

Enseñanza no reglada y capacitación profesional: una visión de la educación como derecho económico, social y cultural

Este artículo trata de poner de relieve las medidas legislativas y las políticas sociales que en España, en su calidad de Estado social, se llevan a cabo para facilitar el acceso al mundo del trabajo, o la readaptación y reinserción laboral. Los servicios que se derivan de este compromiso legal se presentan como acciones formativas de los Ministerios de Educación y de Trabajo, y una parte de ellas se encuadra dentro de la enseñanza no reglada. En el desarrollo de dichas acciones desempeñan un papel importante algunas entidades sin ánimo de lucro, capacitadas para diseñar e impartir los tipos de acciones formativas que en cada momento demanda del mercado laboral.

Palabras clave: derecho a la educación, aprendizaje permanente, derecho a trabajar, formación profesional.

Specially Designed Courses (“enseñanza no reglada”) and Professional Training: A View of Educational as an Economic, Social and Cultural Right

This article intends to explain legislative and social measures which, in Spain, as a social State, are carried out so as to facilitate access to the labour market or to encourage labour adaptation and reinsertion. The services which arise from this legal commitment are found as formative actions carried out by the Ministries of Education and Work and part if them fall into what

Nd008

M^a Ángeles
Sotés Elizalde

Profesora del Departamento
de Educación.
Universidad de Navarra
masotes@unav.es

is called in Spain “enseñanza no reglada”. In the development of these actions some non-for-profit organizations play an important role as they are prepared for designing and carrying out those formative actions which are deemed to be necessary in each moment by the labour market.

Keywords: right of everyone to education, lifelong learning, right to engage in work, professional training.

1. INTRODUCCIÓN

Al abordar cuestiones relacionadas con la formación en el mundo del trabajo o la formación específica para el acceso al mismo en el ámbito de la enseñanza no reglada, no suele hacerse referencia al término “educación”, sino que se habla de “formación”. A pesar de ello, si constitucionalmente se establece el derecho y el deber de trabajar, y los sistemas educativos actuales tienen entre sus funciones preparar para la inserción laboral, parece lógico estudiar la relación entre el derecho fundamental a la educación y las acciones formativas que rodean a la esfera laboral.

En una primera aproximación, cabría apuntar que las distintas modalidades de la formación profesional se corresponderían con uno de “los cuatro pilares de la educación” del ya clásico Informe presentado a la UNESCO por la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors: *La educación encierra un tesoro* (1996). Nos referimos al “aprender a hacer”, que, junto con el “aprender a conocer”, el “aprender a vivir juntos” y el “aprender a ser” constituye una de las cuatro vías del saber en las que se basa el aprendizaje a lo largo de la vida. Con el “aprender a hacer” se trata tanto de enseñar a los alumnos a llevar a la práctica sus conocimientos, como de “adaptar la enseñanza a un mercado del trabajo cuya evolución no es totalmente previsible” (Delors, 1996, p. 99). De modo que, desde un enfoque marcadamente social, como es el de este Informe –donde “la educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social”–, la relación entre la enseñanza y el área laboral es uno de los retos educativos del siglo XXI.

En los últimos años, el interés por el desarrollo de estos principios ha abierto el camino para que las políticas educativas y de empleo de los países amplíen paulatinamente las ofertas formativas directamente relacionadas con el mundo del trabajo.

2. LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LOS DOCUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES BÁSICOS Y EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978 (CE)

Si acudimos a los documentos jurídicos internacionales o supranacionales que contemplan la educación y la formación laboral entre sus derechos, es obligado citar en primer lugar el *Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales* [PIDESC]. El derecho a la Educación y sus fines se recogen en su artículo 13.1 de forma genérica, y, para que esto pueda ser ejercitado, se establecen especificaciones en los demás puntos del mismo artículo. Entre ellas extraemos: la generalización de la enseñanza secundaria, incluida la técnica y profesional, con accesibilidad a todos “por cuantos medios sean apropiados”, y “el fomento e intensificación de la educación fundamental de las personas que no hayan obtenido la titulación correspondiente a la instrucción fundamental”. Por otro lado, el PIDESC, reconoce “el derecho a trabajar”, para cuya efectividad los Estados Partes deben tomar medidas como “la orientación y formación técnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva [...]”.

Otro documento supranacional, en este caso europeo, como es el *Tratado por el que se establece una Constitución para Europa*, firmado en Roma el 29 de octubre de 2004 por los representantes de los 25 Estados miembros de la Unión Europea¹, recoge el derecho fundamental de toda persona a la educación y al acceso a la formación profesional y permanente (art. II-74.1). Además, en este *Tratado* permanecen los preexistentes objetivos de la Unión de desarrollo de una política de formación profesional inicial y permanente, de apoyo y complementaria a la que llevan cabo los Estados, con el fin de conseguir la inserción y reinserción laboral. El fomento de la movilidad

NOTAS

ENSEÑANZA NO REGLADA Y
CAPACITACIÓN
PROFESIONAL: UNA VISIÓN
DE LA EDUCACIÓN
COMO DERECHO
ECONÓMICO, SOCIAL Y
CULTURAL

¹ Su entrada en vigor está prevista para el 1 de noviembre de 2006, siempre y cuando se hayan depositado todos los instrumentos de ratificación (art. IV-447.2). Algunos autores, como Martínez López-Muñiz (2003, p. 179), señalan que el apelativo *Constitución* es puramente nominalista y convencional, ya que la soberanía continúa residiendo en cada Estado, y que no sería novedosa, porque constituye una refundición de los anteriores Tratados Europeos. Otros, como Aldecoa (2004), entienden que no es Tratado ni Constitución, “ni [...] un híbrido, sino un sincretismo [...] una mutación de ambos” aplicable a nuevas necesidades que se derivan de la realidad política que es la Unión Europea “que tampoco es ni una organización internacional ‘stricto sensu’ ni un Estado” (p.22). En cualquier caso, a nosotros nos interesa señalar, con respecto a la educación, que el *Tratado* ha incluido en su artículo II-74 los derechos del artículo 14 de la *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*: el derecho a la educación –que comprende el derecho a recibir la enseñanza obligatoria de forma gratuita– y el respeto –de acuerdo con las leyes que regulen su ejercicio en cada país– a la libertad de creación de centros docentes y al derecho de los padres a garantizar la educación y la enseñanza de sus hijos conforme a sus convicciones religiosas, filosóficas y pedagógicas.

de educadores y alumnos, la cooperación entre centros de enseñanza y empresas, y la intensificación, el intercambio de información y de experiencias de los sistemas de formación entre los Estados, son la vía mediante la cual se intenta conseguir esa mejora². Se prevé la adopción de una ley o ley marco, previa consulta al Comité de las Regiones y al Comité Económico y Social, para conseguir los objetivos señalados (art. III-283).

A nivel estatal, cuando se trata el “derecho a la educación” como un derecho fundamental reconocido en las Constituciones de los Estados, generalmente se piensa en las enseñanzas que incluye el sistema educativo. La vigente Constitución española de 1978 [CE] –por la que España quedó constituida en un “Estado social y democrático de derecho”– reconoce el derecho a la educación como derecho fundamental en el apartado 1 del artículo 27 y, de los diez apartados de que consta el artículo, cabría deducir que ese derecho se ejerce con respecto a todas las enseñanzas que se ofrecen dentro del sistema educativo³. En relación con el mundo laboral, esta Constitución, establece el derecho y el deber de trabajar y el derecho de promoción a través del trabajo (art. 35), y adopta entre los principios rectores de la política social y económica tanto la realización por los poderes públicos de “una política orientada al pleno empleo” como el fomento de “una política que garantice la formación y readaptación profesionales” (art. 40).

A partir de la promulgación de la CE se emprendieron en España reformas laborales y educativas consecuentes con su carácter de “Estado social”⁴, expresión que nos remite históricamente a la idea de

² Estos contenidos del artículo II-283 ya estaban precisados a partir del *Tratado de Amsterdam* de 1997 (art. 149.4), como puntos hacia los que se encaminaría la acción de la Comunidad.

³ Por ejemplo, al comentar el derecho a la educación en la CE, Díez Picazo (2003) señala que “el derecho fundamental a la educación consiste en el derecho a acceder al sistema educativo, o sea, a beneficiarse de las instituciones de enseñanza de todos los niveles” (p. 421), y Gómez Montoro (2003) concreta el derecho a la educación, entre otras facultades, en “el acceso a un puesto escolar y la permanencia en el mismo; acceso a las correspondientes enseñanzas regladas y a ser evaluado objetivamente; gratuidad de la enseñanza” (p. 109). Véase también esta misma idea ampliada y documentada con su correspondiente soporte legislativo en: Defensor del Pueblo Andaluz, Institución del Defensor del Pueblo de la Comunidad Foral de Navarra, De la Iglesia Cahamarró y Ruiz de Apodaca Espinosa (2003, pp. 39-91).

⁴ Aunque resulte complejo definir el “Estado social”, son múltiples los estudios que, desde distintos puntos de vista, ofrecen datos de interés acerca de sus antecedentes, evolución o realizaciones. Así, sin ánimo de exhaustividad, citamos, del campo jurídico: Carmona Cuenca (2000), Díez Moreno (2004), Garrorena Morales (1991), González Navarro (1992), Palacio Morena (2004), Sáenz Royo (2003). De las ciencias políticas: Ruiz Viñals (2004). De la historia: Morales Moya (2004), Ritter (1989/1991). El término “Estado social” fue expresado por primera vez en relación con el “Estado de derecho”, de acuñación anterior, por el socialdemócrata alemán Herman Heller en 1929, aunque la idea de reforma social ya estaba presente desde el siglo XIX (Carmona Cuenca, 2000, pp. 31-32; Garrorena Morales, 1991, p. 30).

“reformas sociales a través del Estado” (Carmona Cuenca, 2000, pp. 31-32) o al “compromiso social del Estado” (Garrorena Morales, 1991, p. 34), y que en la actualidad es el modelo “vigente en el área occidental neocapitalista” (Garrorena Morales, 1991, p. 41)⁵. Dentro de los servicios públicos de la política social del Estado observamos aquéllos relacionados con la educación y con el trabajo⁶. Si nos centramos en las políticas de empleo, vemos entre sus fines el apoyo a “la movilidad ocupacional de los trabajadores potenciando los planes de reconversión, cualificación y perfeccionamiento de los mismos”, la participación en “la preparación de los programas de formación profesional para el empleo, en función de la situación y las perspectivas del mercado de trabajo” y la colaboración en “la información, orientación y clasificación profesional en los trabajadores” (Ramos Martín, 2004, p. 314). ¿Cómo puede esto encajar en el sistema educativo, o qué correspondencia puede guardar con él?

Para responder a esta pregunta debemos considerar la legislación educativa y la legislación laboral, enfocando la atención en las medidas educativas y formativas que se proponen en conexión con el acceso al empleo y con su mantenimiento y mejora. Tales medidas consisten en acciones llevadas a cabo dentro de la enseñanza no reglada, con excepción de la formación profesional reglada y de los estudios universitarios. Pero, también los titulados que han obtenido su capacitación profesional a través de esa enseñanza reglada pueden ser –y de hecho cada vez más lo son– usuarios de determinados programas formativos de la enseñanza no reglada, que van a satisfacer las exigencias que se derivan de la aplicación del concepto de “educación a lo largo de toda la vida”.

3. LA RELACIÓN ENTRE ENSEÑANZA REGLADA Y NO REGLADA EN ESPAÑA EN EL SISTEMA EDUCATIVO NO UNIVERSITARIO

Si hemos dicho más arriba que el derecho a la educación se entiende como el derecho al acceso a las enseñanzas del sistema edu-

NOTAS

ENSEÑANZA NO REGLADA Y
CAPACITACIÓN
PROFESIONAL: UNA VISIÓN
DE LA EDUCACIÓN
COMO DERECHO
ECONÓMICO, SOCIAL Y
CULTURAL

⁵ Ver en este mismo autor (1991, pp. 37-41) la trayectoria del término hasta su concepción actual, mediante lo que él denomina el “raptó capitalista de la cláusula “Estado social”.

⁶ Otros servicios públicos considerados por la política social son la salud, los servicios sociales y la vivienda (Montagut, 2000, p. 20; Ramos Martín, 2004, p. 190; Ruiz Viñals, 2004, p. 33). La visión de este tipo de servicios como derechos se ha consolidado con el desarrollo del Estado de Bienestar, que además los amplía con otros, como los derechos del consumidor, o las cuestiones relacionadas con el medio ambiente (Montalvo Correa, 2003, p. 46). Así, en la CE, mientras que el derecho a la educación se encuentra en la sección “De los derechos fundamentales y de las libertades públicas” y el derecho al trabajo en la sección “De los derechos y los deberes de los ciudadanos”, los demás mencionados pertenecen al capítulo “De los principios rectores de la política social y económica”, lo que se traduce en un distinto grado de protección jurídica de unos u otros (CE, arts. 53.1, 53.2, 53.3 y 81.1).

cativo, es momento ahora de matizar que sistema educativo puede no ser necesariamente sinónimo de enseñanza reglada. Y esto lo vemos en la legislación de desarrollo, donde se aprecia que el sistema educativo cuenta con algunos mecanismos encuadrados dentro de la enseñanza no reglada, encaminados a hacer factible el acceso a la enseñanza reglada o la inserción laboral de grupos con necesidades formativas de cualificación o recualificación. Tales mecanismos son:

- Los denominados **Programas de Garantía Social**, en terminología de la *Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo* [LOGSE], 1990, o Programas de Iniciación Profesional según la fallida *Ley Orgánica de Calidad de la Educación* [LOCE], 2002⁷, dirigidos a jóvenes que no hayan alcanzado los objetivos de la enseñanza secundaria obligatoria y que no posean un título académico equivalente o superior.
- La **Educación de las Personas Adultas**, que también forma parte del sistema educativo, aunque no se corresponde exactamente con un nivel de enseñanza específico, y que tiene entre sus objetivos “mejorar su cualificación profesional o adquirir una preparación para el ejercicio de otras profesiones” y “desarrollar su capacidad de participación en la vida social, cultural, política y económica” (*LOGSE*, 1990, art. 51 *b* y *c*; *LOCE*, 2002, art. 52-2 *c* y *d*; *Anteproyecto de Ley Orgánica de Educación* [LOE], 2005, art. 63-3 *c* y *d*). Son objetivos que en un sentido pueden ser alcanzados mediante acciones formativas organizadas fuera de la enseñanza reglada.
- El tercer elemento del sistema educativo que entronca con la enseñanza no reglada es la **Formación Profesional**, que comprende “las enseñanzas que capaciten para el desempeño cualificado de las distintas profesiones”, pero también “aquellas

⁷ La denominación Programas de Iniciación Profesional ya se utilizaba desde antes de la promulgación de la LOCE en algunas Comunidades Autónomas, como Navarra, para referirse a “las acciones de garantía Social que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, se desarrollen en la Comunidad Foral de Navarra” (http://www.pnte.cfnavarra.es/estudiante/mapa/enr_pip.php). En el momento de finalizar este artículo, el Gobierno acaba de presentar a las CCAA –el 30 de marzo de 2005– el *Anteproyecto de Ley Orgánica de Educación* [LOE], según el cual, estos programas se denominan Programas de Cualificación Profesional Inicial y están orientados a “evitar el abandono escolar temprano, abrir expectativas de formación y cualificación posterior y facilitar el acceso a la vida laboral. Están destinados a “jóvenes mayores de dieciséis años y menores de veintiuno que no hayan obtenido el título de graduado en educación secundaria obligatoria, a los que excepcionalmente podrán acceder alumnos mayores de 15 años que no estén en condiciones de finalizar con éxito la etapa” (exposición de motivos, párr. 43). El *Anteproyecto* regula estos programas en el artículo 30.

otras acciones que, dirigidas a la formación continua en las empresas y a la inserción y reinserción laboral de los trabajadores, se desarrollen en la formación profesional ocupacional [...]” (LOGSE, 1990, art. 30.1)⁸. Entre sus objetivos encontramos “desarrollar programas y cursos para responder a determinadas necesidades educativas específicas de grupos sociales desfavorecidos”.

Estos tres mecanismos (Programas de Garantía Social, Educación de Adultos y Formación Profesional) con frecuencia convergen en sus programas. Por ejemplo, algunos Programas de Garantía Social, en su calidad de facilitadores de la inserción profesional de los jóvenes a los que van destinados, se encuadran dentro de la formación ocupacional. Por otro lado, un mismo destinatario puede presentar características de una o más de esas tres realidades; así, puede ser un adulto en situación de desempleo, o empleado con necesidad de requalificación profesional, etc. Y a ello se añade que diferentes personas con distintos intereses y desigual formación de base pueden ser, en un momento de su vida, usuarios de alguno de esos programas. Veámoslo de un modo más detallado en los siguientes epígrafes.

4. LOS PROGRAMAS DE GARANTÍA SOCIAL PARA JÓVENES

Los Programas de Garantía Social están destinados a jóvenes de entre 16 y 21 años (aunque en algunas Comunidades Autónomas pueden ser hasta los 25) que no hayan alcanzado los objetivos de la Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO). Tienen el doble cometido de facilitar su inserción profesional y de ofrecer la posibilidad de proseguir los estudios dentro del sistema reglado –especialmente a los Ciclos de Grado Medio de la Formación Profesional, si se supera una prueba de acceso⁹–.

NOTAS

ENSEÑANZA NO REGLADA Y
CAPACITACIÓN
PROFESIONAL: UNA VISIÓN
DE LA EDUCACIÓN
COMO DERECHO
ECONÓMICO, SOCIAL Y
CULTURAL

⁸ Esto no fue modificado por la LOCE. El nuevo *Anteproyecto* de LOE, en esa misma línea, define la formación profesional 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. 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” (art. 39).

⁹ <http://wwwn.mec.es/educa/jsp/plantilla.jsp?id=196&area=sistema-educativo> y http://www.pn-te.cfnavarra.es/estudiante/mapa/enr_pip.php. El *Anteproyecto* de LOE señala que “los conciertos, convenios o subvenciones para los programas de garantía social se referirán a programas de cualificación profesional inicial” (disposición transitoria décima 3).

La singularidad de estos programas radica en que, al no haber alcanzado sus destinatarios objetivos de la ESO, incluyen una formación básica además de una formación profesional. No obstante, hay una diversificación de la oferta, en función de las características sociales y personales de dichos destinatarios, que se traduce en las siguientes modalidades:

- *Iniciación profesional*, para alumnos que preferentemente ya han sido antes objeto de un Programa de Diversificación Curricular. Esta modalidad mantiene el doble cometido de inserción profesional y de posibilidad de continuación de los estudios. La duración es de 990 horas de formación, y se realiza en un curso académico.
- *Formación-empleo*, para jóvenes desescolarizados, pero con una motivación hacia el mundo del trabajo, y que buscan su primer empleo. El fin de este programa es facilitar una primera experiencia laboral. La duración es de un año, y no responde a un número exacto de horas.
- *Talleres profesionales*, para jóvenes con dificultad de adaptación tanto al medio escolar como laboral, y que se encuentran en riesgo de exclusión social. Aquí, la finalidad es tanto de inserción laboral como de desarrollo y consolidación de actitudes positivas de participación social y de recuperación de la motivación hacia el aprendizaje. La duración es de 1100 horas (aproximadamente un año).
- *Necesidades educativas especiales*, para jóvenes con discapacidad que ya antes han estado escolarizados en centros ordinarios. Estos programas preparan para la inserción social y laboral y favorecen la autonomía personal. Comprenden dos cursos académicos (1800 horas de formación).

Tras la realización de alguno de estos programas, el alumno obtiene una certificación académica y, en el caso de la modalidad *Formación-empleo*, se obtiene además un certificado de competencia profesional.

5. LA EDUCACIÓN DE LAS PERSONAS ADULTAS

La demanda en la educación de adultos ha experimentado un paulatino aumento en la “sociedad de la información” (López Palma, 1997, p. 65), y su satisfacción se ha hecho efectiva a través de muy diferentes proyectos. Tanto las teorías inspiradoras del concepto de educación o formación de adultos como la práctica con-

creta se reflejan en los últimos años en un creciente número de estudios¹⁰.

En consonancia con la idea europea de la formación de adultos, encuadrada dentro de la “educación a lo largo de toda la vida”, Sanz Fernández (2003) señala los aspectos positivos del *Consejo Europeo de Lisboa* del año 2000, donde, tras un amplio debate, se recogió para el ámbito económico “ofrecer oportunidades de aprendizaje y formación adaptadas a grupos destinatarios en diversas etapas de sus vidas: jóvenes, adultos, parados y ocupados que corren el riesgo de ver sus cualificaciones desbordadas por un proceso de cambio rápido” (pp. 160-161).

Aunque una de las vertientes de la educación de adultos siempre ha sido –y lo será mientras exista analfabetismo en adultos– el aprendizaje básico de la lectoescritura, desde un enfoque integrador la educación y la formación de las personas adultas atiende a la formación dentro del mundo laboral y al problema social que el “analfabetismo de retorno” constituye “en los Estados democráticos y en las Sociedades desarrolladas” (García Carrasco, 1997, p. VII)¹¹. En este sentido, la educación de adultos, como impulsora del desarrollo personal y social, sale del centro y del aula hacia “el territorio”, para contribuir al crecimiento de las capacidades de las personas y al desarrollo de la comunidad (Cabello Martínez, 2002, pp. 185-186)¹².

NOTAS

ENSEÑANZA NO REGLADA Y
CAPACITACIÓN
PROFESIONAL: UNA VISIÓN
DE LA EDUCACIÓN
COMO DERECHO
ECONÓMICO, SOCIAL Y
CULTURAL

¹⁰ Citamos algunas monografías a modo de ejemplo: García Carrasco (1997), donde diversos autores tratan la educación y la formación de las personas adultas desde un enfoque integrador. Sobre la educación de adultos encuadrada dentro de diferentes ámbitos de la educación no formal, véase: Saramona, Vázquez y Colom (1998). Para un enfoque de la educación permanente en la educación social: Cabello Martínez, 2002. Desde el punto de vista informativo de la oferta anual realizada por numerosos Centros de Educación de Personas Adultas: Reyzábal (2004).

¹¹ El “analfabetismo de retorno” hace referencia a la falta de participación en la vida social y cultural de las personas que, a pesar de haber alcanzado la alfabetización básica, no la utilizan para incrementar sus conocimientos ni para su enriquecimiento cultural. Esta misma idea aparece en otros autores o textos con la denominación de “analfabetismo funcional” (Neila Muñoz, 1999, pp. 52-57).

¹² Por otro lado, la educación de adultos es una parte de la “educación permanente”, descrita en numerosos documentos internacionales. Por esta razón, y puesto que atiende a una etapa específica del desarrollo evolutivo de la persona, la educación de adultos requiere una aplicación de las aportaciones de la Psicología a los procesos de enseñanza-aprendizaje (Cabello Martínez, 2002, pp. 205-255), y estudiar: las características del adulto frente a las del niño o del adolescente, y cómo se reflejan en el aprendizaje; quiénes son los sujetos y quiénes los formadores en la educación de adultos; qué apoyo investigador u otros pueden ofrecerse desde las universidades para el perfeccionamiento docente de los formadores; o qué técnicas didácticas son las adecuadas. Todos estos temas constituyen un campo de estudio en expansión para el siglo XXI. Véanse algunas propuestas para la implantación progresiva en las universidades de estudios de Educación de Adultos como diplomatura, postgrado de perfeccionamiento pedagógico de profesorado y licenciatura en: Estaban Sáinz de la Maza (1997).

En España, fruto de la participación que desde 1984 llevaban a cabo diferentes grupos implicados en el amplio campo de la educación de adultos, se realizaron propuestas en el marco sociopolítico de la época, que planteaban la educación de adultos como una contribución para “hacer realidad el Estado social de derecho” y consolidar la democracia. En esta línea, se puso el acento en esa dimensión de la educación como superadora del analfabetismo funcional e impulsora del espíritu crítico necesario para una “participación electoral razonada”, y para la participación social de la población adulta con un bajo nivel de instrucción (Fernández Fernández, 2003, pp. 21-22). A partir de dichas propuestas, el Ministerio de Educación y Ciencia publicó en 1986 el *Libro Blanco de la Educación de Adultos*, cuyo contenido apuntó hacia la superación de la idea de la Educación Permanente de Adultos (EPA) como mero “apéndice de la educación primaria”.

Aunque ni el Instituto Nacional de Empleo [INEM] ni el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tomaron entonces parte activa en los mencionados debates, sí participaron, en cambio, los sindicatos mayoritarios –Comisiones Obreras [CCOO] y la Unión General de Trabajadores [UGT]– y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales [CEOE]. Una de las cuestiones tratadas fue “la vinculación de la formación para el trabajo con la formación general” (Fernández Fernández, 2003, pp. 17-20)¹³. El libro Blanco apostó en este punto “por una educación-formación general que sirviese de fundamento para aprender las competencias [...] necesarias para los viejos puestos de trabajo y para los nuevos entornos y situaciones laborales” (Fernández Fernández, 2003, p. 25).

En la actualidad, en España son las Comunidades Autónomas quienes organizan sus programas de formación de adultos y realizan la oferta institucional que atiende a varios objetivos: educación básica de adultos (ámbito académico-escolar), intervención cultural (ámbito cultural), formación para el trabajo (ámbito ocupacional) y participación cívica y social (ámbito social) (Cabello, 2002, p. 199)¹⁴. Si nos centramos en el objetivo de la formación para el trabajo, la gestión de estas acciones se lleva a cabo preferentemente por la ad-

¹³ Señala este autor que esa falta de implicación de las autoridades del INEM y del Ministerio de Trabajo estaba motivada por su deseo de controlar unilateralmente los medios que el Fondo Social Europeo destinaba a la formación (Fernández Fernández, 2003, p. 20).

¹⁴ Estos mismos ámbitos los contempla asimismo Ferrández Arenaz (s. f., pp. 5-7).

ministración educativa, la administración laboral, los acuerdos tripartitos, las empresas-sindicatos-administraciones, o la iniciativa social; y la oferta formativa pertenece a las modalidades de formación ocupacional y formación continua.

El nuevo *Anteproyecto* de LOE (2005) recoge ya explícitamente todos estos elementos, y señala en su artículo 4: “Las personas adultas pueden realizar sus aprendizajes tanto por medio de actividades de enseñanza, reglada o no reglada, como a través de la experiencia laboral o en actividades sociales, por lo que se tenderá a establecer conexiones entre ambas vías y se adoptarán medidas para la validación de los aprendizajes así adquiridos”.

6. FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA, OCUPACIONAL Y CONTINUA

Muchas de las acciones formativas que se realizan hoy en día en orden a la inserción laboral o al mantenimiento del empleo de jóvenes o de adultos se enmarcan dentro de alguno de los subsistemas de la Formación Profesional, sobre la que hay que recordar que, si bien se regula en su estructura por las leyes educativas generales¹⁵, es en la actualidad en España el único tipo de enseñanza del nivel no universitario que cuenta asimismo con una Ley Orgánica específica: la *Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*. Por un lado, esta Ley entiende que la Formación Profesional tiene una significación individual y social creciente para lograr el fin educativo del artículo 27.2 de la CE: el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los derechos y libertades fundamentales. Y por otro lado, establece como fin de todas las acciones formativas la capacitación profesional, unida a la participación activa en la vida social, cultural y económica.

Es una Ley que justifica su existencia en dos preceptos constitucionales: el derecho a la educación, y el principio rector de la política social y económica que insta a los poderes públicos a fomentar una política que garantice la formación y la readaptación profesionales. Dichos preceptos, unidos al derecho al trabajo y a su desarrollo mediante las correspondientes leyes, acuerdos y planes de empleo, llevaron a dictar las normas para los tres subsistemas de For-

NOTAS

ENSEÑANZA NO REGLADA Y
CAPACITACIÓN
PROFESIONAL: UNA VISIÓN
DE LA EDUCACIÓN
COMO DERECHO
ECONÓMICO, SOCIAL Y
CULTURAL

¹⁵ Las últimas leyes generales de enseñanza en España han sido la LOGSE (1990) y LOCE (2002), que comprenden todos los niveles educativos salvo el universitario. Como es sabido, la formación profesional reglada abarca, según estas dos leyes, el Ciclo de Grado Medio y Ciclo de Grado Superior. El nuevo *Anteproyecto* de LOE (art. 39-44) no prevé cambios en esta estructura de la FP.

mación Profesional –reglada (ciclos de Grado Medio y de Grado Superior), ocupacional y continua– y a ampliar la oferta de titulaciones mediante el *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (Real Decreto 1128/2003)*.

Dentro del concepto de cualificación profesional que establece este *Catálogo* se incluyen aquellas competencias profesionales significativas para el empleo que pueden haberse adquirido tanto en ámbito reglado como en otros tipos de formación y mediante la experiencia laboral (*Real Decreto 1128/2003*, art. 5.1.a). Así, a la cualificación profesional oficialmente reconocida contribuyen el sistema reglado y las organizaciones capaces de generar y ofrecer enseñanza no reglada complementaria (o alternativa, cuando por razones diversas no se han conseguido los objetivos del sistema reglado).

La acreditación obtenida tras la finalización de alguna de las tres modalidades de Formación Profesional puede ser:

- *Títulos de Formación Profesional*. Se obtienen tras haber cursado el ciclo de Grado medio o de Grado superior de la Formación Profesional reglada.
- *Certificados de Profesionalidad*. Su obtención puede realizarse a través de muy diversas vías no formales, encuadradas en la Formación Profesional ocupacional y continua.

Aquí nos ocuparemos de esas modalidades de enseñanza no reglada que contribuyen al acceso de las personas desocupadas al mundo laboral (formación ocupacional) y al mantenimiento y desarrollo del puesto de trabajo (formación continua) y que pueden contribuir a la posibilidad de obtención de los Certificados de Profesionalidad.

De ellas puede decirse, para comenzar, que, si bien hay ahora un debate sobre las diferencias entre ambas, y se especula acerca de si la formación continua debiera estar integrada en la ocupacional (Consejo Navarro de la Formación Profesional, s. f., p. 80), por el momento ambas están diferenciadas y cada una tiene su propia dinámica de funcionamiento.

Como veremos en los siguientes epígrafes, durante los años 80 y hasta 1992, las leyes laborales y educativas englobaron en la formación ocupacional tanto la formación para la inserción laboral como la recibida dentro del trabajo (reconversión) (*Plan Nacional de Inserción Profesional [FIP] 1985, 1990; Ley 51/1980*, art. 14; *LOGSE*, 1990, art. 30.1). Pero, desde la firma en 1992 del Acuerdo Nacional de Formación Continua, publicado en el BOE en 1993 (*Resolución de 25 de febrero*), y en las sucesivas actualizaciones, se distingue entre ocupacional y continua. De esta forma, los Planes FIP quedan vin-

culados a la formación ocupacional de los desempleados y los Acuerdos Nacionales a la formación continua de los trabajadores en activo. La actual Ley de empleo ha recogido esta distinción (*Ley 56/2003 de Empleo*, arts. 3.1, 25.1.b y 25.2).

7. LA FORMACIÓN OCUPACIONAL

En España, la *Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo* contempló un programa anual de formación profesional ocupacional gratuito, ligado a los programas de promoción de empleo. Su objeto era asegurar “la adecuada formación profesional de los que quieran incorporarse al mundo laboral o, encontrándose en él, pretendan reconvertirse o alcanzar una mayor especialización profesional” (art. 14.1).

Desde que se implantara el primer Plan FIP en 1985, hasta la actualidad, las acciones de formación relacionadas con el empleo se han incrementado y la legislación ha tenido que acomodarse a los cambios generados en el cada vez más complejo mundo del trabajo. Además, en todo este tiempo, muchas CCAA han asumido las competencias en formación ocupacional. El Plan FIP, que contempla toda una serie de medidas de inserción laboral de los distintos colectivos de desempleados, se renueva anualmente para acomodarse a los cambios y a las nuevas necesidades.

Los programas de formación ocupacional –que son ofrecidos por distintos tipos de centros y se llevan a cabo con recursos públicos– abarcan las “familias profesionales” que incluye el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. En algunos casos puede existir cofinanciación del Fondo Social Europeo [FSE].

Comenzaremos por aquéllos que corresponden a las medidas de apoyo a la creación de empleo, configurados como un programa público mixto de empleo y formación, e impartidos principalmente en las Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Desarrollo (*Real Decreto 282/1999; Orden TAS, de 14 de noviembre de 2001*). El abanico de edades de los sujetos del conjunto de estas enseñanzas comprende desde los 16 años hasta más de 60 años, y cada modalidad tiene sus propiedades, como vemos a continuación.

- *Escuelas Taller y Casas de Oficios*: se definen genéricamente como centros de trabajo y formación en los que jóvenes desempleados menores de 25 años reciben formación profesional ocupacional en alternancia con la práctica profesional (trabajo en obra real), con el fin de capacitarlos para el desempeño adecuado del oficio aprendido y facilitar su acceso al mundo del trabajo.

NOTAS

ENSEÑANZA NO REGLADA Y
CAPACITACIÓN
PROFESIONAL: UNA VISIÓN
DE LA EDUCACIÓN
COMO DERECHO
ECONÓMICO, SOCIAL Y
CULTURAL

- *Talleres de Empleo*: se dirigen a desempleados de veinticinco o más años, con especial dificultad para su inserción laboral: parados de larga duración, mayores de 45 años, mujeres y personas con discapacidad, u otros que se determinen como colectivos preferentes en cada Plan Anual de Acción para el Empleo.

Las Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo tienen varios aspectos en común, como son:

- La naturaleza de sus servicios, que incide en los denominados “nuevos yacimientos de empleo” y que comprende: servicios de utilidad colectiva (rehabilitación del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural, revalorización de espacios públicos y urbanos, gestión de residuos, gestión de aguas, protección y mantenimiento de zonas naturales y aquéllos que incidan directamente en el control de la energía); servicios de ocio y culturales (promoción del turismo, desarrollo cultural y local); y servicios personalizados de carácter cotidiano (cuidado de niños, prestación de servicios a domicilio a personas discapacitadas o mayores y ayuda a jóvenes en dificultades y con desarraigo social).
- Un programa específico de formación básica para aquellos beneficiarios que no hubieran alcanzado los objetivos de la ESO.
- Un módulo de alfabetización informática, para todos, que contribuya a facilitar su acceso a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC).
- Las *Unidades de Promoción y Desarrollo*, que son módulos creados para colaborar en la elaboración de planes integrales de fomento de la inserción laboral de los participantes en los proyectos de las Escuela Taller y Casas de Oficios (jóvenes) y en los Talleres de Empleo (adultos).

Los programas de las Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo se diferencian en su duración y en la edad de sus destinatarios –duración de entre uno y dos años las Escuelas Taller, un año las Casas de Oficios (ambos para menores de 25 años) y duración de entre seis meses y un año los Talleres de Empleo (mayores de 25 años)–.

A las Escuelas Taller y Casas de Oficios pueden acudir jóvenes de los Programas de Garantía Social que no han alcanzado los objetivos de la ESO, y en más de una ocasión encontramos organizacionales con modelos socioeducativos que ofrecen una respuesta integral

mediante programas diseñados de forma personalizada a las necesidades de cada uno. Son modelos que dan cobertura a aquellos jóvenes con mayor dificultad social¹⁶.

En lo que se refiere a la organización y gestión de éstos y otros programas de formación ocupacional, una característica es que, aunque la responsabilidad corresponde a las administraciones autonómicas y locales, éstas pueden desarrollarlos no sólo mediante convenios entre sus propios departamentos o consejerías, sino también a través de convenios con otras entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro, capacitadas para atender a esos jóvenes que, de forma ocasional o más dilatada en el tiempo, precisan especial atención por causas personales o sociales¹⁷.

La contribución de dichas entidades –ya sean asociaciones, fundaciones u otras– a estos programas es significativa, de modo que mediante ella se hacen efectivos los derechos constitucionales de “asociación” (*CE*, art. 22) y de “fundación” (*CE*, art. 34) para fines de interés general, y la participación ciudadana, en este caso, participación en la vida económica y social (*CE*, art. 9.2).

Así, esas entidades promotoras reciben una subvención del INEM para contratar a los profesionales que van a impartir los cursos, ya sean directivos, docentes o de apoyo. Todos estos profesionales se seleccionan mediante oferta de empleo tramitada por el INEM, convocatoria pública o acudiendo a los ficheros de expertos de las Direcciones Provinciales del INEM. Además de a la normativa nacional y de la correspondiente Comunidad Autónoma, los centros deben

NOTAS

ENSEÑANZA NO REGLADA Y
CAPACITACIÓN
PROFESIONAL: UNA VISIÓN
DE LA EDUCACIÓN
COMO DERECHO
ECONÓMICO, SOCIAL Y
CULTURAL

¹⁶ Un ejemplo es la actividad que lleva a cabo en Navarra la Fundación Ilundáin, con los siguientes programas: Unidades de Currículo Adaptado (UCA), para alumnos de últimos cursos de la Enseñanza Secundaria Obligatoria con necesidad de una adaptación curricular significativa; Programas de Iniciación Profesional Adaptada (PIPA), para jóvenes de entre 16 y 21 años que no han obtenido la titulación básica de Graduado en Educación Secundaria; Escuela-Taller, para jóvenes desempleados entre 16 y 24 años; Centro de Inserción Sociolaboral (CISL), para mayores de 16 años en situación de exclusión social; Granja-Escuela, con programas de educación ambiental, dirigidos a los alumnos de la Fundación, a los escolares de enseñanza infantil y primaria de Navarra y CCAA limítrofes y a asociaciones de padres, grupos de jubilados y otros; Centro de Observación y Acogida (COA) para personas entre 12 y 21 años con medidas judiciales cautelares o de permanencia de fines de semana u otras; Residencia de protección, para chicas entre 12 y 18 años en situación de conflicto social; y Residencia de cumplimiento, para chicos de 14 a 21 años con medidas judiciales de internamiento (<http://www.fundacion-ilundain.com>).

¹⁷ Según la legislación vigente, entre las entidades promotoras de las Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo se encuentran “corporaciones y asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro” que cumplan los requisitos de competencia de ejecución de las obras y servicios que ofrecen y dispongan de la adecuada capacidad técnica y de gestión (Real Decreto 282/1999; Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de noviembre de 2001). Véase también: Decreto Foral 233/1999.

ajustarse a la normativa europea sobre formación, si están cofinanciados por el FSE¹⁸.

Los datos estadísticos proporcionados por el INEM sobre el nivel académico de los desempleados que participaron en las Escuelas-Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo durante el primer trimestre de 2004 son los siguientes:

Tabla 1.

Escuelas Taller y Casas de Oficios¹⁹	%
Sin estudios o escolarización básica	53,24%
Titulaciones básicas EGB/ESO	39,85%
Bachillerato (2ª etapa de Educación Secundaria)	3,84%
FP de Grado Medio	0,81%
FP de Grado Superior	1,87%
Titulación Universitaria Media	0,19%
Titulación Universitaria Superior	0,20%
Total	100%

Tabla 2.

Talleres de Empleo²⁰	%
Sin estudios o escolarización básica	39,07%
Titulaciones básicas EGB/ESO	42,64%
Bachillerato (2ª etapa de Educación Secundaria)	8,44%
FP de Grado Medio	3,14%
FP de Grado Superior	2,97%
Titulación Universitaria Media	1,84%
Titulación Universitaria Superior	1,90%
Total	100%

¹⁸ La relación de la legislación española y europea aplicable se encuentra disponible en <http://www.inem.es/ciudadano/etco/normas.html>.

¹⁹ <http://www.inem.es/ciudadano/etco/estadisti.html>.

²⁰ <http://www.inem.es/ciudadano/etco/tallerem/estadi.html>.

Estas cifras demuestran que la finalidad principal de ofrecer oportunidades a las personas que no han podido obtener una cualificación inicial se cumple, ya que el mayor porcentaje de participantes se encuentra en los niveles sin escolarización y de estudios básicos²¹.

Pero, entre la formación ocupacional, cabe citar también otros tipos de enseñanza y otras entidades. Entre ellas, los *Centros de Educación de Personas Adultas* (CEPA), donde la formación ocupacional coexiste con otros programas de enseñanza básica o general, enseñanzas de desarrollo personal y participación, o enseñanzas “Aula Mentor” (con soporte telemático). De cualquier modo, es un hecho que en los CEPA está aumentando el número de talleres de formación ocupacional, cofinanciados con el FSE y dirigidos a personas adultas en paro, con riesgo de exclusión del mercado de trabajo y a personas discapacitadas. Los cursos duran entre 250 y 500 horas, y el periodo de tiempo en el que desarrollan es flexible (Reyzábal, 2004, p. 105).

Finalmente, no podemos dejar de destacar los programas de formación ocupacional de otras entidades como los Centros Nacionales de Formación (existentes en determinadas provincias), los Centros colaboradores que tienen homologada la especialidad, los Centros acreditados para impartir la formación teórica de los contratos para la formación, los Centros propios del INEM, o las Organizaciones empresariales y sindicales²². Todos ellos organizan diferentes cursos de distinta duración, con contenidos que corresponden a las especialidades homologadas.

Pensamos que, con el amplio abanico de cursos que abarcan las distintas especialidades formativas, aumenta la posibilidad de que los desempleados no cualificados puedan encontrar en alguna de ellas su perfil profesional.

8. LA FORMACIÓN CONTINUA

El concepto de formación continua va muy unido al de “aprendizaje permanente” o “aprendizaje a lo largo de toda la vida”. Los co-

NOTAS

ENSEÑANZA NO REGLADA Y
CAPACITACIÓN
PROFESIONAL: UNA VISIÓN
DE LA EDUCACIÓN
COMO DERECHO
ECONÓMICO, SOCIAL Y
CULTURAL

²¹ Las estadísticas son nacionales, salvo Cataluña. Esta misma estadística ofrece datos por familias profesionales, edad y sexo. Véase otro estudio estadístico del INEM, presentado en julio de 2004, sobre la inserción laboral de los beneficiarios de cada uno de estos programas, correspondiente a los años 2001-2002 en <http://www.inem.es/ciudadano/etco/indetyco.html>. En él se muestran, analizan, sintetizan y evalúan datos sobre el nivel de participación e inserción laboral por género, edad, nivel de estudios, familias profesionales, provincias y CCAA. También se realiza un análisis comparativo con un grupo de control.

²² El INEM ofrece la posibilidad de buscar los tipos de centros y las ofertas formativas de cada uno en: http://www.inem.es/ciudadano/p_formacion.html.

nocimientos adquiridos en una etapa inicial de la vida requieren actualización y se hace necesario que las distintas formas de enseñanza y de aprendizaje se vean como complementarias (Delors, 1996, p. 113). La formación continua, vista como un subsistema del sistema de Formación Profesional, participa también de ese fin de la educación que es el desarrollo de la persona. En palabras del Consejo de la Unión Europea (2003, p. 4): “en una sociedad del conocimiento, todas las personas tienen que actualizar y complementar sus conocimientos, competencias y capacidades a lo largo de toda la vida para lograr su máximo desarrollo personal y mantener y mejorar su situación en el mercado laboral”. Pero estas apreciaciones, a su vez, ponen de relieve la connotación económica de la idea de formación permanente.

Es lugar común señalar que en la empresa, por la necesidad de reciclaje del personal y de actualización y renovación tecnológica, la formación tiene un peso específico importante. A partir de mediados de los años 80 del siglo XX es cada vez mayor el número de empresas que disponen de departamento de formación en el área de recursos humanos, ya que los empresarios han percibido que “la atención a los trabajadores aumenta la productividad y los beneficios de la empresa”, y esto ha contribuido a que en las organizaciones crezca la demanda de servicios de orientación e intervención (Filella Guiu, 2004, p. 103).

Muchas empresas altamente competitivas que intentan “atraer a los mejores profesionales” utilizan estrategias basadas en diferentes modelos de motivación humana para diseñar las acciones de formación de sus trabajadores, pues, según algunos estudios, el aprendizaje continuo y el desarrollo de la carrera profesional se encuentran entre “los factores más motivadores para los profesionales” (Lacunza, 2002, p. 170).

La expansión de la formación continua en los últimos años ha traído consigo un importante incremento de los fondos destinados a ella. Algunos datos comparativos muestran una clara tendencia hacia el crecimiento de la financiación y del gasto público en los tres subsistemas de Formación Profesional, pero especialmente en la formación continua (Pérez Esparrells, 2001, pp. 105-108).

Cabe mencionar en este sentido las subvenciones públicas destinadas a la realización de acciones complementarias y de acompañamiento a la formación continua, que engloban: estudios prospectivos e investigación de la demanda de formación continua; elaboración y puesta en marcha de herramientas innovadoras para la mejo-

ra de los sistemas pedagógicos y organizativos aplicables; evaluación; y promoción y difusión (*Orden TAS/2782/2004*)²³.

Paralelamente, ha aumentado la complejidad del manejo de este subsistema, lo que ha conllevado que la legislación relacionada con su financiación, organización y gestión se haya multiplicado, para acomodarse a los distintos acuerdos alcanzados entre los agentes sociales y el gobierno, y a la incorporación de la CCAA a la gestión²⁴ (*Real Decreto 1046/2003*; *Orden TAS/500/2004*; *Orden TAS/2782/2004*). Así, en el impulso de la formación continua en España han tenido gran relevancia los Acuerdos Nacionales de Formación Continua –firmados periódicamente a partir 1992 por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas– y los correlativos Acuerdos Tripartitos –en los que, con la participación del Gobierno, se establece la estructura jerárquica y financiera de este subsistema de Formación Profesional–.

En cuanto a los destinatarios de esa formación continua, aunque en teoría pueden ser, y es deseable que sean todos los trabajadores, se consideran colectivos prioritarios para el acceso a ella los que determina del Fondo Social Europeo (*Real Decreto 1046/2003*):

- Trabajadores de pequeñas y medianas empresas (especialmente las de menos de 50 trabajadores).
- Colectivos desfavorecidos (mujeres, discapacitados, mayores de 45 años y trabajadores no cualificados).

8.1. El control y la evaluación de las acciones de formación continua

Desde la perspectiva del acuerdo entre empresarios y sindicatos, la formación continua se entiende como: “El conjunto de acciones formativas que desarrollan las empresas, dirigidas, tanto a la mejora de las competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabaja-

NOTAS

ENSEÑANZA NO REGLADA Y
CAPACITACIÓN
PROFESIONAL: UNA VISIÓN
DE LA EDUCACIÓN
COMO DERECHO
ECONÓMICO, SOCIAL Y
CULTURAL

²³ Existen ya algunas publicaciones a partir de los estudios realizados con estas subvenciones. Por ejemplo: *Consolidación y desarrollo de la Formación Continua en España. Retos para la Formación Continua y sus Instituciones en un futuro próximo* (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2003).

²⁴ Estos cambios no han estado exentos de dificultades y conflictos, sobre los que se ha pronunciado el Tribunal Constitucional, quien inscribe la regulación de la formación continua en el ámbito de la legislación laboral que compete al Estado, y delimita los supuestos en los que la gestión o ejecución de las acciones formativas correspondería al Estado o a las Comunidades Autónomas.

dor”. Aunque, a efectos de acceso a determinadas acciones formativas, dentro de la formación continua se incluyen también quienes hayan perdido el empleo en el último año. Esas acciones formativas se definen a su vez como aquéllas que las empresas planifican, organizan y gestionan para sus trabajadores, “y que utilizan para su financiación la cuantía para formación continua asignada a cada una de ellas en función de su plantilla” (*Real Decreto 1046/2003*, art. 7).

Hasta fechas recientes, en España el control de estas acciones formativas ha estado a cargo de dos entidades con diferentes funciones:

- La *Fundación para la Formación Continua y el Empleo* [FORCEM], constituida en mayo de 1993 por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del I Acuerdo Nacional de Formación Continua. Su misión fue de impulso y difusión de la formación continua entre empresas y trabajadores, de gestión de las ayudas y de seguimiento y control técnico.
- La *Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo*, creada en 2001, tras el III Acuerdo Tripartito de Formación Continua. El objetivo fue introducir nuevos criterios de eficacia, transparencia y control público en la organización y gestión de la formación continua, mediante la eliminación de trámites y duplicidad de funciones entre el FORCEM y el INEM.

Pero, esa constante acomodación a los cambios ha hecho que estas dos Fundaciones estén ahora fusionadas en la *Fundación Estatal para la Formación en el Empleo* [FEFE] (*Real Decreto 1046/2003*).

Aunque son muchas las empresas que planifican, organizan y gestionan las acciones de formación continua para sus trabajadores, también es posible contratarlas con una entidad especializada. De hecho, existen distintos convenios entre empresas, sindicatos, INEM y otras instituciones que imparten formación para trabajadores, y cada vez es más frecuente que las empresas contraten los servicios de formación continua a entidades especializadas que ofrecen distintas actividades en función de las necesidades de la empresa contratante, tales como actualizaciones de planes formativos, planificación de actividades, gestión y desarrollo del plan, u otras.

Dentro del control de la formación continua cobra auge la evaluación, cuyo sistema queda establecido en la misma legislación que contempla la financiación (*Orden TAS/500/2004*). En toda acción formativa se evalúa la “calidad”, la “eficacia” y el “impacto”, y junto a ello existe un plan anual de seguimiento y control tanto interno como externo. De una manera resumida señalamos, en lo que se refiere a la calidad, el “Cuestionario de Evaluación de la Calidad” que sirve para evaluar:

- Los contenidos: si éstos se adecuan a las expectativas y necesidades de formación y si son útiles para su aplicación al puesto de trabajo.
- Los formadores: se tiene en cuenta su nivel de preparación, su especialidad y su capacidad de comunicación.
- Los medios didácticos: hay una valoración de los medios utilizados y de su adecuación a los contenidos.
- Los medios técnicos: si están disponibles, son adecuados y se encuentran en buen estado de funcionamiento.
- Las instalaciones: si son las apropiadas para la formación impartida y si reúnen las condiciones de infraestructura exigible a cualquier aula.
- La organización: composición y homogeneidad del grupo de formación, número de participantes, información previa recibida, horarios y duración.

En lo que corresponde a la evaluación de la eficacia y del impacto, es el Ministerio de Trabajo quien la realiza a través del INEM a nivel estatal, mediante evaluaciones continuas a las empresas. En ellas se contempla la planificación de las acciones de formación y, dentro de esto, la detección de necesidades, la definición de objetivos y la organización de las acciones. Finalmente, el seguimiento y control supone, entre otros aspectos, una serie de obligaciones de las empresas y una documentación justificativa acerca de la contabilidad, de los gastos de la ejecución de la acción formativa, del sometimiento a las comprobaciones de los órganos competentes y de la gratuidad de las acciones formativas bonificadas.

9. LOS CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD: LA ACREDITACIÓN DE LA FORMACIÓN RECIBIDA EN EL ÁMBITO NO REGLADO

Como hemos señalado en otro punto de este artículo, dentro de la oferta de la Formación Profesional se encuentran los *Certificados de Profesionalidad*, que pueden obtenerse a través de la formación ocupacional y continua, y de otras modalidades de programas de formación y empleo, contratos de aprendizaje y formación, experiencia laboral o más vías no formales de aprendizaje.

La consecución de estos *Certificados* –que se entienden como un medio de mejora de la transparencia en el mercado de trabajo y de fomento de la libre circulación de trabajadores de la Unión Europea– ya estaba prevista desde 1993 (*Real Decreto 631/1993*; *Real Decreto 797/1995*). Su ordenación se ha ido adaptando progresivamente a la normativa sobre Formación Profesional, hasta quedar ligada a las fa-

NOTAS

ENSEÑANZA NO REGLADA Y
CAPACITACIÓN
PROFESIONAL: UNA VISIÓN
DE LA EDUCACIÓN
COMO DERECHO
ECONÓMICO, SOCIAL Y
CULTURAL

milias profesionales ahora incluidas en el *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales* (*Ley Orgánica 5/2002; Real Decreto 1128/2003*).

Toda esta regulación no ha ido separada de los criterios europeos sobre el aprendizaje permanente, recogidos en la legislación nacional y autonómica, que han insistido en “la necesidad de poner a punto un marco europeo de metodologías y normas que permitan determinar, evaluar y reconocer el aprendizaje no formal e informal, la experiencia laboral y otros tipos de formación” (*Orden Foral 329/2003*).

A lo largo de los últimos diez años, 130 Reales Decretos han sido promulgados en España para regular las ocupaciones que corresponden a todas las familias profesionales. En cada uno de ellos se define el perfil profesional de la correspondiente ocupación –tanto en su competencia general como en sus unidades de competencia– y se establecen los respectivos contenidos teóricos y prácticos. Cada certificado consta de un referente, con el itinerario formativo, la duración y los módulos que lo componen. Además, quedan señalados los requisitos del profesorado (nivel académico, pedagógico y experiencia profesional) y los de acceso del alumnado, así como los requisitos materiales de aulas e instalaciones. La duración total es de entre uno y tres años, dependiendo de la ocupación.

Según establecen las últimas normas generales de acceso a las pruebas teóricas y prácticas previstas para la obtención de cada tipo de certificado de profesionalidad –oficial y con validez en todo el territorio nacional– hay convocatorias públicas a través del INEM, o en su caso de la Comunidad Autónoma, a las que pueden concurrir personas de 16 o más años de edad que acrediten experiencia profesional, otros aprendizajes no formales o ambos. Para el aspirante que no llegue a superar la totalidad de las pruebas, existe la posibilidad de obtener “créditos ocupacionales” parciales, acumulables hasta llegar a conseguir el certificado (*Real Decreto 1506/2003; Orden TAS/470/2004*). El carácter oficial de estos certificados constituye un elemento motivador para quienes han realizado cursos de formación ocupacional o se encuentran dentro de alguno de los demás supuestos de acceso a ellos, y desean ver reconocidas las competencias adquiridas por esas vías.

9. LA FORMACIÓN DE FORMADORES: UN ELEMENTO PEDAGÓGICO NECESARIO

Una de las ocupaciones comprendidas dentro de los Certificados de Profesionalidad es precisamente la de *Formador Ocupacional* (*Real*

Decreto 1646/1997), dentro de la familia profesional *Docencia e Investigación*. Para ser profesor de esta ocupación se requiere, según este Decreto, titulación superior, preferentemente licenciatura en Pedagogía, Psicología o Ciencias de la Educación, tener experiencia docente en cursos de metodología didáctica y haber realizado cursos de capacitación docente homologados por entidades públicas o privadas. Los alumnos de este certificado profesional deben tener una titulación media o superior: Formación Profesional de Segundo Grado (actualmente denominada de Grado Superior), Título de Técnico o Técnico Superior; o poseer ya un Certificado de Profesionalidad o equivalente. Además, estos alumnos deberán demostrar tres años de experiencia profesional en una ocupación. La duración completa de este certificado, incluidos los contenidos teóricos y prácticos y la evaluación, es de 380 horas.

Pero, en relación con la formación ocupacional y continua, existen asimismo otros cursos, con diferente estructura y duración, denominados *Formación de Formadores* que pueden ser impartidos por las diversas entidades públicas o privadas especializadas en diseñar o impartir planes formativos. Entre las públicas destacamos el INEM y, en su caso, los Servicios de Empleo de las CCAA, que recurren a la formación de formadores para actualizar el perfeccionamiento técnico de sus formadores de la formación ocupacional del Plan FIP.

La formación de formadores es un campo de investigación abierto y existen numerosas publicaciones de trabajos y Congresos con propuestas de actualización y de mejora de los aspectos que rodean al proceso de enseñanza-aprendizaje en la formación laboral²⁵.

10. CONCLUSIÓN

Las acciones formativas que se realizan en relación con el mundo laboral, ya sea formación ocupacional o continua, tienen un fundamento pedagógico en el principio del aprendizaje a lo largo de la vida. Educación y formación son dos conceptos unidos mediante el nexo de ese aprendizaje permanente, que abarca las opciones educa-

NOTAS

ENSEÑANZA NO REGLADA Y
CAPACITACIÓN
PROFESIONAL: UNA VISIÓN
DE LA EDUCACIÓN
COMO DERECHO
ECONÓMICO, SOCIAL Y
CULTURAL

²⁵ Por ejemplo, la tesis doctoral de Navío (2001, citada en Tejada Fernández, s. f.). En cuanto a Congresos, el *III Congreso de Formación Ocupacional*, celebrado en Zaragoza en 2001, subrayó en sus conclusiones cuestiones relacionadas con la calidad de los programas de formación de formadores, el planteamiento de la formación y el trabajo desde la diversidad, la aplicación de las TIC, la transferibilidad de las competencias, los retos de la formación superior en el ámbito de la Universidad y de la empresa, la evaluación y los procesos de certificación (<http://dewey.uab.es/grupocifoc/conclusiones.htm>). Véase la referencia de las publicaciones correspondientes en <http://dewey.uab.es/anavio/publica.htm>.

tivas formales, no formales e informales. Como indica el *Memorandum de la Comisión de las Comunidades Europeas* (2000), “el aprendizaje permanente ya no es sólo un aspecto de la educación y la formación, sino que tiene que convertirse en el principio director para la oferta de servicios y la participación a través del conjunto indivisible de contextos didácticos” (p. 3).

La formación relacionada con el mundo del trabajo puede ser algo más que un mero aprendizaje utilitario, diseñado únicamente para la obligada acomodación a los cambios tecnológicos. Sin negar esto, que es una realidad evidente, pensamos que en toda acción formativa hay un potencial educativo desde el momento en que se tienen en cuenta elementos de motivación humana y otros principios y fines de la educación recogidos en las leyes educativas, tales como el desarrollo de la personalidad y de las capacidades, la equidad que garantice la igualdad de oportunidades, la inclusión social, la orientación profesional, la capacitación para el ejercicio de actividades profesionales, la adquisición de técnicas de trabajo, la cohesión social y, en definitiva, la participación de todos en la vida económica, social y cultural.

El Informe del Consejo “Educación”, de 2001, al Consejo Europeo estableció sus objetivos para los diez años siguientes en esta misma línea, haciéndose eco de lo que la sociedad atribuye a la educación y la formación: “el desarrollo del individuo, para que pueda desplegar todo su potencial y vivir en plenitud; el desarrollo de la sociedad, en particular favoreciendo la democracia, reduciendo las disparidades y desigualdades entre individuos y grupos y fomentando la diversidad cultural; el desarrollo de la economía, haciendo lo necesario para que las capacidades de la mano de obra correspondan a la evolución económica y tecnológica”.

Por último, y para apuntar hacia las nuevas posibilidades que se han abierto mediante el amplio abanico educativo y formativo de los tres subsistemas del sistema de Formación Profesional en España, deseáramos subrayar la importancia que puede cobrar la participación de la sociedad en la detección y satisfacción de necesidades socio-educativas y formativas. La alta aceptación social de los servicios formativos ofertados por el conjunto de las entidades participantes puede ser un indicador de la utilidad de buscar de forma compartida soluciones a los retos que presentan las cambiantes realidades sociales. ■

Fecha de recepción del original: 01-04-2005

Fecha de recepción de la versión definitiva: 11-05-2005

- Aldecoa Luzúrraga, F. (Ed.). (2004). *Tratado por el que se establece una Constitución para Europa*. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva / Real Instituto Elcano.
- *Anteproyecto de Ley Orgánica de Educación*. (2005). Extraído de http://www.mec.es/files/Anteproyecto_Ley_organica_Educacion.pdf [2005, marzo].
- Cabello Martínez, M^a J. (2002). *Educación permanente y educación social. Controversias y compromisos*. Málaga: Aljibe.
- Cachón Rodríguez, L. (2003). *Observatorios de Formación Continua. Estudio exploratorio*, [versión electrónica]. Madrid: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Disponible: http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/resenas/2004/obs_fc.htm [2005, marzo].
- Carmona Cuenca, E. (2000). *El Estado Social de Derecho en la Constitución*. España: Consejo Económico y Social.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, C 364, de 18 diciembre 2001.
- Comisión de las Comunidades Europeas. *Memorándum sobre el aprendizaje permanente, del 30 de octubre de 2000* (SEC/2000/1832).
- Consejo de la Unión Europea. (2003). Conclusiones del Consejo de 5 de mayo de 2003 sobre los niveles de referencia del rendimiento medio europeo en educación y formación. (Puntos de referencia). *Diario Oficial de la Unión Europea*, C 134, de 7 junio 2003.
- Consejo Navarro de la Formación Profesional. (s. f.). *Plan navarro para el desarrollo de la Formación Profesional 2001-2004*, [versión electrónica]. Gobierno de Navarra. Disponible: <http://www.cfnavarra.es/planfp/Cap%EDtulos/Presentacion.pdf> [2005, marzo].
- Constitución Española, de 27 de diciembre de 1978. *BOE* n° 311, de 29 diciembre 1978.
- Decreto Foral 233/1999, de 21 de junio, por el que se regulan los programas específicos de garantía social en el ámbito territorial de la Comunidad Foral de Navarra. *BON* n° 98, de 6 agosto 1999.
- Defensor del Pueblo Andaluz, Institución del Defensor del Pueblo de la Comunidad Foral de Navarra, De la Iglesia Cahamarro, A. y Ruiz de Apodaca Espinosa, A. (2003). *Manual de los derechos ciudadanos* (Vol. II). Navarra: Institución del Defensor del Pueblo de la Comunidad Foral de Navarra.
- Delors, J. (1996). *La Educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI presidida por Jacques Delors*. Madrid: Santillana-UNESCO.
- Díez Moreno, F. (2004). *El Estado Social*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Díez Picazo, L. M. (2003). *Sistema de derechos fundamentales*. Madrid: Civitas.
- Estaban Sáinz de la Maza, C. (1997). La formación de adultos: un reto educativo del siglo XXI. En J. García Carrasco (Coord.). *Educación de adultos* (pp. 69-83). Barcelona: Ariel.
- Fernández Fernández, J. A. (2003). Los retos para la educación adulta: respuestas de ayer y de hoy. En M^a V. Reyzábal (Coord.), *La Educación de Personas Adultas: nuevas realidades, nuevos retos. Actas de la IV Escuela de Verano. Centro Regional de la Educación de Personas Adultas de la Comunidad de Madrid (C.R.E.A.P.A.)* (pp. 17-35). Madrid: Comunidad de Madrid / Consejería de Educación / Dirección General de Promoción Educativa / Dirección General de Ordenación Académica.

NOTAS

ENSEÑANZA NO REGLADA Y
CAPACITACIÓN
PROFESIONAL: UNA VISIÓN
DE LA EDUCACIÓN
COMO DERECHO
ECONÓMICO, SOCIAL Y
CULTURAL

- Ferrández Arenaz, A. (s. f.). La formación ocupacional en el marco de la formación continua de adultos, [versión electrónica]. Disponible: <http://dewey.uab.es/pmarques/ntic/ferrande.htm> [2005, marzo].
- Filella Guiu, G. (2004). La orientación psicopedagógica en el contexto no formal. *Innovación educativa*, 14, 91-109.
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. (2003). *Consolidación y desarrollo de la Formación Continua en España. Retos para la Formación Continua y sus Instituciones en un futuro próximo*, [versión electrónica]. Disponible: http://www.fundaciontripartita.org/docs/pub/informes_01.pdf [2005, marzo].
- García Carrasco (Coord.). (1997). *Educación de adultos*. Barcelona: Ariel.
- Garrorena Morales, Á. (1991). *El Estado español como estado social y democrático de derecho*. Madrid: Tecnos.
- Gómez Montoro, Á. J. (2003). Concepto pluridimensional del derecho a la educación. En A. Izquierdo Sánchez y M. de Estaban Villar (Coords.), *Libertad, igualdad y pluralismo en educación: encuentros sobre educación en El Escorial* (UCM). Curso organizado por OIDEL Europa (pp. 103-122). Madrid: OIDEL Europa / Comunidad de Madrid / Consejería de Educación.
- González Navarro, F. (1992). *El Estado social y democrático de derecho*. Pamplona: EUNSA.
- *III Congreso de Formación Ocupacional. Conclusiones Generales*, [versión electrónica]. Disponible: <http://dewey.uab.es/grupocifo/conclusiones.htm> [2005, marzo].
- Lacunza, R. (2002). Dimensión educativa de un director de recursos humanos. El desarrollo de la empresa, piedra de toque, dentro del marco de las políticas de gestión y de retención de RR.HH. *Estudios sobre Educación*, 2, 167-179.
- Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo. *BOE* nº 250, de 17 octubre 1980.
- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. *BOE* nº 301, de 17 diciembre 2003.
- Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo. *BOE* nº 238, de 4 octubre 1990.
- Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación. *BOE* nº 307, de 24 diciembre 2002.
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. *BOE* nº 147, de 20 junio 2002.
- López Palma, F. (1997). Pirámides de información y formación. En J. García Carrasco (Coord.), *Educación de adultos* (pp. 47-68). Barcelona: Ariel.
- Martínez López-Muñiz, J. L. (2003). La nueva "Constitución" de la Unión Europea. *Cuadernos de pensamiento político*, 1(octubre), 175-197.
- Montagut, T. (2000). *Política Social. Una introducción*. Barcelona: Ariel Sociología.
- Montalvo Correa, J. (2003). La situación social en España: La visión del Consejo Económico y Social. En J. A. Garde (Ed.), *Informe 2003. Políticas sociales y estado de bienestar en España* (pp. 45-60). Madrid: Fundación Hogar del Empleado.
- Morales Moya, A. (2004). La reforma social en su perspectiva europea. En J. I. Palacio Morena (Coord.), *La Reforma Social en España* (pp. 7-24). Madrid: Consejo Económico y Social.
- Neila Muñoz, C. M. (1999, marzo). *La educación de adultos en la España del siglo XX*, [versión electrónica]. Disponible: <http://amauta.org/EduAduXX.htm> [2005, marzo].

NOTAS

ENSEÑANZA NO REGLADA Y
CAPACITACIÓN
PROFESIONAL: UNA VISIÓN
DE LA EDUCACIÓN
COMO DERECHO
ECONÓMICO, SOCIAL Y
CULTURAL

- Orden de 14 de noviembre de 2001, por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas. *BOE* nº 279, de 21 noviembre 2001.
- Orden de 31 de julio de 1985, por la que se desarrolla el Acuerdo del Consejo de Ministros, en el que se aprueban las bases del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y se regulan los cursos de Formación Profesional Ocupacional a impartir por los centros colaboradores del INEM. *BOE* nº 188, de 7 agosto 1985.
- Orden Foral 329/2003, de 24 de junio, del Consejero de Educación y Cultura, por la que se regula, durante 2003, el Proyecto ERA que desarrolla de modo experimental el proceso de evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias adquiridas a través de la práctica laboral y de otras formas de aprendizaje no formal e informal. *BON* nº 100, de 6 agosto 2003.
- Orden TAS/2782/2004, de 30 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la realización de las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación en el desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua. *BOE* nº 197, de 16 agosto 2004.
- Orden TAS/470/2004, de 19 de febrero, por la que se desarrolla el Real Decreto 1506/2003, de 28 de noviembre, por el que establecen las directrices sobre los certificados de profesionalidad. *BOE* nº 50, de 19 febrero 2004.
- Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua. *BOE* nº 52, de 1 marzo 2004.
- Palacio Morena, J. I. (Dir.). (2004). *La Construcción del Estado Social*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Pérez Esparrells, C. (2001). La Formación Profesional y el Sistema Nacional de Cualificaciones: una clave de futuro. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 31, 91-113.
- Ramos Martín, F. (2004). Políticas sociolaborales. En C. Ruiz Viñals (Coord.), *Políticas sociolaborales. Un enfoque interdisciplinar* (pp. 297-323). Barcelona: UOC.
- Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua. *BOE* nº 219, de 12 septiembre 2003.
- Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. *BOE* nº 223, de 17 septiembre 2003.
- Real Decreto 1506/2003 de 28 de noviembre, por el que establecen las directrices de los certificados de profesionalidad. *BOE* nº 302, de 18 diciembre 2003.
- Real Decreto 1618/1990, de 14 de diciembre, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional. *BOE* nº 303, de 19 diciembre 1990.
- Real Decreto 1646/1997, de 31 de octubre, por el que se establece el Certificado de Profesionalidad de la ocupación de Formador ocupacional. *BOE* nº 273, de 14 noviembre 1997.
- Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el programa de talleres de empleo. *BOE* nº 46, de 23 febrero 1999.
- Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional. *BOE* nº 106, de 4 mayo 1993.
- Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, por el que establece directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional. *BOE* nº 138, de 10 junio 1995.

- *Resolución 2200 A (XXI)*, de 16 de diciembre de 1966. *Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)*. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General. Entrada en vigor: 3 de enero de 1976, de conformidad con el artículo 27. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Extraído de http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/a_ceschr_sp.htm [2005, marzo].
- Resolución de 25 de febrero de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua. *BOE* nº 59, de 10 marzo 1993.
- Reyzábal, M. V. (Coord.). (2004). *Centros de Educación de Personas Adultas. Oferta formativa 2004-2005*. Madrid: Comunidad de Madrid / Consejería de Educación / Dirección General de Promoción Educativa.
- Ritter, G. A. (1991). *El estado social: su origen y desarrollo en una comparación internacional* (Joaquín Abellán, Trad.). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Original publicado en 1989).
- Ruiz Viñals, C. (2004). El sentido de la intervención del estado en la sociedad y el mundo laboral. En C. Ruiz Viñals (Coord.), *Políticas sociolaborales. Un enfoque interdisciplinar* (pp. 29-49). Barcelona: UOC.
- Sáenz Royo, E. (2003). *Estado social y descentralización política: una perspectiva constitucional comparada de Estados Unidos, Alemania y España*. Madrid: Civitas.
- Sanz Fernández, F. (2003). La educación de adultos en la Europa actual. En J. García Molina (Coord.), *De nuevo la educación social* (pp. 157-189). Madrid: Dykinson.
- Sarramona, J., Vázquez, G. y Colom, A. (1998). *Educación no formal*. Barcelona: Ariel.
- Tejada Fernández. (s. f.). *La formación de formadores. Apuntes para una propuesta de plan de formación*, [versión electrónica]. Disponible: <http://tecnologiaedu.us.es/formacionytrabajo/ponencias/tejada.htm> [2005, marzo].
- Tratado de Ámsterdam, por el que se modifican los Tratados de Unión Europea y los constitutivos de CEE, CECA y EURATOM y actos conexos, firmado en Ámsterdam el 2 de octubre de 1997. *Diario Oficial*, C 340, de 2 octubre 1997.
- Tratado por el que se establece una Constitución para Europa, firmado en Roma el 29 de octubre de 2004. *Diario Oficial de la Unión Europea*, C 310, de 16 diciembre 2004.