

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO
SOCIAL**



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

**FORMACIÓN PERMANENTE Y DESARROLLO
PROFESIONAL
APROXIMACIÓN A LA FORMACIÓN OFERTADA DESDE
EL ECYL**

**MÁSTER EN PSICOPEDAGOGÍA
2013 - 2014**

Alumna: Irene Pérez Fernández

Tutor: D. Francisco Javier Martín Martín

RESUMEN

La evolución que la formación permanente ha experimentado en España no puede entenderse sin abordar su análisis en la historia contemporánea reciente. El tradicional olvido que de ella han manifestado gran parte de los educadores no ha favorecido, hasta ahora, su integración en la actividad educativa normal. El presente Trabajo Fin de Máster supone un acercamiento a la formación permanente. Comienza haciendo referencia el lugar que ocupa en Europa a través del estudio de las políticas europeas de educación y formación para posteriormente acercarse a la realidad existente en España. Finalmente se analiza la formación permanente en Castilla y León, más concretamente la que el EcyL oferta en esta comunidad autónoma.

Palabras clave: formación permanente, formación a lo largo de la vida, desarrollo profesional, sociedad del conocimiento, formación para el empleo y Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

ABSTRACT

The evolution permanent formation has undergone in Spain cannot be understood without tackling its analysis in recent contemporary history. Most of the educators have traditionally cast it into oblivion which has not favored its integration in the normal educative activity. The present essay means an approach to permanent formation. It starts making reference to the place it occupies in Europe throughout the study of formation and education European polices to subsequently approach the existing reality in Spain. Finally, permanent formation in Castilla y León is analyzed, more specifically the one offered by the EcyL in this autonomous community.

Key words: permanent formation, formation throughout life, professional development, knowledge society, formation for employment and Castilla y León Public Employment Service.

AGRADECIMIENTOS

A D. Francisco Javier Martín Martín, tutor en el comienzo de mi andadura en esta Universidad así como en el final de la misma, pues siempre que lo he necesitado ha estado a mi disposición. Gracias por su implicación, su ayuda y sus consejos sin los cuales no me habría sido posible llegar hasta aquí.

Así mismo quiero hacer una mención especial al Dr. Luis Carro San Cristóbal, coordinador del Máster en Psicopedagogía de la Universidad de Valladolid, por su orientación y ayuda desinteresada desde el comienzo de este Máster hasta la finalización del mismo, así como por la oportunidad que me ha brindado de poder seguir adelante con este proyecto.

A Henar Pérez Carbonero, técnico de Orientación Laboral de la Oficina del Servicio Público de Empleo de Castilla y León de San Pablo, Valladolid, por sus desvelos para que mi proceso formativo fuera de la mayor utilidad posible así como por su implicación en el desarrollo de este trabajo.

A mis compañeros de viaje y amigos, tanto por sus aportaciones académicas de las que me hicieron participe como por los buenos momentos que hemos disfrutado juntos.

Y por último, y de una manera especial, a mi familia, mis padres y mi hermana, por creer en mí, por su paciencia, comprensión y presencia incondicional a lo largo de todo el proceso, estando siempre a mi lado sobre todo en los momentos de mayor dificultad.

A todos, muchas gracias.

*La vida debe ser
constante educación.*

Gustave Flaubert

ÍNDICE

1.- JUSTIFICACIÓN.....	5
2.- OBJETIVOS VINCULADOS A LAS COMPETENCIAS DEL MÁSTER.....	7
2.1 Competencias generales.....	7
2.2 Competencias específicas.....	9
3.- FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	11
3.1 Formación permanente.....	12
3.2 Políticas y prácticas de la formación permanente en el Marco Europeo.....	17
3.3 Políticas y prácticas de la formación permanente desde el ámbito de la administración educativa española y el Gobierno de España.....	22
3.4 Estrategias de formación permanente en Castilla y León (EcyL).....	27
4.- DISEÑO DEL ESTUDIO.....	30
4.1 Ávila.....	33
4.2 Burgos.....	35
4.3 León.....	38
4.4 Palencia.....	41
4.5 Salamanca.....	43
4.6 Segovia.....	45
4.7 Soria.....	47
4.8 Valladolid.....	49
4.9 Zamora.....	51
5.- CONCLUSIONES.....	53
6.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59
7.- ANEXOS.....	62
7.1 Anexo I.....	62

1.- JUSTIFICACIÓN

El deseo de conocer y profundizar en la realidad más cercana de la formación permanente y la evolución que ha experimentado en los últimos años en Castilla y León ha sido la motivación de este Trabajo Fin de Máster que nace como un intento de acercamiento a un proceso que había pasado desapercibido en mi entorno más cercano.

La formación permanente es entendida, cada día más, como una cuestión fundamental para el futuro profesional de las personas y de las empresas. No obstante, cabe reconocer que los avances en este campo son aún insuficientes. La formación permanente debe entenderse como una práctica cotidiana a través de la cual se desarrollan todas aquellas actividades encaminadas a responder a las necesidades formativas de los individuos y de las empresas en relación con el empleo.

En los últimos años ya no es suficiente estar en posesión de un título, del tipo que sea, que nos acredite y nos habilite para desempeñar una determinada profesión, así como tampoco es suficiente aferrarnos simplemente a la experiencia adquirida gracias a los puestos de trabajo que hayan sido desempeñados. Es evidente que el entorno en el que vivimos, tanto social como económico, está en constante cambio y evolución, cambios significativos que afectan a las tecnologías o a los procesos productivos entre otros ámbitos. Debido a estos cambios surgen unas necesidades formativas mucho más específicas, más especializadas y en consecuencia, surgen y progresivamente toman importancia conceptos como la formación permanente o la formación a lo largo de la vida.

El objetivo principal en la mayor parte de los países desarrollados es que cada vez más personas acepten la necesidad de actualizarse y mantenerse en constante formación para poder enfrentarse con éxito a los nuevos conocimientos que son necesarios para desenvolverse en la vida laboral. Para ello, se debe trabajar con el empeño de las empresas y de las personas a través de la formación para conseguir una mejor cualificación

En las páginas que siguen se pretende reflexionar sobre el significado que ha ido adquiriendo este fenómeno desde sus inicios hasta su actual consolidación. Para ello, se presenta un breve recorrido por el significado de la formación permanente en las políticas y prácticas en el Marco Europeo, en la administración educativa española y la importancia que tiene en las estrategias propuestas en Castilla y León, centrándonos con especial dedicación en las modalidades de formación permanente que se ofrecen desde el Ectl (Servicio Público de Empleo de Castilla y León).

A través del análisis de los documentos y de la información a la que hemos tenido acceso, se pretende construir un estudio que reúna parte de los rasgos identificativos de la formación permanente y su efectividad en nuestra región, que permitirán establecer algunas líneas generales que podrán ser objeto de estudio en un futuro para constatar si se consigue o no dar respuesta a las necesidades de cada provincia y si la formación permanente está adaptada a la actividad económica y a la oferta laboral.

En la situación que se está viviendo actualmente, el objetivo de conseguir mantener el empleo y la empleabilidad de la población, así como su promoción mediante la mejora, recualificación o puesta al día de sus competencias profesionales, de lo cual se debe derivar la mejor competitividad de las empresas, debe ser el objetivo fundamental de la actividad social.

La formación permanente adecuada a la oferta laboral es aspecto principal en este Trabajo de Fin de Máster, no sólo con el fin de garantizar la continuidad en un puesto de trabajo, sino como una puerta para abrir nuevas posibilidades que permitan mejorar, promocionar y asumir nuevos retos, lo que se traduce también en motivación para las personas.

La necesidad de comprender las demandas de la sociedad del conocimiento, que reclama modificaciones en cuanto a los procesos formativos en los que deben trabajar en consonancia todos los agentes implicados, las políticas y prácticas de la formación permanente en el Marco Europeo, la influencia de la visión europea en España en cuanto a formación permanente y el desarrollo de unas bases de formación permanente en Castilla y León son los retos y los desafíos a los que nos enfrentamos en los próximos años.

2.- OBJETIVOS VINCULADOS A LAS COMPETENCIAS DEL MÁSTER

Según recoge el REAL DECRETO 1393/2007, de 29 de Octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, así como en la Memoria del plan de estudios del Título de Máster Universitario en Psicopedagogía de la Universidad de Valladolid, las competencias que se han adquirido en el desarrollo de este estudio en relación con los objetivos propuestos son:

2.1 COMPETENCIAS GENERALES

Competencias generales	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
G1. Resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos ...	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
G2. Tomar decisiones a partir del análisis reflexivo de los problemas ...	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
G3. Comunicar las decisiones profesionales ...	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
G4. Tomar conciencia de las creencias y estereotipos ...	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
G5. Responder y actuar de manera adecuada y profesional...	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
G6. Actualizarse de manera permanente en las TIC ...	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
G7. Implicarse en la propia formación permanente...	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Tabla 1: Valoración de las competencias generales del Máster Universitario en Psicopedagogía.

En cuanto a las competencias generales se plantea trabajar la capacidad para resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos, de forma autónoma y en contextos más amplios o multidisciplinares. Este estudio, enfocado desde la perspectiva de investigación documental centrado en la formación permanente y el posterior análisis sobre la formación permanente en Castilla y León., contribuye al desarrollo de competencias en labores de investigación en un ámbito nuevo.

Dicho trabajo contribuye también a la capacidad para tomar decisiones a partir del análisis reflexivo, aplicando los conocimientos de la psicopedagogía con actitud crítica y haciendo frente a la complejidad a partir de una información incompleta. La formación permanente, como concepto relativamente nuevo en nuestra sociedad, reúne escasa información de la que partir al iniciar este trabajo, por ello es importante hacer un análisis reflexivo de los cambios y avances que dicho concepto ha ido experimentando, así como el concepto al que se quiere llegar para conseguir responder a las necesidades tanto de los trabajadores como de las empresas.

Tomar conciencia de las creencias y estereotipos sobre la propia cultura y las otras culturas o grupos y de las implicaciones sobre su actuación profesional es otra de las competencias trabajadas. A través de este estudio se puede confirmar que hasta hace no muchos años la formación permanente pasaba inadvertida ante los ojos de la sociedad y como, gracias a la labor de muchos profesionales que han sabido ver su importancia, ha ido tomando relevancia y adquiriendo un papel imprescindible en la sociedad.

A lo largo del trabajo se hace referencia a la constante actualización de la formación permanente. Considero que se han desarrollado capacidades de actualización constante en las TIC para utilizarlas como instrumentos para el diseño y desarrollo de la práctica profesional. Además, en el posterior análisis realizado sobre la formación, se han utilizado instrumentos de estudio de datos que suponían un reto para mí en este ámbito.

Este trabajo contribuye también a mi implicación en la propia formación permanente, reconociendo aspectos críticos que han de mejorar, adquiriendo independencia, autonomía y responsabilizándome del desarrollo de mis propias habilidades para mantener e incrementar la competencia profesional. Considero que las propuestas que se establecen a lo largo del análisis de la formación que oferta el EcyL dan una visión que permitirá mejorar las condiciones que se dan en este ámbito.

Por último cabe destacar que a través de la evaluación, es decir, de la exposición y defensa oral del Trabajo Fin de Máster trabajaremos la capacidad de comunicar las decisiones profesionales y las conclusiones así como los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados, de manera clara y comprensible.

2.2 COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Competencias específicas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
E1. Diagnosticar y evaluar las necesidades socioeducativas ...	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
E3 Aplicar los principios y fundamentos de la orientación ...	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
E4 Diseñar, implementar y evaluar prácticas educativas, ...	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
E6 Aplicar los fundamentos y principios básicos de la gestión ...	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
E7 Analizar, interpretar y proponer actuaciones, ...	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
E8 Formular nuevas propuestas de mejora de la intervención ...	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Tabla 2: Valoración de las competencias específicas del Máster Universitario en Psicopedagogía.

En cuanto a las competencias específicas propias del Máster Universitario en Psicopedagogía, cabe destacar aquellas que han tomado más relevancia en el desarrollo de este trabajo.

El análisis que se realiza sobre si la formación permanente que ofrece el EcyL responde a las necesidades latentes en cada una de las provincias de Castilla y León y las posteriores propuestas de redistribución de la citada formación, contribuye directamente al desarrollo de casi la totalidad de las competencias específicas establecidas para este Máster. Estas competencias a las que hacemos referencias son evaluar las necesidades socioeducativas de las personas, grupos y organizaciones a partir de diferentes metodologías, instrumentos y técnicas, tomando en consideración las singularidades del contexto, aplicar los principios y fundamentos de la orientación al diseño de actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas, evaluar programas y servicios que den respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y colectivos específicos, analizar y proponer actuaciones, teniendo en cuenta las políticas educativas derivadas de un contexto social dinámico y en continua evolución y formular nuevas propuestas de mejora de la intervención fundamentadas en los resultados de la investigación.

Para concluir, cabe destacar que el desarrollo de las competencias anteriormente explicadas a través de las tareas que ha implicado el desarrollo de este estudio han contribuido a cumplir los objetivos que se planteaban desde su inicio, es decir, elaborar y defender un trabajo de carácter científico, relacionado con los ámbitos conceptuales y aplicados de la Psicopedagogía, tomando contacto con la reflexión crítica de la literatura científica, obteniendo y valorando datos, demostrando el dominio del tratamiento del objeto de estudio y la capacidad de redacción según los parámetros de la escritura académica, así como inscribir el

desarrollo del trabajo en el ejercicio profesional, en la mejora y actualización de la intervención profesional y en el desarrollo de un futuro profesional, demostrando el dominio de todas las competencias propias del Título.

3.- FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

En este apartado comenzaremos clarificando qué es lo que se entiende actualmente por formación permanente como concepto fundamental en el desarrollo de este Trabajo Fin de Máster. Para ello, analizaremos cuál es el papel que ha venido ocupando la formación permanente en nuestra sociedad desde su nacimiento y cuál ha sido su evolución a lo largo del tiempo hasta llegar a lo que actualmente entendemos por dicho concepto, resaltando la gran importancia que ha ido adquiriendo paulatinamente.

Nos centraremos principalmente en comprender esta formación permanente en nuestro entorno más cercano, pero para ello, será necesario hacer referencia al lugar que ocupa en un entorno más amplio y heterogéneo, es decir, en el marco Europeo y en sus políticas de educación y formación haciendo referencia a las medidas o las posibilidades que se ofrecen para favorecer esta formación permanente.

Ahondaremos en lo referido a la formación permanente a nivel estatal y para ello realizaremos un breve análisis cronológico apoyándonos en la normativa publicada en las últimas décadas, en diferentes referencias bibliográficas consultadas y en el Plan de Acción para el Aprendizaje Permanente propuesto por el Gobierno de España en concordancia con las políticas europeas de educación y formación.

Centraremos este tema más concretamente en las posibilidades y propuestas que ofrece el EcyL, analizando en profundidad su oferta de formación y ayudándonos de las prácticas realizadas en uno de sus centros.

3.1 FORMACIÓN PERMANENTE

En primer lugar y ante una situación real en la que en muchas ocasiones los términos de educación permanente y educación de adultos se utilizan indistintamente, intentaremos reflejar su diferenciación para evitar en lo sucesivo posibles equivocaciones.

En los años 60 se plantea una nueva dirección para el sistema formativo y se establece la educación permanente como una modalidad formativa basada no sólo en la mera transmisión de conocimientos, que incluya a la educación formal, a la no formal, a la profesional y a la de carácter no profesional.

Entre 1967 y 1979, El Consejo de Europa trabaja para redefinir las líneas básicas de un sistema educativo que dé respuesta a las diferentes etapas de la vida. La principal conclusión de este proyecto es la importancia del concepto de educación permanente para conseguir el nuevo enfoque del sistema educativo.

Se planteó en este momento integrar la educación de adultos dentro del sistema de la educación permanente, atribuyéndole su carácter específico y según Jabonero, López, y Nieves (1999), llegando a la conclusión de que el principio de educación permanente debe regir los sistemas educativos con objeto de propiciar la formación de los ciudadanos a lo largo de toda la vida.

Podemos entender que la educación de adultos se refiere a todos los procesos organizados de educación, independientemente del contenido, el nivel o el método, formales o no formales que prolonguen la educación inicial. A través de dicha educación las personas adultas desarrollarán aptitudes, conocimientos, competencias técnicas o profesionales y actitudes o comportamientos, en definitiva, un enriquecimiento integral de la persona y una participación en el desarrollo socioeconómico y cultural. La educación de adultos se considera así como un subconjunto integrado en un proyecto global de educación permanente.

Por su parte, la educación permanente según Vallespir y Oliver (2002) es entendida como un proyecto global destinado tanto a reestructurar el sistema educativo existente, como a desarrollar todas las posibilidades de formación fuera del sistema educativo, donde el hombre es el agente de su propia educación por medio de la interacción permanente de sus acciones y su reflexión. Así mismo, la educación permanente no ha de limitarse únicamente al periodo de escolaridad, ya que debe abarcar todas las etapas de la vida, todas las ramas del saber y todos los medios, y contribuir en todas las formas de desarrollo de la personalidad.

Así mismo, debemos apuntar que desde hace algunos años, también se emplean de forma indistinta los conceptos formación permanente y formación continua. Dado que existen diferencias entre ambas es importante reseñarlas para evitar posibles focos de confusión.

Por formación continua se entiende la prolongación de los espacios formales y surge como una necesidad para minimizar o eliminar en lo posible las carencias que presenta la sociedad en lo que a especialización y actualización se refiere. Actualmente esta formación continua ha tomado fuerza entendida como complementación a la formación obligatoria, profesional o universitaria y únicamente en la edad adulta. Está dirigida a conseguir reforzar el nivel de cualificación de los profesionales, mejorar su situación laboral y profesional, responder a las necesidades específicas de las empresas, potenciar su competitividad y adaptar a los profesionales a las innovaciones tecnológicas y a las nuevas formas de organización del trabajo. Además, con la implantación de este concepto pasan a un segundo plano las diferencias entre educación y formación.

En contraposición, la formación permanente se sustenta en el principio de educabilidad de la persona. Su pretensión es desarrollar movimientos de formación tanto en las personas como en las empresas y es considerada soporte de los tres tipos de formación, formal, no formal e informal.

Entre estas claves existen diferencias de fondo, por ello, se presenta la necesidad de hacer una aclaración de las mismas que nos permita tener una visión exacta de la realidad evitando posibles confusiones.

El término formación permanente ha sido un mensaje muy frecuente durante los últimos años para conseguir que la sociedad tome conciencia de la importancia de estar constantemente actualizado. Este concepto tiene su lugar en la historia de la educación desde hace mucho tiempo, pero en sus inicios era concebido como un subsistema separado de la formación inicial, su función era complementaria a la misma y buscaba la actualización de conocimientos y capacidades sólo en el caso de cambio de ocupación.

Al contrario, y tras algunos años de modificaciones, en la actualidad se entiende como una disposición preventiva, buscando mantener las capacidades de aprendizaje activas independientemente del mundo laboral. Se entiende como un proceso continuo que integra la formación desde los primeros años hasta la formación adulta. Desde esta perspectiva la formación permanente pretende ofrecer una formación en todo momento y para todos.

En todas las sociedades, y consecuentemente en la nuestra, se han ido produciendo cambios que han dado lugar a nuevos procesos, técnicas o procedimientos cada vez más complejos para educar a los miembros de la sociedad a lo largo de toda la vida. Es por esto por lo que la formación permanente ha ido adaptándose a cada época y a las necesidades que en ese momento estaban latentes. El sentimiento de que

el sistema de educación, como ha estado institucionalizado hasta hace pocos años, está incompleto, es debido a que se reduce sólo a una parte de la población, a los jóvenes, a que está orientado de tal forma que no se relaciona directamente con la realidad en la que vivimos y a que es tan solo una preparación para la vida, pero no está pensado como acompañamiento al proceso. Es esta situación la que hace necesaria la evolución de la formación permanente a la que estamos haciendo referencia

Al referirnos a la formación permanente cabe destacar que la entendemos como un nuevo estilo de vida, un proceso orientado a la persona. La formación permanente tal y como la entendemos hoy en día marca la idea básica de que el aprendizaje no debe estar únicamente orientado a los jóvenes, como se entendía hace no tanto tiempo, sino que se concibe como un proceso que se debe dar a cualquier edad. Actualmente se entiende que el ser humano tiene la capacidad para adquirir competencias y desarrollar destrezas, hábitos y actitudes en cualquier momento de su vida con el fin de mejorar su preparación

Siguiendo esta línea se entiende que la formación no es exclusiva de las aulas, si no que la oficina, las fábricas, las bibliotecas o los medios de comunicación son también espacios en los que la formación es posible y debería estar presente. Así mismo, se elimina la idea de que el aprendizaje se encasilla únicamente en el ámbito formal, dentro del curriculum reglado y se comienza a instaurar que la educación debe combinar el estudio más puramente teórico con la acción, la experiencia o la actividad práctica.

Esta nueva práctica se conoce como aprendizaje a lo largo de la vida, pero si nos centramos en un ámbito de conocimiento más especializado, lo definimos como formación permanente, que en definitiva es una nueva forma de entender la educación de una manera dinámica sin restricciones en espacio y tiempo. Los aprendizajes se pueden olvidar pero la capacidad de aprender perdura en el tiempo.

Teniendo presente todo lo anteriormente expuesto, según la Comisión Europea en el Consejo Europeo de Lisboa (2000), podemos tomar la formación permanente como toda actividad de aprendizaje a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo.

Para poder crear una definición más completa de la formación permanente, se ha querido tomar la definición que da Cabello (2002), según la cual la educación es un proceso continuo, que prosigue durante toda la vida, con el propósito de que toda persona pueda mantenerse actualizada respecto a las transformaciones de nuestro mundo, logrando el máximo desarrollo individual y social que les sea posible y englobando todo tipo de experiencias y actividades que sean o puedan ser portadoras de educación.

Tomando estas definiciones se entiende que la formación permanente es, aún hoy en día, un elemento innovador y de desarrollo del capital humano y de la calidad de vida de las personas, siendo de tanta

trascendencia que se hace necesario un reconocimiento e integración de todos los aprendizajes que realizan las personas.

Siguiendo con las aportaciones de Cabello (2002) existen dos puntos de vista de la formación permanente:

- Desde el punto de vista teórico se trata de ampliar, coordinar e innovar todos los recursos disponibles en las sociedades para la formación de las personas a lo largo de la vida y en todos aquellos aspectos que sean perfectibles para el desarrollo de la subjetividad y de las comunidades sociales.
- Desde el punto de vista práctico se pretende orientar sistemas y acciones educativas para:
 - Prevenir y remediar carencias a determinadas edades, en ciertas situaciones económico-socio-culturales, en aspectos de vida y convivencia o en el uso de medios de comunicación.
 - Actuar con una perspectiva continua y de transformación integral en los periodos de formación, de los medios, de las materias, etc.
 - Incorporar una perspectiva de globalización y de educación universal sin fronteras, heterogénea y diversa.

Bajo estas definiciones se entiende que la formación permanente abarca la educación en su concepción más amplia, y como establece la Red Europea de Información en Educación (2001) está encaminando a la sociedad a crear puentes y vínculos para enlazar las diversas vías de aprendizaje, permitiendo el paso del mundo del trabajo al del aprendizaje y viceversa y lo que es más importante, valorando y reconociendo de forma explícita (mediante certificación o títulos) los resultados del aprendizaje realizado en contextos no formales y es hacia este fin hacia donde estamos caminando a través, por ejemplo, de los certificados de profesionalidad.

Considerando todos estos aspectos se puede afirmar que la formación ya no debe ser entendida únicamente como una herramienta que nos abre las puertas al mundo laboral, sino que debe ampliar su campo. Según la Red Europea de Información en Educación (2007) los aprendizajes deberían estar basados en actividades de ocio o intereses y del mismo modo, se debería reconocer y premiar el aprendizaje sin que importe, en teoría, dónde y cómo se ha llevado a cabo, proporcionando visibilidad, valor de mercado y vigencia a los conocimientos, destrezas y competencias alcanzadas, tanto en el lugar de trabajo como de cara a acceder a otros niveles de educación y formación.

Se ha querido recoger alguna definición más en lo referente a la formación permanente que aporte y complete todo lo expuesto anteriormente. Según Delors (1996) la educación permanente es la educación a lo largo de la vida, consecuencia obligada para dar respuesta a las necesidades de la sociedad de la

información y con ella alcanzar un adecuado equilibrio entre el trabajo y el aprendizaje, así como para el ejercicio de una ciudadanía comprometida. En esta definición se incluye el concepto de colectividad, al cual no habíamos hecho referencia hasta ahora y se considera imprescindible reflejar que la formación permanente no sólo contribuye a la individualidad de la persona sino que contribuye a una mejora en el conjunto de la sociedad.

Se pueden distinguir diferentes tipos de formación permanente, todos ellos complementarios entre sí:

- **Profesional:** ha de crear las bases para la promoción del individuo, facilitar su adaptación a los cambios tecnológicos y asegurar la movilidad profesional.
- **Política:** debe fomentar las capacidades para asumir los derechos y deberes.
- **General:** se centra en equilibrar las desigualdades generales y en la defensa de la igualdad de oportunidades.

Por último, hacer referencia a la propuesta de Alfieri (1975) según el cual es primordial entender un sistema educativo basado en el uso de todos los recursos que ofrece la sociedad. Siguiendo las aportaciones del mismo, se considera la formación permanente como un recurso en cuanto que pretende ofrecer y gestionar una serie de respuestas que se ajusten a la demanda y una actividad en cuanto a que se refiere a acciones que tienden al desarrollo de la vida social y cultural de la comunidad. Por tanto, las características que la formación permanente nos ofrece según Alfieri (1975) son:

- **De formación:** favorece la adquisición de conductas y el desarrollo de la capacidad crítica de las personas.
- **De difusión:** favorece el acceso a determinados bienes culturales propios de la comunidad donde se desarrolla.
- **Artísticos:** favorecen la expresión en todos los sentidos.
- **Lúdicos:** favorecen el desarrollo corporal.
- **Sociales:** favorecen la vida asociativa y proporcionan atención a las necesidades grupales.

Podemos concluir diciendo que la formación permanente se propone, bajo esta perspectiva, como finalidad principal para ayudar a la persona en su realización personal en todas las etapas y esferas de su vida. Es desde los organismos públicos desde donde se debe potenciar esta formación permanente, contribuyendo a la formación de los profesionales que demanda la sociedad y facilitando la puesta en marcha de proyectos de investigación que contribuyan a una mejora de este proceso para que responda realmente a las necesidades de la sociedad. Lo que se pretende conseguir con esta nueva concepción es pasar de una educación dirigida sólo a jóvenes a una dirigida a todas las edades o de una educación más cerrada a otra basada en la práctica y centrada en los retos que la sociedad plantea en la actualidad.

3.2 POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE LA FORMACIÓN PERMANENTE EN EL MARCO EUROPEO

Cuando intentamos abordar la formación permanente en un contexto tan amplio y tan diverso como es Europa, encontramos muchas dificultades para poder establecer un punto común a todos los países y a todas las políticas o legislación vigentes en cada uno de ellos. Es evidente que existen grandes diferencias entre los sistemas de educación o las diferentes estrategias, y es este aspecto el que impide que se pueda obtener una visión global en cuanto a la formación permanente se refiere.

La indiscutible disparidad existente entre los sistemas educativos origina la necesidad de actualizar y adaptar los mismos a las realidades sociales de los diferentes países. El principal objetivo es que la mayoría de la población pueda acceder a una educación de calidad y posibilitar una educación que se prolongue a lo largo de toda la vida.

Existen también algunos puntos comunes en los países que conforman la Unión Europea y que son los responsables en gran parte de la relevancia que ha tomado, de forma necesaria, el concepto de formación permanente.

Se debe hacer obligada referencia al envejecimiento de las sociedades europeas, ya que debido a esto existe un decrecimiento de la tasa de renovación de la población activa. Esta situación, en la que son muchas menos personas las que dejan de trabajar que aquellas que se incorporan al mundo laboral, obliga a que los trabajadores deban actualizar de forma continua sus conocimientos a lo largo de su vida laboral así como a un incremento de la calidad de la formación que reciben aquellas personas de nueva incorporación al mundo laboral.

Otros aspectos a los que debemos hacer referencia son los avances de los países más desarrollados y la transformación dirigida por la evolución tecnológica y el cambio estructural de la organización del trabajo en las empresas. Estos avances provocan desafíos que luchan por una mejora y una modernización de los conocimientos de su población con el fin de crear contextos aptos para el aprendizaje, tanto en los centros de educación como en la formación en empresas, es decir, dando importancia a la formación permanente. Los conocimientos de los trabajadores quedarán obsoletos a corto plazo, y la solución es la formación permanente. En cuanto a lo referente a la organización del trabajo, es preciso adaptarse a cada época, ya que se podrá obtener un buen ambiente entre los empleados y dará lugar a la rehabilitación del trabajo.

Las desigualdades existentes, tanto regionales como sectoriales, hacen ver de forma clara la necesidad de crear una estructura europea de normas y mecanismos de conocimientos común para evaluar y reconocer las competencias adquiridas mediante la educación, tanto la formal como la no formal.

La lucha contra la actual situación de desempleo y contra la exclusión social ha creado una conciencia en la sociedad, en la que la formación cada día es más importante. En este caso, cuando nos referimos a formación, debemos referirnos a estar en continua formación y actualización, ya que ello contribuirá a mejorar la colocación y la empleabilidad de los trabajadores.

Cabe destacar que, como ya se ha citado anteriormente, los países europeos son muy dispares entre sí, y por tanto no cabe pensar, al menos en la actualidad, en que se lleguen a aplicar estrategias comunes tanto en estructuras, como en objetivos o en diseño de propuestas de formación permanente, pero lo que si comparten todos los miembros de la Unión Europea es la prevención o supresión de las desigualdades sociales y es hacia esto hacia donde se está caminando con la formación permanente.

Los objetivos que se establecen por norma general en lo referido a la formación permanente están directamente relacionados con las funciones del mercado laboral y la eficacia económica, sin embargo, si nos centramos en los factores anteriormente expuestos, se deberían buscar objetivos más amplios.

De esta situación nace la necesidad que reclama la sociedad actual en la que el desarrollo humano se considera como una posibilidad más allá de la escuela. Esta necesidad a la que hacemos referencia hace que actualmente dotemos a todos los agentes sociales, es decir, a la familia, empresas, asociaciones y por supuesto, la escuela, de una capacidad educadora de forma que empleemos al máximo el capital humano del que disponemos en la sociedad.

Esta necesidad latente en la sociedad europea se traduce en las políticas de educación y formación de la Unión Europea, que plantean unas líneas de actuación comunes, con el fin de responder a las carencias de la sociedad en lo que se refiere a la formación permanente.

Desde sus comienzos (1950-1951), la Unión Europea ha dado gran importancia a la educación y formación de forma que se pudiese permitir la libre circulación de trabajadores entre países. Si nos remontamos a analizar esta situación durante las últimas décadas, podemos apreciar cambios relevantes en la estructura y el funcionamiento de los sistemas de educación y formación, surgidos de la evolución y la nueva dirección que han tomado las políticas que los regulan desde la Unión Europea.

En un primer intento lo que se pretendía desde la Unión Europea era crear una política común a todos los países como se explicitaba en el artículo 128 del Tratado de Roma (1957).

No es hasta 1963 cuando la Decisión del Consejo se pone en marcha y se establecen los principios generales para la creación de una política común sobre la formación profesional dando a los estados miembros la posibilidad de elaborar programas siempre que no se contrapongan a dichos principios generales.

Todos estos principios que se plantearon para conseguir crear una política común a nivel europeo perseguían fomentar primordialmente la cooperación entre los estados miembro, ya que, como hemos dicho anteriormente, uno de sus objetivos primordiales es el de conseguir la libre circulación de los trabajadores. Lo que se conseguiría sería adaptarse a la nueva situación del mercado laboral, garantizar profesionales competentes y promover así la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo.

Para seguir avanzando en este ámbito, el siguiente paso fue la aprobación del Tratado de Maastricht (1992), que se enfrentaba a un nuevo escenario en lo que a políticas educativas y de formación se refiere. En este punto, el concepto de formación permanente se convierte en el eje clave de las políticas europeas de educación y formación y se comienza a plantear de un modo más real la necesidad de crear sistemas de educación más flexibles, relacionando más directamente la educación con la formación profesional, y en consecuencia, con el mundo laboral.

En la Resolución del Consejo, de 11 de junio de 1993, se hace referencia de nuevo a la necesidad de la formación profesional para poder adaptarse a los cambios de la sociedad, pero en este momento, se hace referencia a un nuevo aspecto, el de implicar en esta formación no sólo a instituciones educativas y formativas, sino también a las empresas.

En el mismo año se publica el Libro Blanco *Crecimiento, competitividad, empleo-Retos y pistas para entrar el siglo XXI* (1993). En él se establece, entre otros aspectos, la nueva concepción de la educación y formación como elemento clave para enfrentarse de manera efectiva a la actual situación de la sociedad. En 1995 se publica el segundo Libro Blanco, específicamente de educación y formación profesional: *Enseñar y aprender-hacia la sociedad cognitiva*, el cual significó un punto y aparte decisivo en las políticas europeas.

Son estos dos Libros Blancos a partir de los que surge un nuevo concepto, el de aprendizaje a lo largo de la vida o formación permanente. Este es el punto y aparte decisivo al que hacíamos referencia anteriormente ya que, desde las políticas europeas se consideró esta nueva concepción de la formación como un instrumento imprescindible para hacer frente a la nueva situación social que se estaba viviendo, a los cambios sociales, económicos y tecnológicos.

Desde este momento en el que nace el concepto de formación permanente en las políticas europeas de educación y formación a partir de Los libros Blancos, aparecen otros muchos organismos que lo incorporan a sus objetivos dándole la importancia propia que ha ido adquiriendo y contribuyendo a un continuo desarrollo de dicho concepto.

En 1996 se celebra el Año Europeo de la formación permanente, y en consecuencia, se elaboran una serie de directrices para contribuir a la evolución y al desarrollo de la formación permanente como

instrumento imprescindible para enfrentarse a la nueva realidad. Según Lázaro y Usarralde (1999) el Año Europeo singulariza la formación permanente como ámbito formativo con identidad propia y viene a culminar así preocupaciones e iniciativas anteriores.

La Comisión Europea en el Consejo Europeo de Lisboa (2000) pone en marcha nuevas estrategias que contribuirán a crear una base más eficaz para poder enfrentar la nueva situación de la sociedad. Se establecen tres grandes objetivos en este sentido, mejorar la calidad y la eficiencia de los sistemas educativos, facilitar el acceso de todos a la educación dando especial relevancia a la flexibilidad de los sistemas educativos y ampliar el ámbito de la educación y la formación. En este mismo momento se plantea el reto del conocimiento, es decir, conseguir que en una sociedad basada en el conocimiento, la organización de los sistemas educativos se reestructure en función de los cambios que han acontecido en el mundo del trabajo y en la vida social mediante el aprendizaje permanente.

El objetivo más importante que planteaba la Comisión Europea en el Consejo Europeo de Lisboa (2000) era convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social, siempre desde el punto de vista de la formación permanente, desde la concepción de que es preciso crear profesionales competentes y que evolucionen en sus capacidades al mismo tiempo que evoluciona la sociedad. Este punto de partida que pretendía crear políticas educativas y de formación comunes se vio afectado en un principio debido a la resistencia de algunos estados miembros a ceder en materia de educación y formación.

A partir de este punto de inflexión la formación permanente se ha convertido en un referente y en objetivo principal de las políticas europeas de educación y formación y así lo manifiesta Dehmel (2006), quien afirma que estos nuevos planteamientos revelan que la educación permanente va a estar claramente en el núcleo de las políticas educativas y de formación en un futuro previsible.

Con el fin de llegar a cumplir dichos objetivos desde la Unión Europea se plantean la creación de dos nuevos instrumentos, un documento que permitiera a las personas mostrar toda su formación y además, las cualificaciones adquiridas a través de la experiencia laboral (Europass) y con el fin de facilitar a cada individuo el poder mostrar sus competencias, la creación del Marco Europeo de las Cualificaciones (EQF).

Cabe destacar tras hacer este breve repaso por las políticas europeas de educación y formación que a pesar de que la evolución y los cambios que ha sufrido la formación permanente han sido muy importantes, los objetivos se han mantenido en las políticas desde el inicio hasta nuestros días. Esto quiere decir que, la intención que desde la Unión Europea se daba a esta formación estaba clara desde un primer

momento, pero llegar a cumplir estos objetivos supone un duro esfuerzo y mucho trabajo e implicación por parte de toda la sociedad.

Por otro lado es necesario destacar el cambio que ha experimentado la educación, que ha pasado a ser un proceso completamente centrado en las personas, confiando en las capacidades que todo individuo posee independientemente de la edad y flexibilizando al máximo los sistemas educativos ampliando el ámbito en el que se puede dar dicha educación.

Podemos concluir diciendo que, desde las políticas europeas de educación y formación, se pretende conseguir una educación y formación completas, creando profesionales capacitados que puedan desarrollar su trabajo en cualquier lugar, siempre adaptado a la realidad que se da en cada momento y proponiendo retos que marcan la necesidad y la importancia de concebir la formación permanente como algo imprescindible en la actualidad.

3.3 POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE LA FORMACIÓN PERMANENTE DESDE EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA ESPAÑOLA Y EL GOBIERNO DE ESPAÑA

La implantación de la formación permanente en España llega empujada por las políticas europeas de educación y formación y muy directamente relacionada con el concepto de educación de adultos. Esta educación permanente aparece en España como una gran revolución en la sociedad actual y con una intención clara, la de ampliar la educación a cualquier etapa de la vida de las personas.

Lo que se ha pretendido hasta llegar al momento actual es, a través de diferentes instrumentos y puesta en marcha de distintas estrategias, otorgar a la formación permanente el papel y la importancia que merece, así como la trascendencia que ésta tiene en los sujetos.

El concepto de formación permanente es un concepto relativamente nuevo en nuestra sociedad y, al igual que ha ocurrido en entornos más amplios, como en la Unión Europea, surge no sólo como una iniciativa por parte de los profesionales de la educación sino como una exigencia y respuesta a los cambios sociales y económicos que se producen en el país.

La oferta de formación permanente ha intentado dar respuesta a la situación de sectores de la población que por diferentes circunstancias no han podido cursar una enseñanza formal, o que, a pesar de haberla cursado, los resultados no han sido los deseados.

Pineda y Sarramona (2006) plantean que en España es preciso hacer un gran esfuerzo y plantearse un nuevo enfoque de la educación y la formación que abarque todas las etapas de la vida, ya que existen personas que, en edades diferentes a las que acostumbramos a entender como propias de la educación, precisan ampliar su capacitación y cualificación y contribuir a su desarrollo personal a través de diferentes formas de educación.

A consecuencia de esta situación, resultó necesario revisar y modificar las Leyes Educativas de España para ir adaptándose a cada momento. Además, muchas administraciones y organismos, tanto públicos como privados, han tomado conciencia de esta necesidad y están impulsando y fomentando la educación permanente para llegar a gran parte de la población.

Desde estas administraciones y según Pineda (2002) se está enfocando la formación como un proceso sistemático, impulsado y gestionado por una organización y dirigido a sus colaboradores, que pretende desarrollar sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes para alcanzar los

objetivos que la organización tiene planteados, teniendo en cuenta los intereses y motivaciones profesionales y personales de los participantes.

Para poder hacer referencia al lugar que ocupa la formación permanente en España, es preciso hacer un breve repaso por la distinta legislación que ha regido la educación durante los últimos años en nuestro país, para así poder analizar el papel de la formación permanente en cada momento y cuál es la evolución que ha experimentado desde el ámbito de la administración educativa.

Partiremos de la Ley General de Educación de 1970 y la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) de 1990 ya que ambas se refieren a la formación permanente como principio orientador del sistema educativo.

En la **Ley General de Educación de 1970**, en su Capítulo IV, a lo largo de los Artículos 43,44 y 45 se plantea una actualización y una reconversión profesional en servicio que se realizarán en cursos organizados por el Ministerio de Educación y Ciencia y otros Departamentos ministeriales y por la Organización Sindical, las Entidades, Empresas o sectores interesados. Esta actualización a la que hace referencia se realizará por un lado mediante centros especialmente creados con este fin o a través de sectores o grupos específicos en los centros ordinarios, mediante las universidades que deberán organizar cursos de perfeccionamiento o a través de iniciativas privadas. La Ley General de Educación establecía también que las actividades de educación permanente deberían basarse en investigaciones sobre las necesidades y aspiraciones de los distintos grupos sociales.

La **Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) de 1990** asume estas mismas directrices en materia de formación permanente ampliando algunos campos a lo largo de su Capítulo III especificándolo en los Artículos 51, 52, 53 y 54.

Al igual que la Ley General de Educación de 1970, la LOGSE pretende garantizar que las personas adultas puedan adquirir, actualizar, completar o ampliar sus conocimientos y aptitudes para su desarrollo personal y profesional. Con este fin, serán las administraciones educativas junto con otras administraciones públicas las que asuman dichas competencias. La LOGSE centra sus objetivos en atender a personas con diferentes carencias de formación básica o con dificultades para su inserción laboral.

Como ampliación a la anterior Ley, la LOGSE establece que también en los centros penitenciarios se garantizará la educación, que la organización y la metodología de la educación estará basada en el autoaprendizaje, en función de sus experiencias, necesidades e intereses, adaptando la oferta a sus condiciones personales incluyendo por ejemplo, la modalidad de educación a distancia. Asume además que todas las personas adultas que tengan el título de Graduado Escolar puedan acceder a programas o

centros docentes que les ayuden a alcanzar la formación básica prevista en la presente ley para la educación secundaria obligatoria y se organizarán periódicamente pruebas para que las personas mayores de dieciocho años puedan obtener directamente el título de Graduado en Educación Secundaria, los mayores de dieciocho años el título de Bachillerato o títulos de formación profesional y los mayores de veinticinco años puedan ingresar directamente en la universidad mediante la superación de una prueba específica.

Al igual que en la anterior Ley, las administraciones educativas pueden y deben colaborar junto con otras entidades, de carácter público o privado para la consecución de los objetivos.

Por último en esta ley podemos ver más especificada la titulación con la que deberán contar los profesores que impartan enseñanzas a estas personas adultas. Esta Ley establece que la formación de los profesores deberá de ser más concreta y específica de la materia que se imparta, y serán las administraciones educativas quienes facilitarán a estos profesores la formación didáctica necesaria.

Actualmente la educación de personas adultas está regulada por el Artículo 3 de la **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE)**. En esta Ley podemos ver como en un principio, se trata la educación permanente de adultos de forma similar que al resto de enseñanzas.

La LOE en materia de formación permanente tiene como último fin facilitar a los mayores de dieciocho años la posibilidad de adquirir, actualizar, completar o ampliar sus conocimientos y aptitudes para su desarrollo personal y profesional. Al igual que se establece en la legislación anterior, las administraciones educativas podrán colaborar con otras administraciones públicas con competencias en la formación de adultos así como con las corporaciones locales y los diversos agentes sociales. En la LOE se establecen unos objetivos más amplios y, también más concretos, pero que siguen las mismas líneas que la legislación anterior.

En relación a la organización y la metodología se basan, al igual que en la LOGSE, en el autoaprendizaje considerando también las características de cada persona de forma individual y facilitando en cada caso el acceso a la educación.

En general y tras este resumen de la legislación que ha estado vigente en España durante los últimos años podemos decir que, a medida que ha ido pasado el tiempo y que este concepto ha ido tomando mayor importancia, la administración educativa ha ido incorporando nuevas medidas que colocan en un lugar preponderante a la formación permanente.

Cabe destacar por último, que aunque hemos observado que en todo momento se hace referencia a educación de adultos y no a educación permanente, el objetivo que se ha venido planteando durante las

últimas décadas desde la administración educativa mantiene el mismo espíritu que ha ido adquiriendo la educación permanente en España.

Por otro lado, desde el Gobierno de España se crea El Plan de Acción para el Aprendizaje Permanente (2011) que será en nuestro país una concreción del Plan de Acción 2007 de la Comisión Europea sobre el Aprendizaje de Adultos *Siempre es buen momento para aprender*, y de la *Agenda Europea Renovada para el aprendizaje de adultos en el período 2012-2014*. Este Plan se crea teniendo en cuenta todos los aspectos más significativos establecidos en el Programa de la Unión Europea 2010 sobre Educación y Formación y está enfocado a cubrir las necesidades de la población adulta en educación y formación.

Este Plan de Acción se crea a partir de las grandes variaciones experimentadas que exigen una adaptación continua de los individuos. Todas las acciones que se emprenden en relación a la formación permanente se dirigen prioritariamente a los mercados laborales a fin de mantener la cualificación de los trabajadores, asumir nuevas competencias y conseguir recualificar a los profesionales hacia nuevas formas de empleo.

Fue impulsado por el Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura durante los años 2009, 2010 y 2011 y ha significado un gran avance en materia de formación permanente gracias al esfuerzo realizado por reunir opiniones e ideas a nivel estatal, autonómico y local.

Para garantizar la consecución de los objetivos de este Plan de Acción para el Aprendizaje Permanente se propone que todos los organismos implicados trabajen de manera coordinada y participativa en los siguientes ejes estratégicos:

- **Eje Estratégico 1:** Desarrollar mecanismos que faciliten la reincorporación de la población adulta al sistema educativo para obtener el Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.
- **Eje Estratégico 2:** Generalizar el reconocimiento de competencias profesionales, como mecanismo para aumentar la cualificación de la población activa, en particular la de los trabajadores poco cualificados.
- **Eje Estratégico 3:** Establecer nuevas vías de acceso a la Formación Profesional, y hacer compatible el trabajo y el estudio para los jóvenes que lo abandonan prematuramente.
- **Eje Estratégico 4:** Reforzar la actualización y la adquisición de nuevas competencias profesionales para afrontar con éxito el cambiante mercado laboral.
- **Eje Estratégico 5:** Promover el acceso de las personas adultas al Bachillerato, a la Formación Profesional y a la Universidad.

- **Eje Estratégico 6:** Ofrecer educación y formación, formal y no formal, a personas en riesgo de exclusión social como estrategia de apoyo a la superación de situaciones de pobreza y marginación.
- **Eje Estratégico 7:** Difundir entre la ciudadanía las posibilidades de la formación permanente.
- **Eje Estratégico 8:** Establecer mecanismos para la mejora de la calidad y la evaluación periódica de la implementación de las políticas relacionadas con el aprendizaje a lo largo de la vida, con participación de todos los agentes implicados.

Desde este Plan se fomenta la formación permanente para los trabajadores mediante convenios entre los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos y distintas instituciones estatales. Las Corporaciones Locales juegan también un papel fundamental al considerar la educación como eje de desarrollo fundamental de los individuos y tratando de complementar al sistema de educación formal con diferentes actuaciones de carácter no formal e informal. Además existen ofertas de formación permanente iniciadas por entidades públicas como las Diputaciones o las universidades y entidades de carácter privado como asociaciones o cajas de ahorro a través de obras sociales.

Las acciones que este Plan incluye se centran prioritariamente en dos colectivos considerados en desventaja al enfrentarse o integrarse en el mercado laboral, aquellas personas que no cuentan con las competencias y capacidades propias de la educación obligatorias y personas cuya cualificación profesional es muy baja o inexistente.

Uno de los objetivos que este plan se marca y cabe destacar es el de aumentar la cultura de la formación permanente, así como la participación e implicación de la ciudadanía y de la sociedad civil en el diseño, implementación y evaluación de las políticas relacionadas con el aprendizaje a lo largo de la vida. Es imprescindible que se produzca un cambio en la sociedad referente a la concepción de la educación y la formación, la cual ya no está orientada únicamente a los jóvenes.

El fin último que se propone dicho Plan de Acción es la participación en formación permanente para 2020 del 20% de la población, con especial atención a colectivos desfavorecidos, coordinando los recursos disponibles, facilitando vías de acceso a la formación, generalizando el proceso de validación y el reconocimiento de competencias y aumentando la calidad del sector, fin que se corresponde con el objetivo que se plantea la sociedad española en materia de formación permanente a través de sus leyes de educación y de los diferentes organismos implicados en este proceso.

3.4 ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN PERMANENTE EN CASTILLA Y LEÓN (EcyL)

A través de este Trabajo Fin de Máster hemos querido situar de algún modo el lugar que ocupa la formación permanente en diferentes ámbitos. Lo que ahora se pretende reflejar aquí es una síntesis del lugar que ocupa la formación permanente en un entorno más cercano como es Castilla y León, y más concretamente centrándonos en el Servicio de Empleo Público de Castilla y León (EcyL).

La decisión de realizar un breve estudio de las acciones que desde este servicio se ofrecen en materia de formación permanente, es que, las prácticas propias del Máster en Psicopedagogía han sido realizadas en dicho organismo, y por tanto he podido observar que desde allí se da gran importancia a la formación permanente de las personas, tanto desempleadas como ocupadas, ofreciendo gran variedad de cursos formativos.

Desde este organismo se ofrece formación para el empleo o formación ocupacional la cual contribuye en gran medida a la formación permanente de las personas que la reciben. Nace con el Real Decreto 395/07 de 23 de marzo de 2007 por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (publicada en el BOE de 11 de abril) y forma parte de una variedad de instrumentos y actuaciones que tienen como fin promover entre las empresas y las personas una formación capaz de dar respuesta a sus necesidades.

Después de algunos años en los que no se había dado la suficiente importancia a la formación permanente, existía una necesidad de crear un modelo de formación para el empleo e ir mejorando poco a poco las actuaciones que se realizaban con el fin de adaptar dicha formación a las personas que la iban a recibir y adaptar dichas personas a la nueva realidad existente.

Las prioridades de cooperación europea en materia de formación se consideran uno de los objetivos estratégicos que debe asumirse para hacer realidad la formación permanente. Teniendo en cuenta este objetivo que surge de unas necesidades latentes en la sociedad a las que se quiere dar respuesta, desde el Servicio Público de Empleo de Castilla y León se ofrecen diferentes modalidades formativas, todas ellas contribuyentes a la formación permanente de las personas.

- **Formación para desempleados:**

- FOD (Formación Orientada prioritariamente a Desempleados)

Son cursos de Formación Profesional para el empleo dirigidos prioritariamente a personas desempleadas que están subvencionados por el Servicio de Empleo de Castilla y León y la Junta de Castilla y León.

- Programas de Cualificación Profesional y acompañamiento a la inserción

La finalidad de este programa es la mejora de la capacidad de inserción de los trabajadores desempleados así como su cualificación profesional. Para ello se desarrollan itinerarios integrados de orientación, formación e inserción laboral a través de los cuales se realizará un acompañamiento integral y continuo al trabajador desempleado. Estos itinerarios se basan en una orientación profesional adecuada y una búsqueda activa de empleo, siendo la formación una parte más de este acompañamiento y comprometiéndose la entidad beneficiaria a un mínimo de inserción.

- Formación en alternancia con el empleo (Programas Duales de Formación y Empleo)

El Programa Dual de Formación y Empleo es una de las medidas propuestas por la Comunidad de Castilla y León en el Plan Anual de Política de Empleo del Estado español para el año 2012, aprobado por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de julio de 2012 y consiste en la realización de acciones en alternancia de formación y empleo para mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas participantes.

- **Formación para ocupados:**

Esta es la que se denomina formación continua y se trata de planes de formación destinados a los trabajadores ocupados, así como trabajadores desempleados (hasta un máximo del 40%). Además, y para facilitar la realización de esta formación, los trabajadores desempleados que participen en estos planes, podrán percibir becas, ayudas al transporte, manutención y alojamiento y ayudas a la conciliación.

Es importante señalar que esta formación que se oferta desde el EcyL está organizada por familias profesionales, que son grandes agrupaciones de ocupaciones o profesiones que cubren la mayor parte de los contenidos profesionales del mercado laboral, con el fin de mantener una tendencia unificadora. Después de la última actualización del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, son 26 el número de familias profesionales que cubren el sector primario, el sector secundario y el sector terciario (ANEXO I).

La Junta de Castilla y León junto con el Servicio Público de Empleo Autónomo desarrollaron la Estrategia Integrada de Empleo de Castilla y León 2012-2015, dentro de la cual se establece el Plan Regional de Formación Profesional, muy directamente relacionado con el fomento de la formación permanente.

Como se ha venido exponiendo a lo largo de este trabajo, el papel que juega la formación permanente en la situación actual es muy importante para lograr los objetivos que se proponen, objetivos relacionados con los cambios y la evolución de los últimos años. Desde esta propuesta se defiende que todas las

personas, independientemente de la edad, puedan acceder a la formación a fin de adaptarse a los cambios del mercado laboral y de la sociedad del conocimiento.

El nivel de formación y de cualificación de las personas es determinante en la actualidad, y por tanto las personas con un bajo nivel educativo son cada vez más vulnerables en la sociedad del conocimiento. Debido a esta situación es por lo que se plantea y se fomenta facilitar el acceso de todas las personas a la formación.

Esta Estrategia forma parte de las políticas regionales, que en concordancia con las políticas nacionales y europeas, se marca dos objetivos prioritarios, proporcionar las competencias y cualificaciones que demandan los ciudadanos y contribuir con estas acciones a reducir el impacto de la crisis en el desempleo.

Esta Estrategia Integrada de Empleo de Castilla y León 2012-2015 incluye la flexibilidad en la formación permanente a través de la educación a distancia y favoreciendo la conciliación con el empleo y con el desarrollo de otras actividades.

Para finalizar cabe decir que, al estar las políticas regionales en línea con las políticas nacionales y europeas, los objetivos que se plantean en estos tres entornos son muy similares y en todos ellos se persiguen los mismos fines, sí bien es cierto que cada una de estas políticas concretan sus objetivos en acciones de diferentes tipos.

4.- DISEÑO DEL ESTUDIO

Hasta este punto, el breve estudio realizado ha tratado de contextualizar la formación permanente en un amplio ámbito como es la Unión Europea. Posteriormente, se ha centrado este estudio en entornos más reducidos, es decir, en España y por último en Castilla y León, concretamente en el EcyL.

El fin último tiene como objetivo primordial conocer cuál ha sido durante las últimas décadas el papel casi desconocido de la formación permanente, y como, poco a poco y motivado por los cambios y las exigencias de la sociedad, se le ha otorgado a dicha formación el valor que tiene dentro de la sociedad y aún hoy en día se sigue trabajando para mejorar esta situación.

De igual manera se han intentado sintetizar, tanto las acciones que se han puesto en marcha desde diferentes organismos a fin de fomentar la formación permanente, como los buenos resultados que se obtienen de esta en los destinatarios, a nivel social, profesional y personal.

Estos fines que nos hemos marcado al enfrentarnos a la realización de este trabajo han sido extraídos de la revisión bibliográfica y análisis de diferentes tratados, legislaciones, políticas, planes o estrategias existentes sobre la formación permanente en la Unión Europea, España y Castilla y León.

Se ha realizado también una contextualización de la formación permanente en nuestro entorno más cercano, Castilla y León, más concretamente en el EcyL. Durante los meses de desarrollo de la asignatura Practicum se han podido observar las distintas modalidades de formación permanente que ofrece el EcyL, así como los colectivos a los que está destinada y la demanda e implicación por parte de los destinatarios.

Cuando anteriormente nos referíamos a la Estrategia Integrada de Empleo de Castilla y León 2012-2015 hacíamos referencia a unos objetivos prioritarios, uno de los cuales era reducir el impacto de la crisis en el desempleo a través de la formación.

Considerando este objetivo, se ha querido conocer si la formación que se oferta desde el EcyL está contribuyendo a la consecución del mismo. Para ello se ha efectuado un estudio centrándonos en una de las modalidades de formación que ofrece el EcyL, los cursos FOD los cuales están dirigidos prioritariamente a desempleados.

En Castilla y León durante el periodo 2013-2014 se han ofertado un total de 915 cursos de formación orientada a desempleados, de los cuales un 84% están vinculados a certificados de profesionalidad. Cada uno de estos cursos consta de 15 plazas, por lo que se han formado un total de 13.725 personas.

Se ha creado una base de datos en la que se han registrado los cursos impartidos en este periodo, distribuidos por familias profesionales, áreas profesionales y municipios donde se imparten. En la base de datos mencionada se relaciona también cada curso con el certificado de profesionalidad que otorga o el módulo formativo al que corresponde.

La tabla que ha resultado de esta toma de datos se muestra a continuación y contabiliza el número de cursos que se han llevado a cabo en cada provincia, distribuidos por sectores económicos y familias profesionales:

SECTORES ECONÓMICOS	FAMILIAS PROFESIONALES	ÁV	BU	LE	PA	SA	SE	SO	VA	ZA	Σ
SECTOR PRIMARIO	AGA	4	1	5	2	1	0	0	5	4	22
	MAP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	IEX	0	0	7	0	0	0	0	0	0	7
INDUSTRIA	INA	0	4	0	2	11	1	0	5	0	23
	QUI	0	1	0	0	3	0	0	0	0	4
	FME	2	18	12	6	2	3	1	24	2	70
	ELE	1	7	2	5	1	0	0	4	2	22
	ENA	7	5	7	4	2	4	0	3	1	33
	VIC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	MAM	1	2	5	1	0	1	1	0	0	11
	TPC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	ARG	0	4	3	0	1	0	0	1	0	9
	ART	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONSTRUCCIÓN	EOC	0	10	15	1	5	2	0	4	1	38
SECTOR SERVICIOS	IMP	1	3	0	0	2	2	0	11	2	21
	SAN	8	2	11	2	12	1	1	5	8	50
	SEA	3	3	2	4	5	4	4	5	4	34
	IMA	1	6	7	3	0	0	4	7	0	28
	TMV	5	11	14	5	14	5	6	17	9	86
	IMS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	IFC	2	4	4	2	4	2	0	8	1	27
	ADG	22	20	23	9	41	8	7	41	11	182
	COM	2	8	7	2	13	4	3	15	4	58
	SSC	15	12	14	10	16	7	1	20	13	108
	HOT	1	8	8	4	15	5	2	25	8	76
	AFD	0	0	0	3	0	1	0	0	2	6
		Σ	75	29	146	65	148	50	30	200	72

Tabla 3: Distribución de cursos FOD por provincias.

El siguiente dato con el que contaremos para la realización de este análisis se ha obtenido del Instituto Nacional de Estadística (INE) que elabora y distribuye las estadísticas de España. Para este estudio se ha considerado relevante centrar la toma de datos en la Encuesta de Población Activa (EPA), extrayendo los resultados de trabajadores activos por sector económico y provincia, ya que dichos datos nos permitirán hacernos una idea general de cuál es la actividad económica predominante en cada provincia y por tanto hacia qué sectores se debería dirigir la formación.

Una vez se han recogido los datos relativos a la formación ofertada por el Ecycl y a los trabajadores activos por sector económico se han creado nueve tablas (cada una de ellas correspondiente a cada una de las provincias de Castilla y León) en las que se podrá observar el número de personas formadas en cada provincia agrupadas por familias profesionales y sectores económicos así como el número de trabajadores activos por sector económico y provincia.

En este momento ya se disponen de todos los datos necesarios para realizar este análisis en el que se pretende analizar si la formación de los cursos ofertados por el Ecycl destinados a trabajadores desempleados están o no bien distribuidos. El fin último de este estudio es conocer si la formación permanente contribuye, como se establece en la Estrategia Integrada de Empleo de Castilla y León 2012-2015, a reducir el impacto de la crisis en el desempleo y si los cursos que se proponen en cada provincia están en consonancia con la actividad económica que más trabajadores absorbe.

A continuación se pasa a detallar los datos obtenidos de cada una de las provincias y un breve análisis de la situación:

4.1 ÁVILA

FAMILIAS PROFESIONALES	ALUMNOS FORMADOS POR FAMILIA PROFESIONAL	SECTORES ECONÓMICOS	OCUPADOS POR SECTOR ECONÓMICO	ALUMNOS FORMADOS PARA CADA SECTOR ECONÓMICO
AGA	60	SECTOR PRIMARIO	7.300	60
MAP	0			
IEX	0			
INA	0	INDUSTRIA	6.300	165
QUI	0			
FME	30			
ELE	15			
ENA	105			
VIC	0			
MAM	15			
TPC	0			
ARG	0			
ART	0			
EOC	0			
IMP	15	SECTOR SERVICIOS	44.900	900
SAN	120			
SEA	45			
IMA	15			
TMV	75			
IMS	0			
IFC	30			
ADG	330			
COM	30			
SSC	225			
HOT	15			
AFD	0			
Σ	1.125	Σ	64.900	1.125

Tabla 4: Alumnos formados por familias profesionales y sectores económicos y población ocupada por sectores económicos en Ávila.

En 2013 los datos de los que disponemos nos muestran que un 69,18% de los trabajadores de Ávila están asentados en el sector servicios, 11,25% se localizan en el sector primario, 9,86% se ubican en la construcción y por último, 9,71% de estos trabajadores ocupan el sector industrial.

El **sector primario** supone un porcentaje no muy alto en el mercado laboral, el 11,25%. La mayor parte de esta actividad se dedica a la agricultura, tanto de secano como de regadío, la ganadería y el cultivo de especies maderables.

Los sectores de **la construcción** y **la industria** ocupan a los porcentajes más bajos de la población, 9,86% y 9,71% respectivamente, aunque conjuntamente componen uno de los motores económicos de la

provincia. En el sector de la industria destaca una fábrica automovilística que da empleo a una importante parte de ese 9,71%.

El **sector servicios** es el que constituye el auténtico motor de la economía de Ávila, dentro del mismo, el turismo tiene una importancia vital debido al valor histórico y cultural de la provincia. Es por esto que Ávila se ha consolidado como una de la provincia con mayor índice de turismo rural.

Si observamos la formación que se ofrece desde el EcyL para cada sector económico, se aprecia que no es proporcional a las necesidades que en un principio demanda la actividad económica de la provincia.

Es cierto que el mayor porcentaje de la formación, un 80% de los cursos, se ofrece para el sector económico que más puestos de trabajo engloba, el sector servicio, pero tan sólo un 1,6% de los citados cursos está destinado al turismo, que es la actividad esencial dentro de este sector.

Por otra parte, en el ámbito de la construcción no se oferta ningún curso de formación y aunque esta actividad suponga uno de los más bajos porcentajes de las personas ocupadas, sería conveniente que existiera también formación en dicho ámbito ya que existen posibilidades de empleo.

En el sector primario se ofrece una formación del 5,3% mientras que la ocupación de trabajadores en este sector es más del doble, un 11,25%, por ello consideramos que sería interesante incrementar el número de cursos destinados a este sector.

Por último y haciendo referencia al sector industrial, es en el que encontramos que la oferta se ajusta mejor a la demanda, aun así, en este ámbito se ofrecen un 14,7% de los cursos formativos para un 9,71% de ocupados por el mismo, es decir, que la formación supera a la demanda existente y también sería apropiado realizar un reajuste.

De todo lo expuesto anteriormente, se podría concluir afirmando que sería conveniente realizar algunas modificaciones en la formación que se ofrece. Se podría reducir en algunos puntos porcentuales la oferta del sector servicios y del sector de la industria para así poder implementar la formación de los sectores de la construcción y del sector primario. Por otra parte, cabría destacar que también sería oportuno revisar, dentro de cada sector, como se distribuye dicha formación, ya que como se ha citado anteriormente, en el sector servicios, el turismo sale muy desfavorecido con respecto a otras familias profesionales del mismo sector.

De todo ello se deduce que sería conveniente realizar una nueva redistribución, tanto en lo referente a los sectores económicos, como dentro de los mismos si lo que se pretende es responder a las necesidades de la actividad económica que se da en este momento.

4.2 BURGOS

FAMILIAS PROFESIONALES	ALUMNOS FORMADOS POR FAMILIA PROFESIONAL	SECTORES ECONÓMICOS	OCUPADOS POR SECTOR ECONÓMICO	ALUMNOS FORMADOS PARA CADA SECTOR ECONÓMICO
AGA	15	SECTOR PRIMARIO	9.400	15
MAP	0			
IEX	0			
INA	60	INDUSTRIA	38.800	615
QUI	15			
FME	270			
ELE	105			
ENA	75			
VIC	0			
MAM	30			
TPC	0			
ARG	60			
ART	0			
EOC	150			
IMP	45	SECTOR SERVICIOS	100.800	1.155
SAN	30			
SEA	45			
IMA	90			
TMV	165			
IMS	0			
IFC	60			
ADG	300			
COM	120			
SSC	180			
HOT	120			
AFD	0			
Σ	1.935	Σ	159.600	1.935

Tabla 5: Alumnos formados por familias profesionales y sectores económicos y población ocupada por sectores económicos en Burgos.

Las últimas estadísticas a las que hemos tenido acceso nos muestran que en Burgos un 63,16% de los trabajadores se sitúan en el sector servicios, un 24,31% en el sector de la industria, un 6,64% en el sector de la construcción y un 5,89% en el sector primario.

Actualmente, Burgos cuenta con una gran parte de su territorio dedicado a labores del **sector primario**. La mayor parte del mismo está destinado a pastos, cultivos herbáceos, plantación de especies forestales y sobre todo al cultivo de cereales. Aun así, es el sector que ocupa al menor número de trabajadores, tan sólo un 5,89%.

El **sector industrial** tiene un mayor peso específico en la economía de la provincia, ocupando a un 24,31% de los trabajadores. Es una provincia con una industria muy diversa, dentro de la cual destacan las actividades farmacéuticas, las automovilísticas y las relacionadas con la agroalimentación.

El sector de la **construcción** también ocupa su lugar en la provincia de Burgos, absorbiendo al 6,64% de la población trabajadora gracias a la ubicación en la provincia de grandes empresas de este sector.

El **sector servicios** es el gran motor de la economía de Burgos empleando a un 63,16% de los trabajadores. Dentro de este sector, el turismo se erige como la actividad protagonista gracias a su patrimonio arquitectónico y a sus recursos paisajísticos, situándose como la provincia con mayor recepción de turistas de la comunidad.

Si nos detenernos a observar la formación que ofrece el EcyL para cada uno de los sectores económicos de la provincia advertimos que dicha formación no es proporcional con la que sería necesaria si tenemos en cuenta lo que demanda su mercado laboral.

Estudiados todos estos datos y valorando los porcentajes resultantes de su estudio, creemos que sería conveniente realizar algún tipo de reajuste en los mismos para una mejor optimización en los objetivos que se persiguen. Las modificaciones que estimamos necesarias se detallan en las siguientes líneas.

Tan solo un 0,78% de la formación es ofertada para el sector primario, y aunque es el sector con más bajo porcentaje de trabajadores, sólo ocupa a un 5,89% del total, creemos sería conveniente que los cursos destinados a dicha actividad se vieran incrementados en algunos puntos porcentuales.

Para el sector servicios se ofrece el mayor porcentaje de formación con un 59,69%, a pesar de lo cual la formación ofrecida está un poco por debajo de la demanda y de nuevo sería conveniente ajustar esta formación a la demanda aumentando el número de cursos. En este sector es interesante detenernos a observar su composición interna, ya que así se puede observar como el turismo, el cual constituye el motor de la economía provincial, ocupa una posición desfavorecida, en cuanto a la formación, con respecto a otras familias profesionales, tan solo un 10,38%.

Tanto el sector industrial como el de la construcción poseen la oferta de formación más ajustada a la demanda, un 31,78% y un 7,75% respectivamente.

Al detenernos a observar la distribución interna del sector industrial observamos que un 43,9% de los cursos están destinados a la fabricación mecánica, algo que es muy acertado si tenemos en cuenta que una de las mayores actividades de la provincia es la fabricación automovilística.

Tanto en el sector industrial como en el de la construcción, la formación supera en algunos puntos porcentuales a la ocupación de trabajadores en los mismos, por lo que sería interesante que se pudiera disminuir la oferta en ambos para poder incrementarla en el sector primario y el sector servicios, los cuales presentan carencias en su oferta de formación.

De todo lo expuesto anteriormente podríamos determinar que sería conveniente una revisión de la formación ofrecida para poder ajustarla más adecuadamente a la actividad económica burgalesa, reduciendo en algunos puntos porcentuales la oferta del sector industrial y del sector de la construcción, para incrementarla en el sector primario, el cual presenta muchas carencias y en el sector servicios, que se ve desfavorecido con respecto a los citados anteriormente. De igual manera sería interesante observar la distribución interna de la formación en cada sector, ya que con ligeras modificaciones la formación podría ser mucho más efectiva si lo que se intenta es dar respuesta a las necesidades de la actividad económica.

4.3 LEÓN

FAMILIAS PROFESIONALES	ALUMNOS FORMADOS POR FAMILIA PROFESIONAL	SECTORES ECONÓMICOS	OCUPADOS POR SECTOR ECONÓMICO	ALUMNOS FORMADOS PARA CADA SECTOR ECONÓMICO			
AGA	75	SECTOR PRIMARIO	12.000	180			
MAP	0						
IEX	105						
INA	0	INDUSTRIA	22.600	435			
QUI	0						
FME	180						
ELE	30						
ENA	105						
VIC	0						
MAM	75						
TPC	0						
ARG	45						
ART	0						
EOC	225				CONSTRUCCIÓN	11.300	225
IMP	0				SECTOR SERVICIOS	118.200	1.350
SAN	165						
SEA	30						
IMA	105						
TMV	210						
IMS	0						
IFC	60						
ADG	345						
COM	105						
SSC	210						
HOT	120						
AFD	0						
Σ	2.190	Σ	164.100	2.190			

Tabla 6: Alumnos formados por familias profesionales y sectores económicos y población ocupada por sectores económicos en León.

Las últimas estadísticas a las que hemos tenido acceso presentan que en León un 72,03% de los trabajadores desarrollan su actividad económica en el sector servicios, un 13,77% en el sector de industrial, un 7,31% en el sector primario y un 6,89% en el sector de la construcción.

El **sector primario** en la provincia de León ocupa la mayor parte de su territorio, destacando dentro del mismo los espacios dedicados a pastos, cultivos herbáceos y a la plantación de especies forestales. Los viñedos suponen un factor relevante dentro de este sector, dando empleo a una parte importante de la población ocupada del mismo. Este sector emplea a 12.000 personas, lo que en términos porcentuales es un 7,31% de la economía leonesa, un porcentaje muy escaso dentro del conjunto de la provincia.

La provincia leonesa tiene una escasa tradición **industrial**, aunque en las últimas décadas se ha visto levemente incrementada hasta ocupar actualmente al 13,77% del total dentro del conjunto de su actividad económica. Las actividades relacionadas con los productos químicos y de la innovación son las que mayor impulso y consolidación han experimentado.

La **construcción** en la provincia leonesa se caracteriza por su debilidad, ocupando tan solo a un 6,89% de la población trabajadora.

El **sector servicios** está muy diversificado, comprende el comercio, el turismo, la hostelería, las finanzas, la administración pública, y la administración de servicios culturales y de ocio empleando al 72,03% de la población ocupada. Siendo dentro de este sector, el turismo y el comercio las actividades más relevantes y de las dos, el turismo el principal motor de su economía, registrando gran afluencia de visitantes durante todo el año. A pesar de ello, León se coloca muy por debajo de la media española.

Si se analiza la formación que ofrece el EcyL para cada uno de los sectores económicos en consonancia con la actividad económica de León percibimos que existen desajustes que sería oportuno solventar. Detallamos las modificaciones que podría ser necesario efectuar.

La formación que se oferta para el sector primario, un 8,23% de los cursos impartidos, es bastante ajustada al porcentaje de trabajadores que se dedica a dicho sector.

La formación que se facilita para los sectores de la industria y la construcción es superior a la que sería necesaria según el número de trabajadores que ocupa. En ambos casos superan en algunos puntos porcentuales la demanda de trabajadores existente en León, por lo que una opción a tener en cuenta sería disminuir dicha formación para poder incrementarla en otros sectores en los que es escasa.

El sector servicios es el que mayor porcentaje de trabajadores recibe y también es el que mayor porcentaje de formación ofrece, un 61,64% del total de cursos. Aun así, la oferta formativa está por debajo de la demanda, por lo que resulta necesario que se produzcan ajustes que mejoren la situación de este sector. Dentro de este sector, el comercio y el turismo son las actividades que sostienen la mayor parte de la economía leonesa, y si observamos la formación que se ofrece de las mismas, es de tan solo un 7,8% y un 8,9% respectivamente. Por ello se debería proponer un incremento de formación en dichas actividades reduciendo otras que presentan una situación más ventajosa pero sin tantas posibilidades laborales.

Tras reflexionar sobre la situación que se expone en la provincia de León podemos concluir con algunas aportaciones que podrían ser de interés para mejorar esta situación. Sería interesante analizar más detalladamente la distribución de los cursos dentro de cada sector para así poder ajustar la formación ofertada por cada familia profesional a la demanda de trabajadores de las mismas, ya que existen desajustes

importantes que con leves modificaciones podría aportar mayor calidad a la formación que se oferta. Por otra parte, podría llevarse a cabo una redistribución de los cursos ofertados, disminuyendo en algunos puntos porcentuales la formación de los sectores primario, industrial y de la construcción y aumentándola en el sector servicios, motor de la economía leonesa.

4.4 PALENCIA

FAMILIAS PROFESIONALES	ALUMNOS FORMADOS POR FAMILIA PROFESIONAL	SECTORES ECONÓMICOS	OCUPADOS POR SECTOR ECONÓMICO	ALUMNOS FORMADOS PARA CADA SECTOR ECONÓMICO
AGA	30	SECTOR PRIMARIO	6.700	30
MAP	0			
IEX	0			
INA	30	INDUSTRIA	10.200	270
QUI	0			
FME	90			
ELE	75			
ENA	60			
VIC	0			
MAM	15			
TPC	0			
ARG	0			
ART	0			
EOC	15			
IMP	0	SECTOR SERVICIOS	42.700	660
SAN	30			
SEA	60			
IMA	45			
TMV	75			
IMS	0			
IFC	30			
ADG	135			
COM	30			
SSC	150			
HOT	60			
AFD	45			
Σ	975	Σ	64.000	975

Tabla 7: Alumnos formados por familias profesionales y sectores económicos y población ocupada por sectores económicos en Palencia.

Según la tabla adjunta vemos que en Palencia, 66,72% de los ocupados se localizan en el sector servicios, 15,94% en el sector de la industria, 10,47% en el sector primario y 6,87% en el sector de la construcción.

La actividad económica palentina ha atravesado durante las últimas décadas un gran proceso de cambio estructural.

El sector de la **industria** ha ido tomando fuerza y creciendo hasta llegar a ocupar a un 15,94% de la población trabajadora. Destaca notablemente en este sector la industria alimentaria, teniendo en cuenta tanto su incidencia económica como del personal que necesita para desarrollar dicha actividad.

El **sector primario** ha sido siempre pieza clave en la actividad económica palentina. Dentro de dicho sector las actividades agrícolas y ganaderas son las más relevantes, sobre todo en lo concerniente a su producción cerealista.

La **construcción** ocupa a un porcentaje muy reducido de los trabajadores, tan sólo un 6,87%

El **sector servicios** es el más relevante en cuanto al personal que ocupa. Destacan en él actividades de crédito, comercio y sobre todo de restauración y hostelería.

La formación que desde el EcyL se oferta para Palencia no se presenta en consonancia con la demanda de su actividad económica, por ello se considera propio realizar un breve análisis de la situación para presentar algunos posibles ajustes que contribuyan a una mejora sustancial.

La formación que se ofrece para el sector primario y el sector de la construcción, un 3,08% y un 1,54% respectivamente, no responde a las posibilidades que albergan dichos sectores. A pesar de ser los sectores económicos que menos trabajadores reúnen en la provincia de Palencia, sería apropiado ofrecer un mayor porcentaje de formación, ya que esta se coloca muy por debajo de la demanda.

En contraposición a esta situación, la formación en los sectores industrial y servicios, con un 27,7% y un 67,68% respectivamente, sí responden a las necesidades de la actividad económica palentina e incluso ofrecen una formación por encima de la que se podría considerar apropiada.

El sector servicios es uno de los sectores que hasta el momento presentan la oferta y la demanda más ajustadas, aunque sí es cierto que sería apropiado una revisión de la distribución interna de los cursos ofrecidos. De nuevo el turismo y la hotelería, a pesar de ser las actividades más relevantes dentro de este sector, ocupan un porcentaje de formación menor que el de otras familias profesionales que albergan un menor número de trabajadores.

Por tanto y para concluir, podríamos decir que también en Palencia podría ser apropiado realizar un reajuste de la formación para que sea capaz de responder a las necesidades y posibilidades que presenta su actividad económica y poder así cumplir el objetivo último que esta se plantea, reducir el impacto de la crisis en el desempleo.

4.5 SALAMANCA

FAMILIAS PROFESIONALES	ALUMNOS FORMADOS POR FAMILIA PROFESIONAL	SECTORES ECONÓMICOS	OCUPADOS POR SECTOR ECONÓMICO	ALUMNOS FORMADOS PARA CADA SECTOR ECONÓMICO
AGA	15	SECTOR PRIMARIO	8.100	15
MAP	0			
IEX	0			
INA	165	INDUSTRIA	12.100	300
QUI	45			
FME	30			
ELE	15			
ENA	30			
VIC	0			
MAM	0			
TPC	0			
ARG	15			
ART	0			
EOC	75			
IMP	30	SECTOR SERVICIOS	105.900	1.830
SAN	180			
SEA	75			
IMA	0			
TMV	210			
IMS	0			
IFC	60			
ADG	615			
COM	195			
SSC	240			
HOT	225			
AFD	0			
Σ	2.220	Σ	137.000	2.220

Tabla 8: Alumnos formados por familias profesionales y sectores económicos y población ocupada por sectores económicos en Salamanca.

Los datos analizados en la tabla adjunta indican que un 77,30% de la población ocupada de Salamanca se sitúan en el sector servicios, un 8,83% en el sector de la industria, 7,96% en el sector de la construcción y un 5,91% se emplean en el sector primario.

Del 77,30% de los trabajadores que están ligados al **sector servicios**, la Universidad y el turismo son las actividades que más relevancia tienen y que conforman el motor de la actividad económica de esta provincia. Salamanca es la provincia de Castilla y León que más turistas recibe, entre otros muchos motivos, por ser considerada un referente en la enseñanza del español así como por su rico patrimonio arquitectónico centrado sobre todo en su capital.

El **sector industrial** y el de la **construcción**, aunque en menor medida, también tienen un papel importante en la economía salmantina, con un 8,83% y un 7,96% de la población ocupada. La industria posee una parte importante de las mayores empresas de Castilla y León, dedicadas, entre otras actividades, a la fabricación de vacunas de uso veterinario y la fabricación de abonos y fertilizantes utilizados en el sector primario.

El **sector primario** es el que menor porcentaje de la población ocupa, tan solo un 5,91%, por lo que contribuye de un modo muy modesto a la economía salmantina.

Al detenernos a observar la formación que ofrece el EcyL en Salamanca para cada uno de los sectores económicos y compararla con la distribución de trabajadores en esos mismos sectores, se puede observar que en alguno de ellos los datos reflejan una distribución que no concuerda con la actividad económica real de la provincia.

La formación que se ofrece para el sector primario es tan solo de un 0,68% de la totalidad de los cursos. A pesar de que este sector acoge al menor porcentaje de la población ocupada, existen también posibilidades de empleo, por lo que una opción que se debería valorar sería incrementar la formación para este ámbito.

El sector de la industria y el de la construcción reciben a un número similar de trabajadores, sin embargo, la formación que se ofrece para estos sectores, un 13,52% y un 3,36% respectivamente, se diferencia exactamente en un 10,16%, lo cual no parece lógico. En este caso en particular podría ser apropiado equiparar la formación en ambos sectores ya que asumen la misma relevancia en la economía salmantina.

Por último, si analizamos con detalle el sector servicios, que supone la piedra angular de la economía de la provincia, vemos que la formación que para este sector se ofrece se podría considerar incluso superior a la que se cree apropiada en principio. Por ello, de nuevo se propone realizar una redistribución de los cursos, para que reduciendo la formación de algunos sectores, como es el caso del sector servicios, se pudiera cubrir las carencias que presenta el sector primario. También cabría destacar el papel poco significativo que tiene la formación para la hostelería y el turismo, un 10,13% frente a otras familias profesionales, como la de administración y gestión, la cual representa un 27,7%.

Tras reflexionar sobre lo anteriormente expuesto se puede concluir diciendo, que también en Salamanca sería interesante una redistribución de la formación ofrecida, tanto en los diferentes sectores económicos como dentro de los mismos.

4.6 SEGOVIA

FAMILIAS PROFESIONALES	ALUMNOS FORMADOS POR FAMILIA PROFESIONAL	SECTORES ECONÓMICOS	OCUPADOS POR SECTOR ECONÓMICO	ALUMNOS FORMADOS PARA CADA SECTOR ECONÓMICO
AGA	0	SECTOR PRIMARIO	9.200	0
MAP	0			
IEX	0			
INA	15	INDUSTRIA	9.300	135
QUI	0			
FME	45			
ELE	0			
ENA	60			
VIC	0			
MAM	15			
TPC	0			
ARG	0			
ART	0			
EOC	30			
IMP	30	SECTOR SERVICIOS	47.400	585
SAN	15			
SEA	60			
IMA	0			
TMV	75			
IMS	0			
IFC	30			
ADG	120			
COM	60			
SSC	105			
HOT	75			
AFD	15			
Σ	750			

Tabla 9: Alumnos formados por familias profesionales y sectores económicos y población ocupada por sectores económicos en Segovia.

El resultado de los datos de la tabla adjunta nos distribuye la población ocupada de la provincia de la siguiente forma, un 67,04% de los trabajadores están asentados en el sector servicios, un 13,15% en el sector de la industria, un 13,02% en el sector primario y por último 6,79% de estos trabajadores se emplean en el sector de la construcción.

La actividad económica de Segovia está basada fundamentalmente en el **sector servicios**, dando empleo a un 67,04% de la población ocupada. Dentro de este sector destaca el turismo gracias a los recursos culturales con los que cuenta Segovia, fruto de su importante pasado.

El sector de la **industria** y el **sector primario** acogen a un porcentaje parejo de los trabajadores ocupados, un 13,15% y un 13,02% respectivamente. Dentro de la industria destacan por su mayor presencia e importancia la metalúrgica y la industria alimentaria. En cuanto al sector primario, ocupan un lugar principal las explotaciones de ganadería porcina y cierta actividad minera.

El sector de la **construcción** es el que menor representación tiene en la economía segoviana, tan solo un 6,79% y destaca principalmente por sus recursos madereros.

Si observamos la formación que se oferta desde el EcyL para Segovia y la contraponemos a la distribución de trabajadores en cada uno de los sectores económicos advertimos que no en todos los casos responde a las necesidades del mercado laboral.

El sector primario, a pesar de ocupar a una parte importante de los trabajadores, un 13,02% y de presentar una importante actividad sobre todo en las explotaciones porcinas, no oferta ningún curso de formación. En contraposición a esto se encuentra que el sector industria, el cual acoge a un porcentaje de trabajadores muy similar, un 13,15%, ofrece un 18% de la totalidad de los cursos. Si se toman estos dos sectores en conjunto se podría proponer que la oferta de formación se diversificara para atender también las necesidades del sector primario.

La construcción es el sector con menor impacto en la economía de la provincia y la formación que se ofrece desde el EcyL para el mismo responde con precisión a sus posibilidades, un 4% de formación ofertada frente a un 6,79% de población ocupada.

El sector servicios es el que mayor porcentaje de formación ofrece, un 78%, respondiendo así a la gran demanda de trabajadores en este ámbito. La formación ofrecida es superior a dicha demanda y de nuevo sería apropiado ajustar esta formación entre los diferentes sectores económicos. Se lleva observando a lo largo del análisis de las anteriores provincias que resulta interesante también detenernos a observar la distribución interna de la formación dentro de cada uno de los sectores. El turismo se erige como actividad principal en la economía de Segovia, pero no es la actividad para la que mayor formación se ofrece, sino que se ve superada por la administración y gestión y por los servicios socioculturales a la comunidad. Este hecho hará que existan deficiencias o carencias para atender dicha actividad.

De todo lo analizado anteriormente se deduce que, para conseguir atender las necesidades y posibilidades que presenta el mercado laboral en Segovia, sería beneficioso revisar la formación que se ofrece y redistribuirla adecuadamente para cada sector económico y dentro de los mismos, como vemos que viene ocurriendo en todas las situaciones anteriormente analizadas.

4.7 SORIA

FAMILIAS PROFESIONALES	ALUMNOS FORMADOS POR FAMILIA PROFESIONAL	SECTORES ECONÓMICOS	OCUPADOS POR SECTOR ECONÓMICO	ALUMNOS FORMADOS PARA CADA SECTOR ECONÓMICO
AGA	0	SECTOR PRIMARIO	4.100	0
MAP	0			
IEX	0			
INA	0	INDUSTRIA	8.200	30
QUI	0			
FME	15			
ELE	0			
ENA	0			
VIC	0			
MAM	15			
TPC	0			
ARG	0			
ART	0			
EOC	0			
IMP	0	SECTOR SERVICIOS	25.300	420
SAN	15			
SEA	60			
IMA	60			
TMV	90			
IMS	0			
IFC	0			
ADG	105			
COM	45			
SSC	15			
HOT	30			
AFD	0			
Σ	450	Σ	40.300	450

Tabla 10: Alumnos formados por familias profesionales y sectores económicos y población ocupada por sectores económicos en Soria.

Los datos analizados nos indican que en Soria un 62,78% de los trabajadores se encuentran ubicados en el sector servicios, un 20,35% en el sector de la industria, un 10,17% en el sector primario y un 6,7% en el sector de la construcción.

El **sector primario** ocupa tan solo a un 10,37% de la población activa de Soria. Las actividades principales en las que se concentra el mayor número de trabajadores son la agricultura cerealista, la ganadería ovina, la explotación de los recursos forestales para la obtención de madera y resina y la recolección de setas.

La **industria** es un sector importante de la actividad económica de Soria, empleando a un 20,35% de la población trabajadora. Dentro de este sector poseen una mayor presencia la industria agroalimentaria, la transformación de la madera y fabricación de muebles y la industria auxiliar de componentes de automoción.

El sector de la **construcción** supone una aportación modesta a la economía de la provincia, tan solo de un 6,7%.

El **sector servicios** es de nuevo el motor de la economía de esta provincia, ocupando a un 62,78% de la población activa. Dentro de este sector, Soria cuenta con grandes intereses en el ámbito del turismo, debido principalmente a su situación geográfica en el territorio nacional.

Si analizamos la formación que desde el EcyL se oferta para cada sector económico y la contraponemos a la distribución de trabajadores en estos mismos sectores, se advierten grandes desajustes susceptibles de modificaciones.

Desde el EcyL no se ofrece formación destinada al sector primario ni al sector de la construcción. Si bien es cierto que ambos sectores son los que más bajo porcentaje de trabajadores acogen, no es lógico que la oferta de formación sea inexistente, ya que también existen opciones laborales en dichos ámbitos.

La formación que se oferta para el sector industrial es de un 6,7% del total de los cursos. En este sector se localiza un 20,35% de la población ocupada, por lo que lo propio sería ampliar la oferta de formación y dar así respuesta a las posibilidades que existen en dicho sector.

El sector servicios concentra casi la totalidad de la formación que se ofrece para Soria, 93,3% de los cursos, pero esta se podría considerar excesiva si tenemos en cuenta que en este sector se aglutina un 62,78% de la población activa. Dentro de este sector también sería necesaria una redistribución interna de los cursos, ya que siendo el turismo una pieza fundamental de la actividad económica de Soria, no obtiene la importancia que debería.

Analizando la situación en su conjunto y para concluir, proponemos algunas modificaciones que permitan responder a las deficiencias existentes. Se podría considerar disminuir en algunos puntos porcentuales la formación que se ofrece para el sector servicios y poder aumentar dicha formación en los sectores restantes, ya que todos ellos presentan una situación desfavorecida.

4.8 VALLADOLID

FAMILIAS PROFESIONALES	ALUMNOS FORMADOS POR FAMILIA PROFESIONAL	SECTORES ECONÓMICOS	OCUPADOS POR SECTOR ECONÓMICO	ALUMNOS FORMADOS PARA CADA SECTOR ECONÓMICO			
AGA	75	SECTOR PRIMARIO	11.700	75			
MAP	0						
IEX	0						
INA	75	INDUSTRIA	35.300	555			
QUI	0						
FME	360						
ELE	60						
ENA	45						
VIC	0						
MAM	0						
TPC	0						
ARG	15						
ART	0						
EOC	60				CONSTRUCCIÓN	14.300	60
IMP	165				SECTOR SERVICIOS	168.100	2.310
SAN	75						
SEA	75						
IMA	105						
TMV	255						
IMS	0						
IFC	120						
ADG	615						
COM	225						
SSC	300						
HOT	375						
AFD	0						
Σ	3.000	Σ	229.400	3.000			

Tabla 11: Alumnos formados por familias profesionales y sectores económicos y población ocupada por sectores económicos en Valladolid.

Los datos más recientes a los que hemos tenido acceso nos muestran que en Valladolid un 73,28% de la población ocupada se sitúa en el sector servicios, un 15,39% en el sector de la industria, un 6,23% en la construcción y un 5,1% en el sector primario.

En Valladolid, el **sector primario** emplea a un 5,1% de la población ocupada. Centra su actividad en la agricultura dedicada al cultivo de cereales, remolacha azucarera, alfalfa, hortalizas, leguminosas y vid. Dentro de este sector también juega un papel importante la ganadería.

A continuación se sitúa el **sector de la construcción**, el cual no tiene un papel muy relevante en la economía vallisoletana en cuanto a puestos de empleo generados, un 6.23% del total.

El **sector industrial** muestra una intensa actividad muy concentrada en la capital de la provincia. Este sector da empleo a un 15,39% de los trabajadores y centra su actividad especialmente en fabricación de derivados de la agricultura, textiles, metalurgia, químicas, materiales de la construcción, de papel, artes gráficas y principalmente en la fabricación de automóviles.

El **sector servicios** es el que sostiene el peso de la economía de la provincia. Valladolid dispone de un gran número de establecimientos comerciales, tanto dedicados al por mayor e intermediarios, como establecimiento dedicados al por menor. Dentro de este sector, aunque con menor relevancia que el comercio, está el turismo que también ocupa a gran parte de los trabajadores.

Es propio detenemos también en Valladolid a observar la formación se oferta desde el EcyL para cada uno de los sectores económicos y comprobar así que no es concordante con la demanda del mercado laboral de la provincia.

El sector primario es el que menos trabajadores acoge, un 5.1%, pero no es el sector para el que menos formación se oferta. Aun teniendo este dato en cuenta, dicha formación supone tan solo un 2,5% de la formación total. Otro de los sectores que menor peso específico tiene en la economía vallisoletana es el de la construcción, para el cual se ofrece tan solo un 2% de la formación. Si tomamos estas dos situaciones en conjunto, observamos que sería apropiado implementar la formación ofrecida para ambos sectores, ya que con tan bajos porcentajes no se da respuesta a las posibilidades que en ellos se albergan.

El sector de la industria concentra a una parte importante de la población ocupada, y la formación que para él se ofrece, un 18,5%, supera en algunos puntos porcentuales las necesidades que este requiere.

El sector servicios es el que mayor porcentaje de formación ofrece, con un 77%, respondiendo así a la demanda de la provincia en este ámbito. La demanda requerida para este sector es menor que la formación ofrecida por lo que podría ser positivo ajustar esta formación a la demanda. En este sector viene resultando interesante detenerse a observar la distribución interna de la formación. En Valladolid existe una oferta muy amplia para este sector, el comercio, el cual se considera una actividad relevante en la economía de la provincia, si ve cubiertas las expectativas en cuanto a formación se refiere. Junto con ella, las familias profesionales para las que mayor número de cursos se ofrece son transporte y mantenimiento de vehículos, instalación y mantenimiento, informática y comunicaciones, servicios socioculturales y a la comunidad, hostelería y turismo y administración y gestión, todas ellas con gran peso en la economía de Valladolid.

Por ello, y teniendo en cuenta la situación anteriormente expuesta, una opción válida sería considerar la reducción de la formación en el sector industrial y en el sector servicios para atender de forma adecuada los otros dos sectores, el sector primario y el de la construcción.

4.9 ZAMORA

FAMILIAS PROFESIONALES	ALUMNOS FORMADOS POR FAMILIA PROFESIONAL	SECTORES ECONÓMICOS	OCUPADOS POR SECTOR ECONÓMICO	ALUMNOS FORMADOS PARA CADA SECTOR ECONÓMICO
AGA	60	SECTOR PRIMARIO	9.300	60
MAP	0			
IEX	0			
INA	0	INDUSTRIA	7.900	75
QUI	0			
FME	30			
ELE	30			
ENA	15			
VIC	0			
MAM	0			
TPC	0			
ARG	0			
ART	0			
EOC	15			
IMP	30	SECTOR SERVICIOS	37.400	930
SAN	120			
SEA	60			
IMA	0			
TMV	135			
IMS	0			
IFC	15			
ADG	165			
COM	60			
SSC	195			
HOT	120			
AFD	30			
Σ	1.080			

Tabla 12: Alumnos formados por familias profesionales y sectores económicos y población ocupada por sectores económicos en Zamora.

Los datos analizados nos indican que un 60,62% de la población ocupada de Zamora se sitúa en el sector servicios, un 15,07% en el sector primario, un 12,80% en el sector de la industria y un 11,51% ejercen su actividad profesional en el sector de la construcción.

El **sector primario** se dedica a la agricultura de secano, principalmente al cultivo de cereales y desde hace algunos años se ha visto impulsado el cultivo de regadío, destacando entre otros productos la alfalfa, el maíz, el forraje y productos de agricultura ecológica. En cuanto a la ganadería cuenta con ganado ovino, vacuno y principalmente porcino. En este sector también tiene importancia la actividad minera de la piedra natural.

La **industria** y la **construcción** de la provincia son las actividades menos significativas, un 12,08% y un 11,51% respectivamente.

La economía zamorana se sustenta principalmente por el **sector servicios**, empleando a un 60,62% de la población ocupada. Zamora cuenta con una gran actividad comercial, tanto comercio mayorista como minorista. El turismo es otra de las actividades con mayor peso dentro del sector servicios, sobretodo el turismo de tipo cultural.

Si nos detenemos a observar la formación que se ofrece desde el Ecycl para cada sector económico, se advierte que no es proporcional a las necesidades que demanda la actividad económica de Zamora.

Comprobamos que el mayor porcentaje de la formación, un 86,11% de los cursos, se ofertan para el sector económico que mayor peso tiene en la economía zamorana, el sector servicio, pero tan sólo un 6,45% de dichos cursos está destinado al comercio, considerada la actividad principal dentro de este sector.

En el sector primario se ofrece una formación del 5,56% mientras que la ocupación de trabajadores en este sector se triplica, un 15,07%, por ello debería considerarse incrementar el número de cursos destinados a este sector.

En el ámbito de la construcción se oferta un porcentaje muy bajo de formación, un 1,38% y aunque en este sector se asiente un porcentaje muy reducido de los trabajadores, sería adecuado que se incrementara la formación en dicho ámbito ya que existen posibilidades de empleo y es preciso solventar estas carencias.

Si nos centramos en el sector industrial, comprobamos que la oferta de formación tampoco se ajusta como debiera a la demanda. La formación es de un 6,95% para un 12,8% de ocupados, es decir, la demanda es muy superior, en términos porcentuales, a los cursos formativos que se imparten.

Creemos poder afirmar tras este breve análisis que sería efectivo realizar algunos cambios en la formación que se ofrece. Una opción podría ser reducir en algunos puntos porcentuales la oferta del sector servicios para poder implementar la formación de los sectores de la construcción, del sector primario y del sector industrial que están en desigualdad de condiciones. De nuevo, en la situación de Zamora, sería también oportuno revisar la distribución de la formación dentro de cada sector, ya que como se ha explicado anteriormente, el comercio sale muy desfavorecido teniendo en cuenta su importancia dentro de la economía de la provincia

5.- CONCLUSIONES

En este último apartado se pretende compendiar cada una de las principales conclusiones que se pueden extraer del análisis de la formación permanente que en la actualidad está en vigor en cada una de las nueve provincias de Castilla y León, así como de todos los documentos y estudios considerados para la realización del trabajo.

En el apartado anterior se realizaba un análisis de la situación de cada una de las provincias de Castilla y León, a fin de constatar si la formación permanente que se propone para cada una de ellas está en consonancia con su actividad económica y la ocupación que atiende cada sector económico, de tal manera que contribuya, como se establece en la Estrategia Integrada de Empleo de Castilla y León 2012–2015, a reducir el impacto que la crisis está originando en el desempleo.

A continuación se pretende aportar una visión global de la situación que existe en Castilla y León en este mismo ámbito. Para ello, se ha elaborado una tabla siguiendo los mismos parámetros que se han tenido en cuenta en las anteriores tablas, pero en este caso, aunando los datos de toda la comunidad:

FAMILIAS PROFESIONALES	ALUMNOS FORMADOS POR FAMILIA PROFESIONAL	SECTORES ECONÓMICOS	OCUPADOS POR SECTOR ECONÓMICO	ALUMNOS FORMADOS PARA CADA SECTOR ECONÓMICO
AGA	330	SECTOR PRIMARIO	77.800	435
MAP	0			
IEX	105			
INA	345	INDUSTRIA	150.700	2.580
QUI	60			
FME	1.050			
ELE	330			
ENA	495			
VIC	0			
MAM	165			
TPC	0			
ARG	135			
ART	0			
EOC	570			
IMP	315	SECTOR SERVICIOS	645.800	10.140
SAN	750			
SEA	510			
IMA	420			
TMV	1.290			
IMS	0			
IFC	405			
ADG	2.730			
COM	870			
SSC	1.620			
HOT	1.140			
AFD	90			
Σ	13.725	Σ	946.800	13.725

Tabla 13: Alumnos formados por familias profesionales y sectores económicos y población ocupada por sectores económicos en Castilla y León.

A partir de esta exposición de datos, se pueden sugerir algunas propuestas, varias ya mencionadas en anteriores apartados. Dichas sugerencias irán encaminadas a conseguir el máximo aprovechamiento posible de los puntos fuertes de la formación permanente y a mejorar sus puntos débiles a fin de lograr la consecución de todos los retos marcados.

Como se puede apreciar en los datos recogidos, el sector económico que mayor número de trabajadores acoge es el **sector servicios**, con un 68,2%. El sector de la **industria**, con el 15,92% de los trabajadores, ocupa el segundo lugar, observando que la distancia existente entre ambos sectores es muy significativa. El tercer lugar lo ocupa el **sector primario** con el 8,22% de los trabajadores empleados y en cuarto y último lugar el sector de la **construcción**, con un 7,66% del total.

Al igual que ocurre al analizar las particularidades existentes en cada provincia, la formación que oferta el EcyL para Castilla y León no es coherente con la actividad laboral que en ella se desarrolla.

Si bien es cierto que el mayor porcentaje de formación se oferta para el sector servicios, un 73,89% de los cursos, incluso siendo este sector es el que más trabajadores acoge como ya se ha citado anteriormente, dicha oferta supera en algunos puntos porcentuales a la ocupación del mismo. De esto se puede deducir que lo indicado sería que esta formación se redujese en algunos puntos, de tal forma que actividad económica y oferta formativa estuvieran en consonancia. Este reajuste daría la posibilidad de poder incrementar la formación en otros sectores en los que esta oferta formativa es escasa en relación a su actividad laboral como se podrá ver a continuación.

Para el sector de la industria también se ofrece un porcentaje de formación, el 18,79%, que supera a la ocupación que se da en el mismo, aunque en este caso la diferencia es menos significativa que en el sector servicios, también podría efectuarse una mengua en el número de cursos y la formación ofrecida seguiría respondiendo a las necesidades del mercado laboral. De este modo, podrían habilitarse cursos para los sectores donde la formación es más precaria.

Los sectores que se ven más desfavorecidos en cuanto a la formación que para ellos se oferta son el sector primario y el de la construcción, con un 3,17% y un 4,15% de los cursos impartidos respectivamente. Como es evidente, al ser los sectores que menor número de trabajadores recibe, deben ser también los sectores para los que menor proporción de formación se oferte, pero en ningún caso dicha formación debería ser inferior a las posibilidades que ambos sectores ofrecen.

Por tanto, es evidente, que del análisis de los datos estudiados se desprende la necesidad de efectuar algunas variaciones en la formación, haciendo que la oferta formativa responda a las necesidades que presenta el mercado laboral.

Teniendo en cuenta los parámetros considerados en este estudio, personas formadas y personas ocupadas por sector económico, se ha realizado un análisis de la situación y se ha podido apreciar que la formación ofertada no está distribuida de la forma más equilibrada posible dentro de las necesidades laborales que presenta la sociedad en Castilla y León para que su eficacia sea lo más óptima posible. Las conclusiones que se extraen de este análisis, muestran que sería apropiado realizar algunas modificaciones en la distribución de la formación, para que así, la preparación de los profesionales este más en consonancia con las necesidades que demanda la sociedad.

De igual manera, y como hemos observado en los análisis realizados para cada provincia, la distribución interna de los cursos ofrecidos dentro de cada sector podría reorganizarse introduciendo pequeñas variaciones, a fin de que, aquellas actividades que mayor empleo generan sean las mismas para las que la oferta de formación sea más importante.

Como resulta evidente, la situación que se observa en toda la comunidad es muy similar a la que presentan las nueve provincias y por tanto, las modificaciones que se podrían proponer siguen las mismas líneas generales. Lo que se pretende con estas variaciones es conseguir que la formación permanente que el EcyL ofrece dé respuesta a las necesidades de la actividad económica y sea capaz de formar profesionales que respondan a la demanda de empleo existente.

Según la Comisión Europea en el Consejo Europeo de Lisboa (2000) la formación permanente se podría considerar como toda actividad de aprendizaje a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo. Este último aspecto es el que sugiere la necesidad de realizar este estudio para verificar en qué medida la formación permanente contribuye a formar personas con posibilidades en el mercado laboral de su provincia.

A fin de completar al máximo posible estas conclusiones, a continuación se muestran los datos obtenidos del informe de la situación Económica y Social de Castilla y León (2012) publicado por el Consejo Económico y Social de la comunidad de Castilla y León en los que se comprueba la efectividad que tuvo la formación ofrecida por el EcyL en esta modalidad durante el periodo 2010-2011, último periodo disponible:

FAMILIAS PROFESIONALES	SECTORES ECONÓMICOS	ALUMNOS FORMADOS	ALUMNOS CONTRATADOS	% INSERCIÓN
AGA	SECTOR PRIMARIO	97	41	42,27
MAP		0	0	0
IEX		114	41	35,96
INA	INDUSTRIA	308	127	41,23
QUI		10	3	30
FME		755	389	51,52
ELE		516	244	47,29
ENA		246	108	43,90
VIC		0	0	0
MAM		101	37	36,63
TPC		0	0	0
ARG		566	229	40,46
ART		25	13	52,00
EOC		CONSTRUCCIÓN	519	213
IMP	SECTOR SERVICIOS	95	37	38,95
SAN		942	358	38,00
SEA		126	72	57,14
IMA		140	67	47,86
TMV		1.073	549	51,16
IMS		41	18	43,90
IFC		1.136	334	29,40
ADG		2.340	988	42,22
COM		238	98	41,58
SSC		1.130	513	45,40
HOT		677	269	39,73
AFD		0	0	0
Σ		Σ	11.195	4.748

Tabla 14: Inserción de las Acciones de formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados por familias profesionales

En esta tabla podemos constatar el alto porcentaje de inserción laboral que se dio en aquellas personas que se han formado en alguna de las especialidades que ofrece el EcyL, un 42,41%, englobando todas las familias profesionales y provincias de Castilla y León. Aunque estos datos son anteriores a los tomados para realizar el estudio, lo que se pretende mostrando estos datos es hacer ver la importancia real que tiene la formación permanente y que la sociedad tome conciencia de que la formación es un instrumento que puede abrir las puertas hacia el mercado laboral.

Teniendo en cuenta estos datos y la incidencia favorable que de ellos se desprende en lo que concierne a la formación permanente de las personas, adquiere mayor importancia, si cabe, la correcta distribución de los cursos de formación, tanto por sectores como dentro de los mismos.

A lo largo de este trabajo se han presentado las prácticas que se llevan a cabo en el sistema de formación permanente europeo y español y con especial atención, las estrategias puestas en marcha en Castilla y León en lo referente a este mismo ámbito. Así mismo se han tratado también las diferentes modalidades de formación permanente que se ofertan desde el EcyL. Además, se ha aportado un breve

análisis histórico sobre el desarrollo a lo largo del tiempo de la formación permanente y algunas aclaraciones sobre términos que podían provocar confusiones al intentar comprender mejor su significado actual.

De todos los datos anteriormente expuestos, así como de los estudios y trabajos examinados, se desprenden algunas conclusiones más que nos ayudan a entender mejor la situación actual. Encontramos algunas características positivas en lo que a la formación permanente se refiere, pero aún existen muchos retos sin cumplir que requieren trabajar con más ahínco y dedicación hasta llegar a su consecución.

Entre las características positivas a las que hacemos referencia cabe destacar:

- La estructura rígida de los sistemas formativos a la que estábamos acostumbrados, poco a poco ha ido modificándose, consiguiendo una estructura mucho más flexible que le otorga a la formación permanente el lugar que le corresponde.
- La mayoría de la formación permanente ofertada desde el EcyL cuenta en su programa con prácticas en empresas. Esta interacción entre la formación y la vida laboral ayuda muy favorablemente a la inserción dentro del mercado del trabajo.
- La formación para el empleo que ofrece el EcyL ha evolucionado notablemente y hoy en día es homologable a los modelos europeos, otorgando en un 84% de los cursos certificados de profesionalidad.
- Gracias al trabajo realizado en materia de formación permanente y su positiva incidencia en el mercado laboral, tanto las empresas como los trabajadores, ocupados y desempleados, han entendido su utilidad y la han potenciado favorablemente.
- La formación permanente va ocupando paulatinamente un lugar más preponderante entre los trabajadores empleados, los cuales son conscientes de la importancia de mantener actualizados sus conocimientos, capacidades y aptitudes.

Como ya se ha citado anteriormente, existen también puntos débiles que cabe señalar:

- Algunos de los retos propuestos son más difíciles de conseguir y por ello se debe seguir trabajando con especial empeño y dedicación.
- Actualmente, el mercado de trabajo de Castilla y León está caracterizado por unas altas tasas de desempleo, y por ello, muchas veces las necesidades de encontrar un empleo dejan en segundo plano las posibilidades de formación.
- La falta de coordinación entre la formación inicial y la formación permanente se traduce en que algunos centros, en ocasiones, están aislados del entorno social y laboral, lo que aleja a dicha formación de su objetivo principal.

- A pesar de que las prácticas llevadas a cabo en Castilla y León se ven influidas por la visión europea, existen aún dificultades de coordinación en los diferentes niveles.
- Todavía existe una tendencia a que la formación se enfoque de manera teórica, como simple transmisión de conocimientos y no como un entrenamiento para enfrentarse al mundo laboral.
- La oferta formativa del EcyL para trabajadores desempleados debería ofrecer más especialidades para atender más concretamente las necesidades de la sociedad.

El camino que se está siguiendo hacia una sociedad del conocimiento provoca cambios drásticos que exigen que el proceso de adaptación se realice rápidamente. Es por este motivo que los sistemas de formación debían, y por tanto, han comenzado a dar mucha importancia a la formación permanente a lo largo de la vida.

6.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfieri, F. (1975). *El oficio de maestro*. Barcelona: Editorial Avance.
- Cabello, M. J. (2002). *Educación Permanente y Educación Social. Controversias y compromisos*. Málaga: Ediciones Ajibe.
- Comisión Europea. Consejo Europeo de Lisboa (2000). *Extracto de las conclusiones de la presidencia*. Recuperado de: http://www.uma.es/cees/images/stories/consejo_europeo_de_lisboa.doc
- Comisión Europea. Red Europea de Información en Educación. (2001). *Glosario Europeo sobre Educación, Volumen 3*. Recuperado de: <http://www.mecd.gob.es/redie-eurydice/dms/redie-eurydice/doc/Glosarios/Glosario-2001/Glosario%202001.pdf>
- Comisión Europea. Red Europea de Información en Educación. (2007). *Órganos de decisión, asesoramiento y supervisión en la educación superior, Volumen 5*. Recuperado de: <http://www.mecd.gob.es/redie-eurydice/dms/redie-eurydice/doc/Glosarios/Glosario-2007/Glosario%202007.pdf>
- Consejo Económico y Social. Comunidad de Castilla y León. (2012). Tomo I, Capítulo I, II y III. *Situación Económica y Social de Castilla y León en 2012*. Recuperado de: <http://www.cescyl.es/pdf/informes/siteys/TomoIbis.pdf>
- Decisión del Consejo, de 2 de abril de 1963, por la que se establecen los principios generales para la elaboración de una política común sobre formación profesional. *Diario Oficial 063*, 1338-1341.
- Dehmel, A. (2006): Making a European area of lifelong learning a reality? Some critical reflections on the European Union's lifelong learning policies. *Comparative Education, Volume 42*, 49-62.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Santillana/Ediciones UNESCO.
- Esteban, M. (2008). *La Educación Permanente y las Nuevas Tecnologías ante las necesidades educativas actuales*. Universidad Pablo de Olavide. Recuperado de: http://www.quadernsdigitals.net/datos_web/hemeroteca/r_1/nr_633/a_8586/8586.html
- Flecha, J.R. (1990). *Educación de las personas adultas. Propuesta para los años noventa*. Barcelona: El Roure.

- Gobierno de España. Ministerio de Educación. Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional. (2011). *El aprendizaje permanente en España*. Recuperado de: http://books.google.es/books?id=u5SKY-TrQyUC&hl=es&printsec=frontcover&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true
- Homs, O. (ed). (2008). *La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento*. Barcelona: Fundación La Caixa, Colección estudios Sociales, N° 25.
- Instituto Nacional de Estadística. (2013). Encuesta de Población Activa [en línea]. *Ocupados por sector económico y provincia*. Recuperado de: <http://www.ine.es/jaxiBD/tabla.do>
- Jabonero, M., López, I. y Nieves, R. (1999). *Formación de adultos*. Madrid: Síntesis.
- Lázaro, L. y Usarralde, M. J. (1999). *Educación, empleo y formación profesional en la Unión Europea*. Valencia, Universitat de Valencia.
- Ley 14/1970 General, de 4 de agosto, de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa (BOE núm. 852 de 5 de agosto de 1970).
- Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE). (BOE núm. 238 de 4 de octubre de 1990).
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. (LOE). (BOE núm. 106 de 4 de mayo de 2006).
- Lorente, R. y Torres, M. (2010). Políticas de Educación y Formación en la Unión Europea: una historia de cambios y continuidades. *Revista Española de Educación Comparada, Volumen 16*, 159-183. Recuperado de: http://www.uned.es/reec/pdfs/16-2010/08_lorente.pdf
- Madrid, J.M. (2007). La Política Educativa de la Unión Europea al servicio del desarrollo económico con cohesión social. *Revista Española de Educación Comparada, Volumen 13*, 253-284. Recuperado de: <http://www.sc.ehu.es/sfwseec/reec/reec13/reec1310.pdf>
- Martí, M. (2006). *La educación de adultos en Europa* (Tesis doctoral). Departamento de Educación Comparada e Historia de la Educación. Universitat de Valencia. Valencia: Servei de Publicacions.
- Pineda, P. (2002). *Gestión de la formación en las organizaciones*. Barcelona: Ariel.

- Pineda, P. y Sarramona, J. (2006). El nuevo modelo de formación continua en España: balance de un año de cambios. *Revista de Educación, Volumen 341*, 705-736. Recuperado de: http://www.revistaeducacion.mec.es/re341/re341_29.pdf
- Real Decreto 1393/2007 de 29 de Octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales (BOE núm. 260 de 30 de octubre de 2007).
- Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (BOE núm. 87 de 11 de abril de 2007).
- Resolución del Consejo de 11 de junio de 1993, relativa a la formación profesional para los años noventa. *Diario Oficial 186*.
- Resolución del Consejo relativa a la formación profesional para los años noventa. (1993). *Libro Blanco Crecimiento, competitividad y empleo - Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Resolución del Consejo relativa a la formación profesional para los años noventa. (1995). *Libro Blanco sobre la educación y la formación: Enseñar y aprender - hacia la sociedad cognitiva*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Servicio Público de Empleo de Castilla y León. (2013). Cursos para desempleados FOD, [en línea]. Recuperado de: <http://www.empleo.jcyl.es/web/jcyl/Empleo/es/Plantilla100/1284243059010// / />
- Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea. Roma: 25 de marzo de 1957.
- Tratado de la Unión Europea. Maastricht: 7 de febrero de 1992.
- Unión General de Trabajadores Castilla y León. (2012). *Estrategia Integrada de Empleo Castilla y León 2012–2015*. Valladolid. Recuperado de: <http://www.ugtcyl.es/portal/wp-content/uploads/2013/05/Estrategia-integrada-empleo-web-definitivo.pdf>
- Vallespir, J. y Oliver, M. (2002). L'educació de persones adultes en la legislació autonòmica comparada i en la normativa europea. Govern de les Illes Balears.

7.- ANEXOS

7.1 ANEXO I

SECTORES ECONÓMICOS	FAMILIAS PROFESIONALES
SECTOR PRIMARIO	AGA (AGRARIA)
	MAP (MARÍTIMO PESQUERA)
	IEX (INDUSTRIAS EXTRACTIVAS)
INDUSTRIA	INA (INDUSTRIAS ALIMENTARIAS)
	QUI (QUÍMICA)
	FME (FABRICACIÓN MECÁNICA)
	ELE (ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA)
	ENA (ENERGÍA Y AGUA)
	VIC (VIDRIO Y CERÁMICA)
	MAM (MADERA, MUEBLE Y CORCHO)
	TPC (TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL)
	ARG (ARTES GRÁFICAS)
	ART (ARTES Y ARTESANÍAS)
	EOC (EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL)
CONSTRUCCIÓN	IMP (IMAGEN PERSONAL)
	SAN (SANIDAD)
	SEA (SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE)
	IMA (INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO)
	TMV (TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS)
	IMS (IMAGEN Y SONIDO)
	IFC (INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES)
	ADG (ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN)
	COM (COMERCIO Y MARKETING)
	SSC (SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD)
	HOT (HOSTELERÍA Y TURISMO)
AFD (ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS)	
SECTOR SERVICIOS	