

EMPLEO Y CAPITAL HUMANO

María José Rodríguez Crespo



ÍNDICE

UNIDAD DIDÁCTICA 1. El Capital Humano

- 1. La teoría del Capital Humano**
- 2. Concepto de Capital Humano y Componentes**
 - 2.1. Concepto**
 - 2.2. Componentes**
 - 2.3. Características del Capital Humano**

Actividades Formativas

Actividades de Comprensión

UNIDAD DIDÁCTICA 2. Políticas de Empleo y Capital Humano en Europa

- 1. La inversión de la Unión Europea en Capital Humano**
- 2. Iniciativas comunitarias de inversión en Capital Humano en el marco de la Estrategia Europea para el Empleo**
 - 2.1. El relanzamiento de la estrategia de Lisboa (2005): La estrategia de Lisboa renovada para el crecimiento y el empleo**
 - 2.2. El programa comunitario de Lisboa: propuestas para 2008-2010**

Actividades Formativas

Actividades de Comprensión

UNIDAD DIDÁCTICA 3. La formación del Capital Humano para el empleo

3.1. Formación Profesional. Formación Profesional en el ámbito del sistema educativo

La Formación Continua

1. La Formación Profesional. Formación Profesional en el ámbito del sistema profesional

1.1. La formación profesional en el sistema educativo: concepto, finalidad y objeto

1.2. Ordenación de la formación profesional en el sistema educativo: título, ciclos formativos y módulos profesionales

2. La formación continua

Actividades Formativas

Actividades de comprensión

3.2. Programas de Formación para el Empleo. El subsistema de Formación Profesional para el Empleo

1. Programas de formación para el empleo. El subsistema de formación profesional para el empleo

1.1. Plan nacional de formación e inserción profesional

1.2. El Subsistema de formación profesional para el empleo

2. Formación práctica de los contratos para la formación

Actividades Formativas

UNIDAD DIDÁCTICA 1.- EL CAPITAL HUMANO.

1. La Teoría Del Capital Humano.

La Teoría del capital humano se debe a **Schultz (1961), Becker (1964) y Mincer (1974)**. Aunque con anterioridad otros autores tuvieron en cuenta al ser humano como factor de producción, tales como **Solow (1957) o Denison (1962)**.

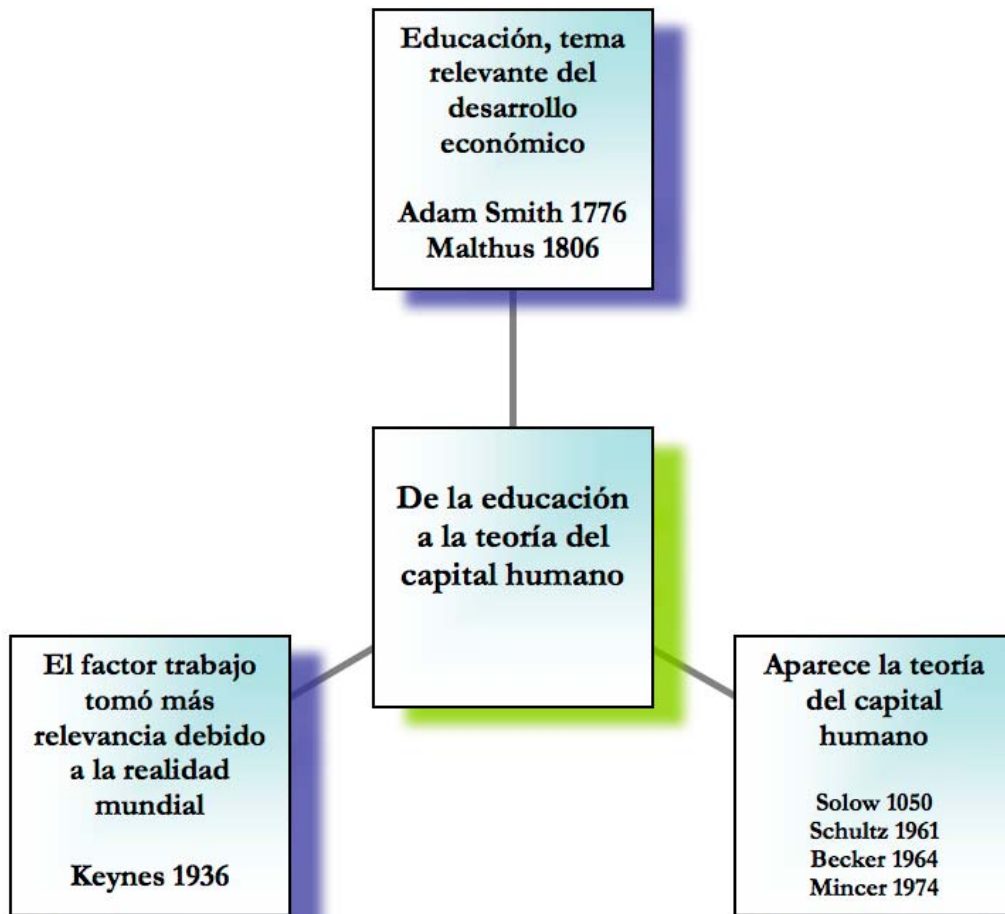
Con anterioridad, los clásicos ya habían comprendido la importancia que la educación tenía en relación con el desarrollo económico de los países. **Adam Smith (1776)** señaló que la fuerza de trabajo era una factor importante para la nación. En los siglos siguiente diferentes autores económicos contribuyeron al cambio de la configuración de la teoría del capital humano.

Para **Schultz** la educación era una inversión. El gasto en educación era una inversión con rendimiento económico dado que aumentaba la productividad del trabajador.

En palabras del autor:

“Propongo tratar la educación como una inversión en el hombre y tratar sus consecuencias como una forma de capital. Como la educación viene a formar parte de la persona que la recibe, me referiré a ella como capital humano”.

Fuente: SCHULTZ (1985). Citado por Martínez de la Ita, M.E. El papel de la educación en el pensamiento económico. Revista aportes nº, 3 y 4. México, septiembre 1996- abril 1997.



Fuente: Cardona Acebedo, M. y otros. *Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Cuadernos de investigación. Abril 2007. Documento 56- 042007.

“Aunque el hecho de que los hombres adquieran habilidad y conocimiento útiles es algo evidente, no es evidente, sin embargo, que la habilidad y conocimientos sean una forma de capital, que ese capital sea en gran parte producto de una inversión deliberada, que en las sociedades occidentales ha crecido a un ritmo mucho más rápido que el capital convencional (no humano) y que su crecimiento bien puede ser el rasgo más característico del sistema económico”.

Fuente: SCHULTZ, T. (1961).

Becker (1964) hizo hincapié en la utilidad de la educación general y específica para las empresas, aunque con diferencias, dado que la educación general es útil para todas las empresas, pero no ha sido consecuencia de una inversión empresarial, sino del Estado. En cambio, la educación específica sí suele ser consecuencia de un gasto realizado por la empresa o por

el propio trabajador, esperándose obtener por ambos beneficios pero sólo en quien incurrió en el gasto que implica la educación.

Schultz y Becker consolidan la teoría del capital humano y ven en la inversión en la educación de las personas una forma de mejorar su futuro y el de las empresas en las que prestan servicios.

Mincer (1974) se centró en analizar la repercusión que el aprendizaje en el trabajo tenía en el aumento de los ingresos de los trabajadores. Fue el primero en analizar la relación entre la retribución y el capital humano.

Las personas con un mayor nivel de educación, más capacitación y mayor grado de experiencia pueden ser más productivas y recibir un mejor salario por ello.

2. Concepto De Capital Humano y componentes

2.1. Concepto

Desde que se forjara el concepto de capital humano por Schultz han sido múltiples las definiciones que se han dado al término, pero en todas ellas se coincide en el hecho de darle mayor énfasis a la educación.

Para Schultz, la inversión en educación, salud, investigación, es una inversión en capital humano, lo que viene a producir una reducción en la brecha entre ricos y pobres.

La **idea básica** de la teoría del capital humano es **considerar a la educación y capacitación como formas de inversión.**

Las personas que poseen mayores niveles de educación y capacitación tienen mayores ingresos retributivos, lo cual supone un beneficio para ellos mismos y para la sociedad en general.

El capital humano es entendido por Schultz como una inversión, cuyos frutos son percibidos por los trabajadores al recibir más ingresos.

Becker (1964), por su parte, definió el capital humano como el conjunto de las capacidades productivas obtenidas como consecuencia de la acumulación en la persona de conocimientos generales y específicos.

Con posterioridad otros autores han tratado de definir el concepto de capital humano. Por lo general, le han asignado un componente adicional, como es el de la experiencia (Thuroww (1978), lo define como las habilidades, talentos y conocimientos productivos del individuo, por citar un ejemplo).

Según la teoría del capital humano, la educación es fuente del crecimiento y del bienestar.

Sintetizando, **el capital humano son**, según Cardona Acebedo, M. y otros ¹:

“Los conocimientos en calificación y capacitación, la experiencia, las condiciones de salud, entre otros, que dan capacidades y habilidades, para hacer económicamente productiva y competente a las personas, dentro de una determinada industria”.

Según el Banco Mundial, el capital humano son:

“Los conocimientos, las aptitudes y la experiencia de los seres humanos, que los hacen económicamente productivos. El capital humano se puede incrementar invirtiendo en educación, atención de la salud y capacitación laboral”.

Fuente: <http://www.worldbank.org/depweb/beyond/beyondsp/glossary.html>

2.2. Componentes

La Teoría del capital humano no sólo tiene en cuenta la relación que la educación tiene sobre el individuo sino también la salud y la experiencia.

El capital humano resulta afectado por cuatro componentes:

- Educación formal (primaria, secundaria, Universidad).
- Experiencia adquirida en el centro de trabajo.
- Capacitación, recibida por parte de la empresa en la que trabaja o por entidades públicas (cursos de formación para el empleo, formación continua, por ejemplo).
- Condiciones de salud del trabajador, que tienen relación con las condiciones en las que se encuentra su lugar de trabajo y que repercuten directamente en su productividad.

Se distinguen tres fases distintas a lo largo de la vida de una persona para acumular capital humano:

¹ *Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Cuadernos de investigación. Abril 2007. Documento 56- 042007, pág.19.

Empleo y Capital Humano

- El capital humano adquirido en el hogar.
- El capital humano acumulado por la experiencia.
- El capital humano adquirido en la educación formal.

La educación se considera una inversión y no un consumo

A) Los orígenes del capital humano

El capital humano puede tener dos orígenes:

1. Innato.
2. Adquirido.

El **capital humano innato** está formado por las aptitudes físicas e intelectuales de cada individuo. El **capital humano adquirido** lo forman la educación formal, la educación informal y la experiencia.

El capital humano innato y el adquirido que posea cada sujeto determinarán su instrucción laboral y su rendimiento en el trabajo, lo cual será determinante de su productividad y de los beneficios que reporte su trabajo para sí mismo (mayor retribución) y para la empresa que lo contrate (mayores beneficios).

El **capital humano innato** se adquiere por el trabajador de forma natural, desde su nacimiento. Forman parte del mismo, elementos tales como la inteligencia, la destreza, la capacidad de concentración, por citar algunos ejemplos. Estas aptitudes determinarán la eficiencia en el desempeño de los trabajos a desarrollar por el trabajador.

En cambio, el **capital humano adquirido** se construye por el trabajador a lo largo de su vida mediante:

- La educación formal,
- La educación informal y
- La experiencia que haya podido obtener de los trabajos que haya realizado a lo largo de su vida.

Estos tres tipos de formación determinarán el rendimiento del trabajador.

La **educación formal** es:

- La recibida por el individuo a través de la educación infantil, primaria, secundaria y superior.
- La recibida por el trabajador procedente del Estado cuando se encuentra en situación de desempleo.
- Los cursos de formación de trabajadores realizados por empresas y organismos públicos (cursos de formación para el trabajo o en el trabajo).

Como puede observarse, la empresa participa en la formación del capital humano adquirido del trabajador, invirtiendo en su formación a través de cursos. La razón de esta inversión es la de entenderla como elemento clave para el aumento de la productividad del trabajador, lo que a su vez revertirá en un aumento de la competitividad de la empresa y de sus beneficios a largo plazo.

La **educación informal** es recibida fuera de los ámbitos educativos institucionalizados. Así, la educación estará constituida por la instrucción que los sujetos reciban de la familia y el entorno social más próximo y por los conceptos asimilados a través del autoaprendizaje².

La **experiencia** la forman todas las vivencias acumuladas por un sujeto, que le permiten reaccionar ante las circunstancias basando la respuesta en los conocimientos previamente adquiridos. Dentro de la experiencia se distingue la **experiencia laboral**, constituida por los conocimientos acumulados a través de la realización de una determinada tarea. La experiencia laboral es la más relevante desde una perspectiva económica, ya que constituye un factor determinante en la productividad de los trabajadores³.

B) La educación como componente clave del capital humano

Respecto de la educación y su papel en la configuración del capital humano debe tenerse en cuenta que la educación de los individuos no es uniforme, lo cual tiene consecuencias a la hora de rentabilizar la inversión realizada.

2 GIMENEZ ESTEBAN, G. G. *Concepto y medición del capital humano e interrelación con los factores de crecimiento*. Publicado en www.tesisenred.net

3 GIMENEZ ESTEBAN, G. G. Op. Cit. Págs. 39-40.

Existen individuos cuyo capital humano esté basado en la formación académica, mientras que otros lo basan en la experiencia adquirida en el trabajo. Pero sólo los que cuenten con un capital humano basado en una formación académica y laboral de relieve obtendrán mejores salarios cuando se incorporen al mercado de trabajo.

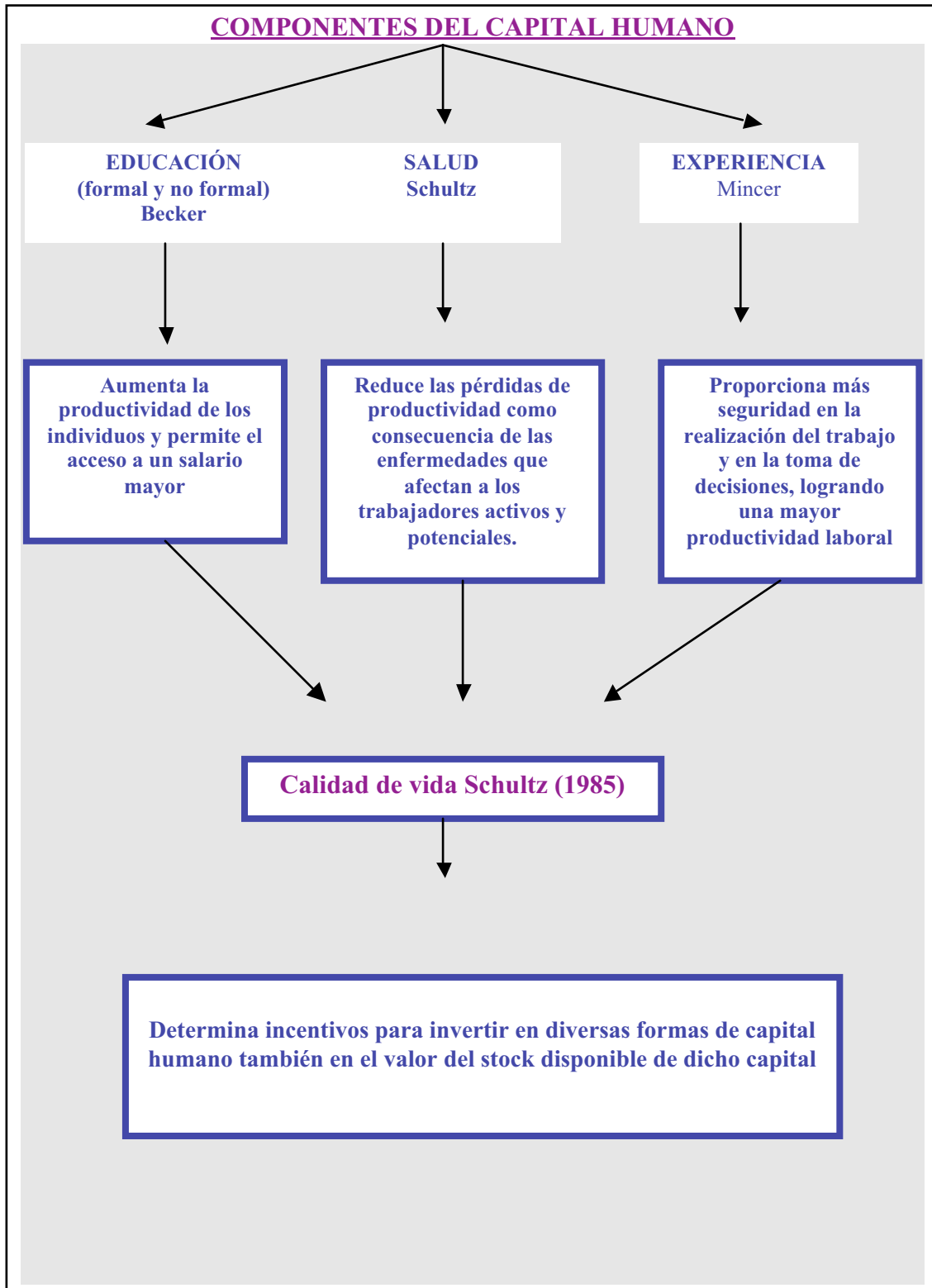
Beneficios que aporta la educación para el trabajador, según la teoría del capital humano:

- Aumenta la productividad, lo que tiene como consecuencia un aumento del salario que se percibe.
- Proporciona concretos.
- Le permite comprender mejor los procesos de producción.

La inversión en capital humano se produce tanto por el Estado, las empresas y el propio individuo:

- El Estado invierte en capital humano a través de la educación o formación general que se adquiere en las escuelas o en la Universidad, la cual se puede realizar para un grupo concreto o para toda la población en general (educación universal).
- La empresa invierte en capital humano a través de la formación específica que imparte a sus empleados o que encarga a empresas especializadas pero de cuyo pago se ocupa.
- El propio individuo puede invertir en su propio capital humano, decidiendo continuar la formación por su cuenta.

La relación entre el capital humano y la productividad es clara: el capital humano que posee cada trabajador está unido a la educación, capacitación y experiencia del mismo, lo cual debe serle útil para desarrollar sus tareas laborales con un alto grado de eficiencia. Ello repercutirá en la productividad y, por ende, en la producción de beneficios.



Fuente: Cardona Acebedo, M. y otros. Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. Cuadernos de investigación. Abril 2007. Documento 56- 042007.

2.3. Características del capital humano

1ª.- Existe una estrecha relación entre la inversión que se realiza en educación y los costes y beneficios que representa dicha inversión (Becker):

- **Costes:** tiempo y recursos empleados:

- o **Por el individuo:** salario dejado de percibir por no estar trabajando durante el período que dura la formación.

- o **Por el Estado o por la empresa** durante el proceso de aprendizaje: todos los costes del proceso de formación (retribución de los profesores, etc.).

- **Beneficios:**

- o **Los sujetos mejores formados:**

- **Tienen mayores posibilidades de insertarse en el mercado laboral.**

- **Obtienen mayores retribuciones.**

- **Son menos propensos a sufrir el desempleo.**

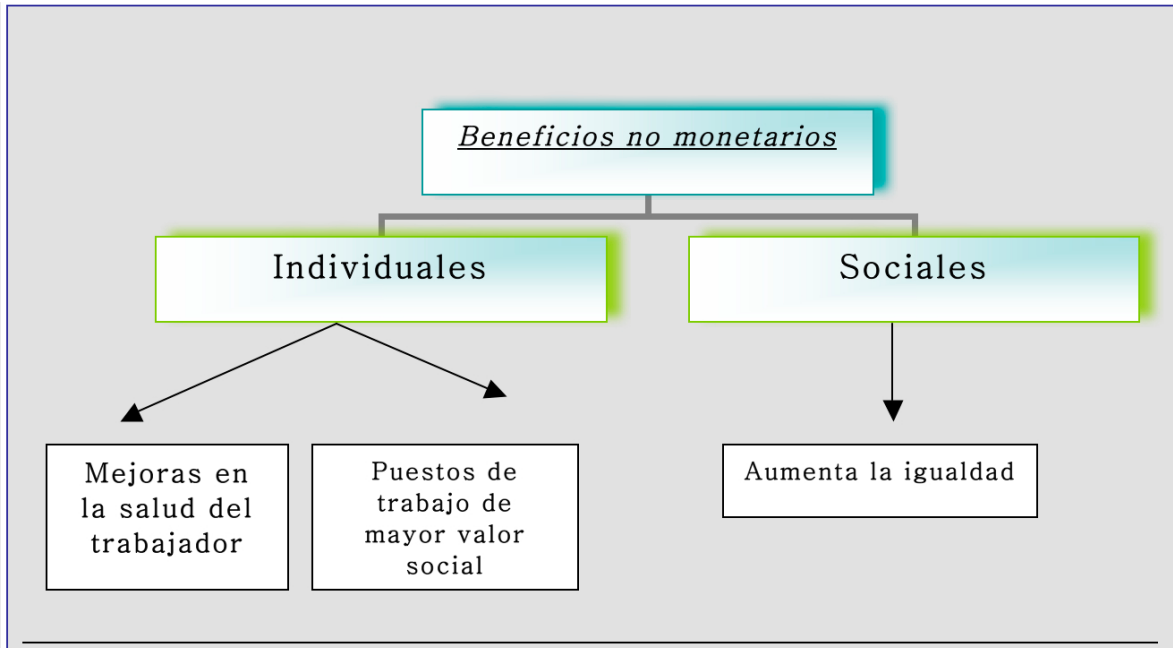
2ª.- El capital humano adquirido por el individuo no es homogéneo, sino que varía según los sujetos: aún con el mismo grado de inversión y con la misma fuente de educación, dos individuos no tienen por qué alcanzar el mismo grado de capital humano. Dependerá de otros factores como puede ser la capacidad de atención, asimilación, inteligencia, etc.

3ª.- El capital humano está sometido a depreciación: la depreciación del capital humano puede deberse a la no utilización de los conceptos y procesos adquiridos mediante el estudio o a la introducción de nuevas tecnologías en la empresa que hacen que los conocimientos que se poseían se queden obsoletos.

4ª.- El capital humano no se transmite: se extingue con la persona.

Beneficios monetarios

Mayor formación → Incremento productividad → Incremento salario



ACTIVIDADES FORMATIVAS

TEST

1. La Teoría del capital humano se debe a:

- a) Schultz (1961).
- b) Becker (1964).
- c) Mincer (1974).
- d) Todos ellos.

2. ¿Quién señaló que la fuerza de trabajo era un factor importante para la nación?:

- a) Schultz (1961).
- b) Becker (1964).
- c) Adam Smith (1776).
- d) Mincer (1974).

3. Señala la afirmación correcta:

- a) Para Schultz la educación era una inversión.
- b) Para Schultz el gasto en educación era una inversión con rendimiento económico dado que aumentaba la productividad del trabajador.
- c) Para Becker la educación general no es útil para las empresas, pero no ha sido consecuencia de una inversión empresarial, sino del Estado.
- d) A y b son ciertas.

4. La idea básica de la teoría del capital humano es:

- a) Considerar a la educación y capacitación como formas de inversión.

- b) Considerar la educación y capacitación como elementos innatos del ser humano.
- c) Los frutos logrados por el capital humano no revierten en el individuo.
- d) La educación no es un factor que influya sobre el bienestar del individuo.

5. El concepto de capital humano es:

- a) Los conocimientos en calificación y capacitación, la experiencia, las condiciones de salud, entre otros, que dan capacidades y habilidades, para hacer económicamente productiva y competente a las personas, dentro de una determinada industria.
- b) La experiencia, las condiciones de salud, entre otros, que dan capacidades y habilidades, para hacer económicamente productiva y competente a las personas, dentro de una determinada industria.
- c) Los conocimientos en calificación y capacitación que dan capacidades y habilidades, para hacer económicamente productiva y competente a las personas, dentro de una determinada industria.
- d) Ninguna de las anteriores es cierta.

6. ¿Cuál de estos componentes no afecta al capital humano?:

- a) Educación formal.
- b) Experiencia adquirida en el centro de trabajo.
- c) Seguridad laboral.
- d) Capacitación.

7. El capital humano innato está formado por:

- a) Las aptitudes físicas de cada individuo.
- b) Las aptitudes intelectuales de cada individuo.
- c) Las actitudes físicas e intelectuales de cada individuo.
- d) Las aptitudes físicas e intelectuales de cada individuo.

8. El capital humano adquirido lo forman:

- a) La educación formal, la educación informal y la experiencia.
- b) La educación formal, la educación informal, la experiencia y la capacidad.
- c) La educación formal, la educación informal y la capacidad.
- d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

9. ¿Cuál de estas afirmaciones no es correcta?:

- a) La educación aumenta la productividad.
- b) La educación no tiene consecuencias sobre el salario del trabajador.
- c) Proporciona concretos.
- d) Le permite comprender mejor los procesos de producción.

10. El capital humano adquirido por el individuo:

- a) No es homogéneo.
- b) Es homogéneo.
- c) Se deprecia.
- d) No se transmite.

RESPUESTAS

1. d

2. c

3. d

4. a

5. a

6. c

7. d

8. a

9. b

10. a

ACTIVIDADES DE COMPRENSIÓN

1.- Analiza las diferencias que encuentres en la teoría del capital humano según las concepciones de Schultz y Becker y compáralas con la concepción actual que se tiene de esta teoría por parte de los autores economicistas.

UNIDAD DIDÁCTICA 2.- POLÍTICAS DE EMPLEO Y CAPITAL HUMANO EN EUROPA.

1. La inversión de la Unión Europea en capital humano

Según la Comisión Europea, el **capital humano** es:

“El conjunto de actividades, conocimientos y habilidades que los individuos obtienen a través de la educación, la formación y la experiencia”.

Desde este punto de vista, el capital humano es considerado por la Unión Europea como un elemento en el que participan multiplicidad de actores, tales como:

- El sector público,
- Las empresas y
- Los propios individuos.

Una de las metas a conseguir por parte de la Unión Europea es la de conseguir ser la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo. Para conseguirlo **el Consejo Europeo de Lisboa ha puesto el capital humano en el centro de su estrategia de desarrollo.**

Los estudios realizados han demostrado que la inversión en capital humano tiene efectos positivos en el crecimiento y en el empleo, pero que a la contra, existe una baja inversión en capital humano por parte de las empresas y de los individuos. Por ello, la Comisión Europea ha manifestado su intención de incentivar la inversión de los gobiernos de los países de la Unión en este sentido.

Las políticas gubernamentales de los Estados son claves para estimular la inversión por parte de la empresa en capital humano.

La inversión en capital humano es el centro de la estrategia de la Unión Europea para conseguir convertirse en la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo.

La inversión en capital humano también constituye, junto con la inversión en infraestructura, uno de los principales instrumentos de la política regional

y han desempeñado un papel clave en los esfuerzos de la Unión Europea dirigidos a incrementar la cohesión interna.

Según el estudio realizado por la Comisión Europea titulado "*El capital humano: un factor de creación y promoción del empleo a nivel regional (España)*"⁴, tradicionalmente la inversión en infraestructuras y los programas de formación han desempeñado un papel clave de fomento de la cohesión interna de los Estados. Las diferencias en los niveles de escolarización, son responsables, por ejemplo, de una parte importante de las diferencias en productividad de las regiones.

El análisis de la Comisión Europea demuestra que la inversión en capital humano en las regiones más pobres puede resultar muy rentable a medio y largo plazo, tanto en términos de crecimiento global como de mayor cohesión interna.

Los recursos necesarios para financiar un inversión complementaria en capital humano debe proceder, según la Unión Europea, tanto de las administraciones nacionales y regionales españolas como de los fondos estructurales de la Unión Europea.

2. Iniciativas comunitarias de inversión en capital humano en el marco de la Estrategia Europea para el Empleo

La creación de una **Estrategia coordinada para el empleo** es uno de los objetivos comunes de la Unión y de los Estados miembros, por la que deberán aunar esfuerzos. Dicha Estrategia tiene como objetivo concreto la del pleno empleo y, para conseguirlo, la inversión en capital humano se antoja fundamental para la Unión.

De hecho, son dos los objetivos concretos que se pretenden por la Estrategia coordinada para el empleo:

1º.- La potenciación de una mano de obra cualificada, formada y adaptable.

2º.- La creación de mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico.

Como puede observarse, el primero de ellos incide en la incentivación del capital humano cualificado y adaptable a los cambios que puedan presentarse en los mercados laborales y en las empresas.

4 Publicado en la página web oficial de la Comunidad Europea: <http://www.wc.europa.eu/social/main.jsp>

Según el art. 145 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea:

“Los Estados miembros y la Unión se esforzarán, de conformidad con el presente título, por desarrollar una estrategia coordinada para el empleo, en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable y mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico”

2.1. EL RELANZAMIENTO DE LA ESTRATEGIA DE LISBOA (2005): LA ESTRATEGIA DE LISBOA RENOVADA PARA EL CRECIMIENTO Y EL EMPLEO

La Estrategia de Lisboa (2000) se articulaba en torno a varias acciones que tienen como objetivo reforzar el papel de la política social como factor de producción. El empleo y la calidad del trabajo era uno de los ejes de actuación prioritarios.

A través de la Comunicación al Consejo Europeo de 2 de febrero de 2005 **“Trabajando juntos por el crecimiento y el empleo- Relanzamiento de la estrategia de Lisboa. Comunicación del Presidente Barroso de común acuerdo con el Vicepresidente Verheugen”**⁵, se pretendió reactivar las prioridades políticas, particularmente en materia de crecimiento y empleo, no centrándose ya en los objetivos perseguidos sino en las acciones que debían llevarse a cabo.

Cinco años después de ponerse en marcha la Estrategia de Lisboa, la Unión asume la tarea de remodelar la economía europea, al requerirse cambios de gran alcance que afectaban a todos los ámbitos de Europa.

Siguiendo la línea abierta por la Renovada Estrategia de Lisboa, se crea el denominado **“Programa comunitario sobre la estrategia de Lisboa” (PCL)**, con el objetivo de responder a los desafíos sociales, medioambientales y económicos que se le estaban planteando a la Unión Europea. Dicho programa se formalizó a través de la Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, de 20 de julio de 2005 **“Acciones comunes para crecimiento y el empleo: el programa comunitario sobre la estrategia de Lisboa”**.

A juicio de la Comisión “concebir y aplicar políticas macroeconómicas, microeconómicas y de fomento del empleo corresponde ante todo a los Estados miembros y figurará en los programas nacionales de reformas este otoño. Las directrices integradas para el crecimiento

5 COM (2005) 24 final- no publicada en Diario Oficial.

y el empleo orientarán esas políticas. La Comunidad contribuye a la estrategia política general económica y de fomento del empleo con la plena realización del mercado interior y la aplicación de políticas y actividades comunes que apoyan y complementan las políticas nacionales”.

El Programa Comunitario de Lisboa (PCL) trató de ser el complemento perfecto de los programas nacionales de empleo, con el objetivo de abarcar todas las medidas comunitarias necesarias para garantizar el modelo social europeo.

Las medidas políticas propuestas por el Programa Comunitario de Lisboa se refieren a una serie de objetivos:

- **Fomentar el conocimiento y la innovación.**
- **Atraer más inversiones y facilitar el trabajo.**
- **Crear más empleo y de mejor calidad.**

En concreto, el objetivo **“*Crear más empleo y de mejor calidad*”** contribuye a lograr el objetivo mayor del pleno empleo, de mejor calidad y una elevada productividad laboral.

Para ello deben atraer más personas al mercado de trabajo y retenerlas en él, aumentar la oferta de mano de obra, modernizar los sistemas de protección social, aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y de las empresas e **invertir más en capital humano mejorando la enseñanza y las cualificaciones.**

Todos estos objetivos ya se encontraban presente en la Agenda Social y se reflejan en las directrices integradas para el crecimiento y el empleo.

Pero la Comisión considera que son las administraciones nacionales, es decir, los Estados miembros, los responsables principales en materia de empleo, protección social y políticas de educación y formación, de forma que la Comunidad Europea sólo complementará sus actuaciones, teniendo un particular interés la Comisión en que los interlocutores sociales europeos desempeñen en este caso un papel significativo.

Se concretan en las siguientes Directrices para el Empleo para el período 2005-2008:

- **Aplicar políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial.**

- **Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida.**
- **Asegurar unos mercados de trabajo inclusivos, aumentar el atractivo del trabajo y hacer que el trabajo sea remunerador para los solicitantes de empleo, entre ellos las personas desfavorecidas, y las personas inactivas.**
- **Mejorar la adecuación a las necesidades del mercado de trabajo.**
- **Promover la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo, prestando la debida atención al papel de los interlocutores sociales.**
- **Asegurar que la evolución de los costes laborales y los mecanismos de fijación de salarios favorezcan el empleo.**
- **Ampliar y mejorar la inversión en capital humano.**
- **Adaptar los sistemas de educación y formación en respuesta a las nuevas exigencias en materia de competencias.**

Los Estados miembros debían tener en cuenta las citadas Directrices en sus políticas de empleo en los años 2006 y 2007, por expresa decisión del Consejo, explicitada en dos documentos: **Decisión 2006/544/CE, de 18 de julio de 2006, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros y Decisión 2007/491/CE del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros.**

Según un informe de la Comisión, en 2006, la Estrategia Renovada para el Crecimiento y el Empleo empezaba a dar resultados positivos.

Entre los resultados obtenidos **se percibía en los Estados miembros una reorientación de políticas hacia** la investigación y la innovación, la utilización eficaz de los recursos y la energía, la liberación del potencial de las PYME, la educación en el espíritu empresarial, **la inversión en capital humano** y la modernización de los mercados de trabajo, junto con la garantía de financiación de elevados niveles de protección social para el futuro.

2.2. EL PROGRAMA COMUNITARIO DE LISBOA: PROPUESTAS PARA 2008-2010

Terminada la primera fase del Programa Comunitario de Lisboa en 2008, Europa se enfrenta a una desaceleración económica mundial, debiendo además de afrontar retos a largo plazo sin precedentes (el envejecimiento demográfico, la mundialización, el cambio climático, la dependencia energética, etc.), por lo que la Comisión propone aplicar lo aprendido en la fase de 2005-2008, y desarrollarlo en un nuevo ciclo: 2008-2010.

Las Directrices integradas para el crecimiento y el empleo⁶ para el ciclo 2008-2010 (aprobadas por Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de febrero de 2008), establecen una serie de objetivos a conseguir en dicho período, que se apoyan en las Líneas Directrices Integradas para el Empleo y se enmarcan plenamente en los cuatro ámbitos prioritarios de la Estrategia de Lisboa:

a) **La inversión en capital humano** y la modernización del mercado de trabajo, dado que unos recursos humanos adaptados a las necesidades de los mercados de trabajo son la clave de una Europa más competitiva.

Para ello, la Unión pretende:

- renovar la Agenda Social.
- mejorar la coordinación de los instrumentos para poder anticipar mejor las tendencias del mercado de trabajo de la UE y las competencias que demanda.
- aumentar la comparabilidad y el reconocimiento de las cualificaciones.
- poner en práctica una política común en materia de inmigración; la introducción de una «tarjeta azul» para los trabajadores migrantes muy cualificados constituye un primer paso en este sentido.

b) La energía y el cambio climático.

c) El refuerzo de la competitividad económica.

d) El apoyo al conocimiento y la innovación.

6 Parte: Grandes orientaciones de las políticas económicas de los Estados miembros y de la Comunidad): el Informe estratégico sobre la Estrategia de Lisboa renovada para el crecimiento y el empleo: lanzamiento del nuevo ciclo (2008-2010) (COM(2007) 0803 — 2007/2275(INI)- *Diario Oficial n° C 184 E de 06/08/2009-*)

Objetivos de la U.E para el período 2008-2010:

Convertir a Europa en una economía creativa, moderna, abierta a la innovación, con baja emisión de carbono y con un entorno empresarial dinámico, una mano de obra altamente cualificada y una educación de alta calidad, sostenida por un modelo social vigoroso.

La Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo contribuye a que los europeos prosperen gracias a una agenda de acceso, oportunidades y solidaridad que nos permitirá beneficiarnos de nuestra apertura al mundo entero y configurar la globalización para que refleje los valores europeos.

ACTIVIDADES FORMATIVAS

TEST

1.- Según la Comisión Europea, el capital humano es:

- a) El conjunto de actividades que los individuos obtienen a través de la educación, la formación y la experiencia.
- b) El conjunto de actividades, conocimientos y habilidades que los individuos obtienen a través de la formación y la experiencia.
- c) El conjunto de actividades, conocimientos y habilidades que los individuos obtienen a través de la educación, la formación y la experiencia.
- d) Ninguna de las anteriores es correcta.

2.- El capital humano es considerado por la Unión Europea como un elemento en el que participan como actores:

- a) El sector público y las empresas.
- b) Las Administraciones autonómicas y las empresas.
- c) El sector público, las empresas y los propios individuos.
- d) Ninguna de las anteriores es correcta.

3.- ¿Cuál es el objetivo principal de la Estrategia coordinada para el empleo?:

- a) El pleno empleo.
- b) La cohesión social de los Estados.
- c) Fomentar la competitividad de las empresas.
- d) Ninguna de las anteriores es correcta

4.- ¿Cuáles son los ejes prioritarios de la Estrategia de Lisboa (2000)?:

- a) El empleo y la seguridad en el trabajo.

- b) El empleo y la mejora de la productividad.
- c) El empleo y el fomento de la formación continua.
- d) El empleo y la calidad del trabajo.

5.- ¿Cuáles eran los objetivos del Programa comunitario sobre la Estrategia de Lisboa?:

- a) Responder a los desafíos sociales que se le estaban planteando a la Unión Europea.
- b) Responder a los medioambientales
- c) Responder a los desafíos económicos que se le estaban planteando a la Unión Europea.
- d) Todas son ciertas.

6.- ¿Cuál de estas medidas políticas no se corresponden con las propuestas por el Programa Comunitario de Lisboa?:

- a) Fomentar el conocimiento y la innovación.
- b) Fomentar la seguridad en el trabajo.
- c) Atraer más inversiones y facilitar el trabajo.
- d) Crear más empleo y de mejor calidad.

7.- ¿Cuál de estas afirmaciones no es correcta?:

- a) Para lograr el objetivo del mayor empleo se deben atraer más personas al mercado de trabajo y retenerlas en él.
- b) Para lo lograr el objetivo del mayor empleo se ha de aumentar la oferta de mano de obra y modernizar los sistemas de protección social.
- c) Para lograr el objetivo de mayor empleo no es necesario aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y de las empresas.
- d) Para lograr el objetivo del mayor empleo se ha de invertir más en capital humano mejorando la enseñanza y las cualificaciones.

8.- Ampliar y mejorar la inversión en capital humano es un objetivo de:

- a) Programa Comunitario sobre la Estrategia de Lisboa.
- b) Directrices para el Empleo para el período 2008-2010.
- c) Programa Comunitario de Lisboa de 2008.
- d) Todas las anteriores son ciertas.

9.- Las Directrices integradas para el crecimiento y el empleo para el ciclo 2008-2010 tienen como objetivos:

- a) La inversión en capital humano y la modernización del mercado de trabajo.
- b) La energía y el cambio climático.
- c) El refuerzo de la competitividad económica.
- d) Todas las anteriores son correctas.

10.- La introducción de una «tarjeta azul» para los trabajadores migrantes muy cualificados ¿es uno de los objetivos de la Unión Europea para el período 2008-2010?:

- a) Sí.
- b) No.
- c) No, es un objetivo del Programa Comunitario de Lisboa de 2008.
- d) No es un objetivo de la Estrategia coordinada para el empleo.

RESPUESTAS

1. b
2. c
3. a
4. d
5. d
6. b
7. c
8. d
9. d
10. a

ACTIVIDADES DE COMPRESION

1.- Utilizando la Decisión 2006/544/CE, de 18 de julio de 2006, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros y la Decisión 2007/491/CE del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros analiza los puntos fuertes de la inversión en capital humano y concreta cuáles son.

2.- Comprueba si la inversión de capital humano sigue siendo una de las prioridades de la Agenda Social para el período 2010-2020.

UNIDAD DIDÁCTICA 3.- LA FORMACIÓN DEL CAPITAL HUMANO PARA EL EMPLEO.

Unidad Didáctica 3.1. Formación Profesional. Formación Profesional en el ámbito del sistema educativo. La Formación Continua.

1. La Formación Profesional. Formación Profesional en el ámbito del sistema profesional.

La formación profesional comprende:

“el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales” (artículo 9 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional).

La Formación Profesional en el ámbito educativo se encuentra regulada por REAL DECRETO 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

1.1 La formación profesional en el sistema educativo: concepto, finalidad y objeto

La formación profesional en el sistema educativo se define como el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica.

La formación profesional en el sistema educativo tiene por finalidad preparar a los alumnos y a las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal, al ejercicio de una ciudadanía democrática y al aprendizaje permanente.

De acuerdo con la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y con los objetivos de la formación profesional establecidos en el artículo 40 de la Ley Orgánica 2/2006,

de 3 de mayo, de Educación, **estas enseñanzas tienen por objeto conseguir que los alumnos y las alumnas adquieran las capacidades que les permitan:**

- a) Desarrollar la competencia general correspondiente a la cualificación o cualificaciones objeto de los estudios realizados.
- b) Comprender la organización y características del sector productivo correspondiente, así como los mecanismos de inserción profesional; conocer la legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.
- c) Aprender por sí mismos y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.
- d) Trabajar en condiciones de seguridad y salud, así como prevenir los posibles riesgos derivados del trabajo.
- e) Desarrollar una identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos y al cambio social.
- f) Afianzar el espíritu emprendedor para el desempeño de actividades e iniciativas profesionales.
- g) Lograr las competencias relacionadas con las áreas prioritarias referidas en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- h) Hacer realidad la formación a lo largo de la vida y utilizar las oportunidades de aprendizaje a través de las distintas vías formativas para mantenerse actualizado en los distintos ámbitos: social, personal, cultural y laboral, conforme a sus expectativas, necesidades e intereses.

Asimismo, la formación profesional fomentará la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.

1.2 Ordenación de la formación profesional en el sistema educativo: títulos, ciclos formativos y módulos profesionales

Los títulos de la formación profesional en el sistema educativo son⁷:

- Técnico
- Técnico Superior.

A. Títulos.

Los **títulos** son un instrumento para acreditar las cualificaciones y competencias propias de cada uno de ellos y asegurar un nivel de formación, incluyendo competencias profesionales, personales y sociales para favorecer la competitividad, la empleabilidad y la cohesión social.

Los títulos de Técnico y Técnico Superior quedarán agrupados inicialmente en las veintiséis familias profesionales⁸. Las enseñanzas conducentes a los títulos de Técnico y Técnico Superior se ordenarán en ciclos formativos de grado medio y de grado superior, respectivamente.

Los títulos de formación profesional se ajustarán a los siguientes **principios**:

- a) Los títulos responderán a las necesidades demandadas por el sistema productivo y a los valores personales y sociales para ejercer una ciudadanía democrática.
- b) El perfil profesional vendrá determinado por las cualificaciones y, en su caso, unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que se incluyan en el mismo.
- c) La polivalencia y la especialización de los títulos mantendrán un equilibrio que vendrá determinado por las características de la familia profesional. La polivalencia permitirá aumentar la empleabilidad y las posibilidades de adaptación a los cambios organizativos y tecnológicos. La especialización deberá favorecer la productividad, la competitividad y la innovación.

⁷ De conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley Orgánica 2/ 2006, de 3 de mayo, de Educación.

⁸ Establecidas en el anexo I del Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales modificado por el Real Decreto 1416/2005, de 25 de noviembre.

d) Se incorporarán las áreas prioritarias previstas en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, las competencias básicas y otras competencias de carácter personal y social, que contribuyan al desarrollo y al ejercicio de la ciudadanía democrática y capaciten para el desempeño cualificado de las actividades profesionales. Se incorporarán en módulos profesionales independientes o transversalmente en otros módulos profesionales en función de la familia profesional o el ciclo formativo de que se trate.

e) Los ciclos formativos contemplarán la transversalidad de los conocimientos y capacidades para facilitar la movilidad formativa y profesional en la familia profesional, entre familias profesionales y entre otras formaciones.

f) El diseño de los ciclos formativos permitirá la integración de las diferentes ofertas formativas y la capitalización de la formación adquirida a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación acreditada por el procedimiento que se establezca en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8.3 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Los títulos de Técnico y de Técnico Superior formarán el **Catálogo de Títulos de la Formación Profesional del sistema educativo**, que responderá a la necesidad de competencias profesionales requeridas por los sectores productivos y al desarrollo económico a nivel nacional, regional, local y europeo, así como a la demanda de la sociedad y a los intereses y expectativas de los ciudadanos.

B. Ciclos formativos

Las enseñanzas conducentes a la obtención de los títulos de Técnico y de Técnico Superior se ordenarán en ciclos formativos de formación profesional de grado medio y de grado superior, respectivamente.

Las enseñanzas de formación profesional de grado medio forman parte de la educación secundaria postobligatoria y las de formación profesional de grado superior forman parte de la educación superior.

Los ciclos formativos se organizarán en módulos profesionales de duración variable. Las enseñanzas de los ciclos formativos de grado medio y de grado superior incluirán, para cada ciclo formativo, los objetivos generales y los módulos profesionales que lo integran. La superación de un ciclo formativo requerirá la evaluación positiva en todos los módulos profesionales que lo componen.

C. Módulos Profesionales.

Los **módulos profesionales** estarán constituidos por áreas de conocimiento teórico-prácticas, en función de las competencias profesionales, que incluirán las definidas en las unidades de competencia, las competencias sociales y las personales que se pretendan alcanzar. Estos módulos profesionales, según su naturaleza, estarán asociados o no a unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Con el fin de promover la formación a lo largo de la vida, las Administraciones educativas podrán organizar la impartición de los módulos profesionales en unidades formativas de menor duración. Estas unidades podrán ser certificables. La certificación tendrá validez en el ámbito de la correspondiente Administración Educativa. La superación de todas las unidades formativas dará derecho a la certificación del módulo profesional.

La formación relacionada con las áreas prioritarias, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y con el desarrollo y profundización de las competencias básicas establecidas en las recomendaciones de la Comisión Europea, se incorporará en los diferentes módulos profesionales.

En aquellos ciclos formativos cuyo perfil profesional lo exija, se incorporará en módulos profesionales específicos la formación relativa a tecnologías de la información y comunicación, idiomas y la prevención de los riesgos laborales. En los demás ciclos formativos dicha formación se incorporará de forma transversal en los módulos profesionales que forman el título, sin perjuicio de otras soluciones que las Administraciones Educativas puedan habilitar respecto de los idiomas.

Módulo profesional de formación en centros de trabajo.-

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 42.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, el currículo de los ciclos formativos incluirá un módulo de formación en centros de trabajo que no tendrá carácter laboral y del que podrán quedar exentos quienes acrediten una experiencia laboral relacionada con los estudios profesionales respectivos.

El módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo tendrá las finalidades siguientes:

- a) Completar la adquisición de competencias profesionales propias de cada título alcanzadas en el centro educativo.

b) Adquirir una identidad y madurez profesional motivadoras para el aprendizaje a lo largo de la vida y para las adaptaciones a los cambios de las necesidades de cualificación.

c) Completar conocimientos relacionados con la producción, la comercialización, la gestión económica y el sistema de relaciones sociolaborales de las empresas, con el fin de facilitar su inserción laboral.

d) Evaluar los aspectos más relevantes de la profesionalidad alcanzada por el alumno en el centro educativo y acreditar los aspectos requeridos en el empleo que no pueden verificarse por exigir situaciones reales de trabajo.

Con carácter general, el módulo profesional de formación en centros de trabajo deberá cursarse una vez alcanzada la evaluación positiva en todos los módulos profesionales realizados en el centro educativo.

Módulo profesional de proyecto

Los ciclos formativos de grado superior incorporarán un módulo profesional de proyecto, que se definirá de acuerdo con las características de la actividad laboral del ámbito del ciclo formativo y con aspectos relativos al ejercicio profesional y a la gestión empresarial.

El módulo tendrá por objeto la integración de las diversas capacidades y conocimientos del currículo del ciclo formativo. Esta integración se concretará en un proyecto que contemple las variables tecnológicas y organizativas relacionadas con el título.

El módulo profesional de proyecto **se realizará durante el último período del ciclo formativo** y se evaluará una vez cursado el módulo profesional de centros de trabajo, con objeto de posibilitar la incorporación en el mismo de las competencias adquiridas en el periodo de prácticas en empresa. Se organizará sobre la base de la tutorización individual y colectiva y la atribución docente correrá a cargo del profesorado que imparta docencia en el ciclo formativo. La superación del módulo profesional de proyecto será necesaria para la obtención del título.

Formación relacionada con la orientación y relaciones laborales y el desarrollo del espíritu emprendedor

Todos los ciclos formativos incluirán formación dirigida a conocer:

a. Las oportunidades de aprendizaje.

- b. Las oportunidades de empleo.
- c. La creación y gestión de empresas y el autoempleo.
- d. La organización del trabajo y las relaciones en la empresa.
- e. La legislación laboral básica.
- f. La legislación la relativa a la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad.
- g. Los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales, para facilitar el acceso al empleo o la reinserción laboral.

Esta formación se incorporará en uno o varios módulos profesionales específicos, sin perjuicio de su tratamiento transversal, según lo exija el perfil profesional. Los contenidos de estos módulos profesionales estarán enfocados a las características propias de cada familia profesional o del sector o sectores productivos.

Estructura de los módulos profesionales

Los módulos profesionales incluirán las especificaciones de la formación recogidas en los correspondientes módulos formativos del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales relacionadas con las competencias profesionales que se pretenden desarrollar a través del módulo profesional.

Para saber más:

<http://www.mec.es/educa/formacion-profesional/index.html>

2. La formación continua

Actualmente España se encuentra incluida dentro de los países que están abordando el **Programa de acción comunitario en el ámbito del aprendizaje permanente**, establecido por la Decisión 2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

El objetivo general del Programa de Aprendizaje Permanente es contribuir, mediante el aprendizaje permanente, al desarrollo de la Comunidad como sociedad del conocimiento avanzada, con un crecimiento económico sostenible, más y mejores puestos de trabajo y una mayor cohesión social, garantizando al mismo tiempo una buena protección del medio ambiente en beneficio de las generaciones futuras.

El Programa de Aprendizaje Permanente pretende estimular el intercambio, la cooperación y la movilidad entre los sistemas de educación y formación dentro de la Comunidad, de modo que se conviertan en una referencia de calidad mundial.

El Programa de Aprendizaje Permanente se establece para abordar la modernización y la adaptación de los sistemas de educación y formación de los Estados miembros, en particular en el contexto de los estratégicos Objetivos de Lisboa, y aporta valor añadido europeo directamente a ciudadanos individuales que participan en su movilidad y en otras acciones de cooperación.

Tendrá una duración de **7 años** (2007-2013). El presupuesto total para este período es de 6.970 millones de euros.

El Programa de Aprendizaje Permanente incluye:

- **Cuatro programas sectoriales** enfocados a la **enseñanza escolar** (Comenius), **Educación Superior**, (Erasmus), **Formación Profesional** (Leonardo da Vinci) y educación de personas adultas (Grundtvig)
- **Un programa transversal** enfocado a áreas clave (política de cooperación e innovación en el aprendizaje permanente, promoción del aprendizaje de lenguas; desarrollo de TIC innovadoras, difusión y aprovechamiento de resultados)
- Un programa destinado a apoyar la enseñanza, la investigación y la reflexión sobre la integración europea y las asociaciones e instituciones europeas claves (**Programa Jean Monnet**)

Leonardo da Vinci: Educación y formación Profesional Inicial y Continua

Todas las acciones de Leonardo da Vinci prestarán especial atención al fomento de la participación de los sectores, de las organizaciones sociales y de las empresas, en particular las pequeñas y medianas empresas (PYMEs).

Objetivos específicos del programa Leonardo da Vinci:

(a) Apoyar a los participantes en actividades de formación y de formación continuada en la adquisición y uso de conocimientos, competencias, y cualificaciones con miras al desarrollo personal, empleabilidad y la participación en el mercado laboral europeo.

(b) Apoyar las mejoras de la calidad e innovación de los sistemas, instituciones y prácticas de educación y formación profesional.

(c) Aumentar el atractivo de la formación profesional y de la movilidad para las empresas y los particulares y facilitar la movilidad de trabajadores en formación.

Actualmente existen dos convocatorias:

- Programa de Aprendizaje Permanente 2008-2010
- Programa de Aprendizaje Permanente 2007-2013

Para saber más:

<http://www.educacion.es/aula2010/internacionalizacion/oa-pee/leonardo.html>

ACTIVIDADES FORMATIVAS

TEST

1. La formación profesional comprende:

- a) El conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones y el acceso al empleo.
- b) El conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica.
- c) El conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones y la participación activa en la vida social, cultural y económica.
- d) Ninguna de las anteriores es correcta.

2. La formación profesional incluye:

- a) Las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.
- b) Las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores.
- c) Las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.
- d) Ninguna de las anteriores es correcta.

3. La formación profesional en el sistema educativo tiene por finalidad:

- a) Preparar a los alumnos y a las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida.

b) Preparar a los alumnos y a las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal, al ejercicio de una ciudadanía democrática y al aprendizaje permanente.

c) Preparar a los alumnos y a las alumnas para la actividad en un campo profesional.

d) Preparar a los alumnos y a las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida, contribuyendo a su aprendizaje permanente.

4. Los títulos de la formación profesional en el sistema educativo son:

a) Técnico y Técnico Superior.

b) Técnico y Especialista.

c) Técnico especialista y Técnico Superior.

d) Diplomado en Formación Profesional.

5. Los títulos son:

a) Un instrumento para la formación de las competencias profesionales.

b) Un instrumento formativo que incluye las competencias profesionales, personales y sociales del trabajador.

c) Un instrumento para acreditar las cualificaciones y competencias propias de cada uno de ellos y asegurar un nivel de formación, incluyendo competencias profesionales, personales y sociales para favorecer la competitividad, la empleabilidad y la cohesión social.

d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

6. Los títulos de Técnico y Técnico Superior quedarán agrupados en:

a) 26 familias profesionales.

- b) 27 familias profesionales.
- c) 28 familias profesionales.
- d) 10 familias profesionales.

7. ¿Qué ciclos formativos han de incluir obligatoriamente el módulo profesional de proyecto?:

- a) Todos los ciclos formativos.
- b) Sólo los ciclos formativos de grado medio.
- c) Los ciclos formativos de grado superior.
- d) El módulo profesional de proyecto no es obligatorio en ningún caso.

8. ¿Cuál de los siguientes objetivos no es propio del Programa de Aprendizaje Permanente?

- a) Contribuir al desarrollo de la Comunidad como sociedad del conocimiento avanzada.
- b) Contribuir al crecimiento económico sostenible.
- c) Contribuir a la obtención de más y mejores puestos de trabajo.
- d) Contribuir al fomento de la igualdad.

9. La duración del Programa de Aprendizaje Permanente es de:

- a) 8 años.
- b) 7 años.
- c) 9 años.
- d) Ninguno de los anteriores.

10. El programa Leonardo Da Vinci:

- a) Es un programa de aprendizaje escolar centrado en el intercambio de conocimientos.

- b) Es un programa sectorial de aprendizaje permanente.
- c) Es un programa que pretende fomentar el atractivo de la formación profesional y de la movilidad para las empresas y los particulares y facilitar la movilidad de trabajadores en formación.
- d) B y c son correctas.

RESPUESTAS

1. b

2. a

3. b

4. a

5. c

6. a

7. c

8. d

9. b

10. d

ACTIVIDADES DE COMPRESION

1.- Utilizando la información que encontrarás en los siguientes portales dedicados al Programa Leonardo Da Vinci:

- Ministerio de Educación:

<http://www.educacion.es/aula2010/internacionalizacion/oapee/leonardo.html>

- Organismo autónomo de programas educativos europeos:

<http://www.oapee.es/oapee/inicio.html>

Realiza una simulación de un proyecto de movilidad.

Puedes utilizar como modelo el formulario de solicitud para proyectos de movilidad de la convocatoria 2010 que se encuentra en la siguiente dirección web:

<http://www.oapee.es/dctm/weboapee/pap/leonardo-da-vinci/proyectos-de-movilidad/convocatoria/2010/formulario-de-solicitud-2010.pdf?documentId=0901e72b800a6e6a>

3.2 Programas de Formación para el Empleo. El Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

1. Programas de formación para el empleo. El subsistema de formación profesional para el empleo

1.1. Plan nacional de formación e inserción profesional

El Plan Nacional de formación e inserción profesional estuvo regulado por el Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, pero ha sido derogado por la Disposición Derogatoria única del Real Decreto 395/2007 que regula el Subsistema de formación profesional para el empleo.

1.2. El Subsistema de formación profesional para el empleo

El Real Decreto 395/2007 es el encargado de regular el Subsistema de formación profesional para el empleo (SFPE, en adelante).

El Subsistema de formación profesional para el empleo:

“Está integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento”.

Son fines de la formación profesional para el empleo:

- a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.
- b) Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- c) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- d) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

e) Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

Los **principios del subsistema de formación profesional para el empleo son:**

- a) La transparencia, calidad, eficacia y eficiencia.
- b) La unidad de caja de la cuota de formación profesional.
- c) La unidad de mercado de trabajo y la libre circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones formativas.
- d) La colaboración y coordinación entre las Administraciones competentes.
- e) La vinculación del sistema con el Diálogo Social y la negociación colectiva sectorial.
- f) La participación de los Interlocutores Sociales.
- g) La vinculación de la formación profesional para el empleo con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, regulado en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- h) El ejercicio del derecho a la formación profesional para el empleo, su carácter gratuito y la igualdad en el acceso de los trabajadores y las empresas a la formación y a las ayudas a la misma.

El SFPE está integrado por las siguientes iniciativas de formación:

- a) La **formación de demanda**, que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores.
- b) La **formación de oferta**, que comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo.

c) La **formación en alternancia con el empleo**, que está integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, permitiendo al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

d) Las **acciones de apoyo y acompañamiento a la formación**, que son aquellas que permiten mejorar la eficacia del subsistema de formación profesional para el empleo.

Trabajadores destinatarios de la formación y colectivos prioritarios:

Todos los trabajadores ocupados y desempleados, incluidos los que no cotizan por formación profesional.

A. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

A.1. ACCIONES FORMATIVAS.

Se entiende por acción formativa:

“La dirigida a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios”.

Cuando la formación no esté vinculada a la obtención de los certificados de profesionalidad, cada acción o módulo formativo tendrá una duración adecuada a su finalidad, en función del colectivo destinatario, la modalidad de impartición de la formación, el número de alumnos y otros criterios objetivos, sin que pueda ser inferior a 6 horas lectivas. Cuando se trate de formación de carácter transversal en áreas que se consideren prioritarias por la Administración laboral competente, la duración podrá ser inferior a ese límite.

La participación de un trabajador en acciones formativas no podrá ser superior a 8 horas diarias.

No tendrán la consideración de acciones formativas incluidas en el SFPE:

“Las actividades de índole informativa o divulgativa cuyo objeto no sea el desarrollo de un proceso de formación, tales como jornadas, ferias, simposios y congresos”.

La formación podrá impartirse:

1. De forma presencial.
2. A distancia convencional, mediante teleformación.
3. De forma mixta (en parte presencial y en parte a distancia).

Cuando la acción o módulo formativo incluya, en todo o en parte, formación a distancia, ésta deberá realizarse con soportes didácticos que permitan un proceso de aprendizaje sistematizado para el participante, que necesariamente será complementado con asistencia tutorial.

La modalidad de impartición mediante teleformación se entenderá realizada cuando el proceso de aprendizaje de las acciones formativas se desarrolle a través de tecnologías de la información y comunicación telemáticas, posibilitando la interactividad de alumnos, tutores y recursos situados en distinto lugar.

Número de participantes:

1. Formación presencial: se organizará en grupos de 25 participantes como máximo.
2. Formación a distancia convencional o a través de teleformación: deberá haber, como mínimo, un tutor por cada 80 participantes.

Las Administraciones competentes podrán establecer, en sus respectivos ámbitos de gestión, un número de participantes menor a los señalados en función de las características o del contenido de la formación, o bien de los colectivos a los que ésta se dirige.

La formación, tanto teórica como práctica, deberá realizarse en aulas, talleres o instalaciones apropiadas, de acuerdo con lo que establezca el correspondiente programa.

Competencia para impartir la formación la ostentan:

a) Las **Administraciones Públicas competentes en materia de formación profesional para el empleo**, a través de sus centros propios o mediante convenios con entidades o empresas públicas que puedan impartir la formación.

Tienen la consideración de centros propios:

1º. Los Centros de Referencia Nacional, especializados por sectores productivos, tomando como referencia el mapa sectorial que se defina y las Familias Profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Estos Centros llevarán a cabo acciones de carácter experimental e innovador en materia de formación profesional, en las condiciones que se disponga en la norma que regule los requisitos de estos Centros.

2º. Los Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad pública. Estos Centros impartirán al menos las ofertas formativas referidas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que conduzcan a la obtención de títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad.

3º. Los demás centros de la Administración Pública que cuenten con instalaciones y equipamientos adecuados para impartir formación profesional para el empleo.

b) Las **Organizaciones empresariales y sindicales**, y otras entidades beneficiarias de los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, por sí mismos o a través de los centros y entidades contemplados en los programas formativos de las citadas organizaciones o entidades beneficiarias. Cuando se trate de centros o entidades de formación deberán estar acreditados o inscritos, según los casos.

c) Las **empresas que desarrollen acciones formativas para sus trabajadores o para desempleados con compromiso de contratación**, que podrán hacerlo a través de sus propios medios, siempre que cuenten con el equipamiento adecuado para este fin, o a través de contrataciones externas.

d) Los **Centros Integrados de Formación Profesional, de titularidad privada, y los demás centros o entidades de formación, públicos o privados**, acreditados por las Administraciones competentes para impartir formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad. Estos centros deberán reunir los requisitos especificados en los reales decretos que regulan los certificados de profesionalidad correspondientes a la formación que se imparta en ellos, sin perjuicio de los requisitos específicos que podrán establecer las Administraciones Públicas en el ámbito de sus competencias.

e) Los **centros o entidades de formación que impartan formación no dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad**, siempre que se hayan inscritos en el Registro que establezca la Administración competente. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales podrá establecer criterios mínimos para dicha inscripción.

Las Comunidades Autónomas podrán crear un Registro donde se inscribirán los centros y entidades que impartan formación profesional para el empleo en sus respectivos territorios.

A.2. CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD

La oferta de formación profesional para el empleo vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales estará constituida por la formación dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad (artículo 10.1 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional).

Los certificados de profesionalidad acreditan con carácter oficial las competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral con significación en el empleo.

El Servicio Público de Empleo Estatal, con la participación de los Centros de Referencia Nacional, elaborará y actualizará los certificados de profesionalidad, que serán aprobados por real decreto, previo informe del Consejo General de Formación Profesional.

Cuando la formación vaya dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, en su desarrollo se respetarán los contenidos de los módulos formativos y los requisitos que se determinen en los reales decretos que regulen dichos certificados. Esta formación se acreditará mediante la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad o de sus acreditaciones parciales acumulables.

El certificado de profesionalidad **se expedirá cuando se hayan superado los módulos formativos correspondientes a la totalidad de las unidades de competencias en que se estructura.** Las acreditaciones parciales acumulables se expedirán cuando se hayan superado los módulos formativos correspondientes a una o algunas de dichas unidades de competencia.

Cuando la formación no esté vinculada a la oferta formativa de los certificados de profesionalidad deberá entregarse a cada participante que haya finalizado la acción formativa un certificado de asistencia a la misma y a cada participante que haya superado la formación con evaluación positiva un **diploma acreditativo.**

Las competencias adquiridas a través de esta formación podrán ser reconocidas, al igual que las adquiridas a través de la experiencia laboral, mediante las acreditaciones totales o parciales de los certificados de profesionalidad, de conformidad con la normativa que regule el procedimiento y los requisitos para la evaluación y acreditación

de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral y de aprendizajes no formales, que se dicte en desarrollo del artículo 8 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

La expedición de los certificados de profesionalidad y de las acreditaciones parciales se realizará:

1. Por el Servicio Público de Empleo Estatal.
2. Y por los órganos competentes de las Comunidades Autónomas en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

A los efectos de garantizar la transparencia del mercado de trabajo y facilitar la libre circulación de trabajadores, existirá un **registro general en el Sistema Nacional de Empleo**, coordinado por el Servicio Público de Empleo Estatal e instrumentado a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, al que deberán comunicarse las inscripciones efectuadas en los registros mencionados.

B. FORMACIÓN DE DEMANDA: ACCIONES FORMATIVAS DE LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

La formación de demanda responde a las necesidades específicas de formación de las empresas y trabajadores.

Está integrada por:

1. Las acciones formativas de las empresas.
2. Los permisos individuales de formación.

Corresponde a las empresas la planificación y gestión de la formación de sus trabajadores, a los trabajadores la iniciativa en la solicitud de los citados permisos, y a la representación legal de los trabajadores el ejercicio de los derechos de participación e información previstos en este real decreto.

Financiación de las acciones formativas de las empresas:

1. Mediante la aplicación de un sistema de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que ingresan las empresas, que no tendrá carácter subvencional.

Requisitos de la formación de demanda:

- Deberá guardar relación con la actividad empresarial.
- Podrá ser general o específica.

- La **formación general** es la que incluye una enseñanza que no es única o principalmente aplicable en el puesto de trabajo actual o futuro del trabajador en la empresa beneficiaria, sino que proporciona cualificaciones en su mayor parte transferibles a otras empresas o a otros ámbitos laborales.

- La **formación específica** es la que incluye una enseñanza teórica y/o práctica aplicable directamente en el puesto de trabajo actual o futuro del trabajador en la empresa beneficiaria y que ofrece cualificaciones que no son transferibles, o sólo de forma muy restringida, a otras empresas o a otros ámbitos laborales.

El permiso individual de formación

Es el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial.

Se incluyen dentro de las acciones formativas que pueden ser cursadas por los trabajadores las correspondientes a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

La finalidad de permiso individual de formación es favorecer el desarrollo profesional y personal del trabajador.

La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo al trabajador.

Asignación a las empresas de una cuantía para formación: Características:

- Las empresas dispondrán de un crédito para la formación de sus trabajadores cuyo importe resultará de aplicar a la cuantía ingresada por cada empresa el año anterior, en concepto de cuota de formación profesional, el porcentaje que anualmente se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

- El porcentaje se determinará en función del tamaño de las empresas.
- Se garantiza un crédito mínimo en la cuantía que se determine en la LPGE.
- El crédito se hará efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones de Seguridad Social que ingresan las empresas.
- Las empresas que abran nuevos centros de trabajo, así como las empresas de nueva creación, podrán beneficiarse de las bonificaciones cuando incorporen a su plantilla nuevos trabajadores.

Las empresas que concedan permisos individuales de formación a sus trabajadores dispondrán de un crédito de bonificaciones para formación adicional al crédito anual.

C. FORMACIÓN DE OFERTA

La oferta de formación profesional para el empleo tiene por objeto:

“Ofrecer a los trabajadores, tanto ocupados como desempleados, una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo y que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y para el acceso al empleo”.

Se realiza una planificación plurianual de la oferta formativa por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en la que se determinarán las prioridades, objetivos generales y recomendaciones a tener en cuenta en la oferta formativa del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo. La citada planificación se realizará considerando las propuestas formuladas por las Comunidades Autónomas y las Organizaciones Empresariales y Sindicales a través del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

OFERTA DE FORMACION PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN EL AMBITO ESTATAL

La programación y gestión de la oferta formativa en el ámbito estatal incluye:

- a) Los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados.

b) Los programas específicos que establezca el Servicio Público de Empleo Estatal para la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional. En la ejecución de estos programas podrán participar instituciones públicas o entidades sin ánimo de lucro que tengan entre sus fines la formación o inserción profesional de los colectivos de trabajadores a los que se dirigen estos programas.

c) La formación profesional para el empleo de las personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación laboral de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, mediante convenios suscritos por el Servicio Público de Empleo Estatal con las instituciones de la Administración General del Estado competentes en estos ámbitos.

d) La programación de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a desempleados y a trabajadores inmigrantes en sus países de origen según el marco legal vigente, mediante convenios suscritos por el Servicio Público de Empleo Estatal con las empresas, sus asociaciones u otras entidades que adquieran el citado compromiso de contratación.

OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN EL ÁMBITO AUTONÓMICO

Comprenderá:

1 La formación dirigida a trabajadores desempleados y ocupados (en la proporción que las Comunidades Autónomas determinen en función del número de trabajadores que se hallen en cada situación y, en su caso, de otras circunstancias objetivas).

La oferta de formación profesional para el empleo en el ámbito autonómico incluye:

- La oferta formativa desarrollada por la propia Administración.
- Los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados.
- Las acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados.

- Los programas específicos que establezcan las Comunidades Autónomas para la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional.
- La programación de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a desempleados, mediante subvenciones concedidas por el órgano o entidad competente de la respectiva Comunidad Autónoma a las empresas, sus asociaciones u otras entidades que adquieran el citado compromiso de contratación.

Las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de sus facultades de autoorganización, serán las que determinen la proporción de los trabajadores a formar a través de cada una de las vías de desarrollo de su oferta formativa señaladas.

Veamos alguna de estas ofertas formativas autonómicas:

1.- Planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados

Los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados podrán ser intersectoriales y sectoriales.

Las Administraciones competentes podrán decidir la proporción de acciones formativas de carácter sectorial e intersectorial que incluyen en su oferta, considerando las propuestas formuladas por el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Los **planes de formación intersectoriales** estarán compuestos por acciones formativas dirigidas al aprendizaje de competencias transversales a varios sectores de la actividad económica o de competencias específicas de un sector para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores, incluida la formación dirigida a la capacitación para la realización de funciones propias de la representación legal de los trabajadores. En estos planes podrán participar hasta un 10 por ciento de trabajadores de las Administraciones Públicas sobre el total de participantes de cada plan.

Los **planes de formación sectoriales** se compondrán de acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores de un sector productivo concreto, con el fin de desarrollar acciones formativas de interés general para dicho sector y satisfacer necesidades específicas de formación del mismo. Las Administraciones competentes deberán garantizar que los planes de formación sectoriales que se desarrollen tanto en el ámbito estatal como autonómico respeten los criterios y prioridades generales establecidos en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal.

Las acciones específicas programadas en un plan de formación sectorial podrán dirigirse también al reciclaje y recualificación de trabajadores procedentes de sectores en situación de crisis.

En el **ámbito estatal, la ejecución de los planes de formación se** llevará a cabo mediante convenios suscritos en el marco del Sistema Nacional de Empleo entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las siguientes organizaciones y entidades:

a) Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal, cuando se trate de planes de formación intersectoriales.

Estos planes también se ejecutarán a través de convenios suscritos con las organizaciones representativas de la economía social con notable implantación en el ámbito estatal y las organizaciones representativas de autónomos de ámbito estatal y suficiente implantación, en cuyo caso la formación se dirigirá específicamente a los colectivos de trabajadores de la economía social y de autónomos, respectivamente.

b) Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal, cuando se trate de planes de formación sectoriales, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal. En aquellos sectores en los que no exista negociación colectiva sectorial estatal, o la misma no esté suficientemente estructurada, se articularán las medidas necesarias para garantizar la formación de oferta en dichos sectores.

En el **ámbito autonómico**, y sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, la **ejecución de los planes de formación se** llevará a cabo en el marco de los convenios suscritos entre el órgano o entidad competente de la respectiva Comunidad Autónoma y las siguientes organizaciones:

a) Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal y las más representativas en el ámbito autonómico, cuando se trate de planes de formación intersectoriales.

Estos planes también se ejecutarán a través de convenios suscritos con las organizaciones representativas de la economía social y de las representativas de autónomos, en ambos casos con suficiente implantación en el ámbito autonómico y para la formación dirigida específicamente a los colectivos de trabajadores de la economía social y de autónomos, respectivamente.

b) Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente sector, cuando se trate de planes de formación sectoriales, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal.

La duración de los planes de formación podrá ser plurianual, sin perjuicio de su concreción anual para atender las necesidades de formación requeridas en cada momento por el mercado de trabajo.

2.- Acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados

Objetivo prioritario:

“La inserción o reinserción laboral de los trabajadores desempleados en aquellos empleos que requiere el sistema productivo”

Los órganos o entidades competentes de las Comunidades Autónomas programarán estas acciones formativas de acuerdo a las necesidades de cualificación y a las ofertas de empleo detectadas.

Requisitos que debe reunir la oferta formativa:

- 1 Tenderá a incluir acciones dirigidas a la obtención de los certificados de profesionalidad referidos al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- 2 Se potenciarán acuerdos con las empresas, públicas o privadas, al objeto de favorecer la realización de prácticas profesionales (incluidas las de carácter internacional), el intercambio de tecnologías y de personal experto y la utilización de infraestructuras y medios técnicos y materiales.

Régimen aplicable a las prácticas profesionales:

- 1. Las prácticas profesionales en las empresas no supondrán, en ningún caso, la existencia de relación laboral entre los alumnos y las empresas.**
2. En el acuerdo deberá describirse el contenido de las prácticas, así como su duración, lugar de realización y horario, y el sistema de tutorías para su seguimiento y evaluación.
3. Antes del comienzo de las prácticas, se pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores en la

empresa el citado acuerdo, así como una relación de los alumnos que participan en las mismas.

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

Ayudas:

Los trabajadores desempleados que participen en las acciones formativas reguladas en el presente real decreto podrán percibir ayudas en concepto de transporte, manutención y alojamiento, en la cuantía y condiciones que se determinen mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales. Asimismo, podrán establecerse ayudas que permitan conciliar su asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de 6 años o de familiares dependientes.

Duración:

Podrán tener una duración plurianual, sin perjuicio de su concreción anual para atender las necesidades de formación requeridas en cada momento por el mercado de trabajo.

C. FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO

La formación en alternancia es:

“Aquella que tiene por objeto contribuir a la adquisición de las competencias profesionales de la ocupación mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo”

Esta formación incluye las acciones formativas de los contratos para la formación, en desarrollo de lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, y los programas públicos de empleo-formación realizados por las Administraciones Públicas.

1.- Formación teórica de los contratos para la formación

Los contenidos de la formación teórica de los contratos para la formación se diversifican según si están o no vinculados a los certificados de profesionalidad:

Regla general:

Los contenidos de la formación teórica de los contratos de formación deberán estar vinculados a la oferta formativa de las unidades de competencia de los certificados de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previsto en el contrato laboral.

De no existir certificado de profesionalidad la formación teórica estará constituida:

1. Por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas para las ocupaciones o especialidades relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato.
2. En su defecto, por los contenidos formativos determinados por las empresas y comunicados al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya alcanzado los objetivos de la educación secundaria obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, las Administraciones educativas deberán garantizar una oferta adaptada a este objetivo.

Lugar de la impartición de la formación teórica: siempre fuera del puesto de trabajo.

Duración de la formación teórica:

1. **Se fijará en el contrato,** en atención a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, del número de horas establecido, en su caso, para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio y de la duración del contrato.
2. **En ningún caso** dicho tiempo de formación será **inferior al 15 por ciento de la jornada máxima** prevista en convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- 3 Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán determinar el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.

4. La formación teórica sólo podrá concentrarse en el período final de duración del contrato cuando así se hubiera acordado en el convenio colectivo aplicable.

2.- Formación práctica de los contratos para la formación

La formación teórica de los contratos para la formación deberá **complementarse** con **asistencia tutorial** que se prestará con ocasión de la realización del trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato laboral.

La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación será objeto de acreditación en los términos establecidos en el artículo 11 de este real decreto.

Las empresas podrán financiarse el coste de la formación teórica mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral. Mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales se establecerán los trámites y requisitos a cumplir por los centros impartidores de la formación y las empresas que se apliquen las citadas bonificaciones.

Las actividades de evaluación, seguimiento y control de la formación teórica de los contratos para la formación se realizarán por el Servicio Público de Empleo Estatal y las Comunidades Autónomas, según la distribución competencial establecida en la disposición adicional primera.

D. PROGRAMAS PÚBLICOS DE EMPLEO-FORMACIÓN

Su finalidad es:

“Mejorar la cualificación y las posibilidades de empleo de determinados colectivos de desempleados”.

Durante el desarrollo de estos programas, los trabajadores participantes **recibirán formación profesional adecuada a la ocupación a desempeñar en alternancia con el trabajo y la práctica profesional.**

Estos programas públicos de empleo-formación se regirán por lo establecido en su normativa específica en lo no previsto en el RD 395/2007.

Los contenidos de la formación de los programas públicos:

Estarán vinculados a la oferta formativa de las unidades de competencia de los certificados de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previsto en el contrato laboral.

De no existir certificado de profesionalidad, la formación teórica estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas para las ocupaciones o especialidades relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato laboral, y, en su defecto, por los contenidos formativos que se aprueben por el Servicio Público de Empleo competente para el respectivo proyecto de empleo-formación.

Cuando los trabajadores participantes en los citados programas no hayan alcanzado los objetivos de la educación secundaria obligatoria se organizarán programas específicos de formación de acuerdo con lo que establezca la legislación reguladora del sistema educativo.

Financiación:

Mediante subvenciones otorgadas a las entidades promotoras de los mismos, con cargo a la partida prevista para los programas de fomento del empleo en el Presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.

Cualificación obtenida:

La cualificación o competencia profesional adquirida a través de los programas públicos de empleo-formación será objeto de acreditación en los términos establecidos en el artículo 11 del RD 395/2007.

Gestión de los programas:

La gestión de estos programas corresponde a las Comunidades Autónomas que tengan asumidas las competencias de ejecución, salvo en los supuestos señalados en el artículo 6.4 en que su gestión está reservada al Servicio Público de Empleo Estatal.

ACTIVIDADES FORMATIVAS

TEST

1.- ¿Qué norma se encarga de regular el Subsistema de formación profesional para el empleo?:

- a) El Real Decreto 395/2007.
- b) El Real Decreto 390/2007.
- c) El Real Decreto 391/2007.
- d) Ninguno de los anteriores.

2.- El Subsistema de formación profesional para el empleo:

- a) Está integrado por el conjunto de instrumentos que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.
- b) Está integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.
- c) Está integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.
- d) Ninguna de las anteriores.

3.- Cual de estos fines no es propio de la formación profesional para el empleo:

- a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.

- b) Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- c) Contribuir al desarrollo económico de las empresas.
- d) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

4.- ¿Cuál de estos principios no lo es del subsistema de formación profesional para el empleo?

- a) La transparencia, calidad, eficacia y eficiencia.
- b) La unidad de caja de la cuota de formación profesional.
- c) La unidad de mercado de trabajo y la libre circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones formativas.
- d) La consecución de beneficios empresariales.

5.- Una acción formativa es:

- a) La dirigida a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios.
- b) La dirigida a la adquisición de las competencias profesionales, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios.
- c) La dirigida a la mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios.
- d) Ninguna de las anteriores.

6.- No tendrán la consideración de acciones formativas incluidas en el SFPE:

- a) Las actividades de divulgativa cuyo objeto no sea el desarrollo de un proceso de formación.

- b) Las actividades de índole informativa o divulgativa cuyo objeto no sea el desarrollo de un proceso de formación.
- c) Las actividades de índole informativa o divulgativa cuyo objeto sea el desarrollo de un proceso de formación, tales como jornadas, ferias, simposios y congresos.
- d) Ninguna de las anteriores.

7.- ¿Quiénes son los destinatarios de la formación y colectivos prioritarios?

- a) Todos los trabajadores ocupados y desempleados, excepto los que cotizan por formación profesional.
- b) Todos los trabajadores ocupados, incluidos los que no cotizan por formación profesional.
- c) Todos los trabajadores ocupados y desempleados, incluidos los que no cotizan por formación profesional.
- d) Sólo los desempleados de larga duración.

8.- La participación de un trabajador en acciones formativas de formación profesional para el empleo no podrá ser superior a:

- a) 8 horas diarias.
- b) 7 horas diarias.
- c) 30 horas semanales.
- d) 5 horas diarias.

RESPUESTAS

1. a

2. c

3. c

4. d

5. a

6. b

7. c

8. a