del trabajo personal o en equipo y utilice la creatividad procedente de ambos. Se dispone para este fin de diversos tipos de aprendizaje por la acción: técnicas en las que participan equipos que resuelven de forma controlada y autorreflexiva auténticos problemas de la empresa, fomentando además la integración de conocimientos explícitos y tácitos, la interpretación común de situaciones y la colaboración dentro de la comunidad. Otras técnicas más tradicionales, como la simulación o el juego de roles, pueden familiarizar a las personas con el comportamiento en diferentes funciones y fomentar el desarrollo de competencias en respuesta a situaciones exteriores problemáticas, reproduciendo la complejidad de éstas dentro de los equipos. Existe también una serie de ofertas (como el "Metaplan") que pueden usarse para aumentar la visión común entre los integrantes del mismo o de diversos equipos, y la complementaridad o sinergia de tareas desde un punto de vista interfuncional;

❑ con fines de aprendizaje a distancia y autoformación, existen numerosas ofertas diseñadas para la obtención autónoma de conocimientos aplicables en situación de trabajo, elaboradas por toda una serie de ofertores externos. Este campo recibe en la actualidad un fuerte impulso

gracias al uso creciente de Internet y a programas de aplicación que permiten a los usuarios interactuar dentro de sistemas de comunicación por vía informática. El autoaprendizaje constituye un elemento esencial de la formación continua, pero para ser eficaz deberá estar coordinado y optimizado mediante los métodos y formas de tutela adecuadas;

❑ en el campo del análisis organizativo. Como ya hemos mencionado, a menudo la intervención formativa más idónea no es aquella que no admite la crítica de sí misma, sino la que moviliza procesos de autodefinición y autoevaluación permanentes de las vías de intervención.

Utilizando estos procesos, los protagonistas organizativos serán capaces de colmar sus propias necesidades en todo lo posible y de encontrar en caso necesario los conocimientos que les faltan, recurriendo a expertos, sistemas de información, bancos de datos u otras fuentes. En diversas investigaciones de intervención y sistemas de aprendizaje activo, la tendencia marcha hacia la participación de diversos estamentos de la organización en objetivos de cambio amplios y a largo plazo. La idea básica es poner en marcha procesos de aprendizaje multipolares. Éstos pueden llevar a diversos grupos de una organización a compartir valores básicos, contenidos, métodos y soluciones para el cambio, mediante sesiones tuteladas de autoanálisis organizativo y comunicación interna o externa (Di Gregorio, 1995, 1996).

Para poner en marcha dichos procesos son necesarias competencias específicas de análisis organizativo, que deberán ser abundantes entre las nuevas categorías de formadores. En general, las breves consideraciones antes expuestas permiten mostrar la necesidad de producir nuevas generaciones de responsables de formación continua que trabajen con sistemas lo más innovadores posibles con respecto al paradigma antiguo de la enseñanza impartida o instrucción. Los perfiles emergentes en el ámbito de la formación integran las competencias pedagógicas con las capacidades de desarrollo organizativo y con la facultad para desencadenar intervenciones complejas. La laguna existente entre el formador y el activador de nuevos procesos organizativos deberá eliminarse de varias formas: ambas figuras son agentes del cambio. Además, debe también reducirse la distancia existente entre las funciones del formador y del coordinador dentro de los grupos y equipos de trabajo. En las organizaciones innovadoras, los coordinadores presentan rasgos menos jerárquicos y su papel consiste cada vez más en proporcionar estímulos y apoyos a los procesos colectivos que tutelan.

Para los formadores que deseen mantenerse al día con respecto a los cambios, será necesaria una innovación permanente, pero será imposible que cada uno de ellos se especialice en toda la gama (virtualmente infinita) de métodos y herramientas disponibles. En consecuencia, la formación de formadores deberá centrarse no en la actualización y recualificación o reconversión de perfiles profesionales en serie, sino en crear, siempre que sea posible, equipos interfuncionales y métodos optimizadores de las operaciones, del tipo de las comunidades de prácticas. Los equipos desarrollarán internamente una multitud de funciones especializadas para afrontar la complejidad de las tareas impuestas; deberán ser capaces, si es necesario, de integrar conocimientos externos, particularmente aspectos técnicos de la formación, que pueden confiarse a expertos contratados ad hoc en función de las necesidades concretas.

Observaciones finales y líneas emergentes para actividades de investigación sobre la formación

El presupuesto básico de este artículo es que las actividades formativas evolucionan paralelamente a las necesidades de la sociedad del conocimiento y a la mayor importancia que adquieren las competencias de los adultos en el trabajo. Junto al paradigma tradicional de la formación, basado en la enseñanza como instrucción y referido mayoritariamente a necesidades de cualificación formales, está cobrando forma un nuevo paradigma basado en el aprendizaje y referido a las necesidades reales de competencias. Este es el paradigma que abarca a la formación continua destinada a las personas

"La laguna existente entre el formador y el activador de nuevos procesos organizativos deberá eliminarse de varias formas: ambas figuras son agentes del cambio."

(...)"la formación de formadores deberá centrarse no en la actualización y recualificación o reconversión de perfiles profesionales en serie, sino en crear, siempre que sea posible, equipos interfuncionales y métodos optimizadores de las operaciones, del tipo de las comunidades de prácticas."

"Dentro de la formación continua, el análisis de los procesos de transformación de conocimientos debe ser la premisa que permita planificar intervenciones formativas realizadas con participación de todos aquellos interesados."

"Tanto para la formación continua como para la inicial, es probable que el concepto de transformación de conocimientos provoque profundas reformas en cuanto a formulación de objetivos formativos, intervenciones formativas prácticas y formación de formadores."

que trabajan en empresas y organizaciones complejas.

El desarrollo de este nuevo paradigma, dentro del cual el principio "primero aprender y luego hacer" sólo tiene ya un margen muy limitado de aplicación, recibe un apoyo teórico considerable por parte de sistemas y teorías formuladas por diversas disciplinas muy diferenciadas. El punto de contacto entre estos sistemas y teorías es que las actividades formativas apoyan los procesos en curso de transformación de conocimientos.

Desde esta perspectiva, la formación no sólo sirve para transferir conocimientos (de una persona que los posee a alguien que carece de ellos), sino que tiene como objetivo principal facilitar la conversión de los mismos.

Este artículo se ha referido a dos de los sistemas que estudian la transformación de conocimientos: el primero, desarrollado en un contexto directivo, se centra en la relación entre conocimientos explícitos y conocimientos tácitos dentro de la empresa, como generadora de conocimientos; el segundo, concebido por sicólogos y antropólogos interesados por la dinámica social de los conocimientos, analiza las comunidades de prácticas dentro de los contextos laborales más comunes.

Ambos sistemas - sin afán de exhaustividad - proporcionan bases teóricas para los objetivos de calidad, flexibilidad y cooperación a que aspiran las actividades formativas innovadoras.

Dentro de la formación continua, el análisis de los procesos de transformación de conocimientos debe ser la premisa que permita planificar intervenciones formativas realizadas con participación de todos aquellos interesados. Estos no deben someterse a una "formación" de forma más o menos pasiva, sino formular propuestas y soluciones, señalar problemas, aprender y reinterpretar colectivamente situaciones. Se dispone de toda una serie de herramientas y de técnicas, incluyendo las que permiten desarrollar capacidades decisorias, operar en grupos autónomos de trabajo, apoyar la autoformación, o efectuar intervenciones formativas basadas en análisis organizativos que hagan participar directamente a los interesados.

Pero el énfasis en los procesos de transformación de conocimientos podría también ofrecer una base para crear nuevos sistemas en el campo de la formación inicial. La evolución de la formación continua puede ejercer un efecto impulsor sobre la formación inicial. En esta esfera ya no basta con suponer que las denominadas competencias clave o transversales son esenciales: es necesario desarrollar modelos orientados a nuevas formas de aprendizaje basadas en el aprendizaje colectivo (como en el sistema del "aprendizaje cooperativo", véase Johnson et al., 1993).

Tanto para la formación continua como para la inicial, es probable que el concepto de transformación de conocimientos provoque profundas reformas en cuanto a formulación de objetivos formativos, intervenciones formativas prácticas y formación de formadores.

La formación de formadores no debiera aspirar únicamente a cualificar o reconvertir perfiles profesionales individuales, sino también, en la medida de lo posible, a crear equipos interfuncionales de formación, concebidos como comunidades de prácticas que poseen diferentes competencias pero se encuentran unidos por objetivos y valores comunes. Las comunidades y equipos deberán desarrollar internamente toda una serie de funciones y especialidades adecuadas para las tareas que se les asignan. Debieran ser capaces, en caso necesario, de integrar conocimientos externos, especialmente con respecto a aspectos técnicos de la formación y a posibilidades de intervención que puedan confiarse a expertos contratados ad hoc, en función de las necesidades.

Este diagnóstico es aún muy esquemático y requiere profundizar en diferentes campos. Otras actividades de investigación podrían ocuparse en mayor detalle de los siguientes elementos:

❑ análisis de ejemplos de buenas prácticas y buenos resultados. Deberán tomarse como referencia los casos de nuevas experiencias formativas que coincidan con el paradigma del aprendizaje. Estos aná-

lisis podrían proporcionarnos puntos de referencia útiles para el ámbito formativo a escala europea;

❑ experimentación con metodologías innovadoras de investigación para examinar el contexto laboral (por ejemplo, a partir de los sistemas etnográficos que fundamentan buena parte de la investigación sobre las comunidades de prácticas);

❑ contactos más estrechos entre formadores a escala europea. Este aspecto resulta esencial si consideramos la experiencia de los programas anteriores. Una prioridad debiera ser la creación de redes de formadores, particularmente entre los casos de buenos resultados, lo que coincide además con las sugerencias indicadas por el Libro Blanco de la Comisión Europea "*Enseñar y aprender: hacia la sociedad del conocimiento*", donde se afirma que "ninguna institución aislada, ni siguiera una escuela o una empresa, podrá desarrollar por sí sola las competencias necesarias para el trabajo" (Comisión Europea, 1995).

La hipótesis que debiera cimentar este trabajo es que entre las diversas comunidades de prácticas en el campo de la máxima calidad formativa ha de ser posible crear redes de cooperación e intercambio de conocimientos, que serán útiles no sólo para las propias comunidades en la práctica sino para todos los sistemas en su conjunto. Este tipo de red a escala europea ayudaría, entre otras cosas, a generar una nueva visión sobre la formación de formadores, no sólo en términos de actualización sino también para la difusión de las mejores prácticas formativas congruentes con el paradigma del aprendizaje que está emergiendo.

Bibliografía

Di Gregorio R. (1997): Progetti di cambiamento nelle organizzazioni pubbliche e private Milán, Guerini e Associati.

Di Gregorio R. (1994): La formazione-intervento nelle organizzazioni Milán, Guerini e Associati

Drucker P. (1993): Post-capitalist Society. It. ed.(1993) La società post-capitalistica, Milán, Sperlig & Kupfer.

Comisión Europea (1996): Enseñar y aprender. Hacia la sociedad del conocimiento. Bruselas, Com 96.389.

Institute for Research on Learning (1993): citado por Winslow Bramer.

Johnson D. W., Johnson R. T., Holubec E. J. (1993): Cooperation in the Classroom, Edina MN, Interaction Book Company.

Lave J., Wenger E. (1990): Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation Cambridge Mass., Cambridge University Press.

Lundvall B., Johnson B. (1994): "The Learning Economy" Journal of Industrial Studies, vol.1, n.2.

Nicolini D., Gherardi S., Odella F. (1996): Uncovering How People Learn in Organisations: the Notion of Situated Curriculum, Università di Trento, documento presentado en la 1996 Eclo Conference, de próxima publicación en Management Learning.

Nonaka J., Takeuchi H. (1995): The Knowledge-Creating Company, Nueva York, Oxford Univ. Press.

Orr J. (1990): Sharing Knowledge, Celebrating Identity: War Stories and Community Memory in a Service Culture, traducción italiana en Pontecorvo et al.

Pontecorvo C., Ajello A. M., Zucchermaglio C. (1995): I contesti sociali dell'apprendimento. Acquisire conoscenze a scuola, nel lavoro, nella vita quotidiana, Roma, Led.

Resnick L. B. (1993): "Shared Cognition: Thinking as Social Practice", in Resnick L. B., Levine J., Bernard S. D. Perspective on Socially Shared Cognition. Washington, DC, American Psycological Association.

Seely Brown J., Collins A., Duguid P. (1989): "Situated cognition and the culture of learning", Educational Researcher, 32.

Senge P. M. (1990): The Fifth Discipline. The Art and Practice of Organisational Learning, NuevaYork, Doubleday Courrency.

Senge P. M., Roberts C., Ross R., Smith B., Kleiner A. (1994): The Fifht Discipline Fieldbook. Strategie and Tools for Building a Learning Organisation, NuevaYork, Doubleday Courrency.

Tomassini M. (1993): Alla ricerca dell'organizzazione che apprende. L'apprendimento organizzativo nel futuro della formazione continua, Roma, Edizioni Lavoro.

Tomassini M., ed., (1996): Training and Continous Learning. Contributions on the Organisational, Social and Technological Dimensions of Learning, Milán, Franco Angeli.

Winslow C. D., Bramer W. L. (1994): Future Work: Putting Knowledge to Work in the Knowledge Economy, NuevaYork, Free Press.

Zucchermaglio C. (1996): Vygotskij in azienda. Apprendimento e comunicazione nei contesti lavorativi, Roma, La Nuova Italia Scientifica.

Miguel Aurelio Alonso García
Departamento de Psicología Diferencial y del Trabajo
Facultad de Psicología. Universidad Complutense de Madrid.

Tipos de Formación Profesional: Percepción de la utilidad

Este artículo aborda los distintos tipos de formación profesional en España: la reglada, la ocupacional, la continua, y la formación en prácticas. A una muestra de alumnos que habían pasado por las distintas modalidades se les pregunta sobre aquellas que consideran más útiles, y se analizan sus distintas percepciones respecto a la utilidad de la formación en función del sexo, las familias profesionales, el rendimiento y la satisfacción de los sujetos. Los alumnos distinguen claramente entre los distintos tipos de formación y la utilidad que tienen. La experiencia ofrece resultados que sugieren distintas áreas que debieran potenciar las autoridades académicas y políticas si éstas aspiran a conseguir profesionales con un alto nivel de competencias.

Introducción

La oferta de formación profesional en España se divide fundamentalmente en tres grandes sistemas, denominados *'Formación Profesional Reglada'*, *'Formación Profesional Ocupacional'*, y *'Formación Continua'*.

La **Formación Profesional Reglada** es un tipo de formación profesional inicial que imparte el sistema educativo para alumnos sin experiencia laboral previa. Esta enseñanza ha evolucionado mucho a lo largo del tiempo (Cano, López y Ortega, 1993), actualmente su finalidad básica es conseguir que los alumnos alcancen las capacidades necesarias para desempeñar y realizar los "roles", y las situaciones de trabajo necesarias en el empleo. Los estudios reglados deben enfocarse desde la perspectiva de la adquisición de la competencia profesional requerida en el empleo (R.D. 676/1993). Cada título de formación profesional reglada contiene un perfil profesional constituido por un conjunto de acciones y resultados, es decir los comportamientos que se esperan de las personas ante las situaciones de trabajo a las que deben enfrentarse, y que se denominan *realizaciones profesionales*. Prieto (1994) refleja de forma clara y precisa cual debe ser el objetivo de la Formación Profesional Reglada: *capacitar para el desempeño de una profesión mediante la adquisición de competencias profesionales, que son: conocimientos, destrezas, habilidades sociales, técnicas, etc*.

El Fondo de Formación (1992), define la **Formación Ocupacional** como *"el resultado de los esfuerzos de enseñanza-aprendizaje encaminados a mejorar la preparación de las personas para el mundo del trabajo"*. Otra definición que puede servir de referencia es la del INEM (1992), para el que es *"la formación tendente a la capacitación profesional de los trabajadores, ocupados y no ocupados, para el ejercicio de una ocupación o actividad laboral, mediante la impartición de cursos eminentemente prácticos, de corta o larga duración"*. Frías (1994) acota más el concepto de Formación Ocupacional: *desarrollar un conjunto de competencias en personas desempleadas o demandantes de primer empleo, para facilitar su incorporación al mercado de trabajo*. Esto limita el tipo de personas a las que va dirigida, si bien coincide con las otras definiciones respecto a sus objetivos. Se sitúa fuera del sistema educativo y se dirige fundamentalmente a alumnos que se encuentren en situación de desempleo.

Una condición intrínseca de la Formación Profesional Ocupacional es que sea una formación no reconocida académicamente, diferenciándose en ello de la Formación Profesional Reglada. La otra condición básica es que su finalidad sea la cualificación profesional, por lo que quedan excluidos los cursos de cultura general y los de desarrollo personal.

La **Formación Continua** constituye el tercer gran sistema formativo y se caracteriza por ir dirigida a trabajadores ocupados, pertenezcan a la Administración Pública (Administración General del Estado, Comunidades Autónomas o Administración Local), o a la empresa privada.

En esa clasificación conceptual podría incluirse otra modalidad formativa, la ***For-***

Tabla 1:
Distribución de frecuencias de variables relativas a los tipos de formación

	Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho
Tu F.P. es adecuada a Finnova	6	23	46	150	73
La F.P. capacita para trabajar	2	20	97	134	44
La F.O. útil para trabajar	5	8	48	147	47
Finnova útil para trabajar	2	4	29	132	133
Utilidad de la For. Prof. Reglada		7	70	115	97
Utilidad de la Form. Ocupacional	1	18	83	105	36
Utilidad de Finnova	2	11	26	98	163

mación Profesional Ocupacional en Prácticas, consistente en aquellas prácticas en empresas que se producen después de realizar un curso de formación profesional ocupacional, o aquellas experiencias que combinan la adquisición de un conjunto de conocimientos mientras se realizan un conjunto de funciones y tareas (Alonso, 1998). Estos programas no implican la asistencia a clases, pero sin lugar a dudas suponen la adquisición de un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes.

El Ministerio de Educación y Cultura (MEC) también posee su propia modalidad de formación en prácticas desde la reciente creación del módulo de *'Formación en Centros de Trabajo'* (FCT). El principal objetivo de éste consiste en concentrar las actividades formativas de los alumnos en un centro de trabajo (R. D. 676/1993). La Formación en centros de trabajo se desarrolla en un ámbito productivo real donde los alumnos desempeñan las funciones propias de las distintas ocupaciones, conocen la organización de los procesos productivos o de servicios, y las relaciones socio-laborales en la empresa (Dirección General de Formación Profesional Reglada, 1994). Éste tipo de formación tiene un carácter obligatorio para los alumnos que cursen ciclos formativos de grado medio y superior, y se desarrolla durante el período lectivo anual, en períodos de ocho, diez o quince semanas. Se realiza durante uno o dos trimestres después de cursar todas las asignaturas que le capacitan para obtener el título correspondiente. La relación entre el alumno y el centro de trabajo no puede tener naturaleza jurídica laboral (R. D. 2317/93), y nunca podrán percibir retribución alguna por el trabajo efectuado en el curso de su actividad formativa.

Para Martínez (1996) el sistema de Formación en Centros de Trabajo del MEC sería más útil si a los objetivos actuales se añadieran otros relacionados con el incremento de la inserción laboral de los alumnos participantes, a través de una evaluación de las competencias de los alumnos colocados.

La formación profesional en prácticas resulta el tipo de formación más costosa económicamente, algunos cursos la añaden a sus programas, pero son pocas las experiencias con más de tres meses de estancia en la empresa, y menos aún las experiencias que la utilizan como única herramienta para conseguir alcanzar la cualificación deseada.

Los distintos tipos de formación han demostrado su utilidad a lo largo de los años, están lo suficientemente implantados, y cuentan con el apoyo de las administraciones, que las perciben como herramientas complementarias en la cualificación de los individuos.

Tabla 2:
Validez de la selección y de los distintos tipos de formación profesional.

Nombres variables	FP_ADECU	FP_UTIL	FO_UTIL	FIN_UTIL	FP	FO	F_PRAC
Frec. total	298	297	255	300	289	243	300
Media	3,8758	3,6667	3,8745	4,3000	4,0450	3,6461	4,3633
MDN	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
Moda	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00
Desv. típica	0,93637	0,83423	0,81324	0,75181	0,82162	0,83706	0,84084
Error medio	0,054	0,048	0,050	0,043	0,048	0,053	0,048
Coefic. variac	0,241	0,227	0,209	0,174	0,203	0,229	0,192
Valor mínimo	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
Cuartil uno	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00
Cuartil tres	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00
Valor máximo	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Hemos considerado en nuestra encuesta la formación continua como un tipo de formación ocupacional tal y como definen ésta el Fondo de Formación y el INEM.

Desde aquí se quiere proponer una clasificación conceptual que distinga tres tipos de formación, en función de sus características diferenciales: la formación profesional reglada, la formación profesional ocupacional (incluida la formación continua dentro de la misma), y la formación profesional en prácticas. Esta taxonomía es la que se utiliza en la parte empírica del presente trabajo.

Metodología

Objetivos

El principal objetivo de este artículo consiste en determinar cuales de las distintas modalidades de formación (formación profesional reglada, formación profesional ocupacional o formación profesional en prácticas) son percibidas como más útiles por los alumnos que han pasado por ellas. Otros objetivos de carácter más específico pretenden determinar las diferencias en las percepciones de utilidad en función del expediente académico, y analizar si los sujetos distinguen claramente entre los tres tipos de formación.

Población y muestra

La población estaba formada por 332 jóvenes con una edad media de veinticuatro años, que habían cursado estudios de formación profesional de segundo grado, y que durante 1994 y 1995 formaron parte del programa de formación en prácticas FINNOVA. Éste programa tenía una duración de un año y su principal objetivo consistía en que los alumnos adquirieran los conocimientos necesarios para facilitar su inserción en el mercado laboral. Se desarrollaba en Universidades y centros de investigación públicos pertenecientes a la Comunidad Autónoma de Madrid. El estudio se realizó con todos los individuos que participaban en el programa, por lo que población y muestra coincidían.

Procedimiento

Los participantes en los programas de formación profesional en prácticas de Finnova'94 y Finnova'95 eran distintos, ya que se trataba de dos promociones diferentes. Por ello, el primer paso fue verificar que no existían diferencias significativas entre los dos grupos. Una vez confirmado se unieron y se utilizó la población para realizar los análisis de datos.

Se diseñó una pequeña encuesta que se aplicó durante dos años consecutivos. Las preguntas versaban sobre la utilidad que

otorgaban a los distintos tipos de formación por los que habían pasado y en el que se encontraban. Su nivel máximo de estudios era formación profesional de segundo grado, todos estaban en un programa de formación en prácticas, y muchos de ellos habían realizado anteriormente cursos de formación ocupacional.

Las variables relativas a los tipos de formación se presentaban en una escala tipo Likert de cinco puntos, y eran las siguientes:

FP_ADECU: Los conocimientos que has adquirido cursando tu especialidad de Formación Profesional, ¿son adecuados para ocupar tu puesto de prácticas o beca de FINNOVA?

FP_UTIL: Los conocimientos que has adquirido cursando tu especialidad de Formación Profesional, por sí solos, ¿te ofrecen una preparación adecuada para desempeñar un puesto de trabajo relacionado con dicha especialidad?

FO_UTIL: Los conocimientos que has adquirido con los cursos de Formación Ocupacional que has realizado (CAM, IMAF, INEM, IMEFE, etc.), ¿te serán útiles para desempeñar un puesto de trabajo relacionado con los mismos?

FIN_UTIL: Los conocimientos que estás adquiriendo en FINNOVA, ¿te serán útiles para desempeñar un puesto de trabajo relacionado con los mismos?

FP: Utilidad de la Formación Profesional Reglada (FPII)

FO: Utilidad de los cursos de Formación Ocupacional

F_PRAC: Utilidad de la Formación en Prácticas (FINNOVA)

Como se puede observar, hay dos preguntas referidas a la utilidad de la formación profesional reglada (FP_UTIL y FP), dos a la formación profesional ocupacional (FO_UTIL y FO), y dos a la formación en prácticas (FIN_UTIL y F_PRAC). Además se les preguntó en qué medida eran adecuados sus estudios para el desempeño del puesto que estaban ocupando en la formación en prácticas. (FP_ADECU).

Tabla 3:

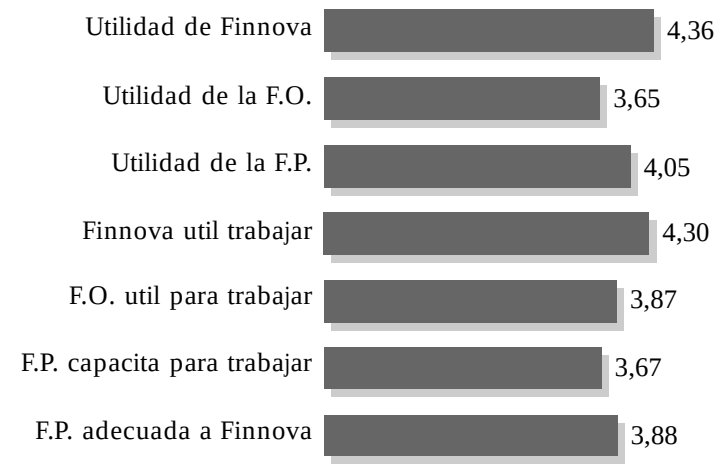


Tabla 4:

Comunalidades y varianza explicada de items de formación

Variable	Comunalidad	*Factor	Valor propio	% of Var	% acumulado
FP_ADECU	0,23167	* 1	2,29905	32,8	32,8
FP_UTIL	0,62547	* 2	1,16046	16,6	49,4
FO_UTIL	0,76342	* 3	0,69918	10,0	59,4
FIN_UTIL	0,75305	*			
FP	0,37792	*			
FO	0,52161	*			
F_PRAC	0,88553	*			

Tabla 5:

Factores con items de formación

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
F_PRAC	0,92761		
FIN_UTIL	0,84577		
UTIL		0,83270	
FO		0,70094	
FP_UTIL			0,77950
FP			0,60808
FP_ADECU			0,35768

Tabla 6:
Diferencias en función del sexo.

Variables	Test Mann-Whitney	Valor de probabilidad	Varones		Mujeres	
			Mean rank	N	Mean rank	N
FP_UTIL	8778,5	0,0017	135,69	162	164,97	135
FIN_UTIL	8687,5	0,0003	135,13	162	168,55	138
FP	8619,5	0,0112	134,54	161	158,16	128
F_PRAC	8626,0	0,0001	134,58	161	168,94	139

Se disponía de la calificación media del expediente académico de algunos individuos en la formación profesional reglada (variable NOTA).

Para los análisis de datos se utilizaron técnicas de estadística paramétrica y no paramétrica:

Las técnicas paramétricas utilizadas fueron el *Análisis Factorial* (método de ejes principales, con normalización de Kaiser, y rotación equamáx) para ver las agrupaciones entre los distintos elementos, y el *Análisis de Fiabilidad* (α de Cronbach), para analizar la consistencia interna de las preguntas realizadas. Las técnicas no paramétricas fueron el *Coeficiente de Correlación de Spearman*, para ver el grado de relación entre las variables; el test estadístico *U de Mann-Whitney* cuando se analizaban si existían diferencias estadísticamente significativas entre dos grupos de individuos; el test de *Kruskal-Wallis* (χ^2) para analizar diferencias entre más de dos grupos; y el test *Q de Cochran* cuando las puntuaciones eran dicotómicas y eran más de dos grupos.

En una primera fase se verifica si existen diferencias estadísticamente significativas en las variables de la encuesta en función del sexo, la familia formativa a la que pertenece el puesto donde están realizando las prácticas, el rendimiento (calificado por un tutor, responsable de la formación del sujeto) y la satisfacción (fruto de la aplicación de una escala) de los sujetos.

Para comprobar si existían diferencias entre los individuos en función de la utilidad percibida de la formación, se crearon dos grupos de sujetos: aquellos individuos que consideraban que la utilidad era media, baja o muy baja (puntuaciones iguales o inferiores a tres), y los que las calificaban de útiles o muy útiles (puntuaciones 4 y 5). Se dicotomizaron las variables, recodificando como cero las puntuaciones más bajas, y los valores más elevados como uno.

Para realizar los análisis estadísticos se utilizó el paquete SPSS 7.5 2S, y para la confección de los gráficos el programa de presentaciones de Word Perfect 8.0.

Resultados

Para verificar la consistencia interna de la encuesta se realizó un análisis de fiabilidad en el que se incluyeron las siete variables relativas a modalidades formativas. El coeficiente de fiabilidad obtenido fue alto (α = 0,71) y existían diferencias estadísticamente significativas entre las medias.

El primer paso consistió en analizar la distribución de frecuencias de las variables (Tabla 1) para observar las tendencias de respuestas y en calcular los índices estadísticos descriptivos de tendencia central y de dispersión (Tabla 2) para analizar las características de las contestaciones de los individuos a cada una de las variables.

Mediante la variable FP_ADECU (adecuación de la formación recibida para un puesto de formación ocupacional en prácticas) se pretendía validar la selección realizada para la incorporación de alumnos al programa, es decir, en qué medida los requisitos de formación reglada para cada puesto de prácticas habían sido los adecuados. El 74,8% de las personas contestaron que dichos requisitos eran bastante

Tabla 7:
Diferencias en función de la familia formativa.

Variables	Test P[2]	Valor prob.	Familias formativas[2] Mean rank										
			1 (N=8)	3 (N=25)	4 (N=11)	5 (N=9)	6 (N=88)	7 (N=9)	8 (N=22)	9 (N=54)	10 (N=45)	12 (N=41)	13 (N=12)
FP_UTIL	39,70	0,00	164,50	142,59	202,50	111,07	168,71	152,75	137,79	105,64	179,43	132,23	100,58
FP	34,52	0,00	154,00	152,73	188,00	123,14	162,88	126,13	149,00	133,88	166,89	95,43	86,33
FIN_UTIL	25,91	0,01	145,71	119,28	182,75	124,21	165,01	133,75	116,74	133,25	175,43	158,24	96,17
F_PRAC	37,89	0,00	136,38	109,75	163,50	130,93	172,91	128,69	116,88	141,95	169,56	159,72	62,38

1: Agraria
2: Edificación y obras públicas
3: Industrias de fabricación
4: Industrias agroalimentarias
5: Industrias pesadas y construcción
6: Industrias químicas
7: Información y manifestaciones artísticas
8: Instalación y montaje
9: Mantenimiento y reparación
10: Sanidad
12: Servicios a las empresas
13: Transporte y comunicaciones

o muy adecuados. La media obtenida fue de 3,88 y la mediana de 4 (sobre un máximo de 5 puntos). En definitiva, la validez de la selección realizada fue alta en los dos años, más aún en el segundo (U=9369,5; P=0,01), lo que demuestra que experiencias anteriores son útiles a la hora de repetir su implementación en sucesivas ocasiones.

La utilidad de los distintos tipos de formación, en global, y para ocupar un puesto de trabajo fueron otras de las preguntas realizadas. Las puntuaciones medias de dichas preguntas aparecen en el Gráfico 1, y todas se sitúan por encima de 3,5, sobre un máximo de cinco puntos.

Todos los tipos de formación se perciben por los alumnos como útiles para desempeñar un puesto de trabajo, especialmente los relativos a formación en prácticas, con medias superiores a cuatro puntos sobre cinco. Los promedios de los items relativos a la utilidad de la formación profesional reglada y la ocupacional se sitúan por encima de 3,6 sobre un máximo de cinco, y tienen una mediana de cuatro.

Se realizó un análisis factorial (Cuadros 1 y 2) para detectar cómo se agrupaban las distintas respuestas de los encuestados, y a qué tipo de formación le otorgaban los sujetos una mayor utilidad. Se consiguió explicar el 59,4% de la información con tres factores. Los pesos de los factores son altos, excepto en el caso de la variable FP_ADECU, ya que esta variable indagaba sobre la validez de la selección realizada, sin preguntar por la utilidad de la misma como ocurre en el resto de las variables. Aun cuando la cantidad de varianza explicada aumenta (hasta un 66,54%) si se excluye esta variable del análisis, se decidió mantenerla por su contribución al tercer factor.

Al factor uno se le podría denominar "Formación Profesional Ocupacional en Prácticas", y explica el 32,8% de la información. El segundo factor ("Formación Profesional Ocupacional") explica el 16,6% de la varianza total, y el tercer factor explica el 10% de la información y se le puede denominar "Formación Profesional Reglada".

El análisis factorial realizado indica que los individuos distinguen perfectamente entre las tres modalidades de formación y la utilidad de las mismas, no sólo en lo relativo a los conocimientos que se imparten, sino también en cuanto a la utilidad de dichos conocimientos a la hora de desempeñar un puesto de trabajo.

El coeficiente de correlación de Spearman sólo muestra correlaciones superiores a 0,4 entre las variables: FP y FP_UTIL (0,41), FO y FO_UTIL (0,62) y F_PRAC y FIN_UTIL (0,76). Es decir, las preguntas que más se relacionan entre sí son aquellas que se refieren a las mismas modalidades formativas, y parece que los individuos diferenciaron claramente entre los tipos de formación a la hora de cumplimentar los items, lo que sin duda valida los datos obtenidos.

Tabla 8:
Diferencias en función del rendimiento.

Variables	Test Mann-Whitney-	Valor de probabilidad	Grupo con rendimento bajo RTG ≤ 6		Grupo con rendimento alto RTG > 6	
			Mean rank	N	Mean rank	N
FP	1952,5	0,0013	93,85	24	146,99	260
FO_UTIL	1913,5	0,0401	98,48	22	128,11	228
FO	1701,0	0,0164	88,82	22	123,70	218
FIN_UTIL	1539,0	0,0001	74,56	25	154,80	270
F_PRAC	1579,0	0,0001	76,16	25	154,65	270

Existen diferencias estadísticamente significativas entre los tres tipos de formación, según indica el test Q de Cochran (Q=52,25; P=0,0001). La formación profesional en prácticas se percibe como más útil que la formación profesional reglada, y ésta más que la formación profesional ocupacional. Hay que tener en cuenta que este resultado se puede ver influido por el efecto de ultimidad, es decir, los individuos se encuentran en ese momento en un proceso de formación profesional en prácticas, y esto puede estar influyendo en sus respuestas.

Para comprobar qué tipo de formación consideraban más útil los individuos que obtuvieron mejores calificaciones en los estudios reglados se aplicó el test estadístico U de Mann-Whitney. No existen diferencias estadísticamente significativas (U=232; P=0,319) en la utilidad que otorgan los sujetos, con mejor o peor expediente, a la formación profesional reglada. Sí aparecen diferencias respecto a la formación profesional ocupacional (U=114; P=0,008), y a la formación profesional en prácticas (U=62,5; P=0,001) a favor de los individuos con mejor nota. Es decir, los individuos que otorgan una mayor utilidad a las modalidades de formación profesional ocupacional y en prácticas fueron aquellos que obtuvieron calificaciones más altas en la formación profesional reglada.

Estos datos coinciden con el coeficiente de correlación de Spearman, ya que la calificación media del expediente académico del sujeto (NOTA) correlaciona 0,44 con la utilidad de los conocimientos adquiridos en FINNOVA para desempeñar un puesto de trabajo (FIN_UTIL), 0,42 con la utilidad de los conocimientos adquiridos en la formación ocupacional para desempeñar un puesto de trabajo (FO_UTIL), y 0,44 con la utilidad de los cursos de formación ocupacional (FO). Son aquellos individuos a los que les supuso un mayor esfuerzo aprobar la formación profesional de segundo grado a quienes ésta les parece más útil.

Existen diferencias estadísticamente significativas en función del sexo (Tabla 3) en la variable FP_UTIL, referida a los conocimientos adquiridos en la formación profesional para desempeñar un puesto de trabajo (χ^2=8778,5; P=0,0017), y la variable FIN_UTIL, que alude a la utilidad de los adquiridos en FINNOVA para desempeñar un puesto de trabajo (χ^2=8687,5; P=0,0003). Las mujeres otorgan una mayor utilidad que los varones a estos conocimientos. Esta misma tendencia se repite respecto a la utilidad de la Formación Profesional Reglada (FP) (χ^2=8619,5; P=0,0112) y a la utilidad de la Formación en Prácticas (F_PRAC) (χ^2=8626; P=0,0001).

En definitiva, el grupo de mujeres considera más útiles la formación profesional reglada y la formación profesional en prácticas que el grupo de varones. No aparecen diferencias en cuanto a la utilidad de la formación profesional ocupacional.

Existen diferencias estadísticamente significativas, a la hora de percibir la utilidad de los distintos tipos de formación,

Tabla 9:
Diferencias en función de la satisfacción.

Variables	Test Mann-Whitney	Valor de probabilidad	Grupo con satisfacción baja S_GLOBAL ≤ 5		Grupo con satisfacción alta S_GLOBAL > 5	
			Mean rank	N	Mean rank	N
FO_UTIL	1918,0	0,0463	83,00	28	105,60	176
FIN_UTIL	1324,0	0,0001	58,71	31	130,73	211
F_PRAC	1360,5	0,0001	59,02	32	131,55	211

en función de la familia formativa a la que pertenecía el puesto donde los sujetos estaban realizando las prácticas (Tabla 4). Estas diferencias aparecen en las variables referidas a la formación reglada: FP_UTIL (χ^2=39,6984; P=0,0001), FP (χ^2=34,5230; P=0,0003); y a la formación en prácticas: FIN_UTIL (χ^2=25,9054; P=0,0067) y F_PRAC (χ^2=37,8869; P=0,0001).

Los alumnos que otorgan una mayor utilidad a la formación profesional reglada son los que realizan las prácticas en puestos pertenecientes a las familias formativas de "Industrias Agroalimentarias", "Sanidad", "Industrias Químicas", y "Agraria" y los que menos utilidad la dan son los de "Transporte y Comunicaciones" y "Mantenimiento y Reparación".

Los individuos que consideran que la formación profesional en prácticas resulta más útil pertenecen también a puestos situados en las familias de "Industrias Agroalimentarias", "Sanidad", e "Industrias Químicas" y además en "Servicios a las Empresas". Los que menos utilidad la otorgan pertenecen a las familias de "Transporte y Comunicaciones" e "Industrias de fabricación". Parece que la variedad de tareas a realizar y el mayor aprendizaje se concentra en las familias señaladas, resultando más monótonas las citadas en último lugar.

La formación ocupacional es percibida con la misma utilidad por los individuos, independientemente de la familia en la que se ubiquen.

Los individuos que tienen un mayor rendimiento en la formación en prácticas perciben más utilidad en los tres tipos de formación que aquellos individuos con menor rendimiento (Tabla 5). Éstas diferencias se producen en la variable FP (U=1952,5; P=0,0013), relativa a la formación reglada; FO_UTIL (U=1913,5; P=0,0401) y FO (U=1701,0; P=0,0164), que aluden a la formación ocupacional; y FIN_UTIL (U=1539; P=0,0001) y F_PRAC (U=1579; P=0,0001) referidas a la formación en prácticas.

Los individuos que se consideraban más satisfechos con su puesto de prácticas otorgaban más utilidad a la formación profesional ocupacional y a la formación profesional en prácticas, que los individuos menos satisfechos (Tabla 6). Aparecen diferencias en las variables FO_UTIL (U=1918; P=0,0463); FIN_UTIL (U=1324; P=0,0001); y F_PRAC (U=1360,5; P=0,0001). No existen diferencias respecto a la utilidad percibida de la formación profesional reglada.

Conclusiones

Los sujetos distinguen perfectamente los distintos tipos de formación, y perciben diversas utilidades en los mismos. De forma global, consideran más útiles la formación profesional en prácticas, después la formación profesional reglada, y por último la formación profesional ocupacional.

Un análisis más específico muestra diferencias en la percepción de utilidad en función de los siguientes factores:

- sexo (las mujeres otorgan mayor utilidad a la formación reglada y a la formación en prácticas que los varones);

❑ expediente académico (los que obtuvieron mejores notas en la formación reglada etiquetan de más útiles a la formación en prácticas y a la ocupacional, y aquellos con notas más bajas la formación perteneciente al sistema educativo);

❑ rendimiento (los individuos que más rinden en su puesto de prácticas perciben la formación como más útil, frente a los sujetos que rinden menos);

❑ satisfacción (los más satisfechos consideran más útiles la formación en prácticas y la formación ocupacional, comparados con los individuos que manifiestan su baja satisfacción).

Los resultados indican que el tipo de formación percibido por los individuos como más útil es la formación en prácticas, lo que sugiere la oportunidad de generalizar las acciones de formación profesional en prácticas para las modalidades formativas más habituales, lo que supondría lo siguiente:

❑ sistematizar la incorporación de programas de formación en centros de trabajo a la formación profesional reglada, poniéndolos en marcha con el apoyo y los recursos necesarios;

❑ extender las prácticas en empresas dentro de los cursos de formación profesional ocupacional, como un requisito más para obtener el título correspondiente;

❑ aumentar el número de programas ad hoc de formación profesional en prácticas, cuyo éxito radicaría fundamentalmente en la buena definición de los perfiles ofertados, y una adecuada selección de los alumnos.

Para conseguir implantar de forma generalizada estas tres actuaciones habría que establecer los convenios con las empresas adecuadas, ya que normalmente suelen ser muy receptivas a situaciones de cooperación de este tipo. De esta forma se conseguiría un doble objetivo: transmitir los conocimientos, habilidades y/o actitudes que se plantean en los objetivos de cualquier acción formativa, y posteriormente ponerlos en práctica en situaciones y contextos laborales reales.

La implementación generalizada de programas de formación en prácticas facilita el aprendizaje del alumnado y la evaluación del transfer, es decir, determinar los aspectos que se han transferido adecuadamente al puesto de trabajo, lo que sin duda permite estimar la rentabilidad de la formación.

La figura de un tutor que se encargue de solucionar los posibles problemas y de valorar a los alumnos en función de sus competencias, resulta de gran utilidad (Sparrow, 1994), y permite realizar el seguimiento que toda experiencia de formación debe llevar emparejado. Éste seguimiento muchas veces lo puede asumir el propio formador, como experto en la materia (Buckey y Caple, 1991).

Las empresas dispondrían no sólo de un personal adecuadamente formado, sino también del saber-hacer y la experiencia que en tantas ocasiones añoran. Tendrían la oportunidad de comprobar las habilidades y actitudes del alumno a la hora de realizar un conjunto de tareas y verificar si el proceso de socialización laboral (Prieto, Peiró, Bravo y Caballer, 1996) se consigue con éxito. Estas muestras de comportamientos permitirían predecir la futura conducta del sujeto, sin duda, con mayor efectividad que las pruebas profesionales (Levy-Leboyer, 1992) o los tests de formación (Reilly y Manese, 1979; Robertson y Kandola, 1982). Para las empresas en que se realizan las prácticas, esta información será muy útil si en el futuro surgen necesidades de personal.

Por su parte, los alumnos dispondrían de curricula más atractivos, y verían incrementadas sus posibilidades de inserción en el mercado de trabajo, ya fuera en la misma empresa, en otras del sector, o en puestos relacionados con las prácticas realizadas.

Evidentemente, para que se generalicen los programas de 'formación profesional en prácticas' es imprescindible que todas las escalas de las administraciones españolas sigan preocupándose y dedicando esfuerzos al mantenimiento y mejora de los tres grandes sistemas formativos: "la formación profesional reglada", "la ocupacional", y "la continua".

Bibliografía

Alonso, M. A. (1998): Formación en Prácticas y Socialización Laboral. Madrid: Tesis Doctoral.

Buckley, R. y Caple, J. (1991): La Formación: teoría y práctica. Madrid: Díaz de Santos.

Cano, J.; López, J., y Ortega, M. (1993): La nueva formación profesional. Ramas, Módulos Profesionales y Ciclos formativos. Madrid: Escuela Española.

Dirección General de Formación Profesional Reglada (1994): Formación en Centros de Trabajo. Madrid: Ministerio de Educación y Cultura.

Fondo de Formación (1992): Materiales AFFA. Madrid.

Frías, J. (1994): Formación Profesional Ocupacional. Cuadernos de Relaciones Laborales, 4, 15-22.

INEM (1992): Metodología de los Estudios Sectoriales. Madrid: INEM.

Levy-Leboyer, C. (1992): Evaluación de personal. Los métodos a elegir. Madrid: Díaz de Santos.

Martínez, B. (1996): Relaciones entre sistema educativo y mercado de trabajo. Estudios de Juventud, 38,9-29.

Prieto, S. (1994): Incertidumbre y riesgos de la reforma de la formación profesional. Cuadernos de Relaciones Laborales, 4, 33-40

Prieto, Peiró, Bravo y Caballer (1996): Socialización y desarrollo del Rol Laboral. En J. M. Peiró, y F. Prieto (Eds.), Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo. (pp 65-100). Valencia: Síntesis Psicología.

REAL DECRETO 676/1993, de 7 de Mayo (BOE nº 122 de 22 de mayo): Directrices generales sobre títulos y enseñanzas de formación profesional.

Reilly, R. R. y Manese, W. R. (1979): The validity of a mini-course for telephone company personnel, Personnel Psychology, 32, 83-90.

Robertson, I.T. y Kandola, R.S. (1982): Work sample tests: validity, adverse impact and applicant reaction, Jal of occupational Psychology, 55, 171-183.

Sparrow, P.R. (1994): The psychology of strategic management. En C. Cooper, I. Robertson (Ed.) International Review of Industrial and Organizational Psychology, vol. 9. Chichester, John Wiley.

Esta sección ha sido preparada por
Anne Waniart,
bibliotecaria del CEDEFOP, con la ayuda de miembros de la red de información documental del CEDEFOP

En la sección "Selección de lecturas" se ofrece una lista de las publicaciones recientes más importantes sobre la evolución de la formación y de las cualificaciones a escala internacional y europea. Se reseñan asimismo, dando preferencia a los trabajos comparativos, estudios nacionales realizados en el marco de programas internacionales y europeos, análisis del efecto de las intervenciones comunitarias sobre los Estados Miembros y estudios nacionales interpretados desde una perspectiva externa.

Europa internacional

Información y estudios comparativos

The transition from the educational system to working life: use of national statistics
MAINGUET C
Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional
CEDEFOP
Luxemburgo: EUR-OP, 1999, 89 p.
(Dossier)
ISBN: 92-828-6749-8, en
EUR-OP, L-2985 Luxemburgo,
o en las oficinas nacionales de venta,
http://eur-op.eu.int/en/general/s-ad.htm
Cat.nr.: HX-22-99-232-EN-C
EN FR DE

En esta época de fuerte nivel de paro, particularmente entre los jóvenes, los análisis de las etapas que componen la transición entre el sistema educativo y la vida laboral configuran un importante campo de estudios. Con este fin se elaboran encuestas, se crean redes, etc. El objetivo de este informe es comprender los factores que aseguran el éxito de la integración profesional y ofrecen protección contra el paro. Por supuesto, los estudios estadísticos sobre la transición a la vida activa no pueden generar en la situación actual respuestas unívocas, pero sí plantear cuestiones y en ocasiones criticar las ideas heredadas partiendo de las perspectivas que ofrecen las diversas fases del estudio. Este informe se ha concebido como análisis provisional de las diversas encuestas nacionales existentes en Europa, la investigación comparativa efectuada a raíz de ellas, las principales variables analizadas, los problemas metodológicos afrontados, los resultados principales, las cuestiones aún por resolver y las hipótesis. Analiza también las encuestas nacionales que recopilan actualmente información sobre la transición, las redes de investigación existentes, los estudios comparativos y, por último, ofrece una bibliografía exhaustiva. Así pues, para el investigador este informe constituye una especie de análisis preparatorio, ya que pone de relieve las hipótesis analizables, las mejoras aplicables a los instrumentos de recopilación de datos, las comparaciones y armonizaciones necesarias y las variables y los indicadores que requieren investigación ulterior.
http://www.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/6002_en.pdf _ HYPERLINK
Documento transferible informáticamente

Adults in training: an international comparison of continuing education and training
O'CONNELL P J
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE
Centre for Educational Research and Innovation, CERI
París: OCDE, 1999, 37 p.
CERI/WD(99)1
OECD Publications,
2 rue André-Pascal,
F-75775 París Cedex 16,
Tel.: (33-1) 45248200,
Fax: 49104276,
Correo electrónico: sales@oecd.org,
URL: http://www.oecd.org/publications

Este documento intenta aprovechar la oportunidad que ofrece la Encuesta Internacional de Formación de Adultos, que reúne informaciones detalladas sobre participación en formaciones en los doce meses anteriores a la encuesta, a fin de comparar entre los diversos países la formación continua de adultos. El interés principal del texto se sitúa en las diferencias observables entre países en cuanto a participación en formaciones, duración de los cursos, y mecanismos de financiación. Examina también semejanzas y diferencias internacionales en cuanto a la formación, con el criterio de sexo, grupo de edades, nivel educativo, niveles de formación, profesión y tipo y tamaño de las organizaciones en las que trabajan los alumnos. La encuesta revela diferencias sustanciales entre los países en cuanto a incidencia y volumen de la formación continua para adultos. A pesar de estas marcadas diferencias, la encuesta refleja también considerables semejanzas inter-

nacionales en cuanto a distribución de enseñanza y formación por los diferentes estratos demográficos.
http://www.olis.oecd.org/OLIS/1999DOC.NSF/LINKTO/CERI-WD(99)1
Documento transferible informáticamente

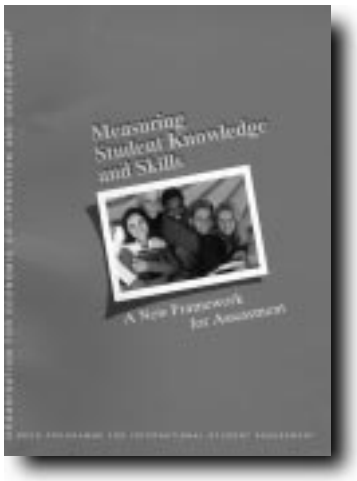
Education policy analysis 1999[1]
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE
Centre for Educational Research and Innovation, CERI
París: OCDE, 1999, 94 p.
ISBN: 92-64-17136-3, en
OECD Publications, 2 rue André-Pascal, F-75775 París Cedex 16, Tel.: (33-1) 45248200, Fax: 49104276, Correo electrónico: sales@oecd.org, URL: http://www.oecd.org/publications
EN (Existe también en: FR,DE)

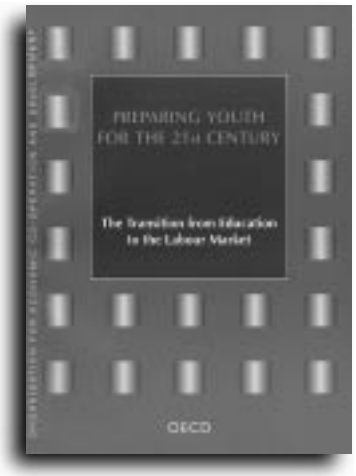
Para afrontar una demanda continuamente creciente de formación, los países OCDE aspiran a crear una gama más amplia de oportunidades educativas y formativas para aquellos alumnos en sus primeros años de vida adulta. ¿Ha satisfecho la mayor participación en la enseñanza y formación experimentada en el decenio del 90 la demanda de formación permanente? ¿Qué lagunas se observan aún, y para qué alumnos y tipos formativos? ¿Cuáles son las líneas políticas más prometedoras para fomentar la expansión de oportunidades formativas que respondan a objetivos y necesidades de formación? ¿Cómo pueden ayudar las políticas a gestionar los recursos necesarios para invertir en formación y fomentar un uso eficiente de los mismos? Esta edición de 1999 del Análisis de la Política Educativa examina, entre otras, esta cuestión. Partiendo de la experiencia y de las tendencias políticas en los países OCDE, los cuatro capítulos en que se divide este título estudian: las perspectivas del incremento participativo en la formación convencional para alcanzar objetivos de formación permanente, e implicaciones de costes; las opciones políticas para garantizar el efecto positivo de la enseñanza y la atención en la primera infancia; el empleo de las TICs en la enseñanza; análisis de la participación de grupos infrarrepresentados en la enseñanza terciaria.
Imágenes de portadas en: http://electrade.gfi.fr/isroot/OECDBookShop/covers/9699092m.gif

Employment and growth in the knowledge-based economy
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE
París: OCDE, 1999, reimpresión, 392 p.
ISBN: 92-64-14813-2, en
OECD Publications, 2 rue André-Pascal, F-75775 París Cedex 16, Tel.: (33-1) 45248200, Fax: 49104276, Correo electrónico: sales@oecd.org, URL: http://www.oecd.org/publications

Directivos, políticos y economistas suelen abundar cada vez más en la importancia de los conocimientos y la formación para el éxito económico de ciudadanos, empresas y economías nacionales. Pero ¿cómo se producen, distribuyen y utilizan los conocimientos conforme aumenta la difusión de las tecnologías de la información? ¿Qué implicaciones tiene para el análisis y la política económica el hecho de que la producción integre cada vez más conocimientos en sus materias primas y sus productos? ¿Cómo puede medirse la importancia creciente de los conocimientos para el desarrollo económico? Esta publicación reúne una serie de artículos elaborados por diversos expertos y académicos internacionales. Sus observaciones y conclusiones abarcan toda la zona compleja y vital de intersección entre las mediciones empíricas, la teoría económica y la política.

Measuring student knowledge skills: a new framework for assessement
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE
OECD Programme for International Student Assessment, PISA (Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes)
París: OCDE, 1999, 81 p.
ISBN: 92-64-17053-7
OECD Publications, 2 rue André-Pascal, F-75775 París Cedex 16, Tel.: (33-1) 45248200, Fax: 49104276, Correo electrónico: sales@oecd.org, URL: http://www.oecd.org/publications
EN FR





Las familias, los estudiantes, los ciudadanos en general y los responsables de los sistemas educativos necesitan saber si los niños obtienen las necesarias competencias y conocimientos que les permitan convertirse en ciudadanos del mañana y continuar su formación durante toda la vida. Los indicadores internacionales hacen posible describir logros educativos de diversos países, que pueden convertirse en objetivo para otros. También pueden proporcionar orientaciones para la labor de instrucción en las escuelas y el aprendizaje por los estudiantes, y revelar los puntos fuertes y débiles de los currícula. Este es el primer volumen en la serie de publicaciones del PISA. Presenta las coordenadas conceptuales en que se basa la evaluación PISA 2000. Define los ámbitos de competencias mínimas de lectoescritura, matemáticas y ciencias que conforman para el PISA el núcleo de los conocimientos que han de obtener los estudiantes, los procesos necesarios y los contextos en que se aplican conocimientos y competencias. Describe asimismo los métodos ideados para asegurar que las preguntas de evaluación tengan validez para los diferentes países, proporcionen una medición fiable de las competencias relevantes y estén basadas en situaciones humanas reales.

Preparing youth for the 21st century: the transition from education to the labour market: proceedings of the Washington D.C. Conference, 23-24 February 1999

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE
París: OCDE, 1999, 458 p.
ISBN: 92-64-17076-6
OECD Publications,
2 rue André-Pascal,
F-75775 París Cedex 16,
Tel.: (33-1) 45248200,
Fax: 49104276,
Correo electrónico: sales@oecd.org,
URL: http://www.oecd.org/publications

Esta publicación expone el camino que deberán recorrer las futuras iniciativas para mejorar las posibilidades en el mercado de trabajo y los resultados educativos de los jóvenes, en opinión de los políticos y los países de la OCDE reunidos en la conferencia "Preparar a los jóvenes para el siglo XXI: enseñanzas políticas de los últimos dos decenios", celebrada en Washington los días 23 y 24 de febrero de 1999. Para que la síntesis fuera lo más amplia posible, plantea inicialmente los desafíos de hoy desde una perspectiva histórica, resumiendo dos décadas de iniciativas políticas en favor del empleo juvenil. Pero el aspecto más esencial del libro es el análisis de experiencias y cuestiones políticas en Estados Unidos, Europa y Japón, ceñido particularmente a las necesidades específicas de los jóvenes desfavorecidos. Todos aquellos interesados en garantizar que los jóvenes inicien con éxito su educación y elijan carreras laborales gratificantes calificarán a este compendio de hito para el debate sobre el empleo juvenil.

Quality and internationalisation in higher education[2]

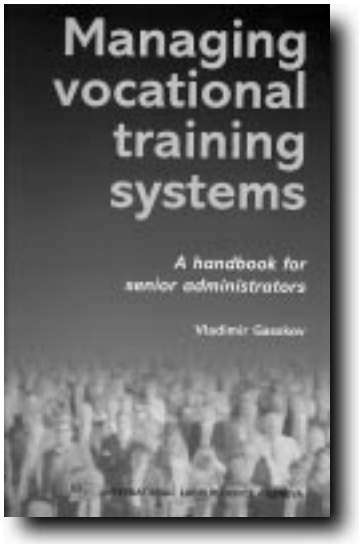
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE
Programme on Institutional Management in Higher Education, IMHE (Programa sobre Dirección Institucional de la Enseñanza Superior)
París: OCDE, 1999, 268 p.
ISBN: 92-64-17049-9
OECD Publications,
2 rue André-Pascal,
F-75775 París Cedex 16,
Tel.: (33-1) 45248200,
Fax: 49104276,
Correo electrónico: sales@oecd.org,
*URL: http://www.oecd.org/publications_*
EN (Existe también en FR)

Esta obra debate algunos de los retos que plantea la garantía de la calidad para la enseñanza internacionalizada, ofreciendo un sistema de criterios que puede ayudar a las instituciones a diseñar y analizar sus propias estrategias y políticas. Al estudio del entorno político global han contribuido expertos reconocidos internacionalmente, y se incluyen en él estudios procedentes de Australia, Finlandia, Kenia, México, Polonia y Estados Unidos. El texto contiene también el denominado Proceso de Revisión de la Calidad para la Internacionalización, un instrumento único de carácter práctico para aquellos dirigentes y responsables institucionales que deseen desarrollar la dimensión internacional de sus programas y servicios.
Imágenes de portadas en: http://www.oecd.org/els/images/qualhighed-fre.gif

Employment revival in Europe: labour market success in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands
AUER P
Organización Internacional del Trabajo, OIT
Ginebra: OIT, 2000, 140 p.
ISBN: 92-2-110841-4
Publicaciones OIT,
CH-1211 Ginebra 22, Suiza,
o en las delegaciones locales de venta de la OIT en numerosos países,
Tel.: (41-22) 7997912,
Fax: (41-22) 7998577,
Correo electrónico: pubvente@ilo.org,
URL: http://www.ilo.org

Este innovador estudio examina la notable recuperación de la economía y el empleo que han experimentado cuatro países europeos de tamaño menor: Austria, Dinamarca, Irlanda y Países Bajos. Analiza su éxito y pone de relieve los factores específicos responsables de éste, en particular su fomento del diálogo social y la creación de políticas esenciales macroeconómicas y de empleo. Tras evaluar los progresos y analizar los problemas aún presentes en estos cuatro países, el documento compara sus avances con el de otros países de la Unión Europea y examina hasta qué punto políticas e intervenciones similares podrían ayudar a combatir el paro y progresar hacia el pleno empleo. La obra muestra también el nivel de empleo que genera el crecimiento económico y ofrece al lector un amplio esquema básico de la situación económica y del empleo en cada uno de los países. Considera asimismo las razones que fundamentan su éxito, y muestra que los estados de bienestar desarrollados en Europa han demostrado últimamente una buena capacidad de transformación, generadora de éxitos en el campo del empleo. El estudio contiene recomendaciones políticas de importancia para seguir fomentando el crecimiento y los avances sociales tanto en estos países como en otras naciones europeas. Incluye un anexo especial dedicado a la enseñanza y la formación.

Managing vocational training systems: a handbook for senior administrators
GASSKOV V
Organización Internacional del Trabajo, OIT
Ginebra: OIT, 2000, 278 p.
ISBN: 92-2-110867-8
Publicaciones OIT,
CH-1211 Ginebra 22, Suiza,
o en las delegaciones locales de venta de la OIT en numerosos países,
Tel.: (41-22) 7997912,
Fax: (41-22) 7998577,
Correo electrónico: pubvente@ilo.org,
URL: http://www.ilo.org

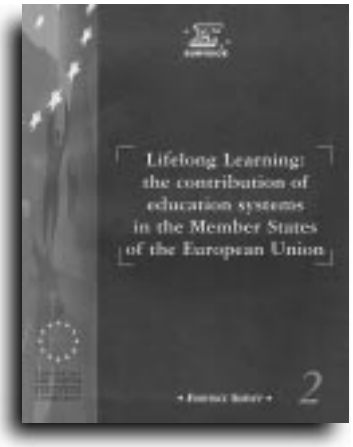


Esta obra examina la diversidad de retos que encaran los programas públicos de formación profesional en todo el mundo. Expone los últimos materiales y criterios para coordinar reformas de importancia en cuanto a estructuras y gestión. Ofrece directrices prácticas para la gestión de presupuestos y financiación, la evaluación del rendimiento y el desarrollo de planes estratégicos operativos, junto con otros métodos y técnicas valiosas para operar sistemas eficaces de formación profesional. El manual se encuentra subdividido en seis módulos distintos, que incluyen sugerencias inestimables para detectar y reaccionar a las señales que emite el mercado de trabajo, y para resolver problemas comunes de la planificación estratégica. Ofrece asimismo instrumentos analíticos útiles para la evaluación de programas, describe la estructura de los sistemas de financiación y analiza programas de financiación de la formación profesional, la formación para el empleo y la financiación reglamentada estatalmente de la formación en las empresas. Además, la obra ofrece un plan básico para orientar a los ofertores formativos hacia la mejora de sus estructuras organizativas, su personal, procedimientos y presupuestos, y hacia el control de la calidad.

World trends in adult education research
WERNER M (ed.)
UNESCO Institute of Education, UIE (Instituto de Educación de la UNESCO)
Seminario Internacional sobre Tendencias Mundiales de la Investigación sobre Educación de Adultos, Montreal, Canadá, 6 a 9 de setiembre de 1994

Hamburgo: UIE, 1999, 280 p.
UIE,
Feldbrunnennstrasse 58,
20148 Hamburgo, Alemania,
Tel. +49 40 4480410,
Fax: +49 40 4107723

Este documento ofrece, agrupadas en tres secciones distintas, las contribuciones presentadas al seminario internacional concluyente sobre Tendencias Mundiales de la Investigación sobre Educación de Adultos, celebrado en Montreal. La primera sección incluye dos análisis de tendencias y perspectivas en el campo de la investigación sobre educación de adultos, y las implicaciones para la futura planificación de la investigación. La segunda sección está compuesta por los estudios regionales preparados para este análisis de tendencias, enriquecidos por algunos análisis seleccionados a escala nacional. Comienza, por orden alfabético, con las dos contribuciones de África. Al estudio sobre la región árabe sigue el análisis en tres capítulos del caso asiático. El estudio paneuropeo también se halla dividido en tres secciones: 1) un análisis regional de la situación en la Europa Occidental; 2) otro sobre los países de la Europa Central y del Este, junto a un estudio sobre Canadá y dos análisis que reflejan la situación en América del Norte y del Sur, y 3) la sección tercera y última, consistente en el informe de síntesis del seminario celebrado en Montreal.



Getting the stakeholders involved: partnership at work in three countries from Africa, Asia and Eastern Europe
MUNBODH S;ATCHOARENA D (ed.)
International Institute for Educational Planning, IIEP (Instituto Internacional para la Planificación Educativa)
United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation, UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura)
IIEP research and studies programme/Programa de investigación y estudios del IIEP (París), 1999, 142 p.
ISBN: 92-803-1181-6
IIEP,
7-9 rue Eugène-Delacroix,
F-75116 París

En nuestra época, la colaboración entre agentes sociales suele estar considerada como una forma de mejorar la gestión de los sistemas de formación profesional. El reconocimiento generalizado del papel que desempeñan los agentes sociales como protagonistas principales, y el surgimiento de la noción de diálogo social, han contribuido en buena medida a dicha tendencia. En numerosos países industrializados, la colaboración entre los agentes sociales es desde hace mucho un elemento importante de la regulación, la oferta y la financiación de formación profesional. Las economías en desarrollo y los países en vías de transición también crean cada vez con mayor frecuencia mecanismos e instrumentos de colaboración con el fin de mejorar sus sistemas formativos, dándoles mayor relevancia y adaptabilidad tanto para el mercado de trabajo como para las necesidades sociales. Esta obra tiene por objetivo ofrecer informaciones detalladas sobre procesos específicos de colaboración y reflexionar sobre las buenas prácticas observadas, analizando las recientes experiencias en Isla Mauricio, Hungría e India. Aun cuando la publicación no proporcione respuestas de carácter general sobre la fórmula de colaboración que lleva al éxito, aspira a ser útil para los profesionales y los políticos que deseen saber más sobre el funcionamiento, los riesgos y los obstáculos que conlleva la colaboración.

Lifelong learning in Europe: differences and divisions - Vol 2: strategies of social integration and individual learning biographies
WALTHER, A; STAUBER, B (eds.)
Lifelong learning in Europe, Lisboa, mayo 1998
Tubinga: Neuling Verlag, 1999, 247 p.
Regionale und internationale Sozialforschung
ISBN: 3-922859-51-8

Este texto recopila el debate sobre los potenciales y los límites de la formación permanente, planteado ya en el primer volumen. Al igual que éste, parte de los resultados de una conferencia europea celebrada en Lisboa en 1998. Este segundo volumen se concentra en las contradicciones de las políticas sobre formación permanente: por una parte, la flexibilización y la individualización requieren diferenciar oportunidades formativas conforme a las características individuales de

necesidades, aspiraciones, posiciones sociales y perspectivas biográficas. El documento analiza la relación existente entre diferencias y divisiones, tanto teóricamente como a través de estudios concretos de casos.

Unión Europea: políticas, programas, participantes

Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre la aplicación, los resultados y la evaluación global del Año Europeo de la Educación y de la Formación Permanentes (1996), presentado con arreglo a lo dispuesto en el artículo 8 de la Decisión n° 2493/95/CE del Parlamento Europeo y del Consejo
Comisión Europea
Luxemburgo: EUR-OP, 1999, 21 p.
(Documentos COM, (99) 447 final)
ISSN 0257- 9545, es
EUR-OP, L-2985 Luxemburgo, o en las oficinas nacionales de venta, http://europ.eu.int/en/general/s-ad.htm
Cat.nr.: CB-CO-99-452-ES-C
EN FR DE (También existe en: DA EL ES FI IT NL PT SV)

Desde la realización en 1996 de la iniciativa de un Año Europeo de la Formación Permanente, la noción de "Formación Permanente" ha ganado en popularidad dentro de la opinión pública y el discurso político, estimulando los debates sobre la adaptación de la oferta formativa a una demanda cada vez más diversificada. La Comisión optó por una dimensión que pone de relieve la complementariedad y continuidad entre la enseñanza general y la formación profesional en términos de realización personal, integración humana y social, empleabilidad y competitividad económica. Puede deducirse que este incremento de popularidad testimonia que el Año Europeo ha sido una iniciativa de carácter temporal que ha contribuido a un cambio radical tanto en la sociedad como en las actitudes personales, y puede afirmarse que ha constituido una de las iniciativas de este tipo con mayor éxito.

Lifelong learning: the contribution of education systems in the member states of the European Union
Information Network on Education in Europe (Red informativa sobre la educación en Europa), EURYDICE
Bruselas: Eurydice, 2000, 163 p.
ISBN: 2-87-116-294-8, en
ISBN: 2-87116-295-6, fr
EURYDICE European Unit,
15 rue d'Arlon,
B-1050 Bruselas,
Tel.: (32 2) 2383011,
Fax: (32 2) 2306562,
Correo electrónico: info@eurydice.org,
URL: http://www.eurydice.org

La sociedad del conocimiento ya no es sólo un desafío: se encuentra entre nosotros. La formación permanente constituye uno de los principios centrales de la Unión Europea, quien se ha comprometido a reforzar la cooperación europea en este ámbito. Los ministros responsables de enseñanza y formación en los países europeos han adoptado este objetivo como inspiración para sus políticas. No obstante, aún no ha quedado fijada de una vez por todas la forma de aplicarlo. La noción de formación permanente se ha adoptado con gran rapidez como algo evidente, alabándosela como objetivo sólido. Así pues, en la actualidad resulta necesario definir formas para institucionalizar dicha noción. El estudio efectuado por EURYDICE entre octubre de 1999 y marzo del 2000 hace inventario de las medidas y políticas aplicadas por los gobiernos de los 15 Estados Miembros para que todo ciudadano tenga la oportunidad de participar en la formación permanente, sea cual sea su edad.Tras un análisis histórico de la definición y desarrollo de este concepto, el estudio examina las iniciativas emprendidas a todas las escalas del sistema educativo (enseñanza preescolar, obligatoria, secundaria superior y universitaria, y también en la educación de adultos). El resultado indica que todos los Estados Miembros están utilizando el objetivo de la formación permanente para conferir el vigor y la oportunidad necesarias a las reformas en curso de aplicación. No obstante, las vías de adopción del concepto varían y dependen en buena parte de la naturaleza específica de los diferentes sistemas. Con todo, con independencia del nivel educativo en cuestión, pueden observarse

paralelismos: mejora, ampliación y diversificación de la oferta formativa, lucha contra los fracasos escolares, utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, desarrollo de la cooperación dentro y fuera del sistema educativo, mayor flexibilidad y mejor transparencia, etc. El estudio se basa en informaciones recogidas por cada país dentro de un programa de colaboración entre las Unidades Nacionales de la Red EURYDIE y los correspondientes departamentos ministeriales. Así pues, estos datos constituyen un conjunto fiable y de primera mano.
EN (Existe también en: FR,PT)
http://www.eurydice.org/Documents/LLL/EN/ENQUETE_2_EN.pdf
Documento transferible informáticamente

Deregulation in placement services: a comparative study for eight EU countries
DE KONING J (coord.); DENYS J; WALWEI U
Comisión Europea - DG V Luxemburgo: EUR-OP, 1999, 67 p.
ISBN: 92-828-6850-8, en
EUR-OP, L-2985 Luxemburgo, o en las oficinas nacionales de venta, http://eur-op.eu.int/en/general/s-ad.htm
Cat.nr.: CE-21-99-860-EN-C
EN

Hasta entrada la década del 90, los servicios de colocación se consideraban una tarea nacional en la que un Servicio Público del Empleo (SPE) debía desempeñar el papel protagonista. Bajo los efectos de la tendencia general hacia la desregulación y la privatización, y debido también en particular a las críticas sobre el rendimiento de los SPEs, el panorama ha sufrido un cambio. Numerosos países han abolido ya en la primera mitad de la década el monopolio de los SPEs como intermediarios de empleos. Con frecuencia, a este cambio ha seguido la consiguiente liberalización en el mercado de servicios de empleo. Partiendo de los informes nacionales elaborados para ocho países (Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Alemania, Países Bajos, Suecia y el Reino Unido), este informe de síntesis intenta extraer una serie de conclusiones generales sobre la desregulación en los servicios de colocación. La razón para elegir estos ocho países es que sus servicios de empleo han experimentado o están experimentando una desregulación como etapa importante o potencialmente importante. La conclusión central es que las agencias privadas de colocaciones sólo dominan una proporción de mercado elevada en dos de estos países: Países Bajos y el Reino Unido (y en la comunidad flamenca de Bélgica).
http://www.europa.eu.int/comm/dg05/publicat/employment/deregulation_en.pdf Down
Documento transferible informáticamente

Encuesta sobre la situación socioeconómica de los estudiantes Erasmus
Comisión Europea, Luxemburgo: EUR-OP, 2000, Documentos COM (2000) 4 final, 2000, 82 p.
ISSN 0257- 9545, es
EUR-OP,
L-2985 Luxemburgo,
o en las oficinas nacionales de venta,
http://eur-op.eu.int/en/general/s-ad.htm
Cat.nr.: KT-CO-00-014-ES-C
EN FR DE ES (Existe también en: DA FI IT NL PT SV)

En el contexto de las negociaciones para la revisión presupuestaria de la primera fase del programa SÓCRATES, el Parlamento Europeo reclamó a la Comisión Europea la elaboración de un informe sobre el trasfondo social y económico de los estudiantes universitarios que toman parte en la iniciativa ERASMUS de este programa SÓCRATES. En colaboración con las agencias nacionales del ERASMUS, la Comisión estableció en consecuencia un mecanismo para recoger informaciones mediante la encuesta a una muestra representativa de los estudiantes que han participado en el ERASMUS en el curso académico 1997/98. El informe resultante evidencia el incremento que ha experimentado el programa, que ha pasado de acoger a tres mil estudiantes, en su primer año de 1987/88, hasta una cifra actual superior a los cien mil, alcanzado una elevada consideración en todo el mundo académico europeo y difundiéndose por muchos de los países de la Europa Central y del Este. Las experiencias que obtienen los estudiantes en el extranjero son muy numerosas y de diversa naturaleza, y no se limitan al campo pura-

mente educativo. Muchos de los resultados de este informe confirman la opinión general sobre las ventajas que se derivan de efectuar un periodo de estudios en el extranjero y sobre los efectos que este programa surte y que corroboran el importante papel que están desempeñando los programas comunitarios en el ámbito de la enseñanza, la formación y los jóvenes.

La Estrategia Europea de Empleo: Invertir en las personas, invertir en más y mejores trabajos
Comisión Europea - DG V
Luxemburgo: EUR-OP, 1999, 10 p.
EUR-OP, L-2985 Luxemburgo, o en las oficinas nacionales de venta, http://europ.eu.int/en/general/s-ad.htm
EN FR DE ES (Existe también en: DA FI IT NL PT SV)

La Europa unida no ha conseguido alcanzar uno de sus objetivos esenciales: crear posibilidades de empleo para todos. El conjunto de los Estados Miembros sufre los siguientes aspectos de este problema común: un elevado número de personas en Europa no tiene la posibilidad de crear riquezas ni de aprovecharse de aquella parte que les corresponde de éstas. 16,5 millones de personas buscan empleo en vano. Más de la mitad de los parados se encuentran en esta situación desde hace más de un año y una tercera parte desde hace más de dos años. Esta situación disminuye la empleabilidad de las personas y agrava el problema de la exclusión social. El paro golpea sobre todo a las personas ya desfavorecidas en un mercado cuya palabra clave es la competitividad. El paro comporta un coste social elevado para el ciudadano y un coste económico importante para la sociedad.

http://europa.eu.int/comm/dg05/empl&esf/empl2000/invest_es.pdf
Documento transferible informáticamente

Modernisation of Europe and the role of the social partners
LARSSON A
Comisión Europea - DG V
Bruselas: Comisión Europea - DG V, 1999, 10 p.
Conferencia Presidencial sobre el Diálogo Social, Helsinki, Helsinki, 2/11/99
Comisión Europea,
DG V,
200, rue de la Loi,
B-1049 Bruselas
EN

Durante la Conferencia Presidencial sobre el Diálogo Social celebrada en Helsinki, el Director General de la *DG Empleo y Asuntos Sociales* expuso la función de los agentes sociales. El diálogo social consiste en crear mejores condiciones para afrontar el cambio, tanto en el sector privado como en el público. La ancha gama de cambios y de nuevas condiciones que determinan la vida laboral - desde las innovaciones tecnológicas hasta las preferencias de los consumidores, desde los cambios demográficos hasta el nuevo perfil por sexos de la mano de obra – afecta por igual, a grandes rasgos, a los sectores público y privado. Será necesario que el diálogo social se acreciente para afrontar los desafíos que plantea la modernización europea, si pretendemos disfrutar del progreso económico y social en este siglo que comienza.
http://europa.eu.int/comm/dg05/speeches/991102alb.doc
Documento transferible informáticamente

De los Estados Miembros

B **Beleidsnota werkgelegenheid 2000 - 2004**
Vlaams minister Werkgelegenheid en Toerisme
Bruselas: Vlaams minister Werkgelegenheid en Toerisme, 2000, 197p.
Vlaams minister Werkgelegenheid en Toerisme,
Koolstraat 35,
1000 Bruselas

Este memorándum político contiene una elaboración más concreta de las opciones básicas decididas en el acuerdo legislativo para el periodo 2000 - 2004. El memorándum de la política aplicable reproduce las grandes opciones estratégicas, en materia de empleo y en materia de formación para todo el periodo legislativo. El texto refleja la visión del ministro competente y constituye la base para el debate en el Parlamento de Flandes. En caso de aprobación, las medidas de ejecución se someterán a la aprobación del Gobierno de Flandes o del Parlamento de Flandes.

Oudereneducatie en lokaal beleid
Vlaams Centrum voor Volksontwikkeling, VCVOVorming (Bruselas) 1,
2000, p. 10 - 11
ISSN: 0773-6150

Este artículo refleja la jornada de estudios celebrada el pasado 14 de diciembre, durante la cual el Grupo de Concertación para las formaciones y el Centro Flamenco de desarrollo social organizaron una conferencia sobre el tema de la educación de las personas mayores y la política local, en colaboración con el Foro para la educación de las personas de edad. La educación de las personas mayores constituye una forma educativa que aspira, entre otras cosas, a la participación social de las personas mayores, la prevención y la realización personales, y a incrementar la participación de estas personas en la vida colectiva.

D **Arbeitsprogramm 1999 des Bundesinstituts für Berufsbildung**
BOTT P (comps.)
Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB
Bielefeld: Bertelsmann Verlag,
1999, 224 p.
ISBN: 3-88555-663-4

Aparte de describir al Instituto Federal de la Formación Profesional (BIBB) en su calidad de institución investigadora de la formación profesional, este informe anual contiene los proyectos de investigación de 1999, distribuidos en tres grandes sectores de investigación. Existen 43 proyectos, entre los que se cuentan ocho proyectos internacionales financiados externamente, y 59 proyectos planificados. La publicación informa sobre los ejes centrales de trabajo, los objetivos y calendarios de las investigaciones, e indica las personas de contacto dentro del BIBB. Incluye asimismo un índice y un organigrama del BIBB.

Berufliche Eingliederung: zur Entwicklung einer erziehungswissenschaftlichen Theorie des beruflichen Verbleibs
ZIMMERMANN M
Munich: Hampp, 1999, IX, 281 p. + bibl. (Wirtschaftspaedagogische Studien zur individuellen und kollektiven Entwicklung, 2)
ISBN: 3-87988-379-3

El autor examina la cuestión de la influencia de la formación profesional inicial y continua indagando sobre el tipo y la calidad de los empleos que obtienen los titulados de programas formativos. Centra sus esfuerzos en desarrollar y comprobar empíricamente un modelo para la transición de la escuela al trabajo. Presenta también recomendaciones para posteriores investigaciones sobre la relación entre formación profesional e integración en el empleo. La publicación resultará de interés para todos aquellos que desde la investigación, la política o la práctica profesional, trabajen sobre la integración de las jóvenes generaciones en el trabajo.

(Nota: Tesis Doctoral, Universidad de Mannheim, 1998)

Berufserziehung und sozialer Wandel
STRATMANN K; PAETZOLD G; WAHLE M
Frankfurt del Main: Gesellschaft zur Foerderung Arbeitsorientierter Forschung und Bildung, 1999, 677 p. + bibl.
ISBN: 3-925070-25-7

El motivo impulsor de los estudios sobre historia de la pedagogía profesional que está efectuando Karlwilhelm Stratmann desde hace más de treinta años consiste en extrapolar su relevancia para el momento presente. La historia de la formación profesional posee una dimensión que permite esclarecer las tensiones entre el sistema de la FP y el sistema sociopolítico. Este volumen incluye una recopilación de ensayos sobre "La formación profesional dentro de la sociedad de castas", al que sigue el análisis sobre "La formación profesional en el siglo XIX", "La formación profesional en el siglo XX" y "La didáctica profesional como campo de las ciencias de la educación".

Bildungscontrolling: Ein Konzept zur Optimierung der betrieblichen Weiterbildungsarbeit
KREKEL E
Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB
Bielefeld: Bertelsmann, 1999, 112 p. + bibl.
(Berichte zur beruflichen Bildung, 233)
ISBN: 3-7639-0887-0

Las mutaciones tecnológicas y económicas determinan nuevas estructuras organizativas y productivas y requieren un personal altamente cualificado. Las empresas recurren cada vez más a un *controlling* de la formación, como método para planificar y regular la formación continua impartida en la empresa, y optimizar su rentabilidad y eficacia. Las contribuciones aquí reunidas explican diferentes aspectos del *controlling* formativo, proporcionan ejemplos prácticos de los programas formativos internos a las empresas y enumeran los futuros desafíos para el *controlling* de la formación profesional continua.

Educación y formación a las puertas del siglo XXI: la formación continua en España
CACHON RODRIGUEZ L; MOLSOSA I PUJAL J
Madrid: Editorial Complutense, 1999, 411 p.
ISBN: 84-89784-67-1

Compilación de las ponencias presentadas al curso de la fundación general de la Universidad Complutense de Madrid "Educación y formación en España a las puertas del siglo XXI", celebrado en San Lorenzo del Escorial entre el 3 y el 7 de agosto de 1999, patrocinado por la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) y que tenía como objetivo identificar las principales prioridades de la formación continua en España con el fin de establecer las líneas de actuación en el nuevo marco de la formación profesional creado con el II Programa Nacional de Formación Profesional. La publicación se estructura en seis partes: 1) "educación, formación y aprendizaje en la sociedad del conocimiento", en donde analizan las políticas educativas y laborales, concretamente el Plan de Empleo y la LOGSE. 2) "La formación y las organizaciones sociales. Los acuerdos nacionales de formación continua, en donde se manifiestan las opiniones sobre el II Programa Nacional de Formación Profesional de la Administración laboral, educativa y organizaciones sindicales y empresariales. 3) Está dedicada a la formación continua en España, concretamente a la gestión y a las acciones emprendidas por la FORCEM. La 4ª parte, "Políticas de Formación y concertación social" contiene las ponencias presentadas desde ámbitos sectoriales y territoriales de la FORCEM, así como una evaluación de los primeros acuerdos nacionales para la formación continua. 5) Recoge "la dimensión europea de la formación profesional", en donde se centra en la reforma de los fondos estructurales, en el desarrollo de algunas iniciativas comunitarias en España (ÓPTIMA I y II) y la visión que tienen, tanto los sindicatos como los empresarios, de los últimos cambios industriales. La última parte, "nuevas realidades en la formación continua, prácticas y proyectos", incluye diversas experiencias realizadas en este ámbito. Contiene en anexo el programa del curso.

FI Aikuiskoulutus Suomessa ja muualla Euroopassa. [La educación de adultos en Finlandia y otros países europeos]
RAHIKAINEN M
Instituto Estatal de Investigaciones Económicas
Instituto Estatal de Investigaciones Económicas.Documentos para el debate (Helsinki), 192, 1999, 57 p.
ISSN: 0788-5016ISBN: 951-561-271-3
Instituto Estatal de Investigaciones Económicas, P.O. Box 269,
FIN-00531 Helsinki

Esta publicación ofrece un resumen de las tendencias registradas en la educación de adultos durante el decenio de 1990. Los datos clave presentados incluyen: costes públicos de la educación de adultos, participación en la educación de adultos y educación impartida. Los objetivos de la educación de adultos consisten p.e. en la adaptación a la economía del conocimiento y a las rápidas mutaciones tecnológicas, las redistribución de la educación por todo un ciclo vital, la promoción de políticas activas y la cohesión social. Como resultados de la educación de adultos se enumeran el rendimiento de la formación para el empleo, el rendimiento de la formación interna de las empresas, los índices privados de rendimiento de la educación de adultos y el rendimiento social de la formación permanente. El texto presenta las características y motivación de los participantes en la educación de adultos, y trata también la cuestión de la acumulación educativa.

Ammatillinen koulutus 2010: työvoiman tarve vuonna 2010 ja ammatillisen koulutuksen mitoitus
[La formación profesional para el 2010: necesidades de personal en el 2010 y planificación cuantitativa de la formación profesional]
AUTIO V
Opetushallitus, OPH
Helsinki: Hakapaino Oy, 1999, 290 p.
ISBN: 952-13-0518-5
Comisión Nacional de Educación, Biblioteca,
Hakaniemenkatu 2,
FIN-00530 Helsinki, Finlandia

Esta publicación trata de la predicción cuantitativa de la formación profesional. Punto de partida para ello es el cálculo de las necesidades de mano de obra para el año 2000. El documento contiene abundantes materiales básicos y una descripción exhaustiva de la evolución de la población activa y los principios y métodos de estimación para el cálculo de las necesidades de formación profesional.

.

Ammatillisen koulutuksen arvostus Euroopassa ja Suomessa: ammattiin ja jatko-opintoihin toiselta asteelta [Consideración y calidad de la formación profesional inicial en Finlandia y en Europa: transiciones de la enseñanza secundaria superior al empleo y a la enseñanza posterior].
LASONEN J (ed.)
Universidad de Jyväskylä
Koulutuksen tutkimuslaitos.
Tutkimusselosteita (Jyväskylä) 6,
1999, 292 p.
ISSN: 1456-5153
ISBN: 951-39-0566-7
IER, P.O. Box 35 (Freda),
FIN-40351 Jyväskylä,
Tel.: (358-14) 2601211,
Fax: (358-14) 2603201,
URL: http://www.jyu.fi/tdk/ktl/index2.html

Esta publicación constituye el informe definitivo del proyecto nacional "Fomento de la consideración social de la formación profesional", cuyo objetivo era difundir informaciones sobre el resultado de dos proyectos amplios integrados en el programa Leonardo da Vinci: Estrategias Post -16 e INTEQUAL. Estos dos proyectos han investigado y analizado objetivos, estrategias, iniciativas de desarrollo y vías de transición al empleo y la enseñanza posterior que abren las reformas de la secundaria superior en Europa, comparando entre sí una serie de programas innovadores que permiten alcanzar una doble cualificación. La publicación contiene 16 artículos redactados por autores diversos.

Benchmarking ammatillisen aikuiskoulutuskeskuksen toiminnan kehittämisen välineenä
[La cotación como instrumento de desarrollo en un centro de formación profesional de adultos]
KULMALA J

Universidad de Tampere
Acta Universitatis Tamperensis (Tampere) 663, 1999
ISSN: 1455-1616
ISBN: 951-44-4569-4
Universidad de Tampere, Publications Sales, P.O. Box 617, FIN-33101 Tampere, Finlandia

El objetivo de la investigación que fundamenta esta tesis era definir posibilidades de desarrollo de los centros de formación profesional de adultos mediante el empleo de cotaciones. La investigación abarca secciones cuantitativas y cualitativas. Su meta era detectar la comprensión y la experiencia en cotaciones que posee el personal de los centros de formación profesional de adultos. Además de la cotación, la investigación analiza determinados factores individuales y organizativos considerados como premisas para poner en marcha un sistema de cotaciones.

F Technical and vocational training in the perspective of a lifelong education: the contribution of the French Commission for UNESCO

Commission Nationale Francaise, CNF
Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO
Segundo Congreso Internacional sobre la Enseñanza Técnico - profesional, Seúl, República de Corea, 26 al 30 de Abril de 1999
París: UNESCO, 1999, 22 p.
EN

Este documento se redactó como contribución de la Comisión Francesa al Segundo Congreso Internacional de la UNESCO sobre la Enseñanza Técnico-Profesional, celebrado en Seúl entre los días 26 y 30 de abril de 1999. La experiencia francesa en formación profesional y las perspectivas que ofrece en el amanecer del siglo XXI son representativas de una evolución que comenzó en la década de 1980, inspirando grandes esperanzas a los sistemas educativo y de la formación inicial y continua. Hoy en día, los ciudadanos han de ser conscientes de que toda vía que requiera una formación les ayudará a encontrar un empleo, pero sin darles ninguna garantía de encontrar y mantener éste. La formación debe continuar siendo - o volver a ser - una herramienta de promoción social, un instrumento para adaptarse a las nuevas tecnologías.

Formation professionnelle initiale et continue en Europe: visa pour l'avenir: une étude CEREQ-Elf Aquitaine

AVENTUR F (ed.); MOBUS M (ed.); VERGNE JL (ed.)
Elf Aquitaine, Direction des Ressources humaines
Centre d'études et de recherches sur les qualifications, CEREQ París: Magnard Vuibert Multimédia, 1998, 376 p.
ISBN: 2-8434-8031-0

Estudio realizado en los 11 países donde se halla implantada la empresa Elf Aquitaine. En su primera parte, tras presentar los sistemas nacionales de FP, analiza el papel que desempeña la formación profesional continua dentro de dichos sistemas para cada uno de estos países. La segunda parte efectúa una lectura transversal de la información contenida en estas presentaciones nacionales. Examina sucesivamente la organización y los protagonistas de la formación profesional inicial, la dinámica de estos sistemas (evolución de la demanda, políticas de reforma e inserción profesional), el nivel formativo de la población activa con trabajo y la formación profesional continua (prácticas y modalidades de regulación de la formación de asalariados).

IRL Astonishing success: economic growth and the labour market in Ireland

O'CONNELL P
Organización Internacional del Trabajo - Departamento de Formación y Empleo, OIT
Ginebra: OIT, 1999, 77 p.; bibl.
(Documentos sobre el empleo y la formación, 44)
ISSN: 1020-5322;
ISBN: 92-2-111756-1;
Oficinas locales de la OIT o directamente de: Publicaciones OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, http://www.ilo.org
EN

Este estudio del mercado de trabajo irlandés pertenece a una serie de investigaciones centradas en los países con excelentes resultados de empleo. Los otros países europeos son Austria, Dinamarca y Países Bajos. Durante la última década, la economía irlandesa ha pasado de sufrir bajos índices de crecimiento a ostentar niveles económicos de rendimiento excepcional. Desde 1993, la economía ha experimentado índices anuales de crecimiento de más del 8%, el empleo aumenta en un 4% anual y el paro ha sido en 1998 inferior al 8%, frente al 17% que imperaba en 1993. Este estudio examina detalladamente las principales tendencias en el mercado de trabajo durante el periodo 1961-1998. Debate las consecuencias distributivas de este éxito económico y del empleo. Muestra que el rápido crecimiento marcha parejo a un incremento de la pobreza y de los trabajos infrarremunerados, y que aún existen obstáculos que lastran la participación de las mujeres en el trabajo asalariado. El informe analiza la contribución que los agentes sociales irlandeses han aportado al éxito económico del país, y examina otros factores que también han contribuido a dicho éxito, entre ellos la financiación del Fondo Social, la estructura demográfica y el sistema educativo.

NO Hva er yrkesetikk?: Om sammenhengen mellom yrkes- og profesjonsdidaktikk, yrkeskunnskap og yrkesrelevant forskning.
[¿En qué consiste la didáctica profesional?: sobre la relación entre la didáctica profesional, los conocimientos profesionales y la investigación del ámbito profesional]
HIIM H; HIPPE E
Universitetsforlaget
Norsk Pedagogisk Tidsskrift (Oslo) 3, 1999, 7 p.
Universitetsforlaget,
P. O. box 2959 Tøyen,
N-0608 Oslo

En este artículo, los dos autores - maestros e investigadores en el ámbito de la formación profesional - debaten las cuestiones que plantea el nuevo programa formativo nacional de carácter práctico y pedagógico para los formadores de Noruega. Este programa abarca medio año (10 quincenas) de didáctica profesional, y el artículo examina las relaciones, convergencias y divergencias entre la didáctica para la formación profesional, la didáctica en general y la didáctica de materias particulares. Además, los autores señalan que la didáctica de la formación profesional debe entenderse y diseñarse en estrecha relación con la investigación y el desarrollo de los conocimientos profesionalmente relevantes. Dos cuestiones fundamentan el debate: 1. ¿Qué aspectos diferencian a la didáctica de la formación profesional de la didáctica general o de materias específicas? 2. ¿Existe una relación entre los diferentes modelos de didáctica de la formación profesional, por una parte, y los diferentes modelos de investigación, por otra?

Internationalising the curriculum for vocational education: problems and possibilities.
NORDKVELLE Y; FAUSKE H
European Journal of Intercultural Studies (Basingstoke) 10/1, 1999, p. 105-121
ISSN: 0952-391X
Carfax Publishing Company,
P.O. Box 25, Abingdon,
UK-Oxfordshire OX14 3UE,
Tel.: (44-1235) 401000,
Fax: (44-1235) 401550,
E-mail: enquiries@carfax.co.uk,
URL: http://www.carfax.co.uk

Esta publicación estudia la discrepancia observada entre los objetivos curriculares de la formación profesional noruega, que preven impartir a los estudiantes valores de "responsabilidad internacional compartida", y el fracaso en la estrategia de su aplicación durante todo el currículum. El texto investiga los posibles motivos de las actitudes negativas existentes contra los inmigrantes y contra la ayuda al desarrollo entre los estudiantes de FP, sobre todo entre los varones. Describe también en parte el transfondo histórico y sociológico del currículum profesional relacionado con esta cuestión. El estudio sugiere la urgente necesidad de apoyar un desarrollo curricular que permita hacer realidad el objetivo de una "responsabilidad internacional compartida" dentro del contexto de la formación profesional, y plantea algunas propuestas al respecto.

NOU 1999-17: Realkompetanse i høgre utdanning: Dokumentasjon av realkompetanse og etablering av kortere og tilpassede studieløp i høgre utdanning
[NOU 1999 - 17: Competencias no formalizadas en la enseñanza superior: documentación de competencias no formalizadas y creación de formaciones más breves y adaptadas]
Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet, KUF
Oslo: KUF, 1999, 56 p. + anexos
Akademika AS,
Møllergata 17,
P.O. Box 8134 Dep,
N-0033 Oslo

Este Libro Verde ha sido redactado por una comisión pública que integra a representantes de la industria privada, la administración pública y los agentes sociales, designada por el Ministerio de Educación, Investigación y Asuntos Religiosos. Con el objetivo de preparar la prevista "Reforma de las Competencias" noruega, esta comisión ha debatido el desarrollo de un posible mecanismo para detectar competencias no formalizadas, incluyendo criterios para el reconocimiento de éstas, procedimientos de aplicación y gestión del mecanismo. Además, la comisión debate en el texto el valor que tendrían estas competencias detectadas en el contexto de la enseñanza superior, y cuestiones relativas a su admisión, créditos y duración formativa.
http://odin.dep.no/nou/1999-17
(Nota: dirección del texto electrónico)

SE Estimation in a duration model for evaluating educational programs

BRÄNNÄS K
Universidad de Umeå. Facultad de Economía
Umeå: Umeå universitet 2000, 23 p.
(Umeå economic studies, 2000(521))
ISSN: 0348-1018
Universidad de Umeå,
Facultad de Economía,
S-901 87 Umeå, Suecia

Este estudio analiza técnicas de cálculo para evaluar programas educativos en términos de la duración subsiguiente de periodos de paro o de empleo entre sus alumnos. El trabajo empírico analiza la duración total de la situación de paro entre los alumnos participantes en una iniciativa de educación de adultos implantada en Suecia: el AEE, un programa de formación de adultos de cinco años de duración iniciado en 1997 y destinado prioritariamente a adultos en paro que carecen de los tres años de enseñanza de la escuela secundaria.

UK New Deal and ethnic minority participants

MOODY A
Labour Market Trends (Londres) 108/2, 2000, p. 77-82
ISSN: 1361-4819
ISBN: 0-11-621223-3
Stationery Office Publications Centre,
Subscriptions Department,
P.O. Box 276,
Londres SW8 5DT,
www.the-stationery-office.co.uk

El *New Deal* o Nuevo Trato para jóvenes parados, programa insignia de formación para el empleo ofrecido por el gobierno inglés, se encuentra en operación a escala nacional desde 1998 y ha admitido en dicho periodo a 380.000 jóvenes entre 18 y 24 años, incluyendo a más de 50.000 integrantes de minorías étnicas. Este artículo describe las características de los jóvenes pertenecientes a dichas minorías étnicas, examina su progreso dentro del programa y sus destinos subsiguientes. Llega a la conclusión de que los alumnos de minorías étnicas participantes en el programa tienen una mayor probabilidad de abandonar éste en sus primeras fases. Entre aquellos que consiguen llegar hasta la etapa de opciones del programa (enseñanza o formación a jornada completa, empleo subvencionado o trabajo en el entorno), los participantes de minorías étnicas adoptarán con mayor probabilidad la vía de la enseñanza a jornada completa. Presentan asimismo una menor probabilidad de abandonar el programa para aceptar un empleo no subvencionado. En conjunto, el artículo estima que los alumnos pertenecientes a minorías étnicas sólo alcanzan en conjunto un 97% de los resultados que logran en términos de empleo los participantes de raza blanca, aun cuando el colectivo de los alumnos étnicamente minoritarios se encuentra mejor cualificado.

Miembros de la red documental del CEDEFOP

CEDEFOP

European Centre for the Development of Vocational Training
P.O. Box 22427
GR-55102 THESSALONIKI
Tel. (30-31) 49 01 11 General
Tel. (30-31) 49 00 79 Secretariat
Fax (30-31) 49 01 74 Secretariat
Mr. Marc Willem
Head of Library & Documentation Service
E-mail: mwi@cedefop.gr
Documentary Information Network Secretariat
E-mail: doc_net@cedefop.gr
Web Address:
http://www.cedefop.gr
Web address:
http://www.trainingvillage.gr

CEDEFOP

European Centre for the Development of Vocational Training
20 avenue d'Auderghem
B-1040 BRUSSEL/BRUXELLES
Tel. (32-2) 230 19 78
Fax (32-2) 230 58 24
Mr. J. Michael Adams
Director
E-mail: jma@cedefop.be
Ms. Marieke Zwanink
E-mail: mz@cedefop.be
Ms. Marise Alberts
E-mail: mrs@cedefop.be
Web address:
http://www.cedefop.gr
Web address:
http://www.trainingvillage.gr

FOREM

Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi
CIDOC
Centre intercommunautaire de documentation pour la formation professionnelle
Boulevard Tirou 104
B-6000 CHARLEROI
Tel. (32-71) 20 61 73 Ms. S. Dieu
Tel. (32-71) 20 61 74 Ms. F. Denis
Fax (32-71) 20 61 98
Ms. Sigrid Dieu
Chef de Projets
E-mail: sigrid.dieu@forem.be
Ms. Fabienne Denis
Sécretaire Assistante
E-mail: fabienne.denis@forem.be
Web address: http://www.forem.be

VDAB

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
ICODOC
Intercommunautair documentatiecentrum voor beroepsopleiding
Keizerlaan 11
B-1000 BRUSSEL/BRUXELLES
Tel. (32-2) 506 04 58
Tel. (32-2) 506 04 59
Fax (32-2) 506 04 28
Mr. Reinald Van Weydeveldt
Documentation
E-mail: rvweydev@vdab.be
Mr. Tomas Quaethoven
E-mail: tq@vdab.be
Web address: http://www.vdab.be

DEL

Danmarks Erhvervspaedagogiske Laereruddannelse
The National Institute for Educational Training of Vocational Teachers
Rigensgade 13
DK-1316 KOBENHAVN K
Tel. (45-33) 14 41 14 Ext. 317
Ms. P. Cort
Tel. (45-33) 14 41 14 Ext. 301
Ms. M. Heins
Fax (45-33) 14 19 15
Fax (45-33) 14 42 14
Ms. Pia Cort
Research Assistant
E-mail: pia.cort@delud.dk
Ms. Merete Heins
Librarian
E-mail: merete.heins@delud.dk
Web address: http://www.delud.dk

BIBB

Bundesinstitut für Berufsbildung
Referat K4
Fehrbelliner Platz 3
D-10707 BERLIN
Tel. (49-30) 86 43 22 30
Dr. B. Christopher
Tel. (49-30) 86 43 24 45
Ms. S. Bliedung
Fax (49-30) 86 43 26 07
Dr. Bernd Christopher
E-mail: christopher@bibb.de
Ms. Steffi Bliedung
E-mail: bliedung@bibb.de
Web address: http://www.bibb.de

OEEK

Organisation for Vocational Education and Training
1 Ilioupoleos Street
GR-17236 ATHENS
Tel. (30-1) 976 44 64 General
Tel. (30-1) 979 33 47 Ms. H. Barkaba
Fax (30-1) 976 44 64 General
Fax (30-1) 973 15 93 Ms. H. Barkaba
Mr. Loukas Zahilas
Director
E-mail: zalouk@hol.gr
Ms. Hermioni Barkaba
Head of Documentation
Web address: http://www.forthnet.gr/oeek/

INEM

Instituto Nacional de Empleo
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Condesa de Venadito 9
E-28027 MADRID
Tel. (34-91) 585 95 82 General
Tel. (34-91) 585 95 80
Ms. M. Luz de las Cuevas Torresano
Fax (34-91) 377 58 81
Fax (34-91) 377 58 87
Mr. Bernardo Díez Rodriguez
Deputy Director General of Technical Services
Ms. Maria Luz de las Cuevas Torresano
Information/Documentation
E-mail: mluz.cuevas@inem.es
Web address: http://www.inem.es

Centre INFFO

Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
Tour Europe Cedex 07
F-92049 PARIS LA DEFENSE
Tel. (33-1) 41 25 22 22
Fax (33-1) 47 73 74 20
Mr. Patrick Kessel
Director
E-mail: kessel@centre-inffo.fr
Ms. Danièle Joulieu
Head of Documentation
E-mail: cidoc@centre-inffo.fr
Mr. Stéphane Héroult
Documentation Department
E-mail: cidoc@centre-inffo.fr
Web address:
http://www.centre-inffo.fr

FAS

The Training and Employment Authority
P.O. Box 456
27-33 Upper Baggot Street
DUBLIN 4
Ireland
Tel. (353-1) 607 05 36
Fax (353-1) 607 06 34
Ms. Margaret Carey
Head of Library & Technical Information
E-mail: careym@iol.ie
Ms. Jean Wrigley
Librarian
Web address: http://www.fas.ie

ISFOL

Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori
Via Morgagni 33
I-00161 ROMA
Tel. (39-06) 44 59 01
Fax (39-06) 44 29 18 71
Mr. Alfredo Tamborlini
General Director
Mr. Colombo Conti
Head of Documentation
E-mail: isfol.doc2@iol.it
Mr. Luciano Libertini
E-mail: isfol.doc2@iol.it
Web address: http://www.isfol.it

Chambre des métiers du Grand-Duché de Luxembourg

2 Circuit de la Foire Internationale
P.O. Box 1604 (Kirchberg)
L-1016 LUXEMBOURG
Tel. (352) 426 76 71
Fax (352) 42 67 87

CINOP

Centrum voor Innovatie van Opleidingen
Centre for Innovation of Education and Training
Pettelaarpark 1
Postbus 1585
5200 BP's-HERTOGENBOSCH
The Netherlands
Tel. (31-73) 680 08 00
Tel. (31-73) 680 08 62 Mr. M. Jacobs
Fax (31-73) 612 34 25
Mr. Martin Jacobs
E-mail: mjacobs@cinop.nl
Ms. Astrid Busser
E-mail: abusser@cinop.nl
Web address: http://www.cinop.nl

abf-Austria

Arbeitsgemeinschaft
Berufsbildungsforschung
Rainergasse 38
A-1050 WIEN
Tel. (43-1) 545 16 71 31
Fax (43-1) 545 16 71 22
Ms. Susanne Klimmer
E-mail: klimmer@ibw.at
Ms. Marlis Milanovich (IBE)
E-mail: milanovich@ibe.co.at
Web address: http://www.ibw.at
Web address: http://www.ibe.co.at

CIDES

Centro de Informação e Documentação Económica e Social
Ministério do Trabalho e da Solidariedade
Praça de Londres 2-1° Andar
P-1091 LISBOA Codex
Tel. (351-1) 844 12 18
Ms. O. Lopes dos Santos
Tel. (351-1) 844 12 19 Ms. F. Hora
Fax (351-1) 840 61 71
Ms. Odete Lopes dos Santos
Director
E-mail:
odete.santos@deppmts.gov.pt
Ms. Fátima Hora
Documentation Department
E-mail: fatima.hora@deppmts.gov.pt
Web address:
http://www.deppmts.gov.pt

NBE

National Board of Education
Hakaniemenkatu 2
P.O. Box 380
FIN-00531 HELSINKI
Tel. (358-9) 77 47 71 24 Mr. M. Kyrö
Tel. (358-9) 77 47 72 43 Ms. A. Mannila
Fax (358-9) 77 47 78 65
Mr. Matti Kyrö
E-mail: matti.kyro@oph.fi
Ms. Arja Mannila
E-mail: arja.mannila@oph.fi
Web address: http://www.oph.fi

SEP

Svenska EU Programkontoret
Utbildning och kompetensutveckling
The Swedish EU Programme Office for Education, Training and Competence Development
Box 7785
S-10396 STOCKHOLM
Tel. (46-8) 453 72 00
Fax (46-8) 453 72 01
Mr. Fredrik Gunnarsson
E-mail: fredrik.gunnarsson@eupro.se
Ms. Gunilla Spens (NIWL)
E-mail: gunilla.spens@niwl.se
Web address: http://www.eupro.se
Web address: http://www.niwl.se

IPD

Institute of Personnel and Development
IPD House
35 Camp Road
LONDON
SW19 4UX
United Kingdom
Tel. (44-181) 971 90 00
Ms. J. Schramm
Fax (44-181) 263 33 33 General
Fax (44-181) 263 34 00 Library
Ms. Jennifer Schramm
E-mail: j.schramm@ipd.co.uk
Ms. Cathy Doyle
Librarian
E-mail: c.doyle@ipd.co.uk
Web address: http://www.ipd.co.uk/login/splashscreen.asp

NCU

Leonardo Norge
P.O. Box 2608
St. Hanshaugen
N-0131 OSLO
Tel. (47-22) 86 50 00
Fax (47-22) 20 18 01
Mr. Halfdan Farstad
E-mail: farh@teknologisk.no
Ms. Grethe Kjelldahl
E-mail: kjeg@teknologisk.no
Web address: http://www.teknologisk.no/leonardo/

Organizaciones asociadas

EC

European Commission
DGXXII
Directorate General XXII Education, Training and Youth
Rue de la Loi 200 (B7, 04/67)
B-1049 BRUSSEL/BRUXELLES
Tel. (32-2) 295 75 62 Ms. E. Spachis
Tel. (32-2) 295 59 81 Ms. D. Marchalant
Fax (32-2) 295 57 23
Ms. E. Spachis
Fax (32-2) 296 42 59
Ms. D. Marchalant
Ms. Eleni Spachis
E-mail: eleni.spachis@dg22.cec.be
Ms. Dominique Marchalant
E-mail:
dominique.marchalant@dg22.cec.be
Web address: http://europa.eu.int/en/comm/dg22/dg22.html

EURYDICE

the Education Information Network in Europe
Le réseau d'information sur l'éducation en Europe
15 rue d'Arlon
B-1050 BRUSSEL/BRUXELLES
Tel. (32-2) 238 30 11
Fax (32-2) 230 65 62
Ms. Patricia Wastiau-Schlüter
Director
E-mail: eurydice.uee@euronet.be
Web address: http://www.eurydice.org

ETF

European Training Foundation
Villa Gualino
Viale Settimio Severo 65
I-10133 TORINO
Tel. (39-011) 630 22 22
Fax (39-011) 630 22 00
Ms. Denise Loughran
Librarian
E-mail: dlo@etf.it
Web address: http://www.etf.eu.int/etfweb.nsf/

ILO

International Labour Office
BIT
Bureau International du Travail
4 Route des Morillons
CH-1211 GENEVE 22
Tel. (41-22) 799 69 55
Fax (41-22) 799 76 50
Ms. Pierrette Dunand
Employment & Training Department
Documentalist
E-mail: dunandp@ilo.org
Web address: http://www.ilo.org

OIT

Centre international de formation de L'OIT
125 Corso Unità d'Italia
I-10127 TORINO
Tel. (39-011) 693 65 10
Fax (39-011) 693 63 51
Ms. Krouch
Documentation
E-mail: krouch@itcilo.it
Web address: http://www.itcilo.org

CINTERFOR/OIT

Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional
Avenida Uruguay 1238
Casilla de correo 1761
11000 MONTEVIDEO
URUGUAY
Tel. (598-2) 92 05 57
Tel. (598-2) 92 00 63
Fax (598-2) 92 13 05
Mr. Pedro Daniel Weinberg
Director
E-mail: dirmvd@cinterfor.org.uy
Ms. Martha Piaggio
Head of Documentation
E-mail: dirmvd@cinterfor.org.uy
Web address: http://www.cinterfor.org.uy

DfEE

Department for Education and Employment
Room E3
Moorfoot
SHEFFIELD
S1 4PQ
United Kingdom
Tel. (44-114) 259 33 39
Fax (44-114) 259 35 64
Ms. Julia Reid
Librarian
E-mail: library.dfee.mf@gtnet.gov.uk
Web address: http://www.open.gov.uk/index/..dfee/dfeehome.htm

FVET

Foundation for Vocational Education and Training Reform
Liivalaia 2
EE-10118 TALLINN
Tel. (372) 631 44 20
Fax (372) 631 44 21
Ms. Lea Orro
Managing Director
E-mail: lea@vetpmu.online.ee
Ms. Tiina Enok
E-mail: tiina@vetpmu.online.ee
Web address: http://www.kutseharidus.ee/

Ultimos números en español

N°16/1999

Detección y desarrollo de competencias en la empresa

- Reglas para detectar la necesidad de cualificaciones en empresas (Karin Büchter)
- Cómo construir organizaciones autoformativas: comprobaciones prácticas de la teoría – algunas enseñanzas extraídas de empresas europeas (Barry Nyhan)

El valor didáctico de la movilidad

- La movilidad como proceso formativo (Soren Kristensen)
- Enseñanza de idiomas extranjeros, formación profesional y protección del asentamiento industrial (Jacob Kornbeck)

Un método escandinavo para reescolarizar abandonos

- El retorno de los abandonos escolares a la formación y el trabajo: las Academias Populares escandinavas (Staffan Laestadius, Ingrid Hallman)

Sobre- e infracualificación

- Sobre- e infracualificación en relación con la formación profesional (Joop Hartog)

Polémica: Títulos y mercado de trabajo

- Títulos y mercado de trabajo: resultados y cuestiones (Louis Mallet)
- El cambio en la demanda de cualificaciones (Christoph F. Buechtemann)
- Títulos frente a competencias (Hilary Steedman)
- Títulos, indicadores en el mercado de trabajo, y asignación de competencias a los empleos (Gunnar Eliasson)

N°17/1999

Formación y organización del trabajo

- Nuevas presiones en favor de la formación en la empresa (Jacques Delcourt)
- Riesgos y oportunidades de la formación en el trabajo (Edgar Sauter)

Formación y cultura nacional

- El sistema educativo francés como expresión de una cultura política (Alain d'Iribarne; Philippe d'Iribarne)

Sistemas

- La financiación de la formación profesional en comparación interestatal: objetivos y efectividades (Folkmar Kath)
- Nuevos intentos de reforma en la formación profesional suiza (Philipp Gonon)

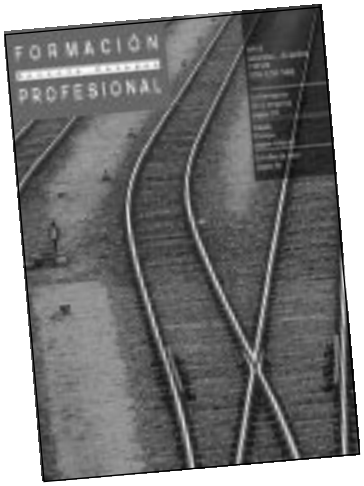
Cambios en las necesidades de cualificación: la teoría y la práctica

- Características estructurales y categorías de destinatarios para una formación profesional integral (Bernd Ott)
- La relevancia de Internet y de los sistemas informáticos para la futura evolución de los requisitos de cualificaciones; Hipótesis y datos prácticos (Angelika Lippe-Heinrich)

La investigación europea sobre formación profesional

- Situación, misiones y problemas de la investigación europea sobre la formación profesional (Burkart Sellin; Phillip Grollmann)

N°18/1999



La formación en la empresa

- Formación, competencias, aprendizajes: premisas para los nuevos modelos (Philippe Méhaut)
- La fina línea divisoria
  El trabajo en equipo, entre el falso apelativo y la innovación laboral auténtica (Holger Bargmann)

Desde Europa

- Los programas de formación profesional de la CE y la UE de 1974 a 1999.
  Un intento de balance histórico-crítico (Burkart Sellin)
- La formación profesional en Europa: factores determinantes individuales e institucionales (Steven McIntosh)
- La formación escolar multilingüe, una competencia clave en el espacio profesional europeo (Peter Graf)

Estudio de caso

- Formación y modelos de articulación entre las escuelas técnicas y la industria maquiladora del norte de México (Alfredo Hualde Alfaro)

Recortar o fotocopiar esta hoja de pedido, introducirla en un sobre de ventana y remitirla al CEDEFOP

❑ Envíenme por favor gratuitamente un ejemplar de prueba

❑ Sí, deseo leer “en europeo” y me suscribo a la revista “Formación Profesional” por un año (3 numéros, EUR 15 más IVA gastos de envío)

❑ Envíenme por favor los siguientes números de la revista europea “Formación Profesional”, al precio simbólico de EUR 7 por ejemplar (mas IVA y gastos de envió)

Número				
Idioma				

Nombre y apellidos

Dirección

CEDEFOP
Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional
PO Box 22427

GR-55102 Thessaloniki

Revista europea «Formación Profesional» – Llamamiento a la presentación de artículos

La Revista Europea «Formación Profesional» desea publicar artículos de los investigadores y especialistas en temas de formación profesional y empleo que quieran poner los resultados de sus investigaciones de calidad -particularmente investigaciones de comparación internacional- en conocimiento de un amplio círculo de lectores compuesto por decisores políticos, otros investigadores y profesionales radicados en numerosos países distintos.

La Revista Europea es una publicación independiente y muy conocida. Se publica tres veces al año en alemán, castellano, francés e inglés y tiene una buena difusión en toda Europa, tanto dentro de los Estados Miembros de la Unión Europea como fuera de ella.

Publica la Revista el Cedefop (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional), que aspira con ella a estimular el debate sobre la evolución de la formación profesional, dotándole en particular de una perspectiva europea.

La Revista busca publicar artículos que aporten ideas, expongan resultados de investigaciones o informes sobre experiencias recogidas a escala nacional o europea. También publica documentos estratégicos y declaraciones particulares sobre temas relacionados con el ámbito de la formación profesional.

Los artículos presentados a la Revista han de ser científicamente rigurosos, y sin embargo resultar accesibles a un círculo de lectores amplio y variado. Deben tener la claridad suficiente para que los lectores de otros contextos y culturas, no necesariamente familiarizados con los sistemas de formación profesional de los diversos países, puedan comprender claramente la situación descrita y valorar, partiendo de sus propias tradiciones y experiencias, los argumentos que el artículo plantea.

Además de la publicación impresa, se ofrecen también extractos de la revista dentro de Internet. Pueden consultarse extractos de números anteriores en la siguiente dirección: http://www.trainingvillage.gr/etv/editorial/journal/jounalarc.asp

Pueden presentarse artículos sea a título personal o sea como representante de una organización. Deberán tener una extensión de 2.500 a 3000 palabras y pueden estar redactados en castellano, danés, alemán, griego, inglés, francés, italiano, neerlandés, noruego, portugués, finlandés o sueco.

Los artículos acabados han de remitirse al Cedefop impresos en papel y acompañados de la correspondiente disquete formateada en Word, o bien como anexo Word a un correo electrónico, adjuntando una breve reseña autobiográfica del autor, e indicando la función que desempeña actualmente. El Consejo de Redacción de la Revista examinará todos los artículos, reservándose el derecho a decidir sobre la publicación de los mismos. El Consejo de Redacción informará de esta decisión a los autores. Los artículos no deben necesariamente reflejar la posición del Cedefop, antes al contrario, la Revista debe entenderse como una oportunidad para presentar diferentes análisis y puntos de vista diversos, incluso cuando sean contradictorios entre sí.

Quien desee presentar un artículo puede ponerse sencillamente en contacto con el redactor jefe, Steve Bainbridge, en el número +30 31 490111, el fax +30 31 490175 o el correo electrónico sb@cedefop.gr

La revista »Formación Profesional« aparece tres veces al año, en 4 idiomas (DE, EN, ES, FR).
La suscripción anual cubre todos los números de »Formación Profesional« que aparezcan en el curso del año (enero a diciembre), y queda prolongada automáticamente por otro año si no se rescinde antes del 30 de noviembre.
La revista la remite la Oficina de Publicaciones de la CEE en Luxemburgo. La factura de la suscripción la recibirán Vds. proveniente de la Oficina de Ventas de publicaciones comunitarias.
El precio de la suscripción no incluye el IVA. Por favor, envíese el importe una vez que se haya recibido la factura.

Suscripción anual (tres números): EUR 15 (sin IVA)
número suelto: EUR 7 (sin IVA)

CEDEFOP
Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional
Europe 123, GR-57001 THESSALONIKI (Pylea)
Dirección postal:
PO Box 22427, GR-55102 THESSALONIKI
Tel. (30-31) 490 111 Fax (30-31) 490 020
E-mail: info@cedefop.gr Espacio internet de información: www.cedefop.gr Espacio internet interactivo: www.trainingvillage.gr