



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**Formación ocupacional en el puesto de trabajo y para
desempleados: un análisis regional.**

Presentado por Marcos Vecino Garzón

Tutelado por Ángel Luis Martín Román

Segovia, 4 Septiembre 2014

ÍNDICE

| | |
|----------------------------|---|
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| CONCEPTOS IMPORTANTES..... | 2 |

CAPÍTULO 1

[EVOLUCIÓN HISTÓRICA]

| | |
|--|----|
| 1. INFLUENCIA DE LA FORMACIÓN EN EUROPA..... | 6 |
| 2. PROCESO HISTÓRICO DE FORMACIÓN NO REGLADA EN ESPAÑA..... | 8 |
| 2.1. PROCESO HISTÓRICO DE FORMACIÓN CONTINUA PARA PERSONAS CON EMPLEO..... | 9 |
| 2.1.1. COMUNIDADES AUTÓNOMAS: situaciones especiales..... | 14 |
| 2.2. PROCESO HISTÓRICO FORMACIÓN OCUPACIONAL PARA PERSONAS DESEMPLEADAS..... | 15 |

CAPÍTULO 2

[FINANCIACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS]

| | |
|--|----|
| 3. GESTIÓN Y FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN PARA PERSONAS CON EMPLEO..... | 18 |
| 4. GESTIÓN Y FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN OCUPACIONAL PARA DESEMPLEADOS..... | 20 |
| 4.1. FINANCIACIÓN ESCUELAS- TALLER Y CASAS DE OFICIOS; DESARROLLO TEMPORAL EN CUANTO A SEXO..... | 22 |
| 5. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS EN LA FORMACIÓN NO REGLADA..... | 26 |
| 6. CONCLUSIONES..... | 31 |
| 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 35 |

INTRODUCCIÓN:

El objetivo de este trabajo de fin de grado (TFG) consiste en el análisis del proceso que se ha llevado a cabo en el ámbito de la formación no reglada y las consecuencias que se han dado debido a los distintos acuerdos y reglamentos que se han establecido a lo largo de los años.

La composición de este trabajo está formada por varias partes en la que se muestran en un inicio términos indispensables de conocer para entender todo lo relacionado con la formación, en una segunda parte se habla de la influencia de la formación en Europa aunque el argumento principal de este trabajo se centra en el análisis de la formación no reglada en España, destacando a su vez aquellas Comunidades Autónomas que han llevado una gestión distinta al resto y la evolución de la formación a lo largo de los años a través de datos obtenidos del anuario de estadísticas laborales.

La Formación Continua la podríamos definir como aquel recurso que se ofrece tanto a empresas, como a trabajadores, como a desempleados para que no se estanquen en sus conocimientos y puedan seguir desarrollándose laboralmente y avanzando en sus conocimientos, con el objetivo de no perder competitividad.

- La formación para empresas se enfoca hacia el objetivo de cubrir necesidades y que les permita adaptarse a las necesidades de cada momento.
- La formación para trabajadores va en sintonía con la de la empresa ya que tienen objetivos homogéneos, y el objetivo supondría la actualización de habilidades y conocimientos.
- La formación para desempleados tiene el objetivo el seguir avanzando para no estancarse y poder volver al mundo laboral de forma más accesible y con conocimientos y habilidades que no se encuentren obsoletos.

CONCEPTOS IMPORTANTES:

Algunos términos importantes que se tienen que tener en cuenta y saber en que consisten para entender todo lo relacionado con el tema son los siguientes:

Escuelas-taller: consisten en cursos de formación destinados a desempleados por debajo de los 25 años de edad, cuyo objetivo es intentar incorporarles al mundo laboral a través de empleos relacionados con promocionar el patrimonio artístico, histórico, cultural o natural.

Ejemplos de actividades impartidas: empleos relacionados con el medio ambiente, debido a su más que preocupante deterioro, reparación de zonas urbanas.

Talleres de empleo: consiste en cursos mixtos destinados a la población desempleada mayor de 25 años, que tienen por su situación mayor problemas que los que podríamos considerar normales para encontrar trabajo, debido a minusvalías físicas o psicológicas, a una alta edad o a una larga duración de inactividad.

Estos programas abarcan una duración de entre 6 y 12 meses, y a las personas que se apuntan a los Talleres de Empleo se les proporcionan formación en el ámbito de empleos de interés general o social, participando en la realización de servicios de utilidad pública.

A la hora de analizar los alumnos que han desarrollado algún curso de formación hay que saber diferenciar entre:

Alumnos participantes: son aquellos que han finalizado su formación en el periodo marcado.

Alumnos formados: además de haber acabado en dicho periodo, se les ha evaluado y han superado la prueba de forma positiva.

Hasta el año 2003 la clasificación según el grado y nivel del curso era la siguiente:

Amplía base: curso que se entiende como primer nivel para posteriormente llevar a cabo una formación más avanzada mediante cursos más específicos.

Ocupación: segundo rango en el ámbito de cursos, destinada a personas sin cualificación para otorgarles habilidades para desarrollar una ocupación.

Especialización: consiste en cursos destinados a trabajadores cualificados que ya sean porque han perdido su puesto de trabajo o porque prevén su desaparición necesitan formarse en nuevo ámbito para poder volver a encontrar un oficio.

Adaptación -Ocupación: son cursos que se realizan con el objetivo de mejorar conocimientos ya existentes para poder optar a niveles superiores.

Certificado de profesionalidad: se trata de los cursos más avanzados que se imparten y están destinados a trabajadores cualificados.

A su vez a partir del año 2003 los tipos de cursos, quedan formados por:

Amplia base: Se corresponde con “amplia base” en el periodo anterior a 2003.

Ocupación: Se corresponde con “ocupación” en el periodo anterior al año 2003.

Ocupación con Certificado de Profesionalidad: tercer rango en el ámbito de cursos, si superas la prueba correspondiente a este nivel se te facilita el certificado de profesionalidad ya que así se establece en el correspondiente Real Decreto que lo regula, en cuanto a la relación con la clasificación anterior a 2003, ninguno de ellos se relaciona directamente como ocurría con los anteriores.

Específico: siguiente rango en la escala, se corresponde con un curso que te proporciona la posibilidad de poder formarte en un nuevo oficio o una actualización con el objetivo final de poder alcanzar niveles superiores. Se corresponde con la especialización y adaptación- ocupación en el anterior modelo.

Específico con Crédito Ocupacional: último curso que se imparte en lo que se refiere al nivel de curso, le consideramos el más complejo de todos.

A partir del año 2003 también cambio la disposición de la clasificación en lo referente al nivel de estudios terminados quedando la clasificación formada por:

Analfabetos: se corresponde con sin estudios.

Estudios Primarios Incompletos: se corresponde con estudios primarios sin certificado.

Estudios Primarios Completos: aquellos que al contrario que los anteriores si que poseen el certificado.

Estudios Secundarios: Se engloban los programas de formación profesional y Educación General que esta formada por certificado escolar, EGB y BUP.

Estudios Postsecundarios: se engloban FPO II, titulado de grado medio y por último titulado de grado superior.

La clasificación que se relaciona con los colectivos a los que se dirige la formación esta formada por:

Parados < 25 años

Parados > 25 años

Otros colectivos: en los que están incluidos minusválidos, inmigrantes, personal de las Fuerzas Armadas y personas que tengan limitada su libertad.

Formadores: se refiere a los que son beneficiarios de las acciones de formación.

CAPITULO 1

Evolución Histórica

1. INFLUENCIA DE LA FORMACION EN EUROPA:

En el año 1994 se celebró el Consejo Europeo de Essen, en el que se acordaron a medio plazo unas pautas a seguir en lo que se refiere al empleo, y como no podía ser de otra forma el principal objetivo y por tanto más importante será la lucha contra el desempleo, para ello se definieron pautas a seguir que fuesen en concordancia con dicho objetivo y donde se podía ver la importancia que la formación tenía, dichas pautas eran las siguientes:

- Fomento de Inversiones en Formación Profesional: con el fin de la renovación constante de los trabajadores y su adaptación a la más moderna tecnología.
- Reducción de costes salariales indirectos: con el objetivo de favorecer la contratación.
- Eficacia de la política de trabajo: evaluando con mayor frecuencia los instrumentos de la política del mercado de trabajo.
- Ayudas dirigidas a grupos más marginales: trabajadores con desempleo durante un largo periodo de tiempo, jóvenes sin estudios etc.

Posteriormente en 1997, se produjo la inclusión del título sobre el empleo en el Tratado de Ámsterdam, suceso que rompe con lo que se venía exponiendo hasta el momento ya que el empleo comienza a ser el centro de interés de las políticas, y se acuerda que todos los Estados miembros tomen la misma dirección en la lucha contra el desempleo.

La siguiente fecha a tener en cuenta por su importancia se da en Marzo del 2000, donde se celebra el Consejo Europeo de Lisboa, se establece de común acuerdo el carácter complementario de las políticas de innovación, de empleo, social y económica que hasta el momento habían sido independientes. Los principales acuerdos de este Consejo de Lisboa son: aumentar el empleo, fijándose como objetivos o metas alcanzar una tasa de ocupación para el año 2010 del 61% en adelante, lo cual era claramente un objetivo a largo plazo y en segundo lugar aumentar el número de mujeres trabajadoras a más del 60%.

Se destacó la necesidad de crear una educación y una formación globalizada, y por lo tanto los siguientes Consejos Europeos que se celebraron llevaban esta línea, dichos Consejos Europeos se dieron en el año 2001 y fueron el Consejo de Niza y el Consejo de Estocolmo, si algo destaca es la inclusión de objetivos que todos los Estados miembros deberán tener en cuenta a la hora de fijar e implantar sus respectivas políticas.

De este modo podemos destacar los siguientes objetivos:

- Aumentar el número de jóvenes que no se conforman solo con el primer grado de estudios y fomentar que las personas mayores de 25 años continúen con su formación.
- Ampliación de políticas que favorecen a la formación continua.
- Cada uno de los Estados miembros favorecerá fiscalmente la inversión en recursos humanos.

Para analizar la situación de Europa y su evolución en cuanto a la formación continua hay que analizar varios factores determinantes para ser conscientes de su importancia

- Envejecimiento sufrido en las sociedades: de acuerdo a la estimación que uso en su tesis (Manfred Tessaring, 2001), hasta el año 2015 se estimó que la cantidad de personas que iban a abandonar su empleo, por jubilación iba a ser superior a las personas que se incorporasen al mundo laboral, concretamente en una proporción 100/80, lo que exige por supuesto una constante renovación en los conocimientos y habilidades y no parar durante la vida laboral de formarse.
- Organización del trabajo: siendo conscientes de que cada vez las empresas están mejor preparadas y ofrecen mayores facilidades a la hora de suministrar instalaciones, se hace más fácil desarrollar una buena formación en un ambiente más acondicionado.
- Tecnología: viendo lo rápido que avanzan los tiempos, lo más normal es que si abandonamos nuestra formación, en un corto periodo de tiempo nos hayamos quedado obsoletos y con conocimientos anticuados a lo actual, lo que supondría algo perjudicial para los trabajadores que han abandonado su formación, siendo más vulnerables a pérdidas de trabajo entre otras muchas.
- Lucha contra el desempleo: la formación supone un buen método para ser menos propenso a las pérdidas de trabajo, y si ya estás en situación de no tener empleo también te sirve como un método para actualizarte y elevar posibilidades de encontrar empleo.
- Puesta al día para países inferiores: supone un incentivo para los países que parten de una situación menos favorable ya que estos países deben mejorar y modernizarse en cuanto a conocimientos se refiere, además de aportar centros de formación en empresas y en centros para poder alcanzar a países de más alto nivel, aunque esto también supone presión añadida.

2. PROCESO HISTÓRICO DE FORMACIÓN NO REGLADA EN ESPAÑA.

En España el apartado de la formación llega con retraso respecto a otros países que podríamos considerar importantes por una sencilla razón y es que nos encontrábamos con un nivel de industrialización mucho menor que el de otros países importantes, y es en el año 1931 cuando podemos decir que comienza a verse interés de manera oficial por la formación con la creación de Servicio público para la creación de empleo.

En el año 1950 surge la Junta Nacional contra el analfabetismo, posteriormente y siguiendo con la tendencia del país la intención se destina más a incrementar la formación en los trabajadores debido a la época de bonanza que disfrutaba el país en el tono económico surgiendo en el año 1964 el Programa de Formación Profesional Obrera.

Continuando con el proceso histórico llegamos al año 1970 con la Ley General de Educación en la que se establecieron los distintos tipos de estudios que se podían seguir tanto en centros ordinarios como en los específicos, consistiendo esto en educación reglada, de perfeccionamiento, de promoción, de actualización y readaptación profesional y a los tres años de la aceptación de esa ley surge el Programa de Educación Permanente de Adultos con el objetivo de cumplir dicha ley.

La siguiente parada nos lleva a la Constitución Española, ya que en el III capítulo de la Constitución en el artículo 40.2 se argumenta el fomento de la formación a través de los poderes públicos hasta llegar al año 1984, donde se firma el Acuerdo Económico y Social en el que se refleja el papel fundamental que debe adquirir la formación con el objetivo de sacar al país de la situación nefasta por la que estaba pasando, para ello se crea el Consejo General de Formación Profesional al que como primer deber se le encarga la redacción y exposición del I Programa Nacional de Formación Profesional (1993-1996).

En este decenio de 1980 a 1990, el tono general consiste en el incremento de la demanda de personas que querían incurrir en la formación y por tanto se produjo un aumento también de la oferta para poder satisfacer a la población.

Una vez finalizada la etapa del I Programa, el II Programa Nacional es aprobado el 18 de Febrero de 1998, con duración hasta el año 2002 y cuyo objetivo primordial es la consolidación de la Formación Profesional que se dividirá en tres:

1. Formación Inicial que se encargará de proporcionarla el sistema educativo y que está formada por ESO Y Bachillerato en el caso de la formación base, y por los distintos grados medios y superiores o los programas de Garantía social en el caso de la Formación específica.

2. Formación Ocupacional en la que sus dos instrumentos son las Escuelas- Taller y los plan FIP, y cuyo objetivo consiste en ayudar a la población demandante de empleo para que pueda conseguir un trabajo a través de ayudarle con la cualificación o con la actualización de sus competencias.
3. Formación Continua, regulada por la formación FORCEM, y destinada a trabajadores ocupados en los que sus empresas les facilita seguir con su formación para su mejora.

Al estar hablando de formación no reglada nos tenemos que centrar en las dos últimas de la clasificación anterior es decir; formación continua para personas con empleo y formación continua para personas desempleadas.

2.1. Proceso histórico de formación continua para personas con empleo

En el caso de la formación para personas con empleo las reseñas más notables del proceso histórico sufrido las situamos sobre los distintos Acuerdos Nacionales de Formación Continua que se fueron desarrollando y que consisten en lo siguiente:

I ACUERDO DE FORMACIÓN CONTINUA

Este acuerdo fue firmado en el año 1992, con él se conseguían dejar atrás los tiempos en los que la formación continua se consideraba casi inexistente en España, ya que solo se daba dicha formación en grandes empresas y multinacionales.

Este primer acuerdo viene potenciado por la necesidad de hacerse notar en Europa y empezar a tomar medidas a nivel europeo, pero sobretodo por el problema existente del desempleo.

La firma del primer acuerdo nacional de formación continua se produce entre las organizaciones sindicales y empresariales más importantes, dicho acuerdo se centra en facilitar ayudas económicas a las empresas para potenciar dicha formación.

Además de este acuerdo principal también hay que nombrar el Acuerdo Tripartito, que establece que la financiación de la formación continua ya nombrada provendrá de la cuota recaudada por la Seguridad Social entre trabajadores y empresas, dicha cuota pasará del 0,1% el año inicial al 0,3% el último año de acuerdo, por último también interviene en la financiación, aportando un 25% del total.

Tanto el primer acuerdo de formación continua como el acuerdo tripartito entran en vigor en el mes de enero de 1993 con una estancia de cuatro años. A la vez que estos dos se forma la fundación FORCEM (Fundación para la Formación Continua) cuyo objetivo principal es encargarse de las funciones de organización, apoyo técnico, gestión y vigilar dicha formación en el ámbito de los tratados nacionales.

Los objetivos que se pretenden alcanzar con este acuerdo por tanto, serían los siguientes:

1. Fomentar la inversión en formación, con el fin de incrementar esa competitividad entre empresas.
2. Un segundo objetivo relacionado con el primero, ya que al incrementar dicha competitividad también se incrementan las cualidades de los trabajadores, lo cual, se vería reflejado en la consecución de objetivos mayores por parte de la empresa, es decir los trabajadores serían más eficientes.
3. Fomentar la formación de calidad.

El primer acuerdo nacional de formación continua se crea en un principio para satisfacer a la empresa privada, pero en el año 1996 se complementa con el acuerdo para la formación continua en las administraciones públicas (AFCAP), dicho acuerdo tiene un periodo de 4 años al igual que el ANFC.

El proceso de formación se introduce en las PYMES como algo pionero y se consolida en empresas de mayor dimensión.

Posteriormente si analizamos el resumen realizado por el FORCEM sobre estos primeros cuatro años de actuación, vemos reflejado un incremento en el número de trabajadores que esto les ha supuesto algo positivo.

II ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA:

Partiendo del supuesto de que el primer acuerdo resulto algo positivo, esto conlleva a la renovación del acuerdo dándose lugar por tanto al II Acuerdo, con una vigencia de 4 años al igual que el anterior.

El II Acuerdo Nacional de Formación Continua tiene como novedades el acceso a la formación continua ya que se cambia el límite de trabajadores necesarios para acceder a la formación pasando de 200 trabajadores (límite de trabajadores existente durante el I Acuerdo) a 100 trabajadores síntoma claro de que la formación supone algo positivo y se facilitan los límites para que se puedan beneficiar un mayor número de personas, al igual que esto se observa con la financiación que también sufre un cambio respecto al I Acuerdo pasando del 0,3% al 0,35%.

Analizando como en el caso anterior el balance realizado por el FORCEM de estos 4 años de vigencia vemos que aumentan considerablemente el número de planes de formación que llevan a cabo las empresas pasando de 3.598 (año 1997) a 4.739 (año 2000)

Vemos que también varía el número de trabajadores a los que está formación les supone algo positivo alcanzando la cifra de 1.568.121 en el año 2000.

Por último analizamos los números de financiación proporcionada que alcanza los 534.410.000 euros en el año 2000 por los 386.920.000 euros en el año 1997.

Con este II acuerdo se pretende extender la formación a empresas de menor densidad por lo que tendríamos que observar la variación sufrida en el tamaño de las empresas que reciben esta formación.

Tabla 1. Dimensión de las entidades beneficiarias del II ANFC

| <u>TAMAÑO ORGANIZACIONES</u> | <u>1997</u> | <u>2000</u> |
|------------------------------|---------------|----------------|
| 1 a 5 trabajadores | 31.732 | 51.133 |
| 6 a 9 trabajadores | 9.528 | 18.460 |
| 10 a 49 trabajadores | 22.251 | 36.752 |
| 50 a 249 trabajadores | 5.819 | 7.512 |
| 250 a 999 trabajadores | 1.265 | 1.511 |
| 1000 y más trabajadores | 286 | 356 |
| TOTAL EMPRESAS | 71.561 | 115.760 |

Fuente: FORCEM (Elaboración propia)

Analizando los datos de la tabla anterior obtenida de la fuente FORCEM obtenemos como conclusiones que se ha aumentado notablemente el número de empresas que reciben dicha formación aumentando en unos 45.000 empresas aproximadamente lo que es un número bastante significativo y a tener en cuenta, si establecemos una clasificación en la que consideramos que las empresas entre 1 y 9 trabajadores son microempresas vemos como el número de empresas se incrementa en unos valores de aproximadamente 30.000 empresas más, por lo que podemos afirmar con estos datos, que el objetivo de incrementar la formación en las empresas pequeñas se está cumpliendo ya que aquí tenemos la evidencia de que así es.

III ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA:

Esta renovación engloba el periodo del año 2001 al 2004.

En esta etapa destacamos el origen de una nueva Fundación que se encarga de sustituir al FORCEM, dicha fundación recibe el nombre de Fundación Estatal para la Formación

De Empleo y se encarga de la gestión que trae consigo la formación; está formada por los sindicatos, patronal y la administración bajo el mandato del INEM.

Si hablamos de datos concretos como hemos hecho en los dos acuerdos anteriores hay que destacar:

- 1) Los cursos de formación aceptados llegan a los 7.796 en el año 2003, mientras que en el año 2001 estos eran 5.182
- 2) En cuanto a los recursos económicos no podemos decir que haya un incremento notable, ya que es muy poco significativo llegando a los 642.740.000 euros por los 641.200.000 euros que se daban en el acuerdo anterior.
- 3) El objetivo propuesto en el II Acuerdo sigue hacia delante, ya que siguen aumentando los participantes y las PYMES se siguen integrando en estas empresas que se benefician de la formación.

FUNDACIÓN PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO:

La siguiente parada en este proceso histórico nos lleva hasta Enero del año 2004, cuando entra en vigor el Real Decreto 1046/2003 del 1 de Agosto, este Real Decreto entra en vigor con el objetivo de introducir cambios significativos respecto al Acuerdo anterior sobretodo en el ámbito de la gestión y de la organización, como nuevos principios destacamos:

- La función esencial de los agentes sociales y el peso de la negociación colectiva.
- La inclusión de las comunidades autónomas en la gestión de la formación.
- La formación continua como aspecto fundamental para seguir creciendo a lo largo de la trayectoria laboral.
- La libre circulación de trabajadores.

En este año se fijaron lo que serían los porcentajes de bonificación acordados para el año 2005, reflejados en el siguiente cuadro:

CUADRO 2. Porcentajes de bonificación y cofinanciación de la FC

| <u>TAMAÑO DE LA EMPRESA</u> | <u>% BONIFICACIÓN</u> | <u>% COFINANCIACIÓN</u> |
|------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| 1 a 5 trabajadores | 100% | 0% |
| 6 a 9 trabajadores | 90% | 5% |
| 10 a 49 trabajadores | 65% | 10% |
| 50 a 249 trabajadores | 52,5% | 20% |
| 250 y más trabajadores | 42,5% | 40% |

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (Elaboración propia)

CUADRO 3. Porcentajes de bonificación acordados para el 2005

| <u>TAMAÑO DE LA EMPRESA</u> | <u>% BONIFICACIÓN 2005</u> | <u>AUMENTO</u> |
|-----------------------------|----------------------------|----------------|
| 1 a 5 trabajadores | 100% | 20% |
| 6 a 9 trabajadores | 100% | 10% |
| 10 a 49 trabajadores | 75% | 10% |
| 50 a 249 trabajadores | 60% | 7,5% |
| 250 y más trabajadores | 50% | 7,5% |

Fuente: Fundación Tripartita para la formación de empleo (Elaboración propia)

Como observamos en la comparativa realizada con los dos cuadros anteriores vemos como el aumento beneficia a todas las empresas, pero sobretodo a las PYMES, siguiendo el objetivo expuesto en el II Acuerdo de Formación Continua.

Surge una nueva medida para el control respecto a las bonificaciones que consiste en que para recibir las correspondiente bonificaciones, la empresa debe ponerse en contacto con la FTFE, con una anterioridad de 15 días antes del inicio de la formación, especificando lugar, fecha, horario y los profesores que van a impartir la formación, de esta forma se consigue eliminar los abusos que se daban en las épocas anteriores.

2.1.1. Casos de Comunidades Autónomas especiales: País Vasco y Cataluña

En este último modelo aprobado hemos observado como coge fuerza el papel de las Comunidades Autónomas y el papel importante que obtienen dentro de la gestión.

En el Real Decreto se expone que el control de la formación estará vigilado y administrado por el INEM y las Comunidad Autónomas, pero al contrario que las demás País Vasco y Cataluña tienen situaciones particulares y diferentes.

En el País Vasco en el año 1995 se crea HOBETUZ, fundación que se encargará de la gestión de la Formación Continua que se desarrolle en esta Comunidad, esta fundación surge por un convenio entre sindicatos, patronal y administración y dicho convenio engloba la formación continua al completo, es decir, sin importar quien la promueva.

Podemos destacar que uno de sus objetivos primordiales es favorecer y apoyar los centros de Formación integrales, que aparecen como novedad en el resto de Comunidades mientras que en el caso del País Vasco lleva con ellos años, con una tendencia bastante positiva.

Como segunda Comunidad con una situación especial se encuentra Cataluña que en comparación con el País Vasco la Formación Continua se encuentra muy poco avanzada, para llevar a cabo la organización y la gestión se creó el Consorci per a la Formació Continua de Catalunya en Septiembre del año 2003.

Las competencias de este Consorci se encuentran en La Orden 376 del 28 de Octubre de 2003, podemos decir que el Consorci se encarga de los contratos para la formación y las acciones de acompañamiento.

Como situación particular vemos que las acciones de formación en empresas lo gestiona la FTFE, por lo que la fundación Tripartita se encarga de ver la cuantía con la que bonifica a las empresas, mientras que el Consorci es totalmente independiente en este proceso.

2.2. Proceso Histórico de Formación Continua para personas desempleadas

Ahora procedemos a analizar la situación de personas desempleadas ; en el ámbito del proceso histórico que sufre la formación sobre las personas en situación de desempleo nos tenemos que centrar en el proceso histórico que lleva a cabo el plan FIP (Plan de Formación e Inserción Profesional) ; el primero se aprobó en el año 1985, desde este momento hasta el momento actual podemos distinguir tres periodos distintos a partir de los objetivos que seguía el plan Nacional de Formación e Inserción Profesional:

- Período de 1986 a 1988, durante esta etapa el objetivo principal se basa en poder cubrir la demanda creciente que había de formación ocupacional, el objetivo lo entendemos de forma clara al ver que en esta etapa los alumnos que reciben formación crecer en un 377%.
- Período de 1988 a 1992, debido a que en el periodo anterior ya se había cubierto la demanda, ahora el objetivo iba encaminado a mejorar la calidad de la Formación Ocupacional, construyendo un modelo con las bases de la gestión y la planificación.
- A partir de 1993, el texto básico por el cual se regula es el Real Decreto 631/ 1993 de 3 de Mayo, se establece la idea de que ya se ha conseguido una formación de calidad capaz de paliar las necesidades existentes, por lo que ahora el objetivo principal estará formado por integrar los procesos de formación con los referentes al empleo y seguir mejorando los objetivos de los periodos anteriores, es decir cubrir siempre la demanda y mejorar en la calidad.

CAPITULO 2

Financiación y Análisis de datos

3. GESTIÓN Y FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA PARA PERSONAS CON EMPLEO:

Esta regulada por el ANFC y de su administración se encarga el FORCEM.

Para financiarse, las empresas y trabajadores se encargan de pagar un 0,7 del valor de la empresa, y este porcentaje se dedica a la financiación de dos vías, la primera sería la propia formación continua, que se benefician con ella aquellas personas que tienen empleo pero que siguen formándose en sus conocimientos y no quieren quedarse con conocimientos atrasados y una segunda vía que sería la formación destinada a los trabajadores parados; este porcentaje de financiación se obtiene junto con las cotizaciones a la Seguridad Social y se lleva hasta el Tesoro Público, posteriormente se asigna a través del Presupuesto General del Estado al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y esta a su vez se lleva al INEM. Una vez llegados a este punto el INEM se encarga de realizar la transferencia que se corresponde a la formación continua y cuyo destinatario es el FORCEM, esta transferencia se realiza anualmente.

Otra fuente de financiación que no se debe pasar por alto son los fondos estructurales de la Unión Europea, empezaremos diciendo que el tratado de Maastricht pone énfasis en potenciar la formación profesional, esto se ve en varios artículos:

-El Fondo Social Europeo tiene como objetivo potenciar el crecimiento del empleo, aparte de que la sociedad se adapte a los cambios constantes y a los cambios en los distintos sistemas mediante la formación sobretodo.

-Desarrollar una política de formación que discorra en sintonía con las medidas que desarrollan los estados.

En 1986 por primera vez España es beneficiario de las ayudas concedidas por los fondos estructurales de la Unión Europea, esta aportación supuso un gran avance en el aspecto económico para poder aumentar sus opciones de formación, pero no todas las regiones van a recibir dichas ayudas ni el mismo porcentaje, ya que solo se verán beneficiadas aquellas regiones que podríamos considerar más desfavorecidas, en el caso concreto de España el país se divide en 3 grupos en los que se reflejan los distintos rangos existentes:

RANGO 1: ocupan una superficie del 75% del territorio español: Andalucía, Asturias, Canarias, Cantabria, Castilla La Mancha, Catilla y León, Valencia, Extremadura, Galicia y Murcia, además de las ciudades de Ceuta y Melilla.

La intervención se destina sobretudo a mejora de infraestructuras, servicios a PYMES, I+D, infraestructuras sanitarias, formación profesional y por último desarrollo del ámbito rural.

RANGO 2: se corresponde con las zonas que se encuentran en declive industrial que son: País Vasco, La Rioja, Navarra, Aragón, Cataluña, Madrid y Baleares, dentro de este grupo también se incluía a Cantabria hasta el año 1993.

Las prioridades se centran en saneamiento de zonas industriales y urbanas que se encuentran deterioradas, ayuda a PYMES, integración y por último Investigación y Desarrollo.

RANGO 3: se localizan en las mismas regiones que las del objetivo 2 pero en aquellas zonas rurales más vulnerables.

La intervención se centra en intentar avanzar respecto a la creación de empleos no agrarios e intentar mejorar las actividades agrícolas.

La formación para personas con empleo la podríamos considerar una inversión en el tiempo para la empresa y para los trabajadores, la empresa consigue trabajadores con mayores cualidades y conocimientos, lo que supone incrementar la eficiencia de la empresa y elevar su potencial y desde el punto de vista de los trabajadores puede tener un enfoque personal de querer mejorar en su puesto y estar a la orden del día sin quedarse anticuado; a parte de estar mejor formado para posibles oportunidades futuras, por lo que la formación es un aspecto positivo en la que los dos se ven beneficiados.

4. GESTIÓN Y FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN OCUPACIONAL PARA DESEMPLEADOS:

Esta regulada por el Plan FIP (Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional) y el Programa Público de Empleo- Formación de Escuelas Taller y Casas de Oficio.

El plan FIP como ya hemos nombrado antes surgió el 30 de Abril de 1985 con el único objetivo de que la formación ocupacional se desarrolle de forma correcta y sin altercados, en un principio en este Plan también se incluían programas de formación continua pero en el año 1992 con la firma del I Acuerdo Nacional de Formación Continua, las competencias de ese Plan solo se centraron en la formación ocupacional.

En lo referente a la gestión las Comunidades se dividen en dos grupos en la que cada grupo se gestionara de forma diferente, los grupos serían los siguientes:

GRUPO 1: Asturias, Cantabria, Madrid, Murcia, La Rioja, Aragón, Baleares, Extremadura, Castilla y León y Castilla La Mancha.

La gestión de estas Comunidades se encarga de realizarla el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales mediante el INEM.

GRUPO 2: Andalucía, Canarias, Cataluña, Galicia, Valencia, Navarra y País Vasco.

Estas comunidades en este caso tienen competencias en su gestión.

La financiación del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional se obtiene a través de dos vías principales:

- 1) Fondo Social Europeo
- 2) Cuota de Formación Profesional

Se destina una cuota a la formación profesional continua y otra cuota a la formación profesional para las personas desocupadas y por otra parte las Escuelas Taller y Casas de Oficio se financian mediante una porción de la cuota de Formación Profesional destinada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El Plan FIP ofrece distintos tipos de formación:

- Formación para personas que se encuentran desocupadas en el momento actual y que están recibiendo un subsidio de paro.
- Formación para jóvenes o mayores de 25 años que tengan una situación de paro de largo plazo.
- Formación para personas con dificultades que podemos considerar especiales como grupos desfavorecidos.

Las Escuelas Taller y Casas de Oficio ofrecen a su vez distintos tipos de formación como hemos podido observar en el primer punto del trabajo cuando definíamos estos conceptos y establecíamos su clasificación.

5.1 Financiación en Escuelas- Taller y Casas de Oficios y desarrollo temporal en cuanto a sexo

En primer lugar hay que destacar que el volumen de financiación que reciben dichas escuelas jamás podrá superar al coste que supone aceptar y llevar a cabo dicho programa en las Escuelas Taller y Casas de Oficio.

La financiación procede de distintas vías

- Cuota de FP: una parte de ese capital es destinada a la financiación de Escuelas Taller y Casas de Oficio.

Para crear una Casa de Oficio o Escuela Taller y poder optar por tanto a dichas subvenciones que estas reciben, se debe entregar ante la Dirección Provincial del INEM los siguientes documentos:

- 1) solicitud en la que se muestre que ese proyecto se aprueba y por tanto las subvenciones que correspondan.
- 2) Informe del proyecto, en el que se deberán incluir costes que supone el proyecto, fecha de duración de la actividad, nombre que reciba la Escuela Taller o la Casa de Oficios, nombre de la sociedad que la forma, cuantía económica que va a proporcionar la entidad y por último un apartado en el que se detalle las esperanzas que se obtienen acerca del posible triunfo de los alumnos en su búsqueda por encontrar empleo.
- 3) Certificado que muestre que la entidad no tiene ánimo de lucro en ninguna de sus facetas de la actividad.
- 4) Certificado que acredite que la entidad promotora tiene en orden sus obligaciones de pago.

Toda esta documentación como hemos dicho antes pasa a la Dirección Provincial del INEM y esta se encarga de transferirlos a la Dirección General del INEM, para dar este paso la Dirección Provincial tiene un período de 15 días, una vez que la documentación se encuentra en manos de la Dirección General en un periodo de 12 meses, es decir un año, tienen que comunicar a la entidad si dicho proyecto se aprueba y por tanto es viable o por el contrario no se puede llevar a cabo.

La aportación económica que entrega el INEM obviamente está destinada a cubrir costes, pero estos costes no pueden ser de todo tipo sino que obligatoriamente tienen que ser alguno de los siguientes:

- Costes que procedan de la formación ocupacional, es decir: contratar personal para que se pueda llevar a cabo el curso, primas de seguro para los alumnos del curso, todo tipo de material que se necesite para desarrollarse, viajes necesarios para la formación y alquiler de equipos.
- En el caso de programas europeos se asumen los costes que se producen entre países que realizan programas de intercambio entre Casas de Oficio o Escuelas Taller.
- Becas que se entregan a alumnos participantes exclusivamente en su primera etapa de formación.
- Costes procedentes de los contratos que se realizan a aquellos alumnos que trabajan en la segunda etapa. El INEM se encarga de subvencionar el 70% del salario mínimo durante en primer año, y en el segundo subvenciona el 80% de este.

- Apoyo del fondo social Europeo

- Contribución de la entidad:

Como ya hemos explicado antes, la cuantía debe ir reflejada en el informe que se entrega a la Dirección Provincial del INEM y que posteriormente pasa a manos de la Dirección General.

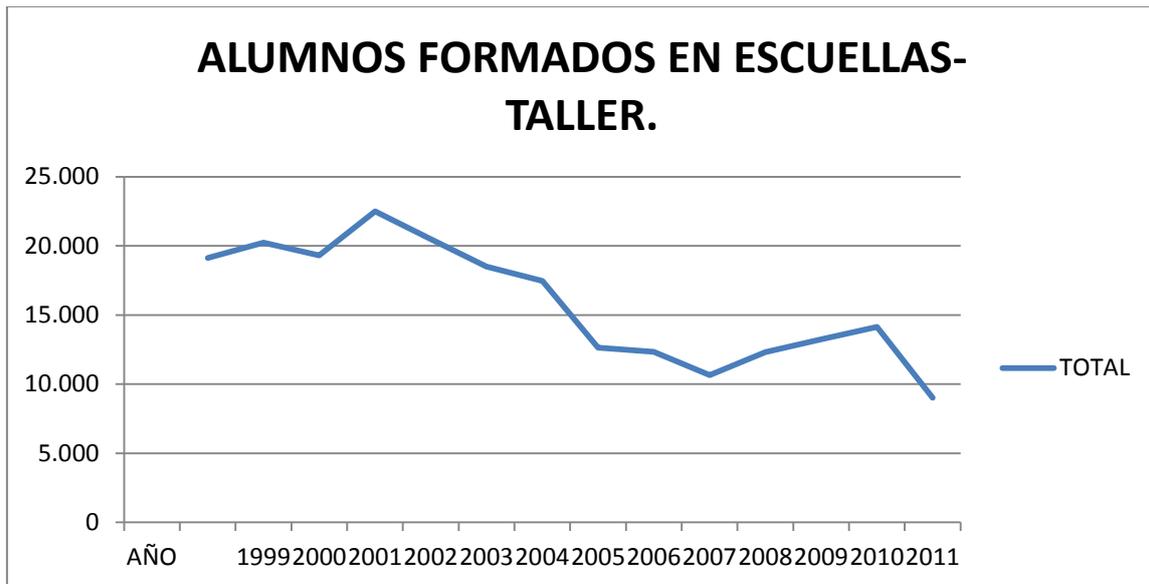
- Ingresos de venta de la producción de los cursos:

Hay ocasiones en las que las Escuelas Taller o Casas de Oficio producen bienes ya que así lo requiere su actividad y estos bienes se ponen a la venta obteniéndose así un beneficio que ayuda a la financiación.

En lo que se refiere a la evolución en el tiempo de los alumnos formados en Escuelas-Taller, vamos a ver mediante varios gráficos en los que los datos se han obtenido del anuario de estadísticas laborales, como han avanzado y vamos a distinguir además entre varones y mujeres, anualizándose el período desde el año 1999 hasta el año 2012.

Comenzamos por ver los alumnos formados totales en España sin diferenciar entre varones y mujeres para darnos cuenta de la evolución global que han llevado los alumnos independientemente de su sexo.

Gráfico 1. Alumnos formados en Escuelas- Taller, ambos sexos.

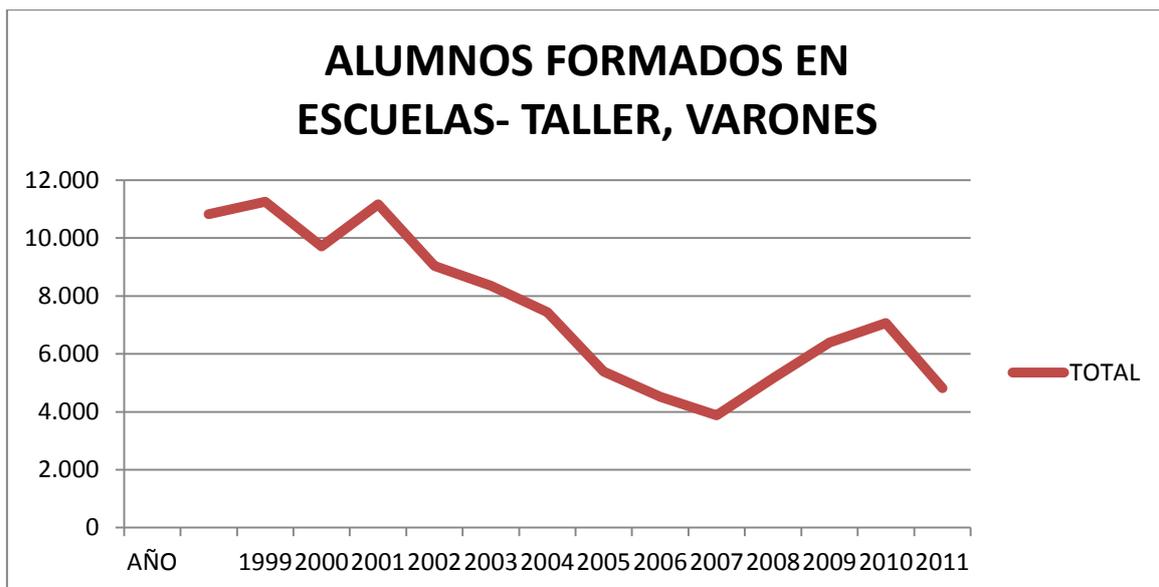


Fuente: Anuario Estadísticas laborales (Elaboración propia)

Como podemos observar los alumnos que se forman en Escuelas – Taller están decreciendo durante los últimos diez años, hay que recordar que este tipo de formación que proporcionan las Escuelas – Taller es formación para desempleados lo que nos lleva a pensar que desde el año 2001 hasta el 2007 donde empezó a dar señales preocupantes la crisis el número de desempleados cada vez bajaba más y por tanto con ello también bajaban los alumnos que acudían a ciertas Escuelas.

Para ver como la tendencia permanece analizamos por separado varones y mujeres en toda España.

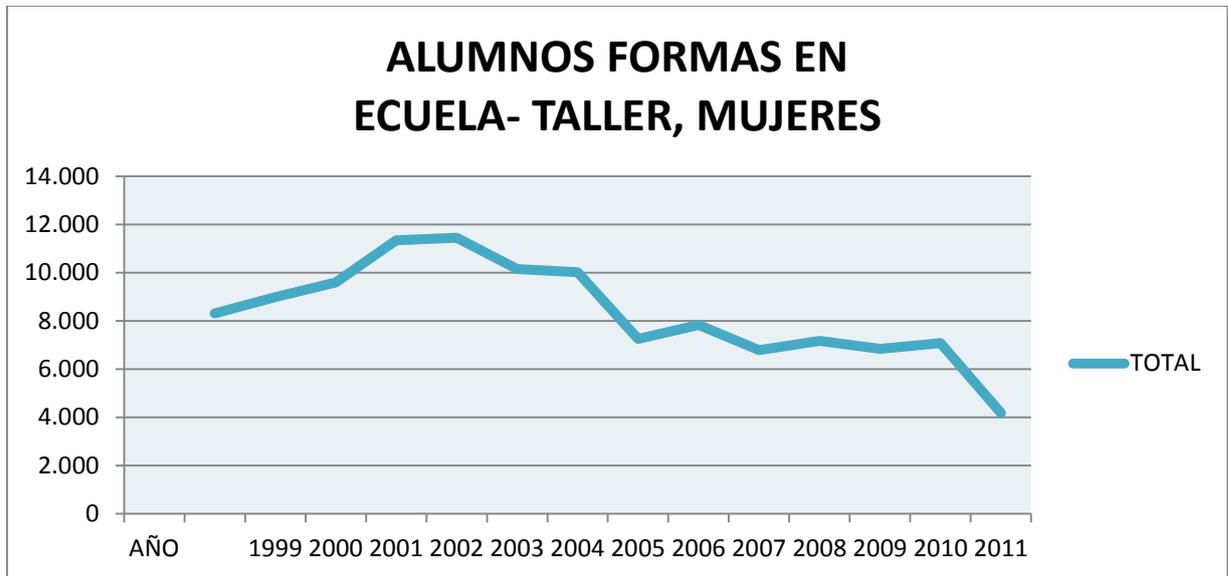
Gráfico 2. Alumnos formados en Escuelas- Taller, solo varones.



Fuente: Anuario Estadísticas Laborales (Elaboración propia)

En la comparativa entre los dos vemos que siguen la misma tendencia de bajada durante el período analizado.

Gráfico 3. Alumnos formados en Escuelas- Taller, solo mujeres



Fuente: Anuario Estadísticas Laborales (Elaboración propia)

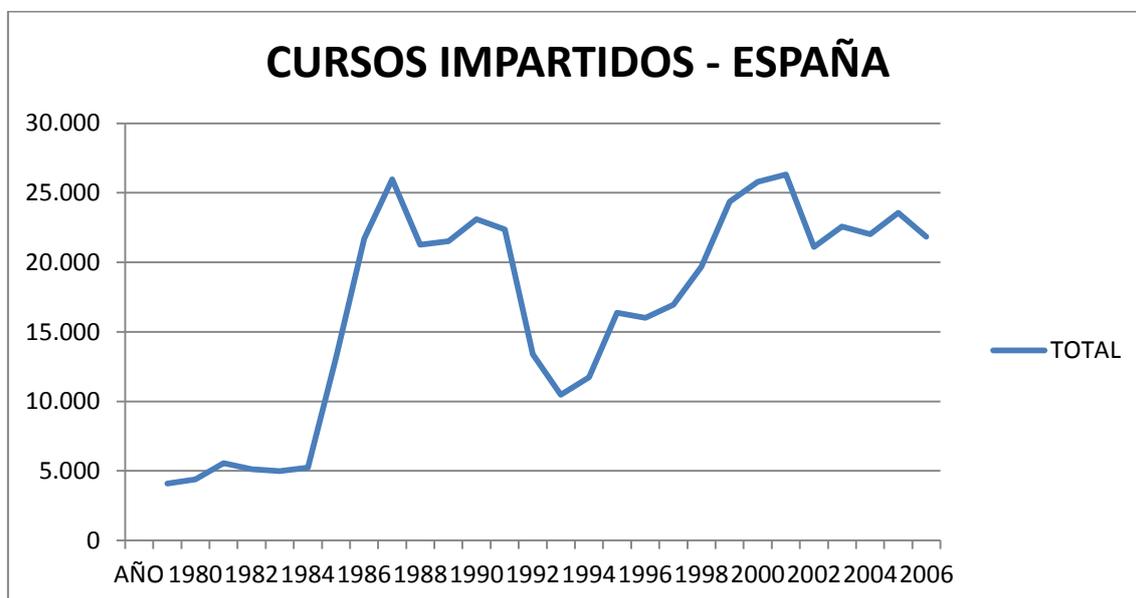
Realizando una comparativa entre los dos últimos gráficos, es decir, varones y mujeres vemos que la tendencia es decreciente pero también observamos como la tendencia en números absolutos de alumnos formados ha cambiado en cierta medida, en los primeros años analizados el número de hombres era bastante mayor que el de las mujeres, concretamente los alumnos formados varones eran 11.256 en el año 2000 mientras que el número de alumnas era de 8.991, es decir prácticamente 2.300 más alumnos varones, pero a partir de los años siguientes y de forma continuada la situación se da la vuelta, siendo mayor el número de alumnas que de alumnos y teniendo su máxima diferencia en el año 2007 concretamente en 3320 .

En los tres últimos años analizados, es decir 2010, 2011 y 2012 la cuantía se ha ido igualando superando todavía las alumnas a los alumnos en número pero en bastante menor cuantía.

5. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS EN LA FORMACIÓN NO REGLADA:

Nuestra fuente para poder realizar este análisis ha sido el anuario de estadísticas laborales, y el objetivo consiste en ver la evolución histórica que ha sufrido nuestro país, España y el caso concreto de la Comunidad Autónoma Castilla y León en el ámbito de los cursos impartidos y los alumnos formados; en este primer gráfico realizado analizamos los cursos impartidos en España desde el año 1980 al año 2007, es decir un periodo de 27 años.

Gráfico 4. Cursos impartidos en España del período de 1980 a 2007



Fuente: Anuario Estadísticas Laborales (Elaboración propia)

Como análisis de este primer estudio observamos una evolución constante y poco notable durante los cuatro primeros años analizados (1980-1984), posteriormente vemos el incremento más continuado y más marcado del siguiente período estudiado (1984-1987), este incremento se justifica debido al aumento notable que se dio tanto en la oferta como en la demanda, concretamente se amplió la oferta de Enseñanzas Técnico Profesionales en Aulas- Taller y por otro lado también se incrementaron los cursos de educación para poder conseguir titulaciones primarias con el objetivo de desarrollar posteriormente cursos más elevados y de mayor nivel por tanto.

En el marco legislativo esta subida en el número de cursos impartidos vino potenciada por la Ley Orgánica del Derecho a la Educación (1984).

La bajada en cuanto a los cursos impartidos más notable data del año 1992 hasta aproximadamente el año 1995, para valorar dicho bajón veremos que ocurre en esos 3 años, en primer lugar en 1992 coincide con el nacimiento del Forcem y se da el I Acuerdo Nacional de Formación Continua, que se encarga de fijar los distintos tipos de proyectos que pueden llevar a cabo las empresas y los límites que tienen que superar dichas empresas para optar a dicha formación, en primer lugar se dan programas para empresas con más de 200 trabajadores, aunque existe la posibilidad de que las empresas realicen programas agrupados que consiste en la unión de dos empresas para alcanzar ese mínimo de 200 trabajadores, mientras que obviamente por ellas mismas no llegarían a superar dicho límite.

A este I Acuerdo Nacional le complementa el Acuerdo Tripartito que se encarga sobretodo del aspecto de la financiación. El Acuerdo Tripartito se encarga del reparto, separando entre la formación para la población desocupada y la formación para la población ocupada.

Cuadro 4. Distribución de la cuota de Formación Profesional.

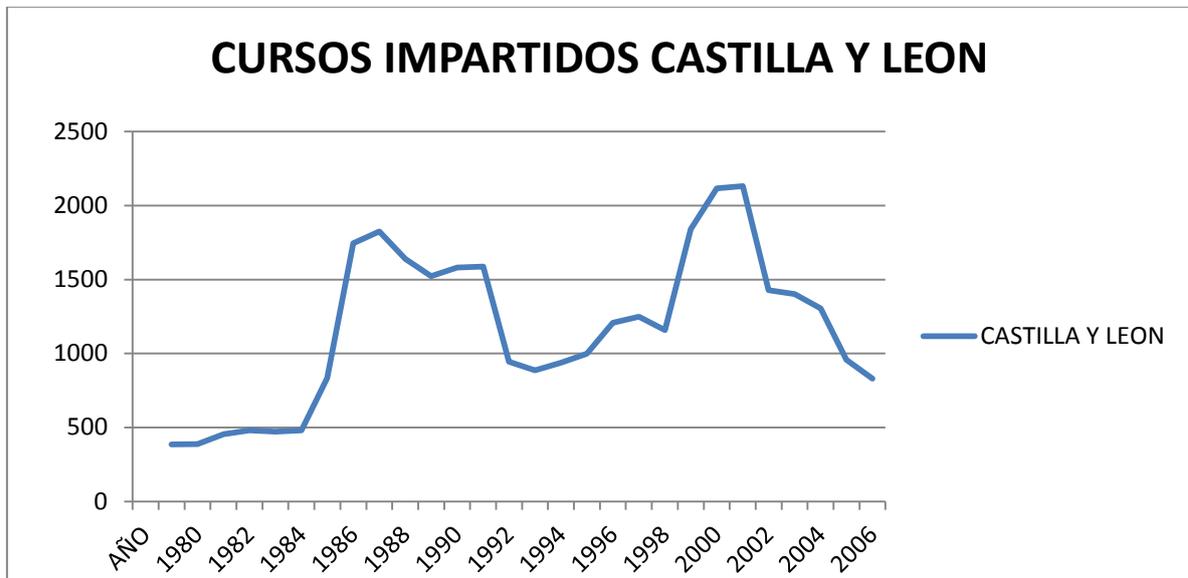
| AÑO | FORMACIÓN PARA OCUPADOS | FORMACIÓN PARA DESOCUPADOS |
|------|-------------------------|----------------------------|
| 1993 | 0,10% | 0,60% |
| 1994 | 0,20% | 0,50% |
| 1995 | 0,25% | 0,45% |
| 1996 | 0,30% | 0,40% |
| 1997 | 0,35% | 0,35% |

Fuente: Fundación Tripartita para la formación de empleo (Elaboración propia)

Siguiendo el gráfico analizamos que a partir del año 1996 se produce una subida continuada bastante notable que puede ser potenciada por el II Acuerdo de Formación Continua que se estableció con las mismas organizaciones que el I Acuerdo, es decir los sindicatos, la Administración Central y las patronales, esta subida en el nivel de cursos impartidos se produjo por las facilidades que introducía el II Acuerdo en comparación con el I Acuerdo, concretamente el límite paso a 100 trabajadores, obteniendo una facilidad notable para llevar a cabo la formación, y en cuanto a la financiación también se produce un aumento en la cuota que se dedica a ello, aspecto muy determinante para el incremento en la formación.

Analizamos lo argumentado anteriormente con una Comunidad Autónoma, concretamente Castilla y León en la que podemos ver que sigue una tendencia que concuerda con la que sigue el país en general.

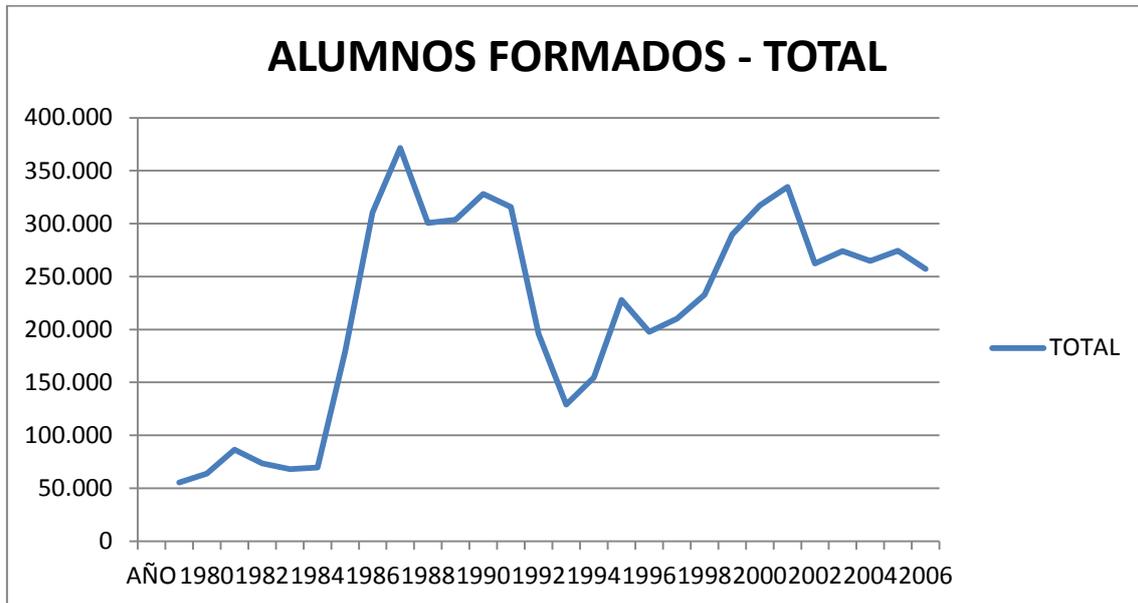
Gráfico 5. Cursos impartidos en Castilla y León del período de 1980 a 2007



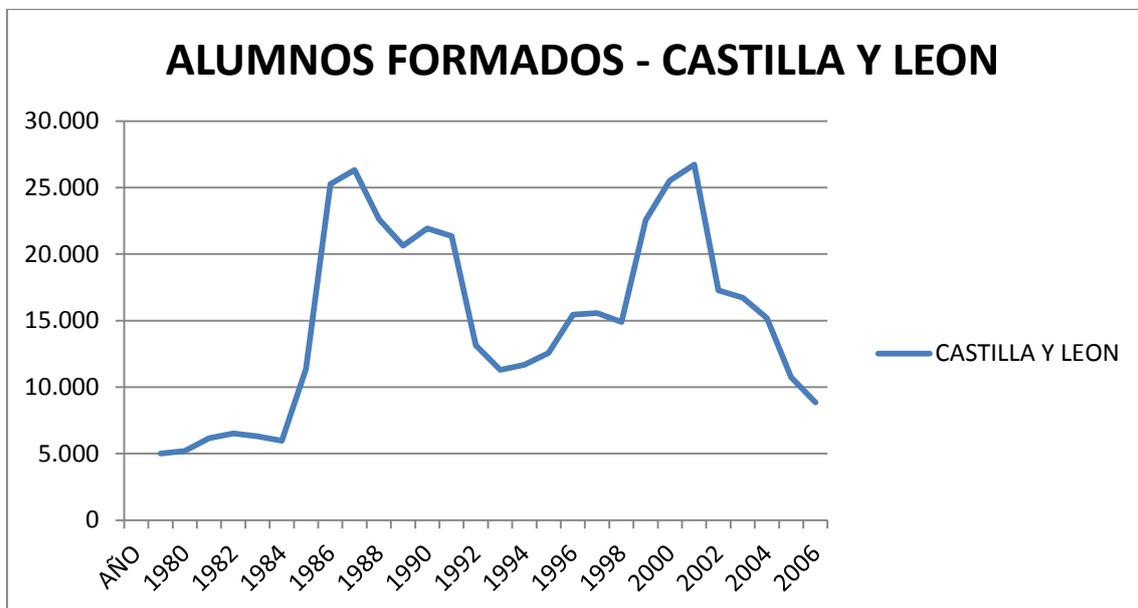
Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales (Elaboración propia)

Con respecto al gráfico de España vemos que la formación cae en picado a partir de aproximadamente el año 2003-2004 que esta más marcado, y se ve por tanto más claro que en el gráfico anterior, la posible causa es el Real Decreto 1046/2003 del 1 de Agosto en el que se incluye la novedad de la participación de las Comunidades Autónomas en la gestión de la formación.

Para completar el análisis vemos el desarrollo en los alumnos formados, que son aquellos que han completado el curso y que han pasado la prueba de conocimiento de forma positiva que se realiza al finalizar los cursos.

Gráfico 6. Alumnos formados en España del período de 1980 a 2007

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales (Elaboración propia)

Gráfico 7. Alumnos formados en Castilla y León del período de 1980 a 2007

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales (Elaboración propia)

Como podemos observar los gráficos sobre los alumnos formados van en sintonía con los cursos impartidos ya que son dos elementos que siguen una relación directa ya que cuanto más cursos se impartan más alumnos se apuntarán y por tanto más alumnos participantes en dichos cursos pasarán la prueba que se realiza al final del curso.

6. CONCLUSIONES

En primer lugar me gustaría destacar lo atractivo del tema tratado ya que considero que no se trata de un tema en el que la gente tenga un alto conocimiento, a pesar de su importancia.

Considero que se trata de un apartado fundamental de nuestra economía y más en situación de crisis extrema como en la que se encuentra España en estos momentos, a mi parecer lo considero una base del desarrollo que deberíamos llevar tanto económico como social ya que es una buena medida para poder avanzar y que se beneficien todas las partes, ganando así individualmente, tanto trabajadores de una empresa como autónomos, como las propias empresas, además de los trabajadores que se encuentran en situación de desempleo, y también colectivamente en el conjunto de la economía española y la subida notable que supone para la eficiencia de empresas y trabajadores.

La evidencia la tenemos en la idea de que si los trabajadores están mejor formados lo que aumenta con esta idea es que la competitividad entre empresas se incrementa con la destreza ganada por estos trabajadores, lo que nos viene también bien al país como conjunto para la comparativa con Europa o con el resto del mundo en la que estamos un poco atrasados y lejos de una posición digna.

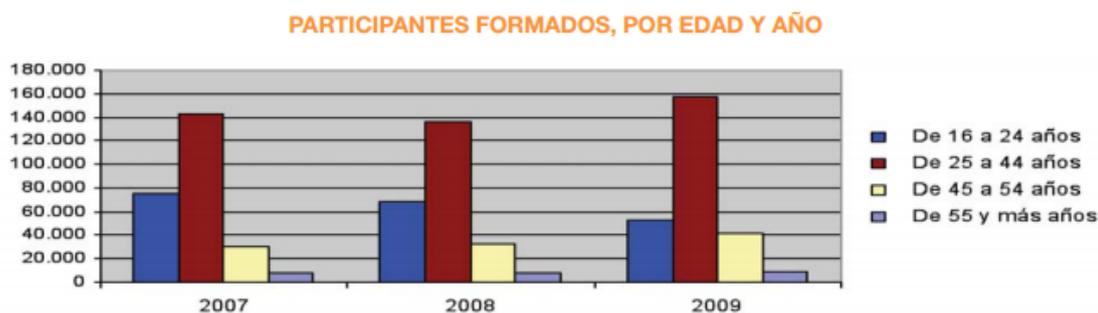
La formación continua para empleados ha avanzado desde el principio lo que es un buen síntoma, aunque esto debiera seguir avanzando hasta casi el punto de que formase parte de la cultura existente entre empresas y trabajadores para poder avanzar cada vez más, también vemos que ha avanzado por determinados sucesos, como por ejemplo que sea tema a tratar de forma habitual en la negociación colectiva, por lo que podemos afirmar que dicha formación se ha consolidado notablemente en España.

Respecto a la formación ocupacional para desempleados podríamos considerarla un pilar básico en estos momentos en el que en España hay una cantidad tan elevada de personas desempleadas, y se trata de una buena medida para intentar que las personas desempleadas no se desconecten de la vida del trabajador ya que el objetivo de toda persona desempleada es volver a tener un empleo o así debería serlo salvo casos excepcionales y de esta manera te aseguras no quedarte atrás en aspectos como el tecnológico o que tus conocimientos en la materia que sea se queden anticuados, pero el problema de esto lo veo en la motivación ya que si nos ponemos en el caso de un desempleado que está en esta situación se convierte en permanente en el tiempo pierde la motivación por intentarse renovar y seguir avanzando y luchando contra otras personas por un puesto de trabajo, y la evidencia de esto la tenemos en modo de datos ya que por ejemplo en el año 2009 tan solo el 15,7 % de estas personas desempleadas realizó algún curso de formación, que si lo comparamos a este mismo dato del año 2006 vemos como ha descendido en un 7%, lo que me parece un aspecto preocupante y a tratar.

Otro aspecto en el que también podemos observar la pérdida de motivación comentada es en la edad de los alumnos que participan en esta formación; si establecemos un

Gráfico como el siguiente en la que hay distintos baremos de edad vemos como los participantes formados mas escasos son los más mayores debido también a la falta de ganas por la edad.

Gráfico 9. Desempleados formados por edad durante los años 2007, 2008 y 2009



Fuente: Ine (Elaboración propia)

Otra idea que obtenemos analizando dicha gráfica es la idea del abandono escolar, o lo que podríamos llamar el abandono de la formación reglada ya que como vemos el número de participantes formados es mucho mayor entre los 16 y 24 años que desde los 45 en adelante, por lo que mi conclusión a este aspecto es que no se prioriza de forma correcta, ya que lo adecuado sería insistir en la formación reglada, es decir, en el colegio y bachillerato y a su vez insistir sobre las personas de mayor edad en la formación ocupacional para desempleados.

Otra conclusión que se puede obtener es valorar la eficiencia de los dos tipos de formaciones, comparándolas entre ellas, en el caso de la formación para desempleados hay que valorar las infraestructuras que se les pone a su disposición para desarrollar los cursos, por ejemplo si utilizamos los datos del año 2007 que nos facilita la fuente SPEE (Servicio Público de Empleo Estatal) vemos que se llevaron a cabo 9.320 cursos para desempleados, el 9% de dichos cursos se realizaron en aquel año en centros del SPEE, el 70,8% se llevaron a cabo en centros que colaboraban con el SPEE, el 8,3% se realizaron en centros que se pusieron a disposición gracias a contratos programa, el 5,1% de los cursos se impartían en empresas y por último el 6,5 % restante en infraestructuras de entes locales, con estos datos se puede obtener como conclusión que hay una elevada dispersión de centros y lugares donde se puedan desarrollar los cursos.

Respecto a las horas que se tardan en impartir los cursos vemos que la mayoría de personas optan por cursos de larga duración como se puede observar en el siguiente gráfico.

Gráfico 10. Reparto de cursos para desempleados medido en horas



Fuente: Ine (Elaboración propia)

Por tanto, de acuerdo a estos motivos vemos como en términos económicos la formación para desempleados es mucho más costosa que en cambio la formación continua para personas con empleo aunque es cierto que me parece un gran destino donde invertir dinero y donde se va a dar un impacto positivo.

7. BIBLIOGRAFÍA

Lista de Referencias Biográficas:

1. Alba Ramírez, A. (1993) “Capital humano y competitividad en la economía española: Una perspectiva Internacional” Papeles Economía Española nº56
2. Anuario Estadísticas Laborales
<http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>
3. Fernández Enguita, M. (1992). “Educación, formación y empleo” Madrid: Eudema
4. García Montalvo, J. (2010) “Desempleo juvenil y formación”.
El País (7 Marzo)
5. Ferrer Dufol, J. (2003) “ Consolidación y Desarrollo de la Formación Continua en España”
6. La Formación Profesional en España, Marco Institucional- Oferta formativa
Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)
7. López Cossío, JJ. (2010) “La formación de los desempleados en España”,
Estudio sobre la formación de los desempleados en España.
8. Mato. J y Malo. M.A (2002). “ La formación para el empleo: una evaluación cuasi experimental” Revista de Economía Aplicada, Número 32 (vol. XI), 135-142
9. Memoria actividades Fundación Tripartita (2001- 2012)
10. Pineda. P. y Sarramona J. (2006). “ El nuevo modelo de formación continua en España: balance de un año de cambios” Revista educación, 341, 705-736

- 11.** Real Decreto 348/ 1998 de 6 de Marzo, BOE N°70.

- 12.** Sánchez Esteban N. (2009) “ Los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo en España: un instrumento de formación, una herramienta para la conservación del patrimonio, un mecanismo de intervención social”
La Serena (Chile).

- 13.** Torres Solé, T. (2000) “Cambios y tendencias de la Formación en España, del primer al segundo programa nacional de Formación Profesional”
Revista de Educación, 322, 341-354