

Observatorios de Formación Continua

Estudio exploratorio

La presente publicación está cofinanciada con cargo a los presupuestos del INEM y el Fondo Social Europeo por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, en el marco de los III Acuerdos Nacionales para la Formación Continua.

Edita: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. 2003.
<http://www.fundaciontripartita.org>

Realización y Producción: WINTU.

Depósito Legal:

Presentación

“Observatorios de Formación Continua. Estudio exploratorio” es el tercer título de la colección “Documentos e Informes” que publica la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Esta colección al igual que la de “Estudios sobre Formación Continua” y la de “Guías de Buenas Prácticas”, pretende impulsar la difusión de investigaciones y debates sobre Formación Profesional Continua.

La convicción de que la inversión en la formación de los recursos humanos es, quizá hoy más que nunca, uno de los cimientos del desarrollo económico y social, fue la base de los I Acuerdos Nacionales de Formación Continua que firmaron los interlocutores sociales y el Gobierno en 1992. Desde entonces, se ha avanzado considerablemente en la construcción de una cultura formativa entre las empresas y los trabajadores de nuestro país.

La Formación Continua ha ido consolidándose entre las empresas y trabajadores de todos los territorios y sectores de actividad y hoy es materia habitual en la negociación colectiva. Paulatinamente, se ha convertido en uno de los ejes de las estrategias de empleo y de competitividad de las empresas, hasta el punto de que en 1998 pasó a formar parte del Sistema Nacional de Formación Profesional junto a la Formación Profesional Reglada y la Ocupacional. La Formación Continua, aunque afianzada, es un segmento todavía joven. Su aparición formal ha coincidido con un momento de profundos cambios en la Formación Profesional de nuestro país. Estos cambios, aún por culminar, que quedaron recogidos en la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional, están generando una profunda reflexión en todos los agentes e instituciones vinculados con la formación.

En el caso de la Formación Continua, y dada su juventud, la investigación, la reflexión y el debate sobre aspectos como su papel en el Sistema Nacional de Cualificaciones, sus metodologías, su calidad o cualquier otro factor que redunde en su eficacia, son, con toda seguridad, algunas de las actividades más interesantes que puede fomentar la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. La coexistencia en España de la Formación Reglada, Ocupacional y Continua, ha dado lugar a un conjunto de itinerarios y de Acciones formativas que comparten un objetivo común: estimular a todos los ciudadanos a capacitarse y a mejorar sus cualificaciones con vistas tanto a acceder o reincorporarse al mercado de trabajo como a reciclarse y actualizar sus conocimientos para mantenerse en él.

Este tercer título de la colección “Documentos e informes”, analiza los proyectos que, bajo la denominación de Observatorios, se desarrollaron a través de las Convocatorias Acciones Complementarias que la Fundación para la Formación Continua -FORCEM- publicó en el quinquenio 1995-1999. Estos proyectos se engloban, a su vez, en el marco más amplio de la recogida de información sectorial y territorial sobre la evolución de las profesiones, ocupaciones y perfiles en el mercado de trabajo, establecido en los Programas Nacionales de Formación Profesional o en los propios Acuerdos Nacionales de Formación Continua.

Previamente, el autor, Lorenzo Cachón, Profesor Titular de Sociología de la Universidad Complutense de Madrid, nos introduce en la observación de los fenómenos relacionados con la formación y el empleo y nos acerca a las experiencias de otros países europeos que sitúa dentro de los modelos de organización de los programas de empleo y formación.

El capítulo dedicado a los observatorios de empleo y formación en Francia es especialmente interesante, dada su amplia experiencia en este campo y la cercanía de sus experiencias a la problemática española. Se analizan también experiencias españolas, como el Observatorio Ocupacional del Instituto Nacional de Empleo, el Observatorio del Instituto Nacional de las Cualificaciones o los de diversas Comunidades Autónomas. En este análisis comparativo, los observatorios de las Acciones Complementarias se sitúan y describen los de mayor interés, para, finalmente, construir una propuesta de los observatorios de Formación Continua y sugerir una serie de recomendaciones a las líneas de trabajo de la Fundación.

Es preciso señalar que los resultados y conclusiones de este estudio no constituyen un pronunciamiento de la Fundación sobre la materia. Sin embargo, con la publicación de este riguroso trabajo la Fundación desea sumar sus esfuerzos a los de otras entidades interesadas en el avance de la Formación Continua.

Javier Ferrer Dufol
Vicepresidente de la Fundación Tripartita
para la Formación en el Empleo

Prólogo.....	11
1. Introducción: observatorios para tiempos de incertidumbre.....	17
2. Observatorios de los cambios sociales, del empleo y de la formación.....	29
2.1. Algunos observatorios en la Comisión Europea.....	31
2.2. Algunos observatorios nacionales del empleo y la formación: los casos de Portugal e Italia.....	37
2.3. Algunos observatorios en otros ámbitos.....	41
3. Observatorios de empleo y formación en Francia.....	45
3.1. La dinámica hacia los observatorios de empleo y formación.....	47
3.2. Observatorios regionales.....	53
3.3. Observatorios sectoriales.....	63
3.4. Observatorios de empresa.....	70
3.5. Algunas lecciones de la experiencia francesa.....	72
4. Observatorios de empleo y formación en España.....	75
4.1. Administración Central.....	77
4.1.1. El “Observatorio Ocupacional” del Instituto Nacional de Empleo.	79
4.1.2. El Observatorio del Instituto Nacional de las Cualificaciones.....	88
4.2. Comunidades Autónomas.....	95
4.2.1. El “Observatorio del Sistema Vasco de Formación Profesional”..	96
4.2.2. El “Observatorio de Empleo y de la Formación Profesional” de Canarias.....	103
4.2.3. El “Observatorio regional del Servicio Público de Empleo” de la Comunidad de Madrid.....	107
4.3. Algunas reflexiones sobre la experiencia española.....	109

5.“Observatorios” de Formación Continua apoyados desde FORCEM.....	111
5.1.Perspectiva general de los proyectos de “observatorios” apoyados por “Acciones Complementarias y apoyo a la Formación” de FORCEM (1995-1999).....	113
5.2. Notas sobre los productos de los “observatorios” FORCEM.....	117
5.3. Cuadro general de síntesis de proyectos de “observatorios” de FORCEM (1995-1999).....	122
5.4. De los observatorios como estudios-diagnóstico a los Observatorios como unidades de observación en FORCEM.....	128
5.5. Algunas enseñanzas de cinco años de “observatorios” en FORCEM	142
 6. Notas para la creación de observatorios en el campo de la Formación Continua.....	147
6.1. ¿Se necesitan observatorios de Formación Continua?.....	150
6.2. Dilemas en la creación de un observatorio de Formación Continua.....	154
6.3. Funciones de un observatorio de Formación Continua.....	168
6.4. La dinámica de trabajo de un observatorio de Formación Continua.....	173
6.5. Las entradas de un observatorio de Formación Continua.....	182
6.6. Los productos de un observatorio de Formación Continua y el uso de los mismos.....	185
6.7. La evaluación de los observatorios de Formación Continua.....	190
6.8. ¿Qué es un observatorio de Formación Continua?.....	194
 7. Líneas de trabajo futuras para FORCEM en el campo de los observatorios de Formación Continua.....	197
 Bibliografía.....	205
 Anexo: Ejemplos de “observatorios” FORCEM.....	213

Prólogo



Este informe es producto del Convenio firmado entre la Universidad Complutense de Madrid (UCM) y la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) a principios de 2001¹.

El preámbulo de la Ley Orgánica General del Sistema Educativo (LOGSE), de 3 de octubre de 1990, comenzaba reconociendo que la respuesta a las incertidumbres de nuestras sociedades pasaba por una potenciación de la formación permanente:

“La vertiginosa rapidez de los cambios cultural, tecnológico y productivo nos sitúa ante un horizonte de frecuentes readaptaciones, actualizaciones y nuevas cualificaciones. La educación y la formación adquirirán una dimensión más completa de la que han tenido tradicionalmente, trascenderán el período vital al que hasta ahora han estado circunscritas, se extenderán a sectores con experiencia activa previa, se alternarán con la actividad laboral. La educación será permanente y así lo proclama la ley al determinar que ése será el principio básico del sistema educativo”

En este texto se encuentran dos de las ideas fundamentales que presiden la elaboración de este informe: la rapidez de los cambios que lideran nuestro tiempo marcado por la incertidumbre y el papel central que han de cumplir la educación permanente y la Formación Continua. En el cruce de ambos hechos se encuentra la necesidad de tener “observatorios” al servicio de la Formación Continua.

De esta necesidad son conscientes los agentes sociales y las administraciones públicas y esa es la razón de que los “Observatorios” hayan sido incluidos en los Acuerdos y Programas Nacionales de Formación Profesional.

El II Programa Nacional de Formación Profesional (1998-2002) define la Formación Continua como “el conjunto de Acciones formativas que se lleven a cabo por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de las competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la promoción social, profesional y personal de los trabajadores”. Y señala que “la oferta y gestión de la Formación Continua debe tener presente los

¹ Quisieramos dejar aquí constancia de nuestro agradecimiento por su colaboración en el proceso de elaboración de este trabajo a José Manuel Giménez y Marisa Marín, del Gabinete de Estudios, y a M^a José Bosch y Esther Escribano, del Servicio de Documentación de FORCEM. A Mónica Rodríguez Tanda por su ayuda en la maquetación final del informe.

objetivos básicos del presente Programa Nacional, especialmente facilitando la interrelación funcional entre los sistemas de clasificación profesional surgidos de la negociación colectiva y el Sistema Nacional de Cualificaciones, enriqueciendo la información de los Observatorios Profesionales con datos para perfilar las cualificaciones emergentes y actualizar las ya reconocidas y, finalmente, operando con criterios de calidad que permitan mejorar su gestión y evaluar sus resultados”.

El II Programa Nacional de Formación Profesional señala los cuatro objetivos siguientes para la Formación Continua durante el quinquenio 1998-2002:

1. Objetivo primero: Desarrollar la Formación Profesional Continua para una mayor profesionalización e integración con el resto de los subsistemas.
2. Objetivo segundo: Establecer la Certificación de acciones de Formación Continua, en relación al Sistema Nacional de Cualificaciones, mediante su integración en el sistema de Certificados Profesionales.

Entre las medidas a llevar a cabo dentro de este objetivo, el Programa Nacional señala que se debe “disponer de Observatorios en el ámbito de la Formación Continua, que faciliten información sobre:

- desarrollo del contenido de las ocupaciones.
 - generación de nuevas ocupaciones (ocupaciones horizonte).
 - establecimiento de prioridades en relación a las Acciones formativas a nivel sectorial y territorial, a efectos de diálogo social y negociación colectiva”.
3. Objetivo tercero: Fomentar la formación de la población ocupada como instrumento esencial de una mayor competitividad de las empresas y del tejido empresarial, mayor estabilidad en el empleo y como factor de integración y cohesión social.
 4. Objetivo cuarto: Perfeccionar los procedimientos de seguimiento y evaluación de la Formación Continua.

El III Acuerdo Nacional de Formación Continua (2001-2004) no recoge la expresión “observatorio” pero mantiene la línea de actuación de “Acciones

Complementarias y de Acompañamiento a la Formación” y, a este respecto, señala que “podrán financiarse (...) aquellas Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la Formación que pretendan la realización de estudios de detección de necesidades formativas, la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a la Formación Continua”. Este Acuerdo señala que las Comisiones Paritarias Sectoriales podrán “proponer la realización de estudios de detección de necesidades formativas y la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a la Formación Continua en su sector, a efectos de su consideración en la correspondiente Convocatoria de Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la Formación”.

FORCEM ha avanzado notablemente ya en este campo, puesto que unas 70 “Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación”, apoyadas por la Fundación entre 1995 y 1999 incluyen entre sus descriptores el de “observatorio de formación” aunque sus contenidos y metodologías sean muy diversos y la mayor parte puedan ser calificados como “estudios de detección de necesidades formativas”.

Para los objetivos que el II Programa y los III Acuerdos señalan para FORCEM, es fundamental profundizar en el campo de los Observatorios con la finalidad de contar con instrumentos estables que permitan detectar perfiles profesionales emergentes y las necesidades de formación de trabajadores y empresas, porque la Formación Continua se ha concebido como una formación desde la demanda del mercado y la empresa.

Hay que poner de relieve que, en este campo, se ha desarrollado también una importante experiencia europea y comunitaria alentada de diversas instituciones responsables de la formación y el fomento del empleo.

El proyecto que se plasma en este informe pretende llevar a cabo un estudio exploratorio que analice el “estado del arte” de los observatorios para la Formación Continua, que se han desarrollado en FORCEM, los contrasta con algunos de los más relevantes observatorios puestos en marcha en otros ámbitos (de la Administración Central o de las Comunidades Autónomas) y presenta los elementos metodológicos básicos de lo que podría ser un observatorio para la Form Continua en diferentes ámbitos.

Los objetivos explícitos del proyecto son los siguientes:

- Analizar los observatorios existentes en FORCEM;
- Analizar algunos de los observatorios más relevantes existentes en España, en el campo de la formación y del empleo;
- Definir las líneas básicas de posibles modelos de actuaciones de FORCEM en estos campos;
- Facilitar metodologías que permitan elaborar instrumentos para abordar la identificación de perfiles profesionales emergentes y las necesidades de formación y tendencias asociadas.

El informe se estructura en siete capítulos:

- El primero tiene un carácter introductorio y pretende situar el contexto (fundamentalmente socioeconómico) en el que aparece actualmente el fenómeno de los observatorios, marcado por la incertidumbre, la complejidad y, sin embargo, en una sociedad del conocimiento.
- El capítulo segundo hace un repaso por algunos de los “observatorios” existentes en la Comisión Europea (sobre todo en el campo del empleo y la formación) y en algunos Estados miembros (Portugal e Italia).
- El capítulo tercero analiza la situación en Francia, ya que es en este país donde se ha producido un mayor florecimiento de estos dispositivos institucionales y, su experiencia, puede ser de interés desde la situación española actual.
- El capítulo cuarto revisa la situación de algunos observatorios puestos en marcha en España, tanto en la Administración Central (como el Observatorio Ocupacional del INEM o el Observatorio del INCUAL) como en algunas Comunidades Autónomas (País Vasco, Canarias, Madrid).
- El capítulo quinto describe la experiencia de FORCEM en este campo a partir del examen de los 68 proyectos acogidos a las “Acciones Complementarias y de Apoyo a la Formación” entre 1995 y 1999 que pueden ser calificados de alguna manera como observatorios.
- El capítulo sexto expone algunas reflexiones generales sobre los observatorios de Formación Continua, sobre los dilemas que se plantean en su creación, las funciones que puede cumplir y los productos que se pueden esperar de ellos. Recoge este capítulo una filosofía específica de lo que se debe entender por observatorio y cómo organizar el mismo.

- En el capítulo séptimo se señalan algunas posibles líneas de trabajo de FORCEM en este campo.

En la intención inicial de FORCEM, el informe debería tener interés para otras instituciones y otros agentes de formación y empleo, tanto en empresas como en diferentes niveles sectoriales o ámbitos territoriales. Pero el ejercicio que se plasma en este informe no debe considerarse como la “llave” de entrada en los “secretos” de construcción de un Observatorio, dada la diversidad de planteamientos que cabe hacer en este terreno y el carácter exploratorio del ejercicio que se ha llevado a cabo (tanto por los recursos como por el tiempo disponible). Este carácter exploratorio hace que se hayan seleccionado sólo algunos de los fenómenos que se podrían examinar y que no se haya entrevistado en profundidad a responsables de estos proyectos ni a otros actores que participan en los mismos.

Como la expresión “observatorio” no es una marca registrada, encontraremos un uso libérrimo del mismo a lo largo de este informe. Pero, como esperamos mostrar, esta dispersión en las realidades que se califican de “observatorios” no carece de significado.

La perspectiva “observatorio”, al modo como será concebida en este informe, no ha hecho más que comenzar su camino en España. Se puede augurar que va a tener una notable expansión en distintos niveles y campos en un próximo futuro, un largo recorrido en los mismos y que ocupará un lugar clave en los debates sobre la necesidad de mejorar nuestros instrumentos de conocimiento sobre el empleo y la formación y las relaciones entre ambos, sobre todo si ese conocimiento se quiere producir en el marco del diálogo social.

Introducción: "Observatorios" para tiempos de incertidumbre



Introducción: "Observatorios" para tiempos de incertidumbre

1

No es ninguna casualidad que en los últimos tiempos proliferen las estructuras, dispositivos o incluso estudios que se autodenominan "observatorios". Podría pensarse que es simplemente una cuestión de modas, pero parece que las fuerzas que empujan hacia la puesta en marcha de "observatorios" en distintos campos y las organizaciones que demandan esas estructuras, están respondiendo a una característica básica de nuestro tiempo: la incertidumbre.

Lo dice, con fuerza, Edgar Morin (2001): "El futuro se llama incertidumbre".

Los referentes de la expresión "observatorio" se han ido ampliando progresivamente, como puede verse en un rápido repaso de los diccionarios de la lengua. Originalmente, "observatorio", era exclusivamente un lugar de observación de los astros (así lo define el Diccionario de autoridades² : "lugar alto y a propósito, que se elige para observar cómodamente los astros"). El Diccionario de la Lengua Española³ le atribuye ya dos acepciones: "Lugar o posición que sirve para hacer observaciones. 2. Edificio con inclusión del personal e instrumentos apropiados y dedicados a observaciones, por lo común astronómicas o meteorológicas". Además de ser un lugar (ya transformado en edificio con personal e instrumental adecuados) para las observaciones astronómicas, y de aplicarse esta misma acepción técnica, al campo de la meteorología, se le da una acepción más general: lugar adecuado para observar. Esas mismas entradas pueden verse en Moliner⁴ . El reciente Diccionario del uso del español⁵ añade ya otros significados: "Lugar adecuado para observar [1 y 2]. MOPU 7/8.85.145: Espacios naturales de interés ... Isla Colleira ... Buen observatorio de aves emi-

² Real Academia Española, Diccionario de autoridades, Madrid, Gredos (Ed. original de 1737, Ed. facsímil de 1963).

³ Real Academia Española, Diccionario de autoridades, Madrid, REA, 1970 (definición que se mantiene idéntica en la edición de 1992).

⁴ M. Moliner, Diccionario del uso del español, Madrid, Gredos, 1982.

⁵ M. Seco y otros, Diccionario del uso del español, Madrid, Aguilar, 1999.

grantes. La vieja desde su observatorio, controla las entradas y salidas de sus vecinos. b) Instalación destinada a la observación astronómica (...)" . Pero hay que hacer notar que todavía no recoge la aplicación de la denominación "observatorio" al campo de los fenómenos sociales (entre ellos los del empleo y la formación profesional) que se está produciendo en nuestros días en España y en otros países de nuestro entorno. Expansión muy importante como para hacer esta ausencia más llamativa.

En su reciente ensayo para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), titulado "*Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*", E. Morin ha puesto de relieve que uno de los grandes retos del siglo en el que estamos entrando es "afrontar las incertidumbres". Porque si desde los años setenta del siglo pasado se ha señalado reiteradamente que entrábamos en un mundo cada vez más complejo, que la nueva modernidad se caracterizaba por ser una "sociedad de riesgo" (U. Beck), "el fin del siglo XX ha favorecido la comprensión de la incertidumbre sin remedio de la historia humana" (Morin, 2001). Comprender esta centralidad de la incertidumbre en nuestras sociedades, en nuestras estructuras productivas, en nuestros instrumentos de regulación, es reconocer que, como decía Eurípides, puesto que "los dioses nos dan muchas sorpresas: lo esperado no se cumple y a lo inesperado un dios abre la puerta" (citado por Morin, 2001), los instrumentos con los que podíamos orientarnos y prever el futuro en un mundo estable y, por tanto, "previsible", ya no tienen la misma utilidad que en el pasado y, en consecuencia, no pueden ser usados de la misma manera.

La actualidad de las teorías del caos en muchos campos fuera de la física como, por ejemplo, en los más innovadores pensadores en gestión empresarial, es un síntoma fuerte de esta centralidad que va adquiriendo el "principio de incertidumbre" enunciado por Heisenberg.

En su influyente trabajo de mediados de los ochenta sobre "El fin de la división del trabajo", Kern y Schumann (1988) señalaban ya la incertidumbre como un rasgo clave de las cuestiones laborales de nuestro tiempo:

"Es claro que la crisis del crecimiento y del empleo ha estropeado de forma duradera aquella evidencia antes extendida que ofrecía suficientes perspectivas para mañana con una simple prolongación del hoy. Vivimos en un tiempo de consulta y de nueva reflexión – una situación de incertidumbre".

Cuando Morin describe cómo se produce un proceso de transformación, recuerda el descubrimiento del "efecto mariposa" de E. Lorenz⁶, un orden disfrazado de casualidad que depende de las condiciones iniciales:

"La transformación interna empieza a partir de creaciones, primero locales y casi microscópicas, que se efectúan en un medio restringido inicialmente a sólo algunos individuos, y que aparecen como un alejamiento en relación a la normalidad. Si el desvío no es aplastado, entonces, en condiciones favorables, generalmente formadas por crisis, puede paralizar la regulación que la frenaba o la reprimía y luego proliferar de manera epidémica, desarrollarse, propagarse y convertirse en una tendencia cada vez más potente que da lugar a una nueva normalidad" (Morin, 2001).

Esas "creaciones microscópicas" que acabarán transformando la "normalidad" y haciendo aparecer configuraciones estructurales nuevas, no pueden ser observadas con las lentes que usamos para leer "lo real", lo establecido, la "normalidad" actual, que no es sino la frecuencia estadística más común. Por eso incluye Morin la necesidad de afrontar las incertidumbres como uno de los siete pilares de la educación del siglo XXI. Porque

"Importa no ser realista en un sentido trivial (adaptarse a lo inmediato), ni irrealista en el mismo sentido (sustraerse de las coacciones de la realidad); lo que conviene es ser realista en el sentido complejo del término: comprender la incertidumbre de lo real, saber que existe una porción de lo posible aún invisible en lo real" (Morin, 2001).

Lo peor que podemos hacer en esta situación es ignorar ese rasgo básico de "lo real" de nuestros días y seguir utilizando acríticamente teorías e instrumentos de los (pretéritos) tiempos de certidumbres. Insiste en ello Morin:

⁶ En el primer capítulo de Gleick (1994) puede verse una interesante descripción del proceso que lleva a E. Lorenz al planteamiento de la teoría del caos y sus consecuencias.

“Son las certidumbres doctrinales, dogmáticas e intolerantes, las portadoras de las peores ilusiones; en cambio, la conciencia del carácter incierto del acto cognitivo ofrece la oportunidad de alcanzar un conocimiento pertinente, que exige exámenes, verificaciones y la convergencia de indicios” (Morin, 2001).

Es en esta lógica en la que se pueden inscribir la creación de observatorios, concebidos como “lugares” (por utilizar un término que aparece en la primera definición citada del Diccionario) donde se puedan examinar y verificar los rasgos distintivos de la realidad (del trabajo y de la formación): los predominantes, los dominantes y los incipientes (esas mariposas que comienzan a agitar vientos nuevos). Es desde los observatorios desde donde se puede hacer el seguimiento permanente de esos vientos y sus impactos y, sólo después, se podrán apuntar medidas para influir en ellos, orientarlos y corregir su orientación. Pero estos lugares no son ni “altos” ni “cómodos” (otros dos rasgos la definición de los observatorios en la primera definición del Diccionario). No son altos porque el seguimiento de esas señales ha de hacerse muy pegado al terreno, a ras de tierra. No son cómodos porque hemos de tener “conciencia del carácter incierto del acto cognitivo”.

Los agentes que intervienen en los procesos sociales (sean políticos, agentes sociales, organizaciones ciudadanas, etc.) necesitan estar informados y tener un análisis adecuado de la realidad sobre la que pretenden intervenir. Para poder intervenir eficazmente en los procesos de trabajo, primero hay que comprenderlos. Para poder diseñar instrumentos de formación profesional en general y de Formación Continua muy en particular, primero hay que comprender los procesos de transformación del trabajo, de las cualificaciones y de las competencias.

En el Cuadro 1.1 se sintetizan (siguiendo a Adler, 1987) algunos de los cambios más relevantes que se producen en cuatro de los factores de cualificación, como son: la responsabilidad, el conocimiento técnico, la interdependencia y la formación en estos nuevos contextos.

Hasta mediados de los años setenta se hacían previsiones de empleo, de ocupaciones y de necesidades formativas proyectando evolución de los años anteriores y filtrándola con el crecimiento previsto del PIB y con el cambio estructural (con una matriz sectorial/ocupacional y con consideraciones territoriales) que se venía produciendo. Esta información se comparaba con la oferta formativa existente y con las características de los nuevos entrantes en el mercado de trabajo y así se obte-

nían –mecánicamente– unas necesidades formativas. Era la técnica aplicada, por ejemplo, en el Instituto Nacional de Empleo (organismo creado en 1976) en los primeros años de su existencia como lo había sido desde unos años antes en el Servicio de (Empleo y) Acción Formativa. Esta era también la lógica que se aplicaba en otros países. En Francia, por ejemplo, se utilizaba un dispositivo de planificación global de la economía a medio plazo, que integraba el empleo, la educación y la formación y se elaboraran previsiones según el “enfoque mano de obra” (manpower approach) para ver las perspectivas de los empleos por sectores y profesiones, por una parte y, por otra, de la mano de obra disponible según las salidas previstas del sistema educativo previendo las necesidades de formación por regiones, sectores y profesiones. Es la metodología que ha seguido el Bureau of Labor Statistics del Departamento de Trabajo en Estados Unidos para hacer sus proyecciones anuales de estructura del empleo. Todavía en 1987 una influyente monografía prospectiva sobre el empleo en los Estados Unidos seguía utilizando estos métodos⁷.

Cuadro 1.1. Antiguo y nuevo contenido de la cualificación (a partir de Adler, 1987).

FACTORES DE CUALIFICACIÓN	ANTIGUO CONTENIDO	NUEVO CONTENIDO
Responsabilidad	Basado en el comportamiento (esfuerzo, disciplina)	Basado en la toma de iniciativas (asegurar la continuidad del proceso)
Conocimiento técnico	Ligada a la experiencia (habilidad manual o rutina)	Cognitiva (identificar y resolver los problemas)
Interdependencia	Secuencial (únicamente con los puestos precedentes y siguientes)	Sistémica (trabajo en equipo e interdependencia de las funciones y de los niveles)
Formación	Adquirida de una vez para todas (exclusivamente inversión inicial)	Permanente (actualización frecuente)

Pero estos dispositivos de previsión comenzaron a ser cuestionados en los años ochenta y, aunque siguieran elaborándose, ya no eran el referente previsional aceptado que constituyeron hasta entonces. La crisis de estos instrumentos tradicionales estuvo ligada, al menos, a fenómenos como los siguientes:

⁷ Nos referimos a Workforce 2000. Work and workers for the 21st Century, del Hudson Institute (Indiana, 1987). En H. Nadel “L’expérience étrangère en matière de prévision de l’emploi, des métiers et des qualifications” (incluido como Documento anexo nº 2 en Freyssinet, 1991, pp.69-124) pueden verse detalles de las técnicas de previsión en este campo en Alemania, Reino Unido y Estados Unidos hasta finales de los ochenta..

- Las profundas modificaciones de los sistemas económicos en los países más desarrollados;
- Las evoluciones imprevistas de las economías frente a los años de crecimiento sostenido que había caracterizado los 25 años anteriores a la crisis de los setenta;
- Las profundas modificaciones que experimentaron los mercados de trabajo desde principios de los años ochenta y que se aceleró en la siguiente década;
- Los cambios en los contenidos de los empleos, de los procesos de trabajo, de las cualificaciones y de las competencias ofertadas por los trabajadores y de las requeridas por las empresas;
- La mayor complejidad que ha ido adquiriendo las relaciones entre los empleos y la formación; y
- La (creciente) incertidumbre en la evolución de las tendencias de los empleos y las profesiones.

La respuesta a estas transformaciones y al reconocimiento de la incertidumbre en el campo del empleo y de la formación fue pasar de una perspectiva basada en las proyecciones, a otra que apuntara previsiones y, de ahí, a una perspectiva enfocada hacia la prospectiva. Este recorrido se ha producido en paralelo en el nivel macro (del sistema productivo, el mercado de trabajo y los sistemas de formación) y en el nivel micro (de la empresa).

En el mundo de la empresa el cambio, en las teorías normativas de la llamada “gestión de recursos humanos”, ha sido radical (véase Boltanski y Chiapello, 1999) y las prácticas han pasado de la planificación estratégica y la dirección por objetivos (que responde a contextos de entornos estables y previsibles), a la estrategia como producción de significado, una estrategia que refuerza su componente político y que “no puede ser traducida en un plan detallado en el que adelantamos con suficiente precisión lo que va a ocurrir y cómo actuaremos en consecuencia” (Vázquez, 2000). Esta línea del neomanagement desarrolla precisamente la estrategia como tratamiento de la complejidad (en la dirección que han apuntado Stacey, Hoebeke, Nonaka o el propio Vázquez).

Es en estos contextos (macro y micro) donde han comenzado a aparecer los “Observatorios” de empleo y formación. Pero para comprender el papel que cum-

plen en marcos caracterizados por la incertidumbre, conviene recordar otro rasgo básico de nuestra época: vivimos en una sociedad del conocimiento.

La economía informacional, en la que estamos entrando, es una economía del conocimiento, es decir, que el principal activo con el que cuentan las empresas, los países y el mundo, la más valiosa materia prima con la que trabajan, es el conocimiento y su aplicación a desarrollos, productos o servicios. El conocimiento es la fuente esencial de creación de valor, el máximo motor de generación de riqueza. Castells (1997) propone cambiar el énfasis que se ha venido poniendo hasta ahora en el "postindustrialismo" y pasar al "informacionalismo" porque "la distinción apropiada no se establece entre una economía industrial y otra postindustrial, sino entre dos formas de producción industrial, agrícola y de servicios, basadas en el conocimiento". Y añade: "las sociedades serán informacionales no porque encajen en un modelo particular de estructura social, sino porque organizan su sistema de producción en torno a principios de maximalización de la productividad basada en el conocimiento, mediante el desarrollo de la difusión de las tecnologías de la información y mediante el cumplimiento de prerequisitos para su utilización (fundamentalmente, recursos humanos e infraestructura de comunicaciones)"⁸.

Que la incertidumbre sea uno e los signos básicos de nuestras sociedades no quiere decir que no existan signos que nos permitan ver (quizás sólo intuir) los cambios. Al contrario que los entornos estables, los entornos dominados por el "caos", son entornos extraordinariamente fértiles, muy ricos en señales, en "creaciones microscópicas", en información(es). Señales que, además, se transforman en sus variaciones y en sus combinaciones. Pero para "observar" estos nuevos signos hay que cambiar la mirada, hay que dotarse de instrumentos nuevos de lectura y de una gramática que permita comprender y expresar esos nuevos fenómenos.

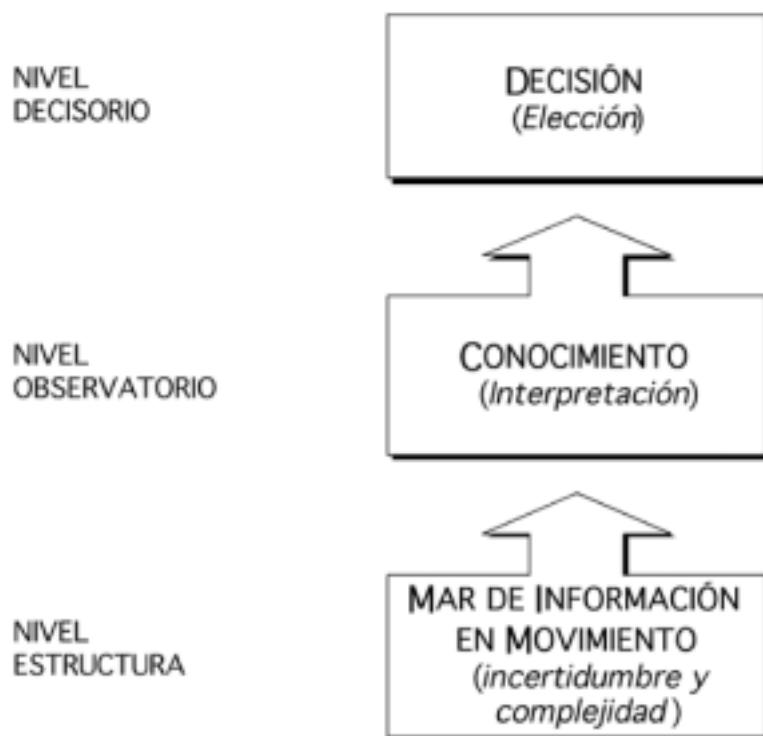
Los observatorios en el campo del empleo y de la formación han surgido (como veremos) como instrumentos de ayuda a la toma de decisiones o a la formulación de políticas. Cuando Hobsbawm (1995) nos recuerda que, desde finales del siglo

⁸ Se podría discutir sobre si el centro de esta nueva economía lo constituyen las nuevas tecnologías o si éstas son sólo uno de los aspectos de ese conocimiento que se constituye en centro nuclear de la nueva economía y, en tal caso, la calificación de los "recursos humanos" como prerequisito podría ser discutida porque el conocimiento lo tienen y lo (re)producen (ampliadamente) las personas.

XX, navegamos en "un mundo en el que no sólo no sabemos adónde nos dirigimos, sino adónde deberíamos dirigirnos", nos está apuntando no sólo las incertidumbres del contexto sino también las indefiniciones de la voluntad, de la decisión. La contribución de los observatorios no es la traslación mecánico-descriptiva de una realidad (estable), sino que ha de ser la producción de conocimiento en contextos inciertos, pero muy ricos en señales.

Adaptamos, a continuación, un gráfico de Vázquez (2000) para hacer visible el papel de mediadores necesarios que adquieren los observatorios entre la realidad compleja e incierta y las elecciones entre las que tienen que optar los responsables de las tomas de decisiones: un papel caracterizado por la producción de conocimientos basado en la interpretación de las múltiples señales que se pueden obtener de la información.

Gráfico 1.1. Diferentes niveles ante la complejidad (a partir de Vázquez, 2000)



Los Observatorios que van surgiendo en el campo del empleo y de la formación deben ser concebidos como unidades productoras de conocimiento que permiten orientarse mejor a la hora de tomar decisiones. Pero hay que huir de la tentación de considerarlos como una especie de caja de los prodigios donde encontrar soluciones (rápidas, claras y baratas) a todas las cuestiones que se les pueda plantear o a desafíos que sepamos formular. Los que han de tomar decisiones no han de olvidar otro apunte de Morin (2001):

"Existen (...) dos vías para afrontar la incertidumbre de la acción. La primera es la plena conciencia del riesgo que conlleva la decisión; la segunda, el recurso a la estrategia (...) La estrategia, como el conocimiento, es la navegación en un océano de incertidumbres entre archipiélagos de certezas".

Podemos terminar esta introducción adoptando las poéticas palabras de la novelista Belén Gopegui⁹ como una primera aproximación a lo que debe ser la función básica de un observatorio en el campo de la Formación Continua:

"El conocimiento no existe si no lo sustentan quienes tienen la capacidad de producirlo, difundirlo y hacerlo respirar".

⁹ Belén Gopegui. *Lo real*, Barcelona, Anagrama, 2001.

Observatorios de los cambios sociales, del empleo y de la formación

Algunos observatorios en la Comisión Europea

Algunos observatorios nacionales del empleo y la formación:
los casos de Portugal e Italia

Algunos observatorios en otros ámbitos

Observatorios de los cambios sociales, del empleo y de la formación

2

En los últimos años se han multiplicado las organizaciones que se (auto)denominan “Observatorio” o las organizaciones que han creado, dentro de su estructura, un observatorio que, definiremos provisionalmente como un centro de producción de conocimiento, de difusión de información, de ayuda a la decisión y de apoyo al diálogo social.

Esto ha ocurrido en diversos campos, pero en los ámbitos sociales y económicos el fenómeno de creación de observatorios es muy relevante¹⁰. En este capítulo ilustramos esta afirmación con algunos ejemplos en la Unión Europea, en algunos Estados miembros o en otras entidades.

Algunos observatorios en la Comisión Europea

La Comisión Europea (UE) ha creado “observatorios” en numerosos campos. Sirvan cuatro ejemplos en áreas distintas, además del CEDEFOP (del que mostraremos su papel privilegiado de “observatorio” aunque no se defina formalmente como tal).

El “Observatorio Europeo sobre cuestiones familiares” fue creado por la Comisión Europea en 1989, en aplicación de las Conclusiones del Consejo de Ministros responsables de Asuntos Familiares de 29 de septiembre de 1989 y en la Comunicación de la Comisión [COM(89)363final] sobre Políticas para la Familia.

¹⁰ Una "prueba" cuantitativa de esta importancia creciente de "observatorios" es el elevado número de referencias que se pueden obtener al incluir esta expresión en un buscador de Internet. Por ejemplo, en el buscador de la Unión Europea (www.europa.eu.int) aparecen más de 14.000 referencias entre los cerca de 1.000.000 de documentos que se encuentran a través de esa página web. Naturalmente no todas tienen utilidad, existen muchas duplicidades y algunos aparecen simplemente porque la palabra observatorio está incluida en el documento, sin que ello indique que estamos en presencia de ninguna lógica de tipo "observatorio".

Este observatorio es una red multidisciplinar de expertos independientes sobre cuestiones familiares. Sus principales tareas son las siguientes:

- Hacer un seguimiento de las políticas que inciden en las familias y en los niños;
- Seguir las tendencias en los desarrollos de las formas familiares;
- Analizar los impactos y evaluar las políticas de familia;
- Observar los cambios demográficos, socioeconómicos y políticos que tengan impacto en las familias;
- Estimular los debates académicos en estos campos;
- Organizar un seminario anual sobre estas problemáticas (el primer seminario tuvo lugar el año 2000 en Sevilla sobre “Low Fertility, Families and Public Policies”).

El Observatorio funciona en base a la coordinación que efectúa (desde 1998) el Instituto Austríaco de Estudios sobre la Familia (Österreichisches Institut für Familienforschung) con sede en Viena y a dos reuniones al año de los miembros del Observatorio (véase: www.europa.eu.int y www.iof.ac.at).

El “Observatorio europeo de los fenómenos racistas y xenófobos” fue establecido por la Unión Europea en 1997 como un centro independiente para contribuir a combatir el racismo, la xenofobia y el antisemitismo en Europa. Con sede en Viena, trabaja en colaboración con el Consejo de Europa, Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales. Ha puesto en marcha la “Red Europea de Información sobre el Racismo y la Xenofobia” (RAXEN), que es un instrumento para recoger informaciones y estadísticas a nivel nacional y, en base a ellas, la Unidad Central alienta investigaciones, difunde información (por ejemplo, elabora anualmente un informe sobre el racismo la xenofobia y el antisemitismo en los Estados miembros de la UE) y facilita la transferencia de conocimientos en estos campo (véase: www.eumc.at).

El “Observatorio Europeo de Relaciones Industriales” (EIRO) es un proyecto que funciona desde 1997 dentro de la Fundación Europea para la Mejora de la Condiciones de Vida y de Trabajo (agencia especializada de la Comisión Europea con sede en Dublín). El EIRO persigue proporcionar informaciones y análisis que sean comprensibles, autorizados, exactos, actualizados y contextualizados que sean útiles en la toma de decisiones para responsables políticos de las

Instituciones europeas y de los Estados miembros y que estimulen la investigación en los medios académicos.

La estructura del EIRO tiene tres niveles distintos:

- El “Comité de Dirección” que tiene una composición cuatripartita (similar al Consejo de Dirección de la Fundación Europea de Dublín), con representantes de la Comisión Europea, de los gobiernos de los Estados miembros, de los trabajadores (CES) y de los empresarios (UNICE y CEEP) a nivel europeo.
- La “Unidad Central del EIRO” con sede en la Fundación de Dublín: con un equipo que gestiona el EIRO.
- Los “Centros nacionales del EIRO” en cada uno de los 15 Estados miembros y en Noruega y otro Centro en la Comisión que cubre el nivel de la UE. Actúan contractualmente a modo de “corresponsales”.

Cada mes, los Centros nacionales envían a la Unidad Central informes en forma de breves notas (“In brief”) sobre hechos relevantes acontecidos en su Estado en el campo de las relaciones industriales o de artículos (“Features”) con textos más analíticos de algún fenómeno de mayor interés. Además, la Unidad Central puede iniciar “Estudios comparativos” a iniciativa propia o a petición de las instancias comunitarias.

Los productos regulares del EIRO son dos: EIROOnline y EIROObserver.

- EIROOnline: es una base de datos que se puede consultar a través de internet (www.eiro.eurofound.ie) y que contiene los resultados más relevantes de las notas y artículos remitidos por los Centros nacionales y los informes y estudios elaborados por el EIRO.
- EIROObserver: es un boletín bimensual que puede obtenerse a través de Internet (e incluso se puede recibir electrónicamente de modo regular tras registrarse en la página www.eiro.eurofound.ie/euroobserver.html).

Aunque este no sea un Observatorio especializado en mercado de trabajo y Formación Continua, el EIRO ha recibido algunos encargos de la Comisión en este campo. Por ejemplo, en el Informe de la Comisión, de 30 de abril de 1997, sobre el acceso a la Formación Continua en la Unión, se sintetizan los progresos logrados

en aplicación de la Recomendación del Consejo, de 30 de junio de 1993, sobre el acceso a la Formación Continua. Una de las cuatro orientaciones que da la Comisión, tras reconocer que las distintas partes tienen problemas para formular y aplicar una auténtica estrategia en este campo y que conviene facilitarles un marco de referencia permanente sobre la situación de la Formación Continua en los diferentes Estados miembros, es que se debe “recurrir al Observatorio Europeo de Relaciones Laborales para completar la información disponible sobre los convenios colectivos acordados en los Estados miembros y organizar un proceso de evaluación comparativa (benchmarking) de los progresos en el acceso a la Formación Continua, fundado sobre un conjunto de indicadores comunes: índice de participación, políticas empresariales, etc.”.

El “Observatorio Europeo del Empleo” es un conjunto de dispositivos de la Comisión Europea (Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales) que funcionan como un sistema de información sobre las políticas de empleo. Se comenzó a establecer en 1982. El objetivo principal de este Observatorio es fomentar la creación de una red de intercambio de informaciones y experiencias relativas a la evolución y políticas de mercado de trabajo entre los Estados miembros y la Comisión y entre los Estados miembros entre sí. El Observatorio también presta servicios al público en forma de publicaciones regulares y mediante bases de datos periódicamente actualizadas. Elabora también análisis comparativos de políticas de empleo y formación y facilita asesoramiento en estos campos. Para ello cuenta con una coordinación en los Servicios de la Comisión, un apoyo externo de un centro de investigación especializado y corresponsales de las administraciones o de centros de investigación en cada uno de los Estados miembros.

La aprobación de la Estrategia Europea de Empleo, adoptada por el Consejo Europeo de Essen (en diciembre de 1994), hizo que el Observatorio Europeo de Empleo tuviera que afrontar nuevas exigencias como ha sido el seguimiento de las reformas del mercado de trabajo, que responden a objetivos comunes en la UE. La aplicación de las Directrices comunes para el empleo, a raíz de los acuerdos de Luxemburgo, que se plasma desde 1998 en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo, ha venido a reforzar los distintos dispositivos del Observatorio.

Actualmente el Observatorio Europeo para el Empleo se basa en tres redes distintas: el MISEP, el SYSDEM y el RESEARCH (véase www.europa.eu.int):

- El MISEP (Mutual Information System on Employment Policies): es una red de representantes de las administraciones nacionales, responsables del empleo en los Estados miembros y en la Comisión, que se puso en marcha (de modo informal) en 1982. Todos ellos forman el Grupo MISEP que se reúne varias veces al año. La tarea principal de MISEP es el intercambio y la difusión de informaciones en el ámbito de las políticas de empleo. Publica regularmente:

- El boletín de información trimestral InforMISEP, que se centra en la evolución más reciente de las políticas del empleo en el ámbito nacional;
 - Los Informes de base sobre instituciones, procedimientos y medidas de política de empleo para cada uno de los Estados miembros que, entre otros aspectos, contiene un inventario de las medidas de política del mercado de trabajo sobre la base de una clasificación común¹¹ .
 - El “tablero de a bordo” anual.
- El SYSDEM (System of Documentation, Evaluation and Monitoring of Employment Policies) es una red de expertos independientes (de universidades o centros de investigación especializados) en materia de mercado laboral (uno por Estado miembro), que elabora estudios comparativos y temáticos sobre las políticas de empleo y de mercado de trabajo en la UE. Este grupo fue creado en 1989 y se reúne dos o tres veces al año. Se ha hecho un esfuerzo para aproximar las actividades de SYSDEM a las prioridades de la estrategia europea para el empleo. Publica:

- El boletín de información semestral Tendances;
 - Estudios monográficos comparativos de la situación en los diferentes Estados miembros sobre diferentes aspectos del mercado de trabajo y las políticas de empleo;
- RESEARCH funciona como un grupo de alto nivel que presta asesoramiento en materia de empleo y de mercado laboral, y que realiza investigaciones experimentales a partir de contribuciones de investigadores en ciencias sociales de la UE, los Estados Unidos y Japón. Creada en 1997, RESEARCH elabora informes de evaluación sobre la situación del empleo y la capacidad de inserción profesional. Se

¹¹ Por ejemplo, MTAS (2001). Contiene la edición en español hecha por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales de este informe del MISEP para España.

está preparando un informe sobre el potencial de creación de empleo en el sector de servicios en Europa.

Además de las reuniones periódicas de estas tres redes, el Observatorio Europeo de Empleo organiza una conferencia común anual sobre el empleo y mantiene al día una base de datos específica con la información aparecida en las publicaciones, disponible en CD-ROM y a través de Internet.

El CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional), es la agencia especializada de la Comisión Europea en el campo de la Formación Profesional. Tiene su sede en Tesalónica (Grecia) y fue creado en 1975.

El CEDEFOP está dirigido por un Consejo de Dirección del que forman parte la Comisión Europea, Representantes de los Gobiernos y de los Sindicatos y Organizaciones Empresariales de los Estados miembros. La CES y la UNICE son miembros observadores de dicho Consejo.

El funcionamiento interno del CEDEFOP es el tradicional de un centro de estudios e investigación especializado, pero muy ligado a los intereses y demandas de los responsables políticos, tanto a nivel comunitario como nacional.

El CEDEFOP ha ido adaptando su dinámica de trabajo a los cambios que se han producido en su entorno, tanto los institucionales como los de los sistemas productivo y educativo y a los cambios tecnológicos.

Las publicaciones del CEDEFOP son muy numerosas (en la página web del CEDEFOP se encuentra el catálogo completo de las publicaciones). Entre ellas hay que destacar:

- European Journal "Vocational Training", que recoge artículos de investigación;
- CEDEFOP Info, que proporciona informaciones breves sobre novedades en la Formación Profesional en los Estados miembros;
- Monografías descriptivas de los sistemas de Formación Profesional de los Estados miembros;

- Diversos Estudios e informes, como el Glossarium (de Formación Profesional en Europa) o el European Research Directory and the Teachers and Trainers network.
- Informaciones estadísticas sobre la Formación Profesional en los Estados miembros.

En los últimos años, el CEDEFOP ha puesto en marcha una “Electronic Training Village” (ETV), concebida como una web interactiva donde se puede enviar noticias, participar en conferencias virtuales, intercambiar información, registrar listas de mailing, etc.. Esta web (www.trainingvillage.gr) está estructurada en cuatro grandes apartados:

- ETV News
- Projects and Networks
- Exchange of views
- Information Resources

La experiencia del CEDEFOP es fundamental en el campo de la Formación Profesional en general y de la Formación Continua en particular. Algunos aspectos de su lógica de funcionamiento se acercan notablemente a lo que puede ser un Observatorio en el campo de la Formación Profesional y Continua (véase www.cedefop.gr).

Algunos observatorios nacionales del empleo y la formación: los casos de Portugal e Italia

En varios países de la UE se han puesto en marcha dispositivos de tipo “observatorio”, sea a nivel nacional o regional. Dejando aparte los casos de Francia y España (que se examinarán respectivamente en los capítulos 3 y 4 de este informe), podemos señalar, por ejemplo, las experiencias de Portugal e Italia. La lógica del modelo que se va a exponer para Italia puede verse prácticamente en todos los Estados miembros de la UE, salvadas las notables diferencias institucionales.

En PORTUGAL se puso en marcha en 1993 el “Observatório do Emprego e Formação Profissional” (OEFP) dentro del Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) (véase www.iefp.pt y oefp.iefp.pt).

Está concebida como una “unidad dinamizadora” y sus objetivos son los siguientes:

- Contribuir al diagnóstico, prevención y solución de los problemas de empleo y formación profesional resultantes de:
 - Desequilibrios entre la oferta y la demanda de empleo;
 - Inserción y reinserción profesional;
 - Calidad y estabilidad del empleo;
 - Evolución de las calificaciones profesionales;
 - Necesidades de la Formación Profesional;
 - Introducción de innovaciones y reestructuraciones.
- Detectar y acompañar las situaciones de crisis declarada o previsible.
- Acompañar y evaluar la ejecución de medidas y programas de empleo.

El Observatorio es una estructura administrativa que cuenta con una Unidad Central de Coordinación (UCC) y con una red de corresponsales. La Unidad Central tiene un carácter cuatripartito. Está presidida por un representante del Secretario de Estado de Empleo y Formación y cuenta con 5 representantes de los ministerios de Educación y de Trabajo y Solidaridad, 6 de las organizaciones empresariales y 6 de las organizaciones sindicales. Además forman parte de la misma cuatro consultores expertos independientes y a sus reuniones pueden asistir otros miembros a la Administración.

Esta Unidad tiene, entre otras, las funciones siguientes:

- Dinamizar el funcionamiento del Observatorio;
- Analizar las informaciones proporcionadas por diversos organismos públicos en materia de empleo y formación, como el IEFP y otros centros públicos;
- Promocionar la realización de estudios e informes ;
- Difundir los resultados de sus análisis e informes.

Los corresponsales que proporcionan información y colaboran en los análisis del Observatorio se encuentran en la Dirección de Estudios central del IEFP y en sus delegaciones regionales además de en Centros de Empleo y en Centros de Formación Profesional y en los Consejos Consultivos.

Sus actividades son de cuatro tipos:

1. Análisis, que se reflejan en la edición de dos publicaciones trimestrales (“Folha Informativa Trimestral: Situação do mercado de trabalho” y “Relatório Trimestral: Evolução e situação dos mercados locais de emprego”) y una anual (“Evolução e situação do mercado de trabalho”).
2. Redes de interlocutores, que son entidades particularmente acreditadas para facilitar elementos de información y elaborar opiniones sobre los objetivos del OEFP. Se organizan “diálogos” a nivel nacional y regional con estas entidades sobre cuestiones monográficas (los documentos de algunos de estos “Diálogos Nacionales” se pueden consultar en internet).
3. Estudios. Sobre las cuestiones que se consideran insuficientemente conocidas, se preparan pliegos de condiciones y se sacan a concurso. Se han hecho unos 50 estudios en los últimos cinco años sobre cuestiones como las competencias, la competitividad, la negociación colectiva, diversos aspectos de las empresas, sobre todo de las pequeñas y medianas, sobre las formas atípicas de trabajo, la movilidad profesional, la orientación profesional, las migraciones, etc. En la página web del OEFP puede verse una relación completa de los estudios, con una ficha para cada uno de ellos y la posibilidad de obtener los textos completos y los cuadros estadísticos¹².
4. Propuestas. A partir de los estudios y diálogos que se desarrollan en el OEFP, la UCC elabora propuestas sobre las políticas de empleo y de formación.

Dado que Portugal no cuenta con una estructura regional comparable a la española (y a la de otros países europeos), su OEFP puede ser analizado con interés tanto desde la óptica comparativa nacional como regional.

¹² Esta práctica en un observatorio público, en el marco de un organismo, consecuente con el deseo de máxima difusión de sus trabajos por considerar esta difusión un elemento clave de su éxito es, sin duda, ejemplar, sobre todo porque no es comúnmente practicada por organismos similares de otros países.

En Italia se han desarrollado dispositivos “observatorios” sobre el empleo y la formación sobre todo en el ISFOL (Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori). Dentro de sus actividades de investigación desarrolla cinco líneas:

- Análisis estructurales y coyunturales del mercado de trabajo, donde se elabora (conjuntamente con la línea de actividad siguiente) el informe anual *Monografie sul Mercato del Lavoro e le Politiche per l'Impiego*¹³.
- Valoraciones de las políticas de empleo, además del informe anterior, se elaboran numerosos trabajos de seguimiento y valoración de diversos aspectos de la política de empleo en Italia.
- Análisis de seguimiento de la reforma de los Servicios Públicos de Empleo en Italia.
- Observatorio sobre la política de empleo en Europa. En esta área se llevan a cabo análisis comparativos sobre el empleo y el paro en Europa y sobre las políticas de empleo de los Estados miembros y se publican dosieres sobre algunas de estas materias, siempre desde la perspectiva comparativa.
- Observatorio sobre desarrollo local. Es un instrumento de acompañamiento para la valorización de los recursos humanos y del empleo en las áreas en crisis y en contextos donde se desarrollan Pactos Territoriales. Entre otros documentos, han publicado una *Guida alla progettazione dello sviluppo locale*.

Como puede verse, el enfoque observatorio en el ISFOL italiano es el de un gabinete de estudios muy ligado a líneas de intervención pública en el mercado de trabajo y en las políticas de empleo con una orientación de apoyo a unidades regionales o locales (véase www.isfol.it).

¹³ Este interesante informe (interesante no sólo desde la perspectiva italiana y no sólo para el conocimiento de la realidad italiana) fue traducido varios años (1987, 1988 y 1989) al español y publicado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el título *Mercado de trabajo y política de empleo en Italia*. En la actualidad se puede consultar en internet (véase www.isfol.it).

Algunos observatorios en otros ámbitos

En otras instituciones, administraciones de diversos ámbitos o universidades han surgido numerosos “observatorios”. Reseñaremos algunos muy diferentes entre sí, aunque –como se ha señalado- se podrían recensionar decenas de ellos en diferentes campos sociales, del empleo y de la formación.

El “Observatorio sobre la Sociedad de la Información” de la UNESCO pretende concienciar a la comunidad internacional sobre los cambios sociales, éticos y legales inherentes a las nuevas herramientas de la comunicación. Aporta información actualizada sobre diversos aspectos de la Sociedad de la Información y ofrece un foro permanente de debate (véase www.unesco.org/webworld/observatory).

El “Observatorio europeo de tendencias sociales”, tiene como finalidad realizar estudios e investigaciones destinadas al conocimiento en profundidad de los procesos sociales en la UE. Cuenta con organismos asociados en todos los Estados miembros. Para España, véase www.aulab.ua.es.

El “Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres” ha sido creado como un órgano colegiado integrado en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales español en octubre de 2000, de acuerdo con una previsión del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Este Observatorio tiene entre sus objetivos, recabar, analizar y difundir información periódica sobre la situación de las mujeres y de los hombres, así como su evolución, para conocer los cambios socio-laborales registrados. Además, propondrá políticas tendentes a mejorar la situación de las mujeres en distintos ámbitos. Asimismo, participará y mantendrá relaciones con instituciones internacionales similares, así como la realización del seguimiento informativo de las políticas sociales que afectan a las mujeres. El Pleno del observatorio estará integrado por el/la Secretario/a General de Asuntos Sociales, dos vicepresidentes y 44 vocales, donde estarán representadas las Comunidades Autónomas, seis ONGs y representantes de todos los ministerios, entre otros. (véase www.mtas.es).

El “Observatorio Español sobre Drogas” fue creado en 1997 dentro del Plan Nacional sobre Drogas (Ministerio del Interior). Se concibe como un órgano permanente de recogida de información de las diferentes fuentes nacionales e internacionales. Su función básica consistirá en la evaluación de la situación de las drogas en

España, basándose en la recogida, análisis y difusión de información que permita ponerla a disposición de las instituciones, los profesionales que gestionen y/o trabajen en el campo de las drogodependencias y al conjunto de la sociedad. Su creación se ha concebido como un instrumento eficaz en la toma de decisiones del Plan Nacional sobre Drogas para una adecuada planificación y puesta en marcha de actuaciones en la materia (véase www.mir.es).

Algunas Diputaciones Provinciales han puesto en marcha observatorios. Por ejemplo, la Diputación de Jaén creó en 1996 un “Observatorio Económico” de la provincia con la colaboración de la Universidad de Jaén para elaborar un documento mensual que recoja la evolución de las principales variables de la economía provincial (mercado de trabajo, precios y salarios, flujos financieros, movimiento turístico, indicadores de actividad, expectativas empresariales, etc.). Se trata de un análisis de coyuntura económica jienense que pretende facilitar la toma de decisiones a corto plazo por parte de los responsables políticos, empresariales y sindicales (véase www.promojaen.es). Otras provincias cuentan con dispositivos similares. Para Segovia, por ejemplo, puede verse www.cajasegovia.es/observatorio.

Diversos Ayuntamientos cuentan con observatorios locales de empleo y de formación. Por ejemplo, el Ayuntamiento de Alcorcón concibe su “Observatorio Ocupacional” como una herramienta de conocimiento del perfil de demandante de empleo local y sus necesidades y de la evolución del mercado de trabajo en cuanto a las ocupaciones más demandadas por las empresas. También como una herramienta de planificación de futuras acciones (formación ocupacional, detección de colectivos específicos y líneas para futuros proyectos referidos a empleo). El observatorio tiene como fuente principal el banco de datos proveniente del Servicio de Atención al Desempleado (personas y empresas que se han puesto en contacto con el mismo) y el Directorio de las empresas locales, aunque pretenden ampliar estas fuentes de datos (véase www.ayto-alcorcon.es). El Ayuntamiento de Getafe cuenta con un observatorio similar (Véase www.ayto-getafe.org).

Algunas Universidades españolas han creado observatorios en materia de empleo. Por ejemplo, la Universidad Miguel Hernández de Elche cuenta con un “Observatorio Ocupacional” que tiene dos objetivos fundamentales: Aumentar el nivel de empleabilidad de sus titulados a través de acciones concretas, tales como información, formación, consecución de prácticas en empresas e instituciones; y la colaboración en la colocación de sus titulados en el mercado laboral. Además ela-

bora informes y estudios del entorno y mercado laboral con el fin de aproximar las enseñanzas y la institución universitaria a la realidad del mercado de trabajo (véase www.umh.es). La Universidad Carlos III de Madrid cuenta con un “Observatorio Ocupacional similar (véase www.uc3.es).

El “Observatorio social y político” de la Facultad de Ciencias Económicas, Sociales y Políticas de la Universidad Católica de Lovaina (Louvain-la-Neuve en Bélgica) está concebido como un instrumento colectivo de apoyo a la enseñanza y la investigación y como un instrumento al servicio de la sociedad. Por eso elabora productos diferenciados en tres direcciones: enseñanza, investigación y público en general. Aborda problemas sociales como Ciudad, alojamiento y pobreza, políticas de empleo, Diálogo social, las mujeres en la sociedad, las personas mayores...¹⁴

El “Observatorio de Relaciones industriales” del Consejo Económico y Social (CES). Es un pequeño Boletín elaborado regularmente por el Gabinete de Estudios del CES con ese mismo título. En él se incluye un artículo que analiza en profundidad algún aspecto relevante y de actualidad en el campo de las relaciones industriales, varias noticias de España en este mismo campo y otras de los demás Estados miembros de la UE (obtenidas del EIRO comunitario: véase punto 2.1.) (véase www.ces.es).

El “Observatorio vasco de la Inmigración y la Convivencia” creado en 1999 en el seno del Departamento de Sociología 2 de la Universidad del País Vasco (UPV) para afrontar, de forma sólida y sistemática, el conocimiento del fenómeno de la inmigración en el País Vasco. Se ha dotado de una estructura con cinco áreas: Información, Recursos y redes, Investigación, Cooperación con países de origen y Formación. Cuenta con delegaciones en los diversos campus de la UPV. Pero un aspecto muy relevante de este Observatorio es que intenta crear un “sistema de redes de comunicación” que permita entrar en contacto a todos los colectivos implicados (inmigrantes, Organizaciones No Gubernamentales que trabajan con inmigrantes, administraciones e investigadores).

¹⁴ En el número 2000/1 de la Revista Recherches Sociologiques puede verse una presentación de este Observatorio y artículos de 26 autores diferentes que colaboran en el mismo.

Esta exposición, que como se ha señalado, se podría ampliar considerablemente, sólo ha querido mostrar que la tendencia a la creación de “observatorios” es muy importante, pero reciente, en el campo de los fenómenos sociales y económicos y que se produce tanto en las administraciones (comunitaria, nacional, regional y local) como en las universidades y en las organizaciones privadas.

Observatorios de empleo y formación en Francia

La dinámica hacia los observatorios de empleo y formación

Observatorios regionales

Observatorios sectoriales

Observatorios de empresa

Algunas lecciones de la experiencia francesa

3

La experiencia francesa en el campo de los “observatorios” de empleo y formación es probablemente la más relevante y significativa entre los países europeos y la más rica en enseñanzas porque ha recorrido todas las etapas de un camino que otros países han seguido pero tomando atajos diversos.

Analizaremos primero la dinámica que llevó a la ruptura con el “adecuacionismo” (entre formación y empleo) y a la creación desde finales de los años ochenta de un “dispositivo múltiple”, donde a las previsiones a nivel macroeconómico vinieron a añadirse los “Observatorios Regionales de Empleo y Formación” (OREF) y los estudios previsionales o prospectivos a nivel sectorial. El capítulo se cierra con unas notas que permiten poner de relieve algunas enseñanzas que se pueden extraer de la experiencia francesa.

La dinámica hacia los observatorios de empleo y formación

En Francia se venían haciendo, desde principio de los años sesenta, previsiones sobre las necesidades de mano de obra y la respuesta del sistema de formación a estas necesidades en el marco de los planes de desarrollo (desde el IV Plan para el período 1962-1965)¹⁵. Las estimaciones eran muy rudimentarias porque se trabajaba sólo con datos “fondo” (o stocks) y las nomenclaturas de las profesiones estaban poco adaptadas a la realidad de las cualificaciones. En los planes siguientes se fue avanzando en este terreno con grupos de trabajo específicos sobre las relaciones entre empleo, formación y cualificación, en los sucesivos planes que estimularon, por ejemplo, la realización de la Encuesta formación-cualificación desde 1965 y de la Encuesta sobre la estructura del empleo desde 1969, a la vez que se avanzaba,

¹⁵ Este desarrollo (hasta 1990) puede verse en Larminat, 1991.

sobre las nomenclaturas y los sistemas de clasificación. En 1970 se crea el CEREQ, Centro de Estudio e Investigación sobre las Cualificaciones. En el VII Plan (1976-1980) se había conseguido un modelo previsional bastante elaborado y, sin embargo, fue en ese momento cuando se produjo una ruptura en las prácticas previsionales que se venían desarrollando.

Dos tipos de razones llevaron a esta ruptura, según Larminat (1991). En primer lugar, el cambio del contexto económico y el fin de un crecimiento económico estable y relativamente regular de las dos décadas anteriores. En segundo lugar, la crítica metodológica de las proyecciones empleo-formación, que se formulan incluso en forma de autocrítica en el informe del grupo técnico del VII Plan cuando rechaza la “concepción, a menudo implícita, de las relaciones formación y empleo que conducía (en los planes anteriores) a formular diagnósticos y recomendaciones en términos de adecuación – o inadecuación- de las formaciones a los empleos ofrecidos”. Esta concepción “adecuacionista” de los planes anteriores, que atribuye un papel primordial a la formación inicial en la transmisión de las competencias profesionales, conducía “a suponer, de una parte, que se puede clasificar por medio de una misma cuadrícula las formaciones en función del ‘saber-hacer’ que transmiten y los empleos, en función del ‘saber-hacer’ que requieren y, de otra parte, que la formación inicial proporciona las ‘aptitudes’ suficientes para acceder a los empleos correspondientes” (Larminat, 1991)¹⁶.

El texto del VII Plan enumera algunas razones para hacer un análisis diferente de la relación entre formación y empleo:

- El margen importante de iniciativa que tienen las empresas en la elección de su estructura de empleo;
- La influencia creciente del Estado y de las economías extranjeras sobre la creación de empleo, actores estos en los que influyen otras razones que no son sólo presiones técnicas o de competitividad;
- La complejidad del mercado de trabajo donde la competencia entre los demandantes permite a los empleadores hacer elecciones que no se dejan aprehender en un modelo simplista;

¹⁶ Unos años después (en 1986) aparece un libro que ha tenido un notable éxito en Francia y que es de obligada referencia: L. Tanguy, "L'introuvabe relation formation-emploi" (La inencontrable relación formación-empleo), París, La Documentation Française.

- La importancia creciente de la movilidad interprofesional con el desarrollo de la formación permanente.

Este rechazo del “adecuacionismo” llevó a los responsables del VII Plan a no elaborar un modelo global en el campo de las previsiones de formación y empleo. En los planes siguientes (VIII y IX) no se efectúan previsiones sino que se hacen “recomendaciones” tanto al “sistema educativo” como al “sistema productivo” y a los poderes públicos, partiendo del análisis de los mecanismos que presiden (en el pasado reciente) la dinámica de empleo. Para ello se contaba, además, con instrumentos nuevos creados o puestos en marcha en esos años: el Repertorio francés de empleos, los Balances formación-empleo (desde 1976), el Observatorio de entrada en la vida activa y los resultados de sus encuestas periódicas sobre los jóvenes que han salido del sistema educativo en diferentes niveles.

En 1987, el Consejo Nacional de la Formación Profesional propone relanzar la prospectiva en este campo y así, en 1988, se puso en marcha en Francia, por iniciativa de la Delegación de la Formación Profesional, un dispositivo apoyado en tres tipos de instrumentos distintos:

1. a nivel macroeconómico, con la creación de una base de datos empleo-formación que permitiera prever cada año la evolución a medio plazo (6 años) de las necesidades de mano de obra y de los niveles de formación¹⁷.
2. a nivel de ramas profesionales, los “Contratos de Estudios Previsionales” (CEP) (véase punto 4.3 de este informe); y
3. a nivel regional los “Observatorios Regionales de Empleo-Formación” (OREF) (véase punto 4.4 de este informe).

Los dos últimos tipos de instrumentos han dado lugar a una dinámica cuyo análisis está lleno de enseñanzas y que se aborda en los dos epígrafes siguientes.

¹⁷ Una breve descripción de esta parte del dispositivo -que no se desarrollará en este informe- puede verse en Passeron, 1988 o Freyssinet, 1991.

En 1991 J. Freyssinet elabora un informe para el Comisariado General del Plan, con el título *Pour une prospective des métiers et des qualifications* (Para una prospectiva de las profesiones y de las cualificaciones). Este informe comienza por reconocer que “el conocimiento prospectivo de la evolución de las profesiones y de las cualificaciones tiene una demanda social fuerte”, pero que esta demanda es “particularmente heterogénea” según quien sea el demandante (actores del sistema de formación o del sistema de empleo o demandantes de formación) y que, además, “con frecuencia se expresa en términos tales que los expertos consideran que es imposible de responder a ella” (Freyssinet, 1991).

Tras examinar las tres partes del dispositivo puesto en marcha en 1988, el grupo presidido por Freyssinet propone crear una estructura institucional de cooperación (con la fórmula jurídica de “Grupement d’Interet Public”: Agrupación de Interés Público) donde participaran diferentes tipos de organismos (productores de estadísticas, de investigación y estudios, responsables del sistema de formación o que asuman funciones de información y orientación profesional). Pero, además, este grupo hace una serie de “recomendaciones prioritarias” de gran interés (incluso fuera de Francia y fuera del momento histórico en que están escritas, aunque haya que tener presentes ambos hechos para comprender el alcance de las propuestas) que se pueden sintetizar en los seis puntos siguientes (véase Freyssinet, 1991):

1. “La prospectiva de las profesiones y de las cualificaciones tiene por función analizar las condiciones de coherencia entre transformación de la estructura de los empleos y evoluciones del sistema de formación (...). Una reflexión prospectiva es esencial. La amplitud de los horizontes y la multiplicidad de los factores de incertidumbre excluyen toda visión determinista o mecanicista. Se trata de explorar tendencias, de medir las presiones y los márgenes de libertad, de definir escenarios alternativos viables y aclarar así los debates y las opciones políticas”.
2. “Múltiples actores ejercen responsabilidades en este campo del empleo y de la formación. Todo proyecto centralizador chocaría con la afirmación legítima de su autonomía. Por el contrario, estos actores tienen un interés común en confrontar sus visiones del futuro y decidir esquemas de referencia sobre los cuales apoyar procedimientos de concertación, de negociación o de decisión”. Por eso proponen la creación de una “instancia nacional” que reúna representantes de la Administración central, de las Regiones y de las organizaciones de empresarios

y trabajadores.

3. “La información y la experiencia necesarias para la prospectiva existen en una gran medida, pero están dispersas entre múltiples organismos”. Por eso proponen que entre esos organismos creen una “estructura de cooperación” que sirva de apoyo técnico a la “instancia nacional”.

4. A escala nacional hacen dos proposiciones:

- “crear las condiciones de pluralismo y transparencia en la elaboración y la utilización de los métodos macroeconómicos de prospectiva”;
- proporcionar una documentación de referencia común sobre la evolución de las profesiones a todos los organismos (públicos, paritarios o privados) que ejercen funciones de información y de orientación profesional en el marco del sistema de formación, inicial o continua, o en el marco del mercado de trabajo”.

5. A escala sectorial y regional hacen hincapié en tres propuestas:

- “reconocer el pluralismo de las metodologías pero asegurar su transparencia y organizar su confrontación; privilegiar la acumulación y la transferencia del saber para evitar la dispersión y la no-comparabilidad;
- permitir el acceso de todos los actores afectados a los procedimientos de elaboración de los trabajos de prospectiva para asegurar una amplia y rápida difusión de los resultados;
- proporcionar a los trabajos sectoriales y regionales las informaciones de encuadre y los estudios transversales que son necesarios para asegurar su coherencia”.

6. En materia de información estadística llaman la atención sobre las lagunas principales que el Grupo técnico ha detectado en los flujos de movilidad profesional en la población activa y en el conocimiento de las estructuras del empleo en los centros de trabajo de menos de 20 asalariados.

En 1993 se puso en marcha de modo informal, dentro del Comisariado General del Plan, un grupo de “Prospectiva de las profesiones y de las cualificaciones” que, ahora, bajo la tutela del Primer Ministro, debe presentar tres informes para el perío-

do 2000-2001:

- a) sobre los efectos demográficos: cómo la diferencia cuantitativa entre las generaciones jóvenes y adultas afectará al contenido y a la dinámica de cada profesión;
- b) sobre el impacto de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC), sobre el empleo, las cualificaciones y la formación de los profesionales que trabajan en informática y en TIC para mejor anticipar sus efectos sobre otros sectores profesionales;
- c) sobre las movilidades profesionales (evolución de las profesiones a partir del análisis de movimientos de entrada y salida en el mercado de trabajo y de las relaciones entre trayectorias profesionales y desarrollo de competencias).

Este Grupo está dirigido por un Comité donde participan los diferentes ministerios que producen y usan los datos y el Céreq. En el grupo plenario participan además otras administraciones, algunos OREFs y los agentes sociales¹⁸.

En resumen, las profundas transformaciones del mercado de trabajo y de los sistemas de formación, la inadecuación de los antiguos modelos de previsión de necesidades, la descentralización en las regiones de una parte de las competencias de la formación profesional, la complejidad de los cambios que se están produciendo y la necesidad de contar con instrumentos (más) adecuados de ayuda a la toma de decisiones son los fenómenos que han conducido a la aparición y consolidación de los observatorios de empleo y formación en Francia. La tarea se ha visto facilitada técnicamente por los notables avances en el conocimiento de este campo a través de instrumentos desarrollados en los años setenta y ochenta, pero la presencia de numerosos organismos muy consolidados en sus respectivas competencias hacía complejo ese proceso de aparición de esos “no-lugares” (desde el punto de vista institucional) que son los Observatorios.

Se pueden distinguir tres clases de observatorios desde el punto de vista de su campo de análisis: los regionales, los sectoriales y los de empresa, siendo los primeros los más relevantes.

Observatorios regionales

Los “Observatorios Regionales de Empleo y Formación” (OREF) aparecen definidos en los contratos Estado-Región como “instrumentos de ayuda a la decisión” que deben articular “análisis y previsiones para la formación inicial, la Formación Continua y la formación de empresas” (según el Mandato del Primer Ministro para la negociación de los contratos del Plan en febrero de 1988). El objetivo de esta idea era acompañar los procesos de desconcentración y de descentralización en el campo de la Formación Profesional con instrumentos de diagnóstico y de prospectiva comunes al conjunto de los agentes que actuaban en la región, dependan del Estado o del Consejo Regional (véase Simonin y Mathieu, 1995).

Estos primeros contratos Estado-Región se llevaron a cabo para el período 1989-1993. La idea fue bien acogida y al finalizar este periodo todas las regiones francesas (excepto una) contaban con un OREF. Los contratos han vuelto a ser suscritos para los períodos 1994-1998 y 1999-2003.

Por tanto, además de otros aspectos contextuales (transformaciones sociales y económicas) que han influido en su creación, hay que contemplar la aparición de los OREF en el marco del proceso de descentralización (transferencias de algunas competencias de gestión) y desconcentración (gestión estatal de competencias no transferidas por parte de los representantes del Estado a la región) de la Formación Profesional hacia las regiones francesas (transformaciones políticas y administrativas).

Conviene recordar, como han señalado algunos expertos, que el diseño y la gestión de la formación forman “un lote de competencias particularmente difícil de descentralizar” (Bel y otros, 1991). De ahí la conveniencia de trabajar conjuntamente, desde la región, tanto con las competencias descentralizadas como con las desconcentradas. Esta es la idea básica que subyace en los contratos Estado-región para la creación de los OREF.

Para que estos Observatorios pudieran constituirse como instrumentos eficaces de “ayuda a la decisión” (como reza el Mandato del Primer Ministro) los actores regionales debían responder a tres exigencias (Bel y otros, 1991):

- Colocar la complejidad en los hombres. No se trata tanto de cuestiones de procedimiento como de transformación de los comportamientos y de las organizaciones, dando más autonomía a las personas y a sus saberes; porque son personas las que, a la hora de recolectar información, han de seleccionarla y ésto exige un trabajo común de los técnicos de diferentes organismos, y, a la hora de organizar esta información, han de realizar un trabajo de cooperación entre técnicos y decisores, para organizar la acción territorial.
- Establecer una lógica de red entre los diferentes organismos, lo que permite romper el enclaustramiento de los actores públicos en su propia lógica y favorece la confrontación de modelos de representación diferentes.
- Federar las iniciativas en torno a proyectos. La información se debe elaborar y organizar en torno a objetivos y proyectos de intervención en la región.

Abierto este planteamiento por el Mandato del Primer Ministro de 1988, en cada una de las regiones se ha desarrollado de manera diferente, tanto por los actores implicados (además del Estado y del Consejo Regional), por la organización que se ha dado al OREF, por los métodos que se han aplicado y por los resultados obtenidos.

La organización de los OREF ha respondido a dos grandes modelos:

- Una organización “en red”, en la que distintos organismos colaboran en el OREF, por ejemplo a través de su participación en grupos de trabajo, sin que el Observatorio tenga personal propio.
- Una estructura autónoma, con diferentes fórmulas jurídicas según la región, con un volumen de personal muy reducido (con frecuencia sólo dos personas) que animaban la coordinación de las instituciones y no disponían de muchos medios para la realización de estudios propios.

Más allá de estas estructuras técnicas, los OREF han tenido la necesidad de dotarse de órganos encargados de definir o dar su opinión sobre el programa anual del Observatorio y sobre los trabajos realizados. También aquí las fórmulas han sido muy diversas: Comités de dirección, Consejo de orientación, Comité paritario, Consejo científico, etc.

Las metodologías y los modos de trabajar de los OREF también han sido (y son) diferentes y los productos que se obtienen de los mismos muy diversos:

- Bases de datos con tipos de acceso distintos a las mismas
- Publicaciones periódicas, como dosieres periódicos, boletines de información, tableros de a bordo, anuarios, etc.
- Publicaciones no periódicas, con informes monográficos sobre aspectos concretos del empleo y la formación de la región o algunos ámbitos de la misma¹⁹.

Esta producción abundante y diversificada de los OREF o la referencia a una organización en red que tiene grandes aspectos positivos (coordinación, agilidad, ausencia de riesgos graves de conflictos de competencias entre instituciones) no deben ocultar las dificultades que han tenido que afrontar los OREF o su situación "precaria" desde el punto de vista institucional. En la constitución y funcionamiento de los OREF se han debido abordar complejas cuestiones que tienen que ver, al menos, con la necesidad de hacer trabajar conjuntamente a:

- Diversas Administraciones (al menos la central y la regional) con los posibles conflictos de competencias y/o de poder y/o de afinidades personales;
- Técnicos y responsables políticos que han de tomar decisiones, que no tienen, con frecuencia, ni el mismo lenguaje ni las mismas preocupaciones inmediatas.

Además, la creación de los OREF se produjo en un momento bastante desfavorable desde el punto de vista del empleo (por el alto nivel de paro y el inicio de la crisis de 1992-94). Las demandas que reciben los Observatorios depende mucho de esa situación coyuntural y de las modificaciones estructurales en curso de las que los actores sean conscientes.

Todas estas tensiones pueden aparecer en distintos momentos de la actividad del OREF. En ellas los actores (principales: la representación del Estado y el Consejo Regional) han de adoptar decisiones conjuntas y resolver sus diferencias.

¹⁹ En "Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation: état des lieux", incluido como anexo en Simonin y Mathieu, 1995, puede verse una relación de las publicaciones de cada OREF en el primer período de su funcionamiento.

Momentos clave de un desarrollo tipo son, por ejemplo, los señalados por Simonin y Mathieu, (1995):

- La decisión de poner en marcha la operación;
- La definición de las modalidades de ejecución;
- Diversos problemas de la realización como:
 - ¿quién dirige técnicamente el proyecto?
 - ¿quién más participa en su realización y bajo qué modalidades?
 - ¿cuáles son los procedimientos de movilización y de análisis de la información relevantes?
- La redacción final de los documentos;
- La posibilidad (o conveniencia) de establecer sistemas de validación oficial de estos documentos.
- La publicación de los mismos y, eventualmente, el establecimiento de otros modos de difusión.

Las respuestas a estas -y a numerosas cuestiones concretas más- debe ser, al final, dadas de común acuerdo entre los responsables del OREF. Supone, por tanto, haber superado posibles diferencias de criterio.

Más allá de estas cuestiones, hay dos aspectos de la puesta en marcha y del desarrollo de los OREF que deben ser puestos de relieve, al menos desde la lectura (interesada) que podemos hacer (y que hacemos en este informe) de la experiencia francesa, vista desde la actual situación de la gestión del empleo y la Formación Profesional, especialmente la Continua, en España: la cuestión del “partenariado” y la de las formas de organización y funcionamiento de los observatorios.

Respecto al “partenariado” hay que señalar que, más allá de la igualdad formal de los dos actores clave en la constitución del OREF (Estado y Consejo Regional), los diferentes servicios pueden tener una presencia desigual en el funcionamiento del OREF: algunos servicios participan poco o no participan en absoluto, pueden tener una participación más o menos activa y propositiva o más bien pasiva e incluso obstrucciónista, pueden tener distinta capacidad de producir estadísticas o informes o de generar conocimiento en torno al campo de observación del Observatorio. En buena medida, el funcionamiento concreto del OREF dependerá de cómo se articule la participación concreta de los actores.

Hay otro aspecto del partenariado que hay que afrontar: es la participación de los agentes sociales, de los sindicatos y organizaciones patronales y de las organizaciones corporativas profesionales. Su implicación puede hacerse en distintas modalidades: en el comité de dirección o en los grupos técnicos de trabajo o en ambos niveles.

Respecto a las formas de organización, conviene resaltar que optar (“típicamente”, porque la realidad ofrece combinaciones más complejas) por una organización en red o por crear un (pequeño) organismo que gestione el OREF tiene (o puede tener) efectos relevantes. En el modelo (tipo) de Observatorio con una organización en red se pone el acento en la visión global de la situación regional; en él “los técnicos de los servicios del Estado y de la Región que se reúnen pueden desarrollar los intercambios a su ritmo, reflexionar sobre los problemas metodológicos, contrastar los nuevos enfoques de análisis tendentes a comprender mejor la situación global del territorio. El OREF se convierte así en un lugar de valorización de las competencias de sus miembros y de sinergias” (Simonin y Mathieu, 1995). Esta consolidación del Observatorio bajo el impulso de los miembros técnicos del mismo, no carece de riesgos: el más relevante es que se produzca un des compromiso de los responsables políticos (del Estado y del Consejo Regional).

El segundo tipo (simplificado) de OREF pone el acento en la ayuda a la decisión y a la negociación entre los poderes públicos y los agentes sociales y para ello suele realizar estudios sectoriales o por profesiones que pueden servir para poner en marcha programas de acción. Estos estudios son solicitados por los responsables políticos o/y sociales. La situación es la inversa que en el modelo anterior: “la implicación del OREF en las orientaciones de la política regional de formación es más inmediata, con una participación más directa de los agentes sociales. Por el contrario, la coherencia metodológica de los trabajos con etiqueta ‘OREF’ está menos asegurada” (Simonin y Mathieu, 1995). Además, no facilita la emergencia de las problemáticas o campos nuevos que están naciendo en la región (porque las preguntas que se le formulan estarán referidas a los desafíos conocidos o a los riesgos actualmente presentes) ni garantiza que los diagnósticos sean reconocidos por todos los actores.

La presión de las demandas de los responsables políticos puede haber empujado a los OREF a entrar en el terreno de la prospectiva. Porque “el riesgo es que a falta de trabajos serios, los decisores se apoyen en procedimientos simples pero

peligrosos (extrapolación de las series cronológicas, transposición mecánica de los resultados obtenidos a nivel nacional) o que recurran a métodos inadaptados (por ejemplo: las encuestas sobre las ‘necesidades de las empresas’)” (Freyssinet, 1991). La tensión entre la presión (y la urgencia) de las demandas sociales y de los responsables políticos choca con los escrúpulos metodológicos de los especialistas. En este análisis no puede faltar la revisión de la experiencia de alguna Región en este campo. Examinaremos dos casos: Languedoc-Roussillon (siguiendo a Bernard, 1991) (véase Recuadro 3.1) y Pays de la Loire (siguiendo a Crest, 1998) (véase Recuadro 3.2)²⁰

Recuadro 3.1

El OREF de Languedoc-Roussillon

La Región Languedoc-Roussillon había comenzado a mediados de los años 80 una reflexión sobre el papel fundamental de los recursos humanos en el desarrollo económico y social, queriendo superar las insuficiencias de información existentes en este campo y los modelos adecuacionistas que deducen las necesidades de formación a partir únicamente de las previsiones de empleo. Para ello pusieron en marcha un Programa regional de acciones de Formación Profesional y un Observatorio regional del empleo y de las formaciones. Además, se llevaron a cabo estudios diagnóstico sobre siete sectores importantes para la región: madera, mecánica-metalurgia, electricidad-electrónica, construcción, terciario, turismo y agricultura. Estos estudios tenían componentes cuantitativos y cualitativos. En 1988 se ofrece la posibilidad de enriquecer esta dinámica y de asentarla con la creación de un OREF por medio de un contrato entre el Estado y el Consejo Regional.

El OREF de Languedoc-Roussillon ha adoptado la forma de “red informal sin estructura”. Desde 1990 el Observatorio agrupa en esta red a once organismos que son los principales productores regionales de informaciones estadísticas, los grandes formadores, los decisores regionales y responsables de estudios de empleo y formación. El OREF ha creado dos instrumentos:

²⁰ Otros casos de regiones y enfoques metodológicos pueden verse en Larceneux, A. y Kabantchenko, E. Ed. 1995 (Tema 2: pp. 49-81).

... continuación

Recuadro 3.1

- Un banco de datos reservado a estos miembros permanentes del Observatorio que centraliza toda la información. Recoge datos muy desagregados y brutos, con lo cual cada organismo los puede utilizar en su campo de acción. A partir de este banco de datos se elaboran periódicamente dosieres sectoriales o territoriales.
- Diversos estudios monográficos son programados anualmente por los miembros del observatorio sobre aspectos considerados en el OREF como prioritarios para la comprensión del desarrollo regional. Esto permite añadir una dimensión científica y una reflexión metodológica a las informaciones estadísticas. Los responsables regionales han optado por privilegiar el trabajo del OREF en tres campos:
 - El esquema previsional de formaciones, lo que implica conocer la situación demográfica y socioeconómica de la región y la evolución y características de la formación inicial, su evolución y su localización.
 - Los programas de acción de formación y, sobre todo, las medidas contra el paro de larga duración, porque la aplicación de estas medidas necesita un conocimiento profundo de las diversas “cuencas de empleo” de la región.
 - Las políticas de inserción de los jóvenes. Además del conocimiento de las “cuencas de empleo”, es necesario analizar el conjunto (muy complejo en Francia) de dispositivos de ayuda a la inserción laboral y social de los jóvenes. El OREF puede contribuir a hacer emerger nuevos comportamientos de las instituciones y nuevas oportunidades entre los actores económicos locales.

La eficacia del OREF en la Región “no se descubre -como señala Bernard (1991)- únicamente por la amplitud y la calidad de las informaciones contenidas en el banco de datos. Se apoya sobre la capacidad de escucha y de diálogo entre los técnicos del Observatorio (que provienen de la investigación) y los utilizadores (o decisores). Parece que esta dimensión es la más difícil de respetar. Sin embargo, sin una perfecta coordinación, se corre el riesgo de que el Observatorio sea únicamente un instrumento analítico y que pierda su vocación inicial de ayuda a la decisión”.

Recuadro 3.2

OREF de Pays de la Loire: el enfoque ARGOS gestionado desde el OREF

El OREF de Pays de la Loire se creó en 1992. Se ha estructurado en torno a cuatro funciones (véase Simonin y Mathieu, 1995):

1. Analizar el funcionamiento de las relaciones empleo-formación. Para ello se han constituido dos grupos de trabajo, uno sobre la inserción y otro sobre las encuestas de seguimiento de la inserción.
2. Animar el trabajo realizado a partir de los estudios locales y regionales empleo-formación. El OREF ni realiza ni encarga estudios, pero publica un anuario con los estudios realizados de interés en su campo, apoya a organismos locales en este campo y puede dar su opinión sobre los proyectos de estudios que se proponen al Estado o a la Región.
3. Elaborar y difundir datos estadísticos de base, sobre todo desde el enfoque A.R.G.O.S. (que explicamos en esta ficha).
4. Colaborar en los trabajos llevados a cabo por las instituciones regionales en cuestiones de políticas de empleo y de formación.

A la demanda del Estado y del Consejo Regional de elaborar estadísticas de profesiones y empleos, respondió el OREF adoptando el enfoque A.R.G.O.S. (Análisis Regional para las Grandes Orientaciones en el esquema de las formaciones) que originalmente se había desarrollado en la Región de Bretaña y que se utiliza en la actualidad en otras regiones como Aquitania (véase Pierron, 1995).

ARGOS “fue concebido desde su origen, no como un simple instrumento de ayuda a la decisión, sino como un enfoque que tenía por objetivo la apropiación progresiva, por el conjunto de actores socioeconómicos regionales, de un modo de análisis de las relaciones entre empleo y formación que permitiera la apertura del sistema de Formación Profesional y tecnológico a las necesidades de la economía regional” (Fourcade, Ourliac y Ourtau, 1992).

... *continuación*

Recuadro 3.2

En la lógica señalada por el CEREQ (1990) para evitar el riesgo de las derivas adecuacionistas, que es la pendiente natural de los dispositivos estadísticos, en los procesos de elaboración de diagnósticos y de confrontación de interpretaciones diferentes entre distintos actores, en el terreno del empleo y de la formación, es necesaria una cierta formalización técnica de la información disponible que permita el diálogo y haga productiva la confrontación entre técnicos, representantes institucionales y decisores. El campo estadístico puede ser “el primer terreno de construcción común, donde el trabajo en común dé lugar a la producción de diagnósticos comunes” (los subrayados son nuestros). Esta lógica es la que inspira al Centro de Estudios jurídicos y Económicos del Empleo de Bretaña la concepción del enfoque ARGOS.

El enfoque ARGOS tiene cuatro campos (empleo, formación inicial, mercado de trabajo y Formación Continua) y se presenta en forma de 20 cartas que corresponden a 20 “Grupos Formación Empleo” (GFE), Los GFE son agrupamientos de profesiones, oficios o especialidades de formación de un mismo campo del saber o del saber-hacer (cuyo enunciado, en muchos casos, coincide con la estructura sectorial al nivel de ramas de actividad). Cada carta presenta 19 cuadros con informaciones diferenciadas para la formación, el empleo y el mercado de trabajo y que recogen los siete subconjuntos de cuestiones siguientes (cada una con una serie de indicadores) (véase Fourcade, Ourliac y Ourtau, 1992):

- Enfoque estructural del sistema educativo;
- oferta y demanda de especialistas en el sistema educativo;
- producción de formados por el mercado de trabajo;
- estructuras de empleo;
- dinámica de los sectores y de las empresas;
- evolución del trabajo;
- mercado de trabajo e inserción de los jóvenes.

La originalidad del ARGOS en Pays de la Loire es que el método es aplicado por el OREF y forma una pieza fundamental en su funcionamiento.

... continuación

Recuadro 3.2

Pero además, su aplicación a nivel de las “cuencas de empleo” de la región se lleva a cabo desde una lógica participativa de los actores locales, que conduce a una “elaboración progresiva de un método de análisis”, donde “los instrumentos se construyen con los actores locales y no solo para ellos” (Crest, 1998). En esta lógica de construcción del ARGOS a nivel local comprende cuatro etapas:

1. Iniciación: la recopilación de datos a nivel local, por parte de los actores locales (aunque luego sea un experto el que confeccione materialmente los cuadros en formato ARGOS antes de su validación por el grupo local). Esta fase sirve para iniciar al grupo en el sistema ARGOS.
2. Apropiación: elaborar los comentarios por GFE y cuadros estadísticos. Pequeños subgrupos locales elaboran un breve comentario de cada uno de los cuadros apoyados por profesionales.
3. Explotación: análisis más riguroso de los datos de los GFE.
4. Difusión: de forma diversa, a decidir en el Grupo de trabajo local. Pero recordando que ante los decisores se debe presentar un informe redactado y conciso con las conclusiones más relevantes.

Además de esta línea de análisis local basado en el ARGOS, el OREF ha desarrollado otras cuatro líneas de trabajo:

1. Valorización de los trabajos regionales, con la publicación de un anuario de estudios.
2. Capitalización de los datos, con un CD Rom con los datos plurianuales y los estudios (disponible en internet).
3. Experimentación de nuevos métodos.
4. Construcción de un conocimiento colectivo sobre los problemas emergentes actualmente, a través de un grupo de trabajo sobre “Escasez de competencias”.

A la hora de sintetizar la evolución de los OREF, Simonin y Mathieu (1995) ponen de relieve cuatro aspectos en su evolución:

1. Los OREF van participando más directamente en la ayuda a la preparación de la toma de decisiones, ya que ocupan una posición privilegiada como:

- Instrumento de análisis para la elaboración del plan regional de desarrollo de la Formación Profesional de los jóvenes;
- Apoyo a la negociación de los contratos de objetivos entre los poderes públicos y las ramas profesionales;
- Espacio con profesionales expertos en evaluación;
- Espacio de recursos para los servicios regionales del Estado o del Consejo Regional para reforzar sus funciones de programación.

2. Los OREF van dando un lugar crecientemente importante a la prospectiva.

3. Los OREF deben responder a demandas crecientes del Consejo Regional.

4. Los OREF toman en consideración cuestiones nuevas, para las cuales los instrumentos estadísticos no están siempre adaptados.

Para hacer frente a estas evoluciones, los autores proponen algunas orientaciones agrupables en cuatro direcciones:

1. Consolidar las adquisiciones de los observatorios.
2. Pensar una nueva relación con las tomas de decisiones (tanto de las necesidades de la dirección de la política de formación como de las demandas directas de los decisores).
3. Reforzar los lazos del OREF con los interlocutores sociales y los demás actores de la relación formación y empleo. Y
4. Consolidar las adquisiciones metodológicas a la vez que se toman posiciones sobre los nuevos campos de estudios.

Observatorios sectoriales

Uno de los pilares de la dinámica puesta en marcha en 1987-1988, a nivel de ramas profesionales, fueron los “contratos de estudios previsionales” (CEP). Los observatorios sectoriales en el campo del empleo y la formación han nacido, en gran medida, como resultado de CEP.

Los CEP (desde 1993 pasan de denominarse “contratos de estudios previsionales” a - y el cambio es muy significativo - “contratos de estudios prospectivos”) se ponen en marcha en 1988. Analizan “las transformaciones económicas, tecnológicas y socio-organizacionales a medio plazo, para ilustrar las políticas de formación definidas por los poderes públicos y las ramas profesionales” (Freyssinet, 1991).

Los CEP son “contratos” que el Estado (la Delegación de la Formación Profesional) propone a las ramas profesionales para llevar a cabo esos estudios previsionales o prospectivos. La Comisión Paritaria Nacional de Empleo de la rama define el proyecto y esto se transforma en un “pliego de condiciones” que sale a concurso. Puede ser encomendado a uno o a varios operadores de naturaleza diversa: organismos públicos y entidades privadas. La Comisión Paritaria hace el seguimiento del estudio y la validación del mismo (véase Nadel, 1991 y Bertand, 1997).

El cuadro 3.1 (adaptado a partir de Rairi, 1988) sintetiza la concepción formal inicial del proceso de desarrollo de un CEP.

En los diez primeros años se realizaron 25 estudios prospectivos sectoriales²¹. Estos estudios reflejan sistemas complejos de relaciones entre actores diversos: poderes públicos del Estado y de las regiones, organizaciones empresariales y sindicales del sector, expertos públicos y privados, etc. Esto enriquece su contenido, pero al mismo tiempo “hace difícil la distinción entre lo que resulta de una función técnica de análisis y de prospectiva y lo que resulta de un debate social donde se expresan los intereses y las estrategias de los diferentes actores” (Freyssinet, 1991).

²¹ La relación de los CEP realizados entre 1988 y 1998 puede verse en Bieganski y Gouin, 1998, pág. 25

Cuadro 3.1. Proceso de desarrollo de un CEP (adaptado a partir de Rairi, 1988)

Fase I <i>Negociación previa</i>	Fase II <i>Elaboración del proyecto</i>	Fase III <i>Puesta en marcha</i>	Fase IV <i>Seguimiento</i>
Información general	Acuerdo sobre proyecto	Comité de dirección	Comunicación de los resultados a la CPNE
Elección de proyectos que responden a las finalidades del CEP	Elaboración del "pliego de condiciones"	Firma del contrato con la Delegación de la Formación Profesional	(síntesis bimestrales; reuniones del comité de dirección)
Acuerdo de la Comisión Paritaria Nacional de Empleo (CPNE)	Elección de operadores		Conclusión del estudio

Los Observatorios sectoriales han nacido, en gran medida, como resultado de las recomendaciones de un CEP, aunque hay algunos casos en los que el proceso ha sido el inverso (un Observatorio ya existente ha desarrollado un CEP) y no todos los CEP han desembocado en la creación de un Observatorio. Hasta 1994, de los 22 CEP que se realizaron, sólo 3 se propusieron crear un observatorio. Sin embargo, esta práctica se generaliza a partir de 1994 y desde 1996 todos los CEP recomiendan la constitución de un Observatorio sectorial permanente.

Esta construcción de Observatorios sectoriales a partir de los CEP muestra, en opinión de Bieganski y Gouin (1998), una “madurez de las prácticas de los actores, acompañada por las reflexiones de los poderes públicos”. Cabe preguntarse, con estos autores, si se trata de un “efecto moda” ya que la denominación “observatorio” hace referencia a un conjunto de connotaciones positivas (dispositivo permanente, lugar de vigilancia, recogida de datos, etc.), o es más bien el resultado de una toma de conciencia progresiva por los actores que han intervenido en un CEP de la existencia de “una dimensión problemática y operativa que debe encontrar su traducción en instrumentos, enfoques y dispositivos más estables”. Desde el informe Freyssinet de 1991, varios informes oficiales han apuntado en esta segunda dirección. Así Bieganski y Gouin pueden afirmar que la constatación global es la siguiente: la capacidad de un CEP para ayudar a la acción sufre siempre de insuficiencia de medios para estabilizar y mantener el dispositivo. Conviene, por tanto,

crear estructuras de estabilización de los enfoques prospectivos: observatorios sectoriales, dispositivos de seguimiento de los planes de acción productos de los CEP²².

Bieganski y Gouin (1998) han puesto de relieve que las formulaciones de intenciones de los observatorios de ramas, que ha ido apareciendo en Francia, son muy parecidas entre sí, tanto en sus principios como en los títulos de los que se dotan: observatorio de empleo, de las profesiones, de la formación y de los itinerarios (Hostelería, Restauración); observatorio de la profesión (Seguros); observatorio de las actividades y del empleo (Organismos privados de formación), etc.

Sus finalidades suelen girar en torno a dos ejes:

- Asegurar un seguimiento permanente de la evolución de las profesiones, de los empleos y de las empresas del sector;
- Realizar estudios específicos que responden a requerimientos de clarificación sobre los empleos, sobre profesiones específicas, emergentes o centrales en la actividad del sector.

A estos ejes de trabajo se añade la difusión de los productos en soportes diferentes.

Se pueden enunciar sus finalidades también (siguiendo a Raoult y Pelosse, 1996) como:

- Capitalización de todos los trabajos y estadísticas existentes en su área.
- Explotación para poner a disposición del sector toda esa información.
- Difusión de los resultados de esta explotación, con una comunicación orientada a los diversos colectivos.

Sin embargo, la operatividad del Observatorio se articula –según Bieganski y Gouin (1998) en torno a tres lógicas dominantes:

²² Bieganski y Gouin citan aquí la síntesis del coloquio "Partenaires para los empleos y las formaciones de mañana" realizada por la asociación Développement et emploi que tuvo lugar en 1994 bajo el patrocinio del Ministerio de Trabajo francés y de la Comisión Europea.

- Una lógica centrada sobre la recopilación y la producción de datos cuantitativos o cualitativos internos al sector. Estos observatorios tratan de producir directamente informaciones, cuantitativas y/o cualitativas, a partir de distintos métodos clásicos. Se pueden calificar de observatorios “autocentrados” o endógenos.
- Una lógica más bien centrada en la explotación de los datos públicos con la construcción de marcos de referencia y de indicadores de evolución, al menos de manera dominante²³.
- Una lógica mixta, que combina marcos de referencia y de indicadores construidos a partir de fuentes públicas y el seguimiento de datos propios a partir, por ejemplo, de un panel de empresas representativas.

Bieganski y Gouin consideran que es deseable una convergencia hacia un modelo mixto, porque permite una mejor legibilidad, tanto para los actores del sector como para los responsables de las políticas públicas, de las transformaciones internas y de las estrategias en curso dentro del sector, para mejorar su posición dentro del mercado de trabajo²⁴.

Recuadro 3.3

Observatorio sectorial de la “Rama sanitaria y social privada, sin finalidad lucrativa”

Con los procesos de descentralización, se multiplicaron los agentes que intervenían en el empleo y la formación de este campo y, por eso, la rama decide, en torno a una Comisión Paritaria Nacional de Empleo, dotarse de un instrumento de “lectura global” de datos cuantitativos y cualitativos de empleo y formación que proporcionarían ayuda a la decisión estratégica y operativa.

²³ En Francia existen varios catálogos de fuentes estadísticas de gran utilidad para los observatorios que aplican de modo preferente esta lógica. Uno es el preparado por Quaternaire en 1993 *L'analyse des besoins du marché du travail et l'élaboration du plan d'action local* y otro por el Comisariado del Plan en 1996 *Outils pour une prospective des qualifications*.

²⁴ En Raoult y Pelosse (1998) puede verse un análisis comparativo de diez observatorios de distintos sectores de actividad.

... continuación

Recuadro 3.3

Este observatorio se ha concebido como un “equipamiento estructural” dotado de un potencial técnico capaz de tomar en consideración un amplio abanico de proyectos de investigación o de estudios que la Rama determine a lo largo del tiempo. Este equipamiento está compuesto de:

- Una base de datos con gran capacidad de actualizarse.
- Un programa continuo de perfeccionamiento (nomenclatura, indicadores, etc.).
- Un seguimiento de todos los productos exteriores que pueden interesar a la Rama.
- Una red de socios técnicos.

Dos ejemplos de lo que la base de datos ha aportado a la Rama –y que son señalados por Labarthe (1998)- son el conocimiento más profundo de su campo profesional y el análisis de las tendencias relevantes. En la mejora del conocimiento del campo profesional, la base de datos ha desarrollado cuatro ejes esenciales:

- La actividad de los establecimientos.
- Los empleos.
- Los asalariados.
- Los aspectos territoriales.

En el análisis de las tendencias relevantes para el sector, el trabajo se ha centrado en:

- Crecimiento y movilidad de los efectivos.
- La cualificación de los profesionales.
- Una aproximación a la precariedad.

Los primeros efectos de estos trabajos del observatorio se han producido en:

- La ayuda a la decisión estratégica de la rama profesional.
- El desarrollo de partenariados regionales.
- El enriquecimiento de la base de datos estructural.

Recuadro 3.4.

Red de Observatorios Regionales de Empleo y Formación en el sector de la Construcción

Una experiencia singular en Francia es la red de Observatorios Regionales de Empleo y Formación en la Construcción (véase Vuthan, 1998). El Comité Central de Coordinación del Aprendizaje en la construcción y obras públicas (CCCA-BTP) imparte formación en este sector en toda Francia y gestiona el producto de un impuesto que pagan para este fin todas las empresas de construcción. Ante la descentralización de la Formación Profesional, el CCCA-BTP nacional ha estimulado y orientado la constitución de Observatorios regionales de empleo y formación en el sector de la construcción.

Dirigidos por un amplio “Comité de orientación y seguimiento” (de más de 30 instituciones, entre ellas el OREF), estos observatorios trabajan, con orientaciones comunes, en cuatro fases:

- Elaboración de un documento “Balance y perspectivas” del sector y las profesiones del sector en la Región.
- Elaboración de encuestas a los directores de empresas y a los asalariados.
- Creación de grupos de concertación por profesiones.
- Producción y actualización de estudios específicos.

Vuthan (1998) muestra la utilidad y eficacia de este sistema de observatorios que juegan “un papel incontestable de movilización de recursos y capacidades de reflexión”, porque:

- Se han creado en 20 de las 22 regiones francesas.
- Moviliza un amplio número de profesionales.
- Sus trabajos son tenidos en consideración a la hora de reestructurar los planes formativos de la construcción.
- Los decisores regionales escuchan las reflexiones, que desde estos Observatorios, se les presentan.

Observatorios de empresa

Existe en Francia otro nivel de actuación para los observatorios: es el nivel de la empresa. En las empresas el observatorio puede cumplir, además de funciones técnicas similares a las de los OREF o los observatorios sectoriales, un importante papel en el diálogo social entre la dirección de las empresas, los sindicatos y el conjunto de los trabajadores. El caso del Observatorio de las profesiones de Renault puede servir de ejemplo.

El Observatorio de las Profesiones (Observatoire Des Métiers: ODM) de Renault fue creado en 1990 en el marco del “Acuerdo para vivir” (Accord à vivre) firmado en 1989. Este Acuerdo pretende hacer evolucionar de manera concertada los recursos humanos de la empresa en un contexto económico y técnico marcado por su rápida evolución. Uno de los ejes de este Acuerdo es la función de anticipación, ya que prevé que se haga un seguimiento de “las evoluciones previsibles de las profesiones de la empresa”, que se definan las competencias requeridas por estas evoluciones” y que se permita a los miembros del personal “adquirir progresivamente y cuanto antes las nuevas competencias que demandan estas transformaciones”. En este marco de inscribe la creación del ODM de Renault.

El ODM es un organismo paritario donde están representados todos los sindicatos con presencia en la empresa (con la excepción de la CGT, que no firmó el Accord à vivre) y la empresa (tanto la dirección de personal y relaciones sociales como representantes de las distintas unidades de gestión). El ODM se apoya en una “Célula técnica” que cuenta con tres personas y con una red de corresponsales en los diferentes establecimientos y unidades de la empresa, que intervienen en la realización y difusión de los resultados del ODM. Cada año se fija, de manera paritaria, un programa de trabajo para el Observatorio.

Las misiones generales encomendadas al Observatorio de Renault son:

- Federar el trabajo realizado en la distintas unidades en materia de prospectiva de las profesiones, con la finalidad de orientar el desarrollo de los recursos humanos y de la política de formación de la empresa.

- Desarrollar una política de intercambio con los firmantes del Acuerdo sobre la evolución de las profesiones de la empresa y sus consecuencias sobre las personas y la organización del trabajo.
- Difundir los trabajos del ODM para:
 - Preparar a las personas y las organizaciones ante los cambios que se están produciendo.
 - Favorecer la profundización de los trabajos en el nivel de ODM de establecimientos.

La actividad del ODM de Renault se centra en la profesión definida como un “campo de competencias que puede reagrupar diversos empleos y que se articula alrededor de un producto o de un proceso, en el marco de una organización de trabajo concreta”. Por eso sus primeros trabajos se han centrado en profesiones “sensibles” (con fuertes cambios en los últimos años) y en profesiones “transversales”. Una vez decidido a nivel paritario la profesión a estudiar, el trabajo es dirigido por la “Célula técnica” y se desarrolla en cuatro etapas tipo:

1. Estudio de las características actuales de la profesión: a partir de una encuesta a los asalariados y directivos de la empresa.
2. Análisis de factores técnicos de evolución: con una encuesta a los “padres técnicos” y diferentes expertos (ingenieros, etc.) sobre los impactos tecnológicos y organizacionales previsibles sobre la profesión.
3. Descripción de la organización del trabajo para la profesión estudiada: con una encuesta sobre la percepción del cambio que tienen los mismos trabajadores y los responsables de personal.
4. Comparación de los resultados del estudio: con la evolución de las prácticas que se están produciendo, los deseos de los intervenientes y las previsiones de los profesionales.

Los responsables del ODM señalan algunas dificultades en el funcionamiento del Observatorio (véase Ithaque, 1996):

- El tamaño y la complejidad de la empresa exigen que tanto el tiempo del estudio como de la difusión sean largos.
- Trabajar a partir del concepto de anticipación obliga a un cambio de mentalidad en las personas de la empresa que no es fácil de provocar.

- La frontera entre la observación (terreno del ODM) y la traducción operativa de los resultados (propia de la gestión y de la formación) no siempre está clara para los usuarios.
- Los factores de evolución por encima de las profesiones (tecnológicos, reglamentarios, económicos, etc.) son complejos y no siempre previsibles.

En resumen, puede decirse que el ODM de Renault es un instrumento técnico, consensuado y paritario, para llevar a cabo un sistema de gestión previsional de competencias en la empresa²⁵.

Algunas lecciones de la experiencia francesa

En Francia, los observatorios de empleo y formación, tanto la estructura regional (de los OREF) como los distintos dispositivos que se han puesto en marcha a nivel de ramas de actividad, de profesiones y de empresas, constituyen un entramado importante en el campo de la prospectiva del empleo y de la formación, de las relaciones entre ambas y se han convertido en instrumentos indispensables para los diferentes actores encargados de los problemas de empleo y formación²⁶.

Más allá de la evaluación de los observatorios regionales, sectoriales o de empresa, algunos rasgos relevantes para esta lectura “española” de la experiencia francesa son los siguientes:

- La posición estratégica que ocupan algunos observatorios, muy próximos a los centros de decisión y de formación de opinión en el campo de la relación entre formación y empleo.
- La creación de organismos públicos de estudios especializados en este campo, como es especialmente el caso del CEREQ.
- Importancia del desarrollo de las fuentes estadísticas y de los sistemas de

²⁵ En Raoult y Pelosse (1998) puede verse un análisis comparativo de seis observatorios de empresa.

²⁶ Así lo señala la introducción al Dossier "Les observatoires, pour quoi faire?" de la Revista Actualité de la formation permanente, n° 155, juillet-août 1998, coordinado por H. Perker y A. Monod.

clasificación en el campo de la formación y el empleo. Desde los años sesenta se han desarrollado instrumentos estadísticos de gran interés que permiten tener un conocimiento muy detallado (en términos de stocks y en términos de flujos) de diferentes indicadores. Vale destacar, por ejemplo, el “Observatorio de entrada en la vida activa” que se pone en marcha a mediados de los setenta²⁷.

- La ruptura con el “adecuacionismo” y con las relaciones mecanicistas entre empleo y formación, lo que muestra la receptividad de las administraciones a las críticas de los expertos en este campo.
- Una dinámica para la creación de observatorios regionales impulsada cooperativamente a nivel nacional, pero que necesita de la implicación activa de los Consejos Regionales y que no impone formas organizativas ni métodos de trabajo.
- Una dinámica de estímulo a los estudios (diagnóstico) sectoriales, en forma de contratos de estudios previsionales o prospectivos, que ha animado a la creación de observatorios estables de la evaluación del empleo y la formación a nivel sectorial o de ramas de actividad.
- La cooperación de diferentes organismos públicos y de los agentes sociales en los observatorios (regionales o sectoriales), en los que participan las administraciones central y regional, los productores de estadísticas, los centros de estudio públicos en estos campos, las universidades, etc.
- Se han creado numerosas redes de cooperación dentro de los observatorios y entre los observatorios, sea en términos horizontales (entre los OREF, por ejemplo) o transversales (entre observatorio con distinto campo de análisis).
- Los productos de los observatorios son fácilmente accesibles, en muchos casos a través de internet.

²⁷ Por ejemplo, en la revista del CEREQ Formation et Emploi (nº 73, janvier-mars 2001) se recoge el dossier "Generación 92", en el que se analizan los primeros itinerarios profesionales de los jóvenes que salieron del sistema educativo en 1992.

Observatorios de empleo y formación en España

Administración central

Comunidades Autónomas

Algunas reflexiones sobre la
experiencia española

4

En este capítulo se describen brevemente algunas de las experiencias desarrolladas en España como “observatorios” de empleo y de formación, comenzando por el desarrollado por el Instituto Nacional de Empleo (INEM), desde hace años, y los planteamientos que desarrolla en la actualidad el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL). A continuación se exponen, a título de ejemplos, los dispositivos desarrollados por dos Comunidades Autónomas (País Vasco y Canarias) y el proyectado por otra (Comunidad de Madrid).

A parte de estas experiencias, en el capítulo 5 se analizarán los “observatorios” desarrollados en el marco de las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación de FORCEM.

Hay que señalar que existen también algunas universidades o instituciones privadas que han creado “observatorios” sobre algunos aspectos del mercado de trabajo y/o de Formación Profesional, pero no han logrado tener una implantación significativa.

Administración Central

Además de los dispositivos desarrollados en el INEM y en el INCUAL (que se exponen a continuación), la Administración Central ha desarrollado otros “Observatorios”. Debe ser reseñado especialmente, por venir requerido desde las políticas comunitarias y mostrar la influencia que tiene la difusión de estas prácticas desde la UE, el actual “Observatorio: Seguimiento del Plan de Acción para el Empleo 2000”.

A raíz de la creación del primer Plan de Empleo comunitario de 1995, todos los Estados miembros debían crear un “Observatorio del empleo” con el objetivo de efectuar el seguimiento y la evaluación de las políticas diseñadas a nivel nacional

para desarrollar los cinco ámbitos de acción prioritarios que se acordaron en el Consejo Europeo de Essen. La estructura comparable de estos observatorios en los diferentes Estados miembros facilitaba el examen de los mismos en el seno del Comité de Empleo y Mercado de Trabajo de la UE.

Tras la aprobación del Tratado de Amsterdam, se puso en marcha la Estrategia de Empleo comunitaria de Luxemburgo. Así se adoptaron las directrices para el empleo para 1998, a las que debían adecuarse los Planes de Acción Nacionales para el Empleo. Estas directrices se organizan, desde entonces, en torno a cuatro ejes:

1. Mejorar la capacidad de inserción profesional (empleabilidad).
2. Desarrollar el espíritu de empresa (emprendizaje).
3. Fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas (adaptabilidad).
4. Reforzar las políticas de igualdad de oportunidades (igualdad)

Anualmente se han ido aprobando esas directrices y cada Estado miembro ha elaborado su Plan Nacional de Acción para el Empleo (PNAE)²⁸.

Para hacer el seguimiento de ese plan, en España, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Secretaría General de Empleo, Subdirección General de Estudios sobre el Empleo) elabora bimensualmente un boletín titulado “Observatorio: Seguimiento del Plan de Acción para el Empleo”, que recoge la evolución de una serie de indicadores generales (económicos, estructura empresarial y principales indicadores de empleo) e indicadores estructurales de seguimiento del Plan de Acción para el Empleo (organizados en los cuatro pilares y las 21 directrices de 2000).

Este ejercicio es de utilidad porque permite:

- Conocer si hay buenos indicadores de seguimiento de las políticas incluibles en cada una de las directrices comunitarias (y, en caso contrario, pone de

²⁸ En www.mtas.es puede verse el Plan de Acción para el Empleo de España para 2001.

manifiesto la necesidad de crearlos o mejorarlos).

- Conocer periódicamente la evolución de los mismos y, de esa manera, hacer una primera evaluación (aunque pueda ser superficial) del seguimiento e impacto de las medidas.
- Comparar sus resultados con otros Estados miembros (aunque este ejercicio no se hace en el Observatorio español).

Este es un observatorio-producto: no se ha creado una estructura específica que se califique de “Observatorio” porque, de alguna manera, la Subdirección General de Estudios sobre el Empleo cumple algunas de las funciones características del observatorio-institución, pero muy ligado a líneas políticas y ejecutivas en el Ministerio.

El “Observatorio Ocupacional” del Instituto Nacional de Empleo

El Instituto Nacional de Empleo (INEM) es el órgano gestor de la política de empleo a nivel nacional en España. Es un organismo autónomo de carácter administrativo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través de la Secretaría General de Empleo. Fue creado en 1978 a partir de la estructura del Servicio de Empleo y Acción Formativa (SEAF). El INEM tiene encomendadas las siguientes funciones básicas:

- Organizar el servicio de empleo nacional público y gratuito.
- Ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo y a las empresas a contratar a los trabajadores adecuados.
- Fomentar la formación de los trabajadores, mediante la preparación y ejecución de los Programas de Formación Profesional.
- Gestionar y controlar las prestaciones de desempleo y las ayudas y subvenciones para el fomento del empleo.

El INEM ha ido sufriendo una notable reestructuración²⁹ a medida que se han ido transfiriendo a las Comunidades Autónomas gran parte de sus funciones de

²⁹ Sobre la concepción original del INEM y su evolución primera puede verse Cachón, 1979 y sobre la situación actual tras el proceso de transferencias a las Comunidades Autónomas. Véase Aragón, Roche y Torrens, 2000 y MTAS, 2001.

gestión en materia de Formación Ocupacional, de programas de empleo o de colocación.

El INEM cuenta con un Servicio de Observatorio Ocupacional desde 1987, inicialmente dependiente de la Subdirección General de Formación Profesional, en 1997 ha pasado a la Subdirección General de Servicios Técnicos. Esta unidad de trabajo ha recuperado algunas de las actividades que en los años 70 se llevaban a cabo en el Gabinete de Planificación y Evaluación y en otras unidades de estudios del INEM³⁰.

El Servicio de Observatorio Ocupacional se dedica –según se señala en la página web del INEM³¹ - a observar y analizar el comportamiento del mercado de trabajo desde la perspectiva esencial de las ocupaciones y las actividades económicas y, con la información que se recoge y elabora, facilita a otras unidades datos y criterios que ayudan a desarrollar acciones eficaces para impulsar la contratación de trabajo estable y el mantenimiento del empleo, para posibilitar la inserción y la reinserción laboral y, en definitiva, para luchar contra el desempleo.

El Observatorio Ocupacional del INEM se estructura en dos niveles: la Unidad Central del Observatorio que se ubica en los Servicios Centrales del Instituto y las Unidades Provinciales dentro de cada Dirección Provincial del INEM (véase organigrama de la página siguiente).

Las funciones básicas del Observatorio Ocupacional del INEM son las siguientes:

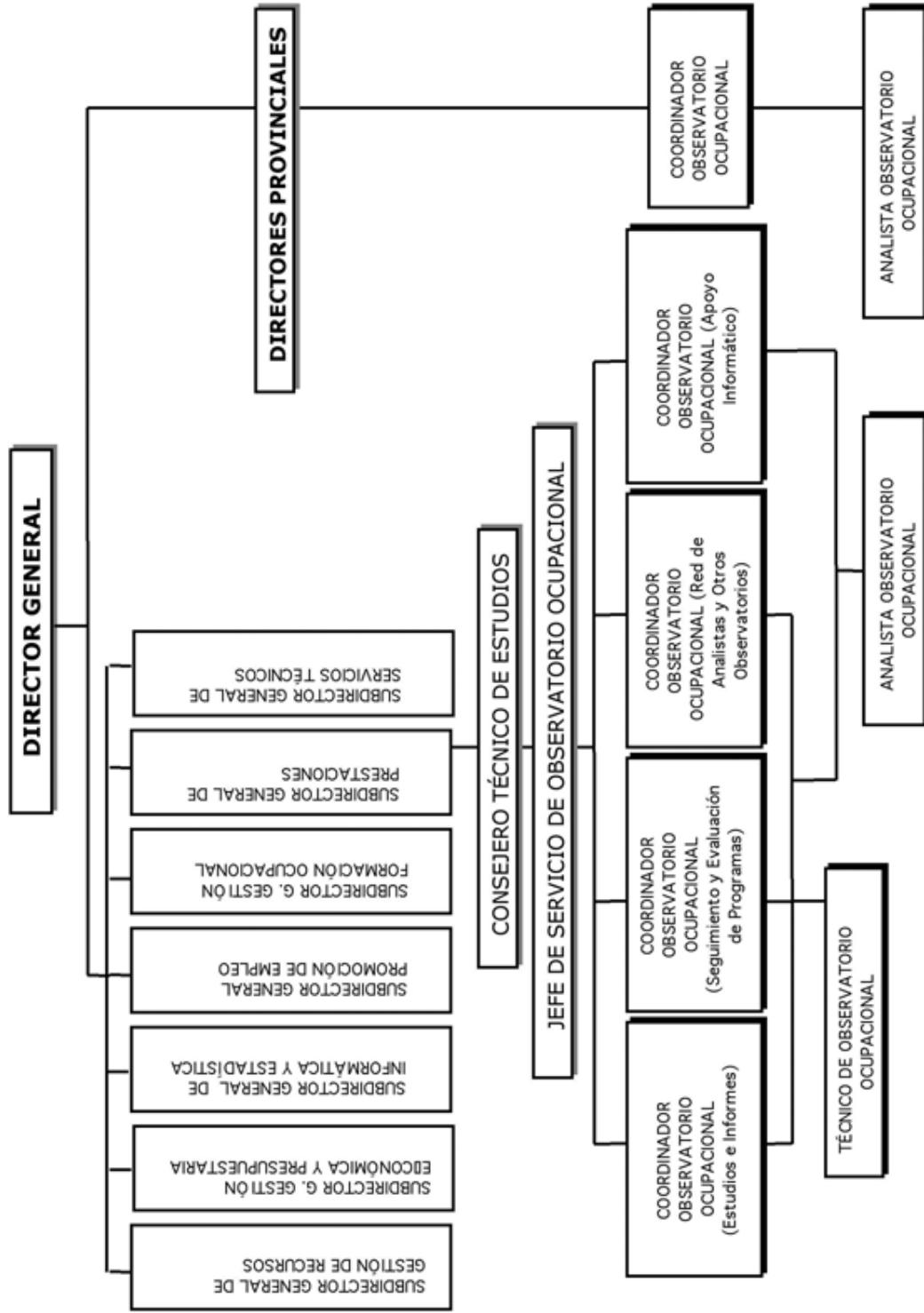
- Conocer el mercado de trabajo, su evolución y los factores que determinan su comportamiento.

En el desarrollo de esta función, en el Observatorio se estudian las tendencias de las ocupaciones, la aparición de ocupaciones nuevas o su entrada en declive; se analiza la aparición de nuevos yacimientos de empleo y se hace un seguimiento de los procesos de inserción y reinserción social de los alumnos de los cursos de Formación Ocupacional.

³⁰ Algunos de los datos recogidos en este epígrafe se basan en informaciones que se nos han transmitido en una entrevista celebrada con Adonina Calzón Vidal (Jefe del Servicio del Observatorio Ocupacional del INEM) en junio de 2001.

³¹ Véase la web www.inem.es y dentro de ella "Observatorio ocupacional".

**Organigrama del Instituto Nacional
de Empleo (INEM)**



Fuente: Elaboración propia.

- Ofrecer información sobre los cambios que se producen en los contenidos de las ocupaciones y detectar cómo repercuten dichos cambios en las ofertas de empleo, tanto en requisitos ocupacionales que se plantean como en perfiles profesionales que se solicitan.

Para ello se analiza la singularidad de cada territorio y se establecen determinados perfiles básicos dentro del mismo, a partir de los datos administrativos elaborados por el INEM: contrataciones, demandantes de empleo, Formación Ocupacional, etc.

- Realizar análisis periódicos de las necesidades de formación y de empleo que se generan por los cambios sociales, por la innovación tecnológica o por el desarrollo de las nuevas formas de trabajo o de organización y gestión empresarial.

Se estudia la situación de colectivos y ocupaciones que son de especial interés desde la perspectiva del desarrollo de las políticas activas para el empleo como son: los jóvenes que se incorporan el mercado de trabajo por primera vez, los mayores de 45 años, los perceptores de prestaciones por desempleo, las personas con discapacidad, las mujeres en ámbitos del mercado laboral donde están subrepresentadas y otros colectivos con dificultades de inserción en la vida activa.

- Participar en el seguimiento y evaluación de los programas operativos del Fondo Social Europeo (FSE) sobre empleo y formación promovidos por el INEM.

Para ello analizan las acciones emprendidas con la cofinanciación del FSE y los resultados obtenidos por medio de las mismas en términos de eficacia, eficiencia e impacto.

Para el cumplimiento de estas funciones, el Observatorio Ocupacional del INEM se alimenta de tres tipos de informaciones:

- Datos institucionales del INEM: derivados de la gestión de sus competencias en áreas de demandas y ofertas de empleo, de colocaciones, de prestaciones por desempleo, de gestión de políticas activas, de Formación Ocupacional, etc.

- Estudios prospectivos propios, para los que se examinan las ofertas en la prensa, se hacen consultas a intermediadores laborales y a empresas, se consulta a expertos o se examinan datos coyunturales y proyectos de inversión, y
- Estudios externos, elaborados sobre las mismas materias sobre las que trabajó el INEM por otros centros de estudios o administraciones.

En el Observatorio Ocupacional del INEM se ha puesto cierto énfasis en cuestiones metodológicas a través de la realización de Jornadas para discutir sobre “bases de datos” tendentes a unificar los informes de estudios prospectivos, la elaboración de repertorios de datos útiles para el observatorio (tanto internos, es decir del INEM, como externos) con la intención de avanzar en un cuerpo de indicadores, la elaboración de sistemas y técnicas de calidad, etc.

Los productos del Observatorio del INEN son numerosos y diversos. Proporcionan datos e informes de gestión para las administraciones públicas, facilitan datos y asesoramiento a instituciones externas. Pero más allá de estas actividades de difusión restringida, el Observatorio lleva a cabo estudios y monografías en campos muy diversos siempre centradas en el empleo, la formación y las ocupaciones. Se pueden distinguir tres tipos de trabajos³²:

1. Los estudios periódicos sobre mercado de trabajo en diferentes ámbitos. En este epígrafe se pueden distinguir tres grandes grupos de informes: el informe anual de carácter nacional, los informes de ámbitos territoriales menores (como Comunidades Autónomas) y los trabajos sobre “mercados naturales de empleo”. Estos últimos son investigaciones sobre los 35 mercados “naturales” (como el INEM califica a mercados de trabajo locales que afectan a varias provincias limítrofes). En 2000 se han estudiado 20 de esos mercados y el resto se están analizando en 2001)

Algunas publicaciones tipo en este campo son, por ejemplo, las siguientes:

³² Algunos de estos trabajos del Observatorio del INEM se pueden encontrar íntegros en la página web www.inem.es

- "Información sobre mercado de trabajo. Resumen anual de datos del Observatorio Ocupacional 1999. Panorámica, Colectivos y Ocupaciones"
- "Observatorio ocupacional de Aragón 1999. Datos"
- "Observatorio ocupacional de Aragón 1999. Colectivos".

2. Estudios específicos de carácter monográfico sobre diversas ocupaciones, distintas actividades económicas o diferentes colectivos de interés en términos de empleo.

Sobre ocupaciones se han realizado, por ejemplo, estudios referentes a:

- "Ocupaciones significativas por su contratación"
- "Tendencias de las ocupaciones"
- "Ocupaciones relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo"
- "Actividades y ocupaciones prioritarias para la aprobación de proyectos de interés general y social"

Sobre actividades económicas se han llevado a cabo estudios sobre:

- "Nuevos yacimientos de empleo"
- "Actividades económicas en expansión"
- "Transformación del tejido empresarial según actividades económicas"
- "Desarrollo del ámbito rural y su incidencia en la generación de empleo"
- "Las ONGs y las Fundaciones y su contribución al empleo"
- "Las franquicias: fórmula de desarrollo empresarial y de potenciación del empleo"
- "Residuos sólidos urbanos"
- "Ocio y tiempo libre"
- "Ocio y calidad de vida"
- "Tratamiento de aguas"
- "Arte corporal (especialidad arte cutáneo)" (este estudio fue realizado a petición del Senado)

Algunos de los estudios realizados sobre diferentes colectivos de interés en términos de empleo son los siguientes:

- "Impacto de las políticas activas de empleo en los universitarios"

- “Desequilibrios varones/mujeres en el mercado de trabajo y posibles soluciones”
- “Las entradas en la vida activa”
- “Salidas profesionales de los titulados universitarios”
- “Las personas con discapacidad ante su inserción laboral”

3. Trabajos de seguimiento de la Formación Ocupacional y de las Escuelas Taller y Casas de oficios. Los estudios en este campo abordan los procesos de inserción laboral, el seguimiento de los alumnos que han recibido cursos de Formación Ocupacional o la comparación de los demandantes de empleo con y sin formación. Además de estas diversas publicaciones del Observatorio, conviene reseñar los “Estudios sectoriales” realizados por el INEM previos a la elaboración del “Catálogo de Títulos Profesionales” del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y del “Repertorio de Certificados de Profesionalidad” del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Son estudios que han examinado en profundidad el mercado de trabajo, las estructuras ocupacionales, las necesidades formativas y los contenidos ocupacionales de diversos sectores de actividad económica.

Los estudios sectoriales realizados son los siguientes (Los que tienen un asterisco son estudios no publicados):

· Sector agrario

Agraria

Pesca y Acuicultura

· Sector construcción

Edificación y obras públicas

· Sector industria

Artesanía

Industrias alimentarias

Industrias de fabricación de equipos electromecánicos

Industrias gráficas

Industrias de la madera y el corcho

Industrias manufactureras diversas (*)

Industria pesada y construcciones metálicas

Industrias químicas
Industrias textiles
Mantenimiento y reparación
Minería y primeras transformaciones
Montaje e instalación
Producción, transformación y distribución de energía y agua (*)

· **Sector servicios**

Administración y oficinas (*)
Comercio
Docencia e investigación
Información y manifestaciones artísticas
Sanidad
Seguros y finanzas
Servicios a la comunidad y personales (*)
Servicios a las empresas (*)
Transportes y comunicaciones (*)
Turismo y hostelería

Estos estudios tienen una estructura básica común. Si vale tomar un ejemplo, algunas líneas del índice de “Estudio de necesidades de formación profesional. Sector Docencia e investigación” (editado en tres volúmenes que hacen en total 954 págs.) son las siguientes:

1. Introducción
2. Infraestructura del sector Docencia e Investigación
 - Estructura inicial y evolución del sector
 - Configuración económico empresarial
 - Configuración laboral
 - Configuración formativa
 - Fuentes consultadas
3. Configuración organizativa
 - Organización de las empresas
 - Subsector docencia
 - Subsector Investigación
4. Configuración ocupacional
 - Determinación de la estructura ocupacional

- Configuración ocupacional del subsector Docencia
 - Configuración ocupacional del subsector Investigación
 - Relación de Ocupaciones
 - Itinerarios
5. Determinación de necesidades de formación
 - Áreas formativas
 - Bases para el establecimiento de criterios en la planificación de la formación profesional (por Comunidades Autónomas)
 6. Prospectiva del sector

Estos estudios merecen especial atención en este informe tanto por su origen y su forma de realizarse como por los resultados obtenidos y el uso que se ha hecho de los mismos.

Para aplicar y desarrollar la LOGSE (Ley Orgánica General del Sistema Educativo, de 3 de octubre de 1990) y poder crear el Catálogo de Títulos Profesionales y el Repertorio de Certificados de Profesionalidad era necesario conocer la situación del mercado laboral, la estructuración de las cualificaciones y los requerimientos formativos y de acuerdo con directrices del (Primer) Programa Nacional de Formación Profesional (de 1993), el Ministerio de Trabajo a través del INEM y el Ministerio de Educación fueron presentando al Consejo General de la Formación Profesional proyectos para llevar a cabo estudios sectoriales, los cuales, una vez realizados, eran examinados por dicho Consejo. Cada estudio seguía unas instrucciones de carácter general que se adaptaban a cada caso sectorial. Además de una Unidad de Trabajo que asumía la dirección del proyecto bajo la supervisión de la Dirección de Estudios Sectoriales del INEM. En cada estudio se constituía un Grupo de Trabajo Sectorial, donde estaban representados los sindicatos y las organizaciones empresariales del sector, los distintos centros directivos de la Administración con competencias en la regulación del sector, además de los Ministerios de Trabajo y Educación y distintas unidades del INEM. A partir de la planificación que el Grupo y la dirección del proyecto diseñaban, se llevaba a cabo una amplia consulta a expertos e instituciones. Por ejemplo, en el “Estudio de necesidades de formación profesional. En el sector Docencia e investigación” participaron (en distintos niveles de colaboración) unas 125 personas.

No es este el lugar de evaluar los resultados de los diversos Estudios sectoriales, pero sí debemos señalar que, en base a ellos, se han elaborado tanto el

“Catálogo de Títulos Profesionales” del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte como el “Repertorio de Certificados de Profesionalidad” del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En la Metodología para la definición de las titulaciones profesionales (véase MEC, 1997) se reconoce explícitamente que el “producto de entrada” básico para la elaboración del Catálogo son los estudios sectoriales del INEM. Esto les da un gran valor, no sólo en cuanto al estudio es sí, sino por su relevancia a la hora de definir los contenidos de las ocupaciones que se catalogan formalmente.

El Observatorio del Instituto Nacional de las Cualificaciones

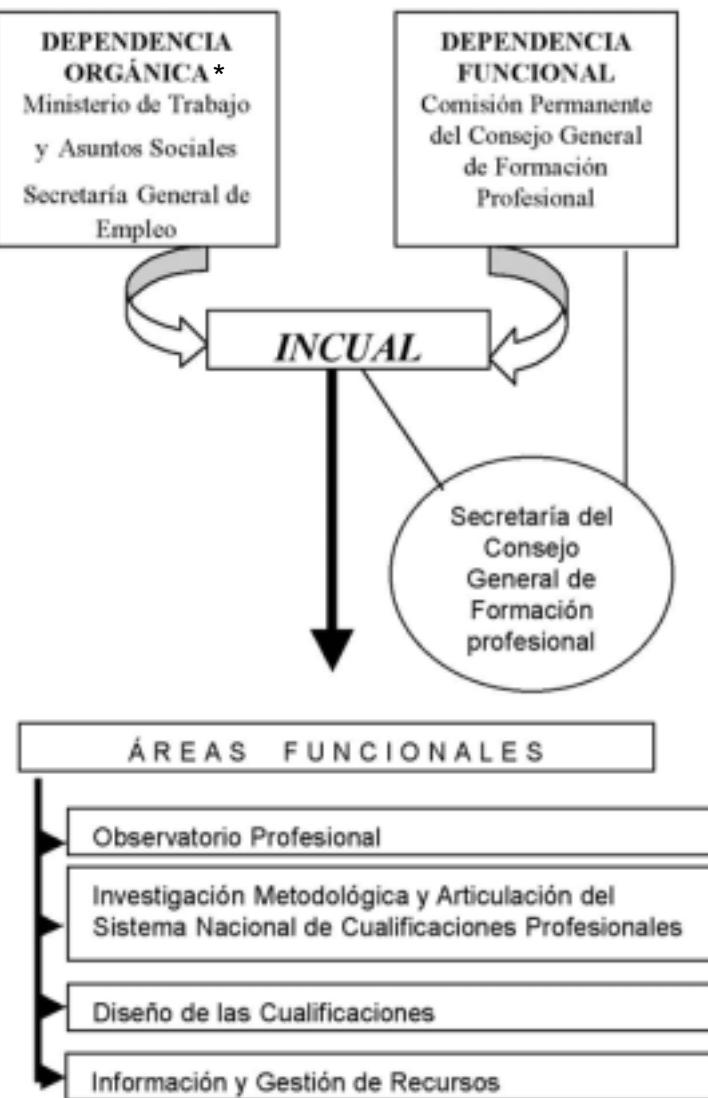
El Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) fue creado por Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, como desarrollo del II Programa Nacional de Formación Profesional acordado por el Consejo General de Formación Profesional en febrero de 1998 y aprobado por el Consejo de Ministros el 13 de marzo de 1998.

El II Programa gira en torno a seis objetivos básicos y concretos para los tres subsistemas de la FP (Inicial, Ocupacional y Continua). El primero de dichos objetivos es la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. Se pretende, con participación de las Comunidades Autónomas y el apoyo del INCUAL, la articulación de un Sistema que haga posible la formación a lo largo de la vida a través de la integración de los tres subsistemas de Formación Profesional. Con el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales se quiere instrumentar un sistema capaz de conseguir el tratamiento global, coordinado, coherente y óptimo de los problemas de cualificación y formación profesional de los diversos colectivos de personas, de las organizaciones y de las empresas.

En este contexto se ha concebido el INCUAL como un instrumento técnico, dotado de capacidad e independencia de criterios, para apoyar al Consejo General en la realización de los siguientes objetivos:

- a) Observación de las cualificaciones y su evolución
- b) Determinación de las cualificaciones
- c) Acreditación de las cualificaciones
- d) Desarrollo de la integración de las cualificaciones profesionales
- e) Seguimiento y evaluación del Programa Nacional de Formación Profesional

El INCUAL tiene la siguiente estructura orgánico-funcional:



El II Programa Nacional de Formación Profesional (1998-2002) incluye entre los “Objetivos básicos” los “Observatorios Profesionales” y señala (en su punto 2.1.2) que “dentro de la estructura del Instituto Nacional de Cualificaciones se ubicará un Observatorio capaz de conseguir los siguientes fines:

1. Establecer los procedimientos y convenios necesarios que aseguren la cooperación y el flujo recíproco de información entre los diferentes observatorios profesionales. Dichos convenios contemplarán la participación de los agentes sociales y definirán las especificaciones técnicas de la información a proporcionar y recibir, así como sus contenidos mínimos.

*Nota del Editor: Por R.D. 1326/2002 la dependencia orgánica del INCUAL corresponde al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

2. Proporcionar información sobre la evolución de la demanda y oferta de las profesiones, ocupaciones y perfiles en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta también, entre otros, los sistemas de clasificación profesional surgidos de la negociación colectiva".

Estas dos finalidades del Observatorio del INCUAL han sido recogidas literalmente en el art. 2.2 del R.D. 375/1999 por el que se crea el Instituto. Desarrollando este planteamiento, una de las divisiones en que se ha estructurado funcionalmente el INCUAL es el Área del Observatorio Profesional. Este área debe proporcionar información sobre la evolución y demanda de las cualificaciones en el mercado de trabajo. Se concibe como una gran base de datos que promueve de manera activa la cooperación del resto de observatorios sectoriales y territoriales, tanto a nivel nacional como internacional. Sus grandes funciones generales son:

- Establecer las bases formales y técnicas de cooperación con Observatorios Sectoriales y Territoriales, para asegurar el flujo recíproco de información.
- Poner en marcha el Observatorio Profesional, proporcionando información sobre indicadores y variables de la evolución de la demanda y oferta de las profesiones, ocupaciones y perfiles en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta también, entre otros, los sistemas de clasificación profesional surgidos de la negociación colectiva
- Investigar y analizar las innovaciones y prospectiva del mundo laboral a nivel nacional y comunitario, y del sistema de producción de bienes y servicios.
- Investigar y determinar las cualificaciones emergentes o en recesión, con objeto de mantener actualizado el Catálogo de Cualificaciones Profesionales
- Investigar y analizar comparativamente las cualificaciones con otros Estados miembros de la UE.

Una de las dos unidades de esta área es el "Servicio del Observatorio de las Cualificaciones" (OBINCUAL). El OBINCUAL tiene como objetivo general la observación prospectiva de:

- Las cualificaciones profesionales y su evolución.
- El aprendizaje a lo largo de toda la vida.
- Los sistemas de formación profesional.
- La cooperación con las CCAA y los agentes sociales en el ámbito nacional y con los órganos pertinentes de la UE.

Los bloques y actividades en torno a las cuales el INCUAL está desarrollando el OBINCUAL en la actualidad son los siguientes³³:

Primer bloque: Construir una red de redes de observatorios existentes

- 1) Inventariar los observatorios que de forma directa o indirecta estudien cualificaciones: observatorios económicos, de producción y demanda, de mercado laboral, sociolaborales, de formación, etc., en distintos niveles: local, autonómico, nacional, europeo o de organizaciones internacionales. Este inventario permitirá conocer lo que ya está desarrollado, interrelacionar observatorios con trabajos similares en su dinámica y en su contenido, recoger las buenas prácticas y no duplicar en el OBINCUAL aquello que ya existe.
- 2) Estructurar este inventario, según sectores referidos a actividades económicas, considerando que pueden basarse en un único sector o ser intersectoriales, para de esta forma poder hacer un seguimiento unificado de sectores y actividades económicas concretas.
- 3) Agrupar a su vez en el inventario los observatorios por el tipo de información generada: informes cuantitativos (estadísticas de actividad económica, de formación, etc.), informes cualitativos (estudios de mercado, educación/formación, movimiento laboral, etc.), o informes legislativos, a fin de seleccionar los elementos clave de observación de la cualificación después de haberlos considerado todos.
- 4) Distinguir si el proyecto de observación es continuo en el tiempo o de duración determinada consecuencia de trabajos de duración predefinida e identificando el proyecto.

Segundo bloque: Establecer principios de cooperación para la construcción de la red de redes de observatorios

³³ Algunos de los datos recogidos aquí se basan en la información que se nos ha transmitido en una entrevista celebrada con Francisca Arbizu (Directora del INCUAL) y con M^a Luisa González Cantalapiedra (Jefe del servicio del observatorio y evolución de las cualificaciones) en junio de 2001.

- 5) Establecer los principios de cooperación con los observatorios que se seleccionen, con el objetivo de garantizar el flujo recíproco de información entre estos y el OBINCUAL.
- 6) Definir las especificaciones técnicas de la información a proporcionar y recibir, tales como indicadores y variables de datos y los contenidos mínimos de datos no tratados e información generada.
- 7) Organizar lugares de encuentro y trabajo de los profesionales de los distintos observatorios y profesionales del OBINCUAL, encuentros dinámicos con continuidad en el tiempo, para que estos profesionales puedan compartir experiencias, detectar buenas prácticas y mejorar su forma de trabajo y sus resultados.
- 8) Establecer convenios de colaboración e intercambio entre los profesionales de los observatorios y el OBINCUAL con el fin de facilitar la movilidad de estos profesionales.
- 9) Establecer convenios de participación de los agentes sociales para asegurar que su seguimiento del mercado de trabajo y la clasificación profesional derivada de la negociación colectiva estén directamente vinculados con la evolución de las cualificaciones, seguida desde el OBINCUAL.

Tercer bloque: Estudiar la oferta y la demanda de cualificaciones

- 10) Estudiar, en colaboración con las organizaciones empresariales y sindicales, la evolución sociolaboral de la cualificación requerida, en función de la oferta y demanda de profesiones, ocupaciones, perfiles en el mercado de trabajo y de la Formación Profesional, con dos objetivos:
 - a) Obtener información, básicamente sectorial, sobre la evolución de las tecnologías y los contenidos de trabajo en una muestra de empresas seleccionada.
 - b) Cruzar datos ocupación/cualificación en cada campo de observación, para así colaborar a la necesaria construcción de un Sistema Público de Oportunidades de Cualificación, que dentro del Sistema Integrado de

Información y Orientación Profesional (en adelante SIIOP) contemple por un lado oportunidades de aprendizaje, y por otro, oportunidades de empleo.

- 11) Observar los eventos económicos que mediatizan la necesidad de cualificación, tales como las inversiones y reconversiones a gran escala.
- 12) Desarrollar en el tiempo la observación de las cualificaciones que cambian, las que desaparecen y las que surgen, detectando los fenómenos que generan cualificaciones con tendencia a la obsolescencia y cualificaciones emergentes.
- 13) Realizar estudios concretos sobre la competencia profesional requerida en los nuevos modos de producción y de mercado.
- 14) Estudiar los vínculos de la cualificación con los sistemas de clasificación profesional surgidos de la negociación colectiva, con el fin de facilitar información a los colectivos interesados y poder traducirla en facilitar el reconocimiento de la competencia adquirida, la movilidad y la promoción de las personas.

Cuarto bloque: Estudiar la relación necesidad de cualificación/oferta y demanda de formación

- 15) Asociar grupos de actividades económicas con la formación existente, identificando el tipo de formación, para determinar si esta formación se corresponde con las necesidades del mercado de trabajo.
- 16) Correlacionar los niveles de formación/niveles de cualificación de la población activa utilizando, entre otros, informes estadísticos, para contabilizar el número de alumnos que realiza la formación, el total de la formación ofertada y la cualificación que absorbe el mercado de trabajo respecto a esa formación recibida.
- 17) Inventariar las distintas formaciones y sus fuentes acreditativas para relacionarlas con las cualificaciones, a fin de que esta información sea utilizada por el Sistema de Convalidaciones y forme parte a su vez del Sistema

Público de Cualificaciones, en lo que se refiere a oportunidades de aprendizaje.

- 18) Asociar cualificaciones/formaciones evaluando los itinerarios de inserción y mantenimiento en la vida activa, para facilitar esta información al SIIOP y que pueda ser usada por las personas en su planificación de formación a lo largo de la vida.

Quinto bloque: proporcionar información sobre oferta/demanda y evolución de las cualificaciones

- 19) Generar el sistema teleinformático capaz de hacer llegar a todas las personas e instituciones información generada por el OBINCUAL, para contribuir así a la construcción y mantenimiento del SIIOP y del sistema de convocatorias.

- 20) Elaborar y publicar estudios específicos de naturaleza prospectiva y estratégica sobre cualificaciones, con el fin de difundirlos y hacerlos llegar a cuantos estén interesados.

- 21) Proporcionar a las instituciones interesadas información relativa a la demanda de formación para adquirir cualificación, la interrelación funcional de la cualificación con la clasificación profesional y la relación cualificación/empleabilidad.

- 22) Proporcionar información a los distintos Servicios del INCUAL a fin de construir el Catálogo de Cualificaciones Profesionales y el Catálogo Integrado Modular.

- 23) Estudiar las necesidades de acreditación de cualificaciones operativas en el mercado de trabajo y que, bien por su carácter emergente, por su transversalidad o por su especificidad, no aparecen reconocidas.

- 24) Utilizar tecnología punta para construir bases de datos relativas a cualificaciones e integrarlas en portales internet, con el fin de obtener sistemas fáciles, baratos y eficaces para los ciudadanos y las instituciones de manera que la administración no sea una rémora en la economía actual.

25) Integrar nuestro proyecto en las instituciones europeas, para participar plenamente en los Servicios Públicos de Información y Orientación Europeos.

Para poner en marcha esta “red de redes de observatorios” el INCUAL actúa a tres niveles:

1. Examinando lo que se hace en todo el campo de competencia del INCUAL desde otras instituciones y cómo se hace: incorporando los productos a las bases del OBINCUAL.
2. Incorporando aportaciones propias del OBINCUAL, como examen de series y estructuras de datos que permitan apuntar las tendencias de ciertos fenómenos en las cualificaciones; también se estudia la posibilidad de construir datos primarios sobre algunos aspectos del mercado laboral que no son seguidos sistemáticamente hasta la fecha a nivel nacional (como el análisis de los procesos de “entrada en la vida activa”).
3. Proporcionando productos a los usuarios, es decir proporcionar información y orientación. El OBINCUAL planea la producción de dos tipos de productos, unos internos y otros externos:
 - Los productos internos estarían destinados a servir de apoyo en la construcción de las cualificaciones que se incorporen al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y podrían tener reflejo en los preámbulos justificativos de las normas que aprueben las sucesivas cualificaciones.
 - Para la difusión de los productos externos se utilizará la página web del INCUAL. Se distinguirán dos tipos de espacios, según el tipo de acceso y el tipo de información que incluye cada uno. Tendrán acceso a un “espacio reservado” las administraciones, agentes sociales y profesionales a los que se les facilite la clave necesaria. Este espacio recogerá informaciones más técnicas. El “espacio público” estará abierto y proporcionará informaciones relevantes (y comprensibles) para el público en general.

Comunidades Autónomas

Algunas Comunidades Autónomas, bien en el marco de sus competencias orienta-

das al “fomento del desarrollo económico”, bien como parte de la creación de Servicios de Formación (ligada a la transferencia de la Formación Profesional, sobre todo Ocupacional) y/o de Colocación, bien como parte del Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma (cuya creación ha ido ligada a la transferencia de los programas de apoyo al empleo y de los servicios de gestión del empleo u “Oficinas de empleo”), han ido creando algunos sistemas de observación y seguimiento de la evolución del mercado de trabajo. Las modalidades que adoptan estos dispositivos están siendo diversas.

Dos Comunidades Autónomas (País Vasco y Canarias) han sido las primeras en crear esos instrumentos y se han constituido en referencias en las que se miran otras Comunidades Autónomas. Sus lógicas de funcionamiento y sus estructuras son, como se va a mostrar, muy diferentes entre sí. Otras Comunidades como Madrid, Navarra, Galicia, la Comunidad Valenciana y otras, tienen proyectos concretos en esta área. Expondremos a continuación las grandes líneas de los observatorios puestos en marcha en el País Vasco y en Canarias y el proyectado en la Comunidad de Madrid.

Todas las Comunidades acabarán por tener un sistema de observación y seguimiento del mercado de trabajo y de la formación, pero no es indiferente cómo se conciba, dónde se ubique, qué funciones se le atribuyan, cómo se estructure, cómo se difundan sus actividades y cómo puedan acceder a ellos los usuarios, sean instituciones públicas o privadas o ciudadanos.

El “Observatorio del Sistema Vasco de Formación Profesional”

El Observatorio del Sistema Vasco de Formación Profesional se creó por Decreto 34/1998, de 3 de marzo. Este Decreto venía a dar cumplimiento a lo previsto en el Plan General de Formación Profesional de la Comunidad Autónoma del País Vasco elaborado en el Consejo Vasco de Formación Profesional (marzo de 1997) y aprobado por el Consejo de Gobierno el 22 de abril de 1997³⁴.

El Observatorio vasco se define como un “órgano encargado de proporcionar y difundir las informaciones necesarias para la planificación de las políticas de

³⁴ Algunos de los datos recogidos en este epígrafe se basan en la información remitida por Javier Ramos, Director del Observatorio del Mercado de Trabajo de EGAILAN y en la página web del Servicio Vasco de Colocación (www.lanbide.net)

Formación Profesional y de recursos humanos” (art. 1). Se estructura en tres áreas (Prospectiva, Mercado de trabajo y Difusión y divulgación) a las que el Decreto atribuye las siguientes funciones:

1. Área “Prospectiva”:

- Identificar las profesiones u ocupaciones emergentes y aquellas que tienden a desaparecer en el tejido productivo de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV).
- Realizar el seguimiento de las profesiones, establecidas por titulaciones oficiales, de las ocupaciones, y en general de los empleos. Este seguimiento será tanto cuantitativo como cualitativo.
- Fiabilizar, analizar, procesar y adecuar los resultados de las actividades anteriores.

2. Área “Mercado de trabajo”:

- Realizar el seguimiento del mercado de trabajo, ofertas, demandas, contrataciones, etc.
- Realizar el seguimiento de los acontecimientos económicos que previsiblemente tengan incidencia en el empleo.
- Fiabilizar, analizar, procesar y adecuar los resultados de las actividades anteriores.

3. Área “Difusión y divulgación”:

- Promover u organizar foros de debate y análisis entre empresas, expertos, centros de formación, etc., que permitan avanzar en la coherencia de los sistemas de formación, orientación y empleo.
- Difundir las informaciones resultantes de los procesos anteriores.

Para la constitución del Observatorio del Sistema Vasco de Formación Profesional se partió de un conjunto de consideraciones que son básicas en el modo de concebir y poner en marcha el dispositivo. Entre los “principios” se encontraban los cuatro siguientes:

- Debía estar vertebrado en el seno de los Servicios de Empleo del Gobierno Vasco.
- Debía ser competitivo como observatorio ante el mercado y los clientes.
- Debía ser especializado en la información y análisis de las profesiones.
- Debía tener dominio de la información: disposición, interpretación, gestión.

Pero, además, debían darse una serie de condiciones de partida:

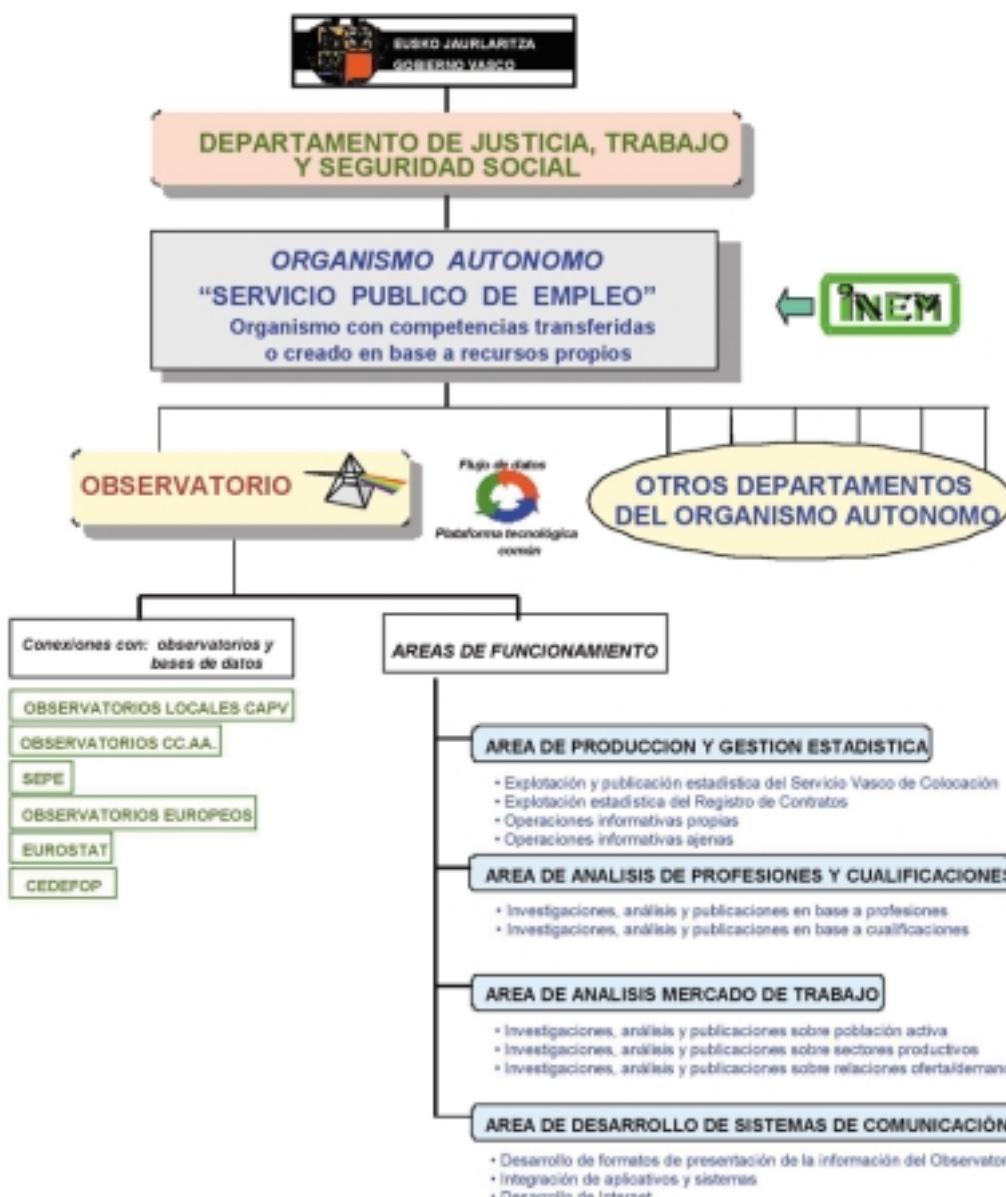
- Madurez institucional y social que posibilite la creación y mantenimiento de esta estructura.
- Disponibilidad de acceso a fuentes y operaciones informativas que garanticen el conocimiento estable de las profesiones.
- Recursos humanos cualificados.
- Financiación estable.
- Colaboración con otras entidades en los ámbitos informativos y metodológicos a nivel comarcal, de Comunidades Autónomas, del Estado y de la Unión Europea.

En 1994 se había puesto en marcha un Observatorio dentro de la Sociedad Pública EGAILAN S.A. (Sociedad Pública para la Promoción de la Formación y el Empleo). Al crear en 1998 la Agencia de las Cualificaciones, la Agencia de la Calidad y la Evaluación y el Observatorio del Sistema Vasco de Formación Profesional, éste queda adscrito a EGAILAN, como puede verse en el organigrama siguiente:



El observatorio se ha concebido como un instrumento que debe proporcionar de modo regular informaciones básicas a los Departamentos de Educación, de Trabajo y de Industria y que se especialice en el seguimiento y análisis de las profesiones y sus competencias, de cara a la planificación del sistema educativo y de los tres sistemas de Formación Profesional: Inicial, Ocupacional y Continua dentro de la CAPV.

El Observatorio del Sistema Vasco de Formación Profesional se integrará en el futuro Servicio Público de Empleo del País Vasco según el esquema siguiente:



El Observatorio del Sistema Vasco de Formación Profesional tiene una Comisión de seguimiento compuesta por representantes del Gobierno Vasco (de las consejerías competentes de Educación, Industria y Trabajo), de las Diputaciones Forales (de forma rotativa entre las tres), de las organizaciones empresariales y sindicales, de los centros de Formación Profesional públicos y privados y de la Agencia de las Cualificaciones. EGAILAN somete anualmente a informe de esta Comisión un “Plan de Acción del Observatorio” que debe especificar, como señala el Decreto que creó el Observatorio: “los objetivos, las funciones y las tareas” a desarrollar, y que debe ser aprobado por la Dirección de Empleo y Formación.

Uno de los campos de acción preferentes del Observatorio son las profesiones. Para ello se está desarrollando el Proyecto “200 profesiones”. Algunas características de este proyecto son las siguientes:

- Establecer una clasificación de profesiones con una desagregación próxima a las 200 profesiones o grupos profesionales que represente al mayor porcentaje posible de población.
- Esta clasificación estaría basada en estándares nacionales e internacionales (CNO, OIT) que asegurarían el intercambio de información entre entidades interesadas.
- Definir las características muestrales de las distintas operaciones estadísticas propias, en base a obtener información fiable de este número de profesiones.
- Mantener actualizada la clasificación de profesiones, de forma que recoja los cambios y evoluciones del mercado de trabajo.
- Vincular a esta clasificación de profesiones aquellas otras clasificaciones asociadas a los sectores y ramas de actividad, así como a las titulaciones formativas.

Los contenidos asociados a las profesiones se han delimitado en torno a cinco aspectos: competencias profesionales, indicadores de empleo y desempleo, cualificación, condiciones laborales y proyecciones ocupacionales:

- a) Las competencias profesionales: habilidades, destrezas, capacidades y saberes profesionales necesarios para realizar unas actividades profesionales con el nivel requerido, para que las organizaciones y entidades productivas

vas alcancen sus objetivos en términos competitivos, de calidad y de eficacia. En la actualidad las empresas están solicitando profesionales en estos términos superando los tradicionales esquemas de titulaciones.

- b) Indicadores de ocupación y desempleo: características de ocupación y del desempleo por profesiones: sexo, edad, ámbito geográfico, sectores y ramas de actividad, titulaciones, tiempo de experiencia y de desempleo, comparativa internacional, etc.
- c) Cualificación es la especificación oficial de competencia que acredita a su poseedor en todo el territorio de la CAPV y, en su caso, en todo el territorio del Estado, la competencia profesional en una ocupación, y en determinadas ocasiones, la competencia para el ejercicio de una actividad profesional regulada. En este caso, para cada profesión se deberá informar de las características de cualificación de sus ocupados y parados a los efectos de informar al sistema educativo y de orientación sobre la situación de inserción y de representación de cada titulación / cualificación.
- d) Condiciones laborales. En este concepto se incluyen los aspectos ligados al desempeño de la ocupación laboral: descripción del puesto de trabajo, horario de trabajo, calendario de trabajo, organización del trabajo, equipos utilizados, ambiente de trabajo y riesgos, remuneración, formación, etc.
- e) Proyecciones ocupacionales en varios campos: a) Realizar para los grupos profesionales extrapolaciones a horizontes temporales; b) Comparar las estructuras resultantes con las de partida; c) Obtener y comparar diferentes vectores de empleo por ocupaciones y titulaciones, resultado de las estructuras proyectadas y/o disponibles. En este contenido informativo se está muy condicionado por la obtención de operaciones fiables y representativas con periodicidad histórica.

Las fuentes de información del Observatorio son propias (las producidas por EGAILAN o LANGAI, el Servicio Vasco de Colocación) o ajenas (tanto de otros departamentos del Gobierno Vasco como de la Administración Central). A estas fuentes cuantitativas, el Observatorio va añadiendo otras de carácter cualitativo o de estudios, como las derivadas de HOBETUZ (Fundación Vasca para la Formación Continua), un Panel de Empresas, una Red de expertos, un sistema de Prospección o un Área de evaluación en EGAILAN.

Entre los distintos productos emanados del Observatorio del Sistema Vasco de Formación Profesional hay que llamar la atención sobre su página web (www.lanbi

de.net). Titulada “Bienvenid@ al Portal del Empleo del País Vasco”, contiene las siguientes secciones:

- Busco trabajo
- Ofrezco trabajo
- Formación
- Orientación
- Todo sobre tu profesión
- Crea tu propio empleo. Autoempleo
- Asesoría laboral
- Foros y conferencias
- Publicaciones
- Estadísticas
- Noticias del mercado de trabajo
- Enlaces web
- Europa

En “Todo sobre tu profesión” se puede encontrar, para 23 sectores de actividad, desglosado por subsectores y profesiones dentro de cada uno de ellos, las siguientes informaciones sobre la profesión (del sector/subsector seleccionado): descripción del empleo, ofertas de trabajo, cursos, indicadores de ocupación y paro, contratos y cualificación.

En “Publicaciones” se encuentran diversos documentos sobre formación y empleo del Gobierno Vasco, de EGAILAN, de otros organismos autónomos, de entidades económico/financieras o de otras entidades (como, por ejemplo, el Instituto Máquina Herramienta). Entre ellos se pueden encontrar y “bajar” directamente en formato ACROBAT las siguientes publicaciones del Observatorio del Sistema Vasco de Formación Profesional:

- Análisis de las contrataciones 1999
- Análisis de grupos ocupacionales
- Censo del Mercado de Trabajo. Análisis Comarcal 1998
- Cualificaciones en la CAPV
- El Empleo en Euskadi 1999
- Encuesta de incorporación a la vida activa. Formación Profesional 1999
- Evolución del mercado de trabajo en la CAPV 1993-1998

- Familia profesional de Fabricación mecánica
- Perfiles profesionales
- Manual de evaluación de la Formación Ocupacional 2000

El “Observatorio de Empleo y de la Formación Profesional” de Canarias

El Observatorio de Empleo y de la Formación Profesional de Canarias (OBECAN), surgió ante la necesidad de disponer de herramientas de análisis del Mercado de Trabajo por parte del Gobierno de Canarias³⁵. Con él se pretende:

- Disponer de un marco orientativo global a corto, medio y largo plazo que permita detectar las grandes orientaciones del mercado de trabajo y del sistema educativo.
- Coordinar y sistematizar la información sobre el mercado de trabajo de Canarias, que en la actualidad se encuentra bastante fragmentado e incone- xo.

Los servicios y los productos del OBECAN pretenden posibilitar:

- La evaluación macroeconómica. Los datos sobre el tamaño y estructura de la fuerza de trabajo posibilitan una base para analizar las tendencias y cambios actuales en el mercado de trabajo y en la situación del empleo. Estos datos, complementados con informaciones sobre otros aspectos de la economía, permiten la evaluación y el análisis de las políticas macroeconómicas.
- El conocimiento de los recursos humanos. Mediante estas fuentes de información se pueden medir la oferta de trabajo, la mano de obra como factor de producción y el grado en que se están utilizando los recursos humanos disponibles en el proceso de producción de la economía. Esto es muy importante a la hora de planificar y formular las políticas de desarrollo de los recursos humanos.
- Las políticas de empleo. Las estadísticas de la población económicamente activa son esenciales para el diseño y evaluación de las políticas generales,

³⁵ La fuente de la información que se expone sobre el OBECAN es www.obecan.ceyas.rcanaria.es

encaminadas a promover y crear empleo. Una vez desglosadas por sexo, edad, categoría de ocupación y rama de actividad económica, suministran una materia esencial para la evaluación de los efectos sociales de las políticas de empleo oficiales. Así se puede ver que también son necesarias para la concertación entre los interlocutores sociales, como en el caso de la negociación colectiva o las reformas laborales.

- La planificación de programas sociales y de apoyo a los ingresos. El empleo es la principal fuente de ingresos para la mayoría de la población y, por tanto, las estadísticas de empleo constituyen un elemento básico en la formulación y evaluación de las políticas oficiales de generación y garantía de ingresos, alivio de la pobreza y redistribución de los ingresos.
- Otros usos: los productos del OBECAN pueden ser soporte de una variedad de finalidades analíticas. Los datos pueden ser utilizados para explicar el crecimiento anterior de una economía y para estudiar los factores demográficos y socioeconómicos que afectan al tamaño y a la composición de la fuerza de trabajo, o pueden usarse para hacer proyecciones de la población económicamente activa y de sus componentes como base de la planificación socioeconómica.

Las funciones atribuidas a OBECAN son las siguientes:

- Identificar las profesiones u ocupaciones emergentes y aquellas que tienden a desaparecer en el tejido productivo de Canarias.
- Realizar el seguimiento de las profesiones, establecidas por las titulaciones oficiales, de las ocupaciones, y en general de los empleos. Este seguimiento será tanto cuantitativo como cualitativo.
- Realizar el seguimiento del mercado de trabajo: ofertas, demandas, contrataciones, etc.
- Realizar el análisis y el seguimiento de los acontecimientos económicos que previsiblemente tengan incidencia en el empleo.
- Analizar, procesar y adecuar toda la información resultante de las actividades a que se refieren los apartados anteriores.
- Publicar y difundir la información resultante de los trabajos y análisis realizados.

Para la materialización de los servicios y los productos del OBECAN es necesario realizar las siguientes acciones que permitan calibrar la situación de

partida:

- Los indicadores de empleo y formación debe entrar en contraste con los indicadores de desarrollo económico, coyuntura global, ordenación territorial, etc. Por lo tanto el Observatorio debe contar con la información de situación de sus variables.
- En la relación empleo - formación hay que considerar las limitaciones de la estadística, huir de mecanismos y complementar con acciones de investigación propias.
- Nunca hay que perder de vista la complejidad del sistema empresarial, del formativo y las relaciones interinstitucionales.
- Asegurar acuerdos entre protagonistas que garanticen colaboración y lenguaje común.
- Decidir implica dominar y ordenar un conjunto de informaciones complejas. El tratamiento de informaciones cualitativas y cuantitativas ocupa un lugar central y requiere configurar un proceso destinado a:
 - Relacionar, informaciones cualitativas y cuantitativas.
 - Permitir aproximaciones verticales (sectores productivos, público, etc.) y horizontales.
 - Relacionar a los productores de información y a los usuarios, estableciendo un método común de reflexión.

Para desembocar en un conjunto de productos finales:

- Situación del mercado de trabajo, evolución y demanda de cualificaciones, flujos y capacidades del sistema formativo-educativo.
- Perspectiva de la formación, su relación con el cambio permanente de las cualificaciones y las formas de inserción profesional.
- Identificar y caracterizar cuencas de empleo y los perfiles profesionales representativos.

El Observatorio y su coordinación con el Instituto Canario de Formación y Empleo y la ACE (Agencia Canaria de Empleo), como elemento fundamental del modelo de Observatorio del Mercado de Trabajo se traduce en:

- El desarrollo del Consejo Canario de Formación Profesional en vertebración con el funcionamiento del OBECAN para analizar las cualificaciones.
- La Formación Continua y su estructuración en Canarias, y la necesidad de la

misma de indicadores del Mercado de Trabajo.

- El proceso de transferencias en lo referente al INEM y sus competencias en empleo, destacando como un elemento básico para el Observatorio la coordinación con el Registro de Contratos.

El objetivo general de OBECAN es analizar y evaluar la situación del Mercado de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias, identificando los desequilibrios relativos a la oferta y demanda de empleo, cualificaciones y necesidades formativas, para proponer medidas de actuación.

Esto se concreta en una serie de objetivos específicos que son los siguientes:

- Mejora del conocimiento del mercado de trabajo desde el punto de vista de la estructura ocupacional: análisis de las características del mercado por profesión (movilidad, nivel educativo, concentración sectorial, sensibilidad al ciclo, subempleo ...), identificación de los desajustes existentes y previsibles, política de reclutamiento de las empresas y desarrollo de la carrera profesional.
- Utilizar las proyecciones y datos actuales del Observatorio para fines de orientación profesional y educativa, lo que supone disponer de un canal institucional (oficinas de empleo, centros educativos...) para difundir esta información a las personas (ocupados, parados, nuevos entrantes desde el sistema educativo, estudiantes).
- Utilizar los datos actuales y proyecciones para la planificación de la capacidad del sistema educativo.

El logro de estos objetivos puede plantearse como una acción puntual o estar enmarcado en el desarrollo de un proyecto gradual que exige una cierta continuidad en el tiempo. Esto supone la creación y mantenimiento de una base humana y de información que se dedique al desarrollo y mantenimiento del modelo y que actúe como polo de referencia, tanto para coordinar los esfuerzos como para dirigir las tareas que exijan la colaboración de entidades exteriores, así como el foro de debates sobre cambios estadísticos, clasificaciones ocupacionales, etc.

OBECAN se ha dotado de un Banco de datos de series temporales que ha denominado Garoé (nombre de un árbol mitológico canario), organizado como la aplicación TEMPUS del Instituto Nacional de Estadística y el CRONOS de

EUROSTAT.

La página web del OBECAN (www.obecan.ceyas.rcanaria.es) ofrece, además, numerosas publicaciones (que se pueden descargar completas) organizadas en cuatro áreas: empleo, economía, formación y asuntos sociales y clasificadas según su carácter mensual, trimestral, anual o monográfico.

Otros apartados de interés de la página web son “Servicios. Directorio de recursos” (con recursos locales de empleo o el directorio de empresas de Canarias); “Recursos para empresas” (con informaciones sobre cómo constituir una empresa, contratación de personal, ayudas y subvenciones del Gobierno Canario, fiscalidad, etc.), “Demandantes de empleo” (con ofertas de empleo, formación, técnicas de búsqueda de empleo, protección por desempleo, etc.). Dentro de “Demandantes...” ofrece una “Guía de profesiones” con una “ficha por ocupación” con algunos elementos informativos.

El Observatorio Regional del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid

En el proceso de creación del Servicio Público de Empleo (SPE) de la Comunidad de Madrid, actualmente en curso (segundo trimestre de 2001), se está preparando la creación del “Observatorio Regional del SPE” definido como “un instrumento de observación, investigación y análisis del mercado de trabajo y de la formación, que sirve de punto inicial para todas las políticas activas de empleo y formación de todas las instituciones y usuarios de la Comunidad dentro del SPE”.

El “Observatorio Regional” se va constituyendo “progresivamente” y estará formado por un conjunto de instrumentos orientados a la “observación, investigación y análisis del mercado de trabajo” que proporcionan “informaciones estructuradas, sistematizadas, integradas y permanentemente actualizadas, originadas por diversas fuentes sobre las distintas variables que inciden en el mercado de trabajo regional y en la evolución de los mercados locales en sus diferentes aspectos: estructura socio-laboral, estructura económico-productiva y estructura territorial”.

Los objetivos del Observatorio serán:

- Recopilar, organizar, elaborar y actualizar las informaciones significativas

del mercado laboral y la formación.

- Realizar estudios e informes sobre las distintas variables del mercado de trabajo y sobre la evolución de los perfiles ocupacionales y requerimientos en las nuevas profesiones.
- Aportar datos e informes para la elaboración de los planes regionales (sectoriales y territoriales) dirigidos a la promoción de empleo.
- Elaborar análisis, informes y diagnósticos periódicos sobre la situación, evolución y necesidades referidas a la estructura ocupacional, el desempleo y sus causas, la Formación Profesional y su adecuación a la demanda.
- Conocer y analizar las medidas puestas en marcha por los distintos agentes orientadas a la promoción de empleo, al fomento de la formación y el reequilibrio de las estructuras sectoriales y territoriales.
- Divulgar las informaciones de interés para distintos usuarios.

Los productos que se proyectan para el observatorio serán periódicos o específicos. La información periódica sobre el mercado de trabajo elaborará:

- Informes sobre desempleo registrado.
- Informes sobre ofertas.
- Informes sobre contratación.
- Informes sobre formación y orientación.
- Informes sobre necesidades formativas (reglada, ocupacional y continua).

Los estudios específicos versarán sobre aspectos como:

- Seguimiento de profesiones y ocupaciones.
- Aparición de nuevas profesiones.
- Nuevos puesto de trabajo y sus competencias.
- Análisis sobre el mercado de trabajo y sus tendencias.

Para ello, el “Observatorio Regional” proyecta abordar las siguientes dimensiones:

- La estructura de la población y sus características demográficas.
- La realidad socio-laboral (Estructura del empleo-desempleo y sus causas).
- La realidad económico-productiva y de servicios.
- La realidad educativo-formativa (perfiles, recursos humanos, oferta y demanda).

da formativa).

- La realidad territorial (zonificación y flujos de mercado y de personas).
- Las estrategias y planes públicos y empresariales de inversión y desarrollo.
- Los recursos tecnológicos, la reorganización del trabajo y las infraestructuras.
- Las tendencias hacia el futuro.

En el diseño, actualmente en estudio, del “Observatorio Regional del SPE” hay cuatro características que merecen ser destacadas: estará participado por la Administración Regional y por los agentes sociales. Pretende dotarse de una infraestructura técnica y de recursos humanos adecuados. Tendrá un carácter integrador de iniciativas e informes y análisis diversos, siguiendo un criterio de economía de esfuerzos. Tendrá una red con terminales activos diseminados en el territorio de la Comunidad Autónoma.

Algunas reflexiones sobre la experiencia española

En España se han llevado a cabo avances dispersos en el campo de los observatorios de empleo y formación. Las experiencias más relevantes hasta la fecha son, sin duda, el “Observatorio Ocupacional” del INEM y el “Observatorio del Sistema Vasco de Formación Profesional”.

- El “Observatorio Ocupacional” del INEM funciona como Gabinete de estudios de un Servicio Público de Empleo. Pero, a diferencia de un Gabinete tradicional, ha creado una importante dinámica de red en el interior del INEM; sin embargo, no ha logrado extender esa dinámica hacia el exterior. Sus productos son, en general, de calidad pero poco accesibles y muy poco a través de internet. Los “Informes sectoriales” elaborados por el INEM fueron un ejemplo de estudios de diagnóstico en el campo del empleo y la formación.
- La experiencia del Observatorio vasco se inscribe en un complejo entramado institucional, pero se ha concebido como un pequeño órgano que no compite, sino que dinamiza a diferentes organismos y servicios del Gobierno Vasco competentes en el campo del empleo y la Formación Profesional. Sus productos son accesibles en internet, donde además proporciona información concreta sobre numerosas profesiones a través de su página web.

Junto a estas experiencias ya en marcha existen, como se ha señalado, otras en proyecto o en fase de iniciación como el OBINCUAL, que se concibe como una “red de redes” de observatorios o los que están desarrollando distintas Comunidades Autónomas y Ayuntamientos.

Por contraste con la situación francesa (analizada en el capítulo anterior), cabría decir que en España:

- No existe un organismo público de estudio especializado en este campo que sea independiente de los organismos de gestión y que pueda dar apoyo técnico y en el que se pueda concentrar una cierta experiencia institucional que sirviera de referente para todo el Estado.
- Las estadísticas que existen en estos campos han mejorado notablemente en los últimos quince años, pero sigue habiendo carencias muy notables, sobre todo en términos de flujos y de seguimiento de los procesos de entrada en la vida activa y los posteriores a los procesos formativos.
- Hasta la fecha no se ha producido un impulso institucional para la construcción de observatorios regionales. La transferencia de las competencias del INEM (con la excepción de la gestión de las prestaciones por desempleo) a la Comunidades Autónomas y la necesidad de que éstas definan un modelo de Servicio Público de Empleo llevará, en los próximos meses, a que muchos gobiernos autonómicos se planteen la construcción de Observatorios dentro de esos SPE.
- A nivel sectorial, buena parte de los impulsos en este campo se han producido desde FORCEM, a través de algunas “Acciones Complementarias y de Apoyo a la Formación” (véase Capítulo 5).
- En general, no se ha logrado una buena difusión de los productos que se elaboran y el uso de internet es muy limitado.

Sin embargo, se observan signos de que algo está moviéndose de modo acelerado en este terreno, tanto a nivel de Administraciones (Central, Autonómica y Local), como entre los interlocutores sociales (como se mostrará en el capítulo siguiente), las universidades, los gabinetes de estudio, etc. Un creciente interés por comprender la lógica de los observatorios y por establecer contactos y potenciar redes en estos campos, permite pronosticar que, también aquí, eppur si muove.

"Observatorios" de Formación Continua apoyados desde FORCEM

Perspectiva general de los proyectos de "observatorios" apoyados por "Acciones Complementarias y de Apoyo a la Formación" de FORCEM (1995-1999)

Notas sobre los productos de los "observatorios" de FORCEM

Cuadro general de síntesis de proyectos de "observatorios" de FORCEM (1995-1999)

De los observatorios como estudios-diagnóstico a los Observatorios como unidades de observación en FORCEM

Algunas enseñanzas de cinco años de "observatorios" en FORCEM

"Observatorios" de Formación Continua apoyados desde FORCEM

5

En este capítulo³⁶, tras situar las acciones de tipo “observatorio” entre las “Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación” de FORCEM a lo largo del quinquenio 1995-1999, se examinarán algunos rasgos de los productos elaborados dentro de los proyectos “observatorio” desarrollados con apoyo de FORCEM a lo largo de este período, se describirán las características generales de los 68 proyectos “observatorio” del quinquenio y se analizarán algunos proyectos que han definido observatorios como unidades de observación y no sólo como estudios-diagnóstico de un sector y/o territorio. Finalmente se expondrán unas reflexiones sobre la experiencia de FORCEM en este campo a lo largo del quinquenio. En el anexo se incluyen algunos ejemplos de los contenidos (auto)definidos como “observatorios” en once de los 68 proyectos examinados.

Perspectiva general de los proyectos de “observatorios” apoyados por “Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación Continua” de FORCEM (1995-1999)

En las convocatorias anuales de FORCEM para “Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación Continua” en el quinquenio 1995-1999, ha habido siempre la posibilidad de incluir proyectos orientados a la investigación y análisis prospectivo de las necesidades de formación y, dentro de ellos, a “observatorios” de Formación Continua. Esta perspectiva “observatorio” ha ido ganando relevancia en el contenido de las convocatorias a lo largo de los años. Si en la convocatoria de Acciones complementarias de 1995, dentro de las acciones de tipo 2, se incluían “Acciones de investigación”, en 1996 se hablaba ya de “Acciones de investigación y prospección” y en la Convocatoria de 1997 se reestructuraron los tipos de acciones que se podían acoger a la misma y en ese año y en los dos siguientes se diferencian tres tipos de acciones:

³⁶ Este capítulo y el anexo del informe ha sido preparado con la colaboración de Elena Cachón González (economista) y Sonia Pérez Hernando (socióloga).

1. Acciones de investigación y prospección;
2. Acciones de difusión e intercambio de experiencia en materia de Formación Continua;
3. Acciones para la mejora de la Formación Continua, no financiables a través de la convocatoria de Planes.

Dentro del primer tipo se incluyen “Observatorios” (en 1997, 1998 y 1999); pero además, se incluyen otras acciones en las que se podrían situar algunos proyectos de tipo observatorio, sobre todo si son concebidos como estudios-diagnóstico como, por ejemplo, “Estudios sectoriales y territoriales de necesidades de formación” y “Otras prospectivas” (en 1997), “Estudios e investigaciones” y “Otras Acciones de investigación y prospección” (en 1998 y 1999) y “Necesidad de estructuras” (en 1998). Además, dentro del segundo tipo de acciones se incluyen (el apoyo a la construcción de) “Redes” (en 1997) o “Redes de cooperación” (en 1998 y 1999), que deben ser tenidas en cuenta por la relación que tiene con la construcción de observatorios.

A partir de la información del banco documental de FORCEM, se ha obtenido información sobre los 68 proyectos que, en el marco de las “Acciones Complementarias y de Apoyo a la Formación” de FORCEM, en el período 1995-1999 han elaborado al menos un producto al que han aplicado el descriptor “Observatorio” de formación y/o de empleo. En el banco de FORCEM aparecen 73 proyectos con el descriptor señalado, pero hemos excluido cinco por considerar que no incluyen ningún contenido calificable como observatorio en un sentido amplio. La evolución cronológica de los 68 proyectos puede verse en el Cuadro 5.1.

Cuadro 5.1. Acciones de tipo “observatorio” entre las Acciones Complementarias de FORCEM (1995-1999)

	Total Acciones Complementarias Aprobadas	Acciones de tipo “Observatorio”	Proporción Observatorios sobre total
1995	349	13	3,7
1996	329	10	3,0
1997	460	13	2,8
1998	298	17	5,7
1999	244	15	6,1
TOTAL 95-99	1.680	68	4,0

Cuando hablamos de “observatorios” entre las Acciones Complementarias de FORCEM, lo hacemos en un sentido amplio y con cierta indefinición sobre su contenido. Como en las convocatorias anuales de FORCEM no se define qué se entiende por “observatorio”, esta palabra clave, este identificador puede ser (auto)atribuido a un proyecto por los responsables del mismo si en él existen elementos de observación y análisis de un sector o ámbito ligado a la Formación Continua, aunque sea en sentido amplio.

En nuestra opinión –desde una concepción rigurosa y restrictiva de lo que es un Observatorio- no hay en FORCEM ningún Observatorio de Formación Continua, entendido como una red o unidad de carácter estable que pretenda producir conocimiento sobre la Formación Continua a partir del análisis del empleo y la formación en cierto ámbito geográfico y/o sectorial. Y es difícil que se cree un observatorio concebido como una unidad estable con el sistema de convocatoria anuales de FORCEM. Y, sin embargo, ha habido algunos proyectos que apuntan en esa dirección (como veremos más adelante).

De ahí que exista una gran ambigüedad en lo que los responsables de los proyectos entienden por “Observatorio” cuando incluyen entre los descriptores de sus productos esta expresión. Esta (auto)consideración de observatorio oscila entre:

- (el proyecto de) crear una estructura cuya función es “observar” (y algunos trabajos han elaborado proyectos de cómo crear esa red o unidad observatorio),
- hacer un estudio sobre una realidad más o menos concreta y actual,
- hacer un estudio sobre previsiones o proyecciones o planes,
- hacer un análisis puramente descriptivo de algún fenómeno, o
- hacer estudios de profesiones concretas o de puestos de trabajo.

Los cuatro últimos epígrafes serían incluibles en lo que en Francia es conocido (como hemos mostrado en el Capítulo 4 de este informe) como “contratos de estudios previsionales” o “contratos de estudios prospectivos”. En rigor se puede decir, que la actividad desarrollada por las entidades que han colaborado con FORCEM en el campo de los “Observatorios” a lo largo de este quinquenio, lo que han realizado son, sobre todo, “estudios prospectivos” de Formación Continua de sectores, de ocupaciones o de territorios. Sólo en unos pocos casos se han planteado la actualización permanente de las series de datos construidas o la repetición periódica

ca de las encuestas realizadas (lo que entraría en la lógica de un observatorio que tuviera aquella condición básica de la durabilidad que hemos señalado) o la puesta en marcha de estructuras permanentes de observación (que se examinarán en el epígrafe siguiente).

Por tanto, la actividad básica y más frecuente de los “observatorios” que se han desarrollado al amparo de las Acciones Complementarias de FORCEM son estudios diagnóstico sectoriales y/o ocupacionales y/o territoriales con frecuencia de gran interés. A esos estudios se les (auto)denominan con frecuencia “observatorios”. Al referirnos a ellos en este capítulo (y en el anexo) aceptamos esa autocalificación.

El ejercicio que se expone en este capítulo tiene ciertas limitaciones dado el carácter de estudio exploratorio de este informe. Entre otras limitaciones, habría que señalar las siguientes:

- Por el criterio de selección de los proyectos, sólo se han examinado los que han incluido el descriptor “Observatorio” en el Banco documental centralizado de FORCEM. Esto hace que ni son todos los que están en el Banco documental de FORCEM (ya que de los 73 proyectos con el descriptor señalado hemos excluido cinco, por considerar que no incluyen ningún contenido calificable como observatorio) y es posible que no estén todos los que son (lo que no hemos comprobado es por qué no se han examinado el conjunto de los proyectos acogidos a las Acciones Complementarias, aunque es probable que no sean muchos, por la buena acogida que tiene el descriptor y, como consecuencia, la propensión a incluirlo entre las calificaciones de un producto).
- Porque ni se nos ha encargado ni hemos realizado (directa o indirectamente) una evaluación de los proyectos, sólo se ha diseñado un examen parcial de los proyectos desde el punto de vista de su adecuación y de su interés como “observatorio”. Hay proyectos que pueden ser excelentes ejercicios para el desarrollo de la Formación Continua en otro campo, pero que no tienen, sin embargo, gran interés desde la perspectiva “observatorio”.
- Porque para elaborar este proyecto no se ha entrevistado a ningún promotor ni entidad que haya desarrollado estos proyectos.
- Porque no se ha hecho un seguimiento de los (pocos) proyectos que incluían crear un “observatorio” estable.

Notas sobre los productos de los “observatorios” FORCEM

Las observaciones que se recogen en este epígrafe sólo pretenden ofrecer una panorámica general de algunas características de los productos calificables (y con frecuencia calificados en los propios proyectos) como “observatorios”. Conviene señalar que, en muchos de los proyectos de las Acciones Complementarias que se han examinado, existen otros productos que no son (ni quieren ser observatorios) y que, a veces, son la parte central del proyecto y se exponen en documentos o CD Roms de gran interés. En el anexo del informe se incluyen fichas resúmenes de once proyectos diversos que, en algunos casos, incluyen varios productos calificables como observatorios.

A. Observaciones sobre la presentación de los productos y su difícil accesibilidad

Lo primero que llama la atención, cuando hemos querido examinar los productos de FORCEM en el campo de “Observatorios de formación” (u “Observatorios de empleo”), es la inexistencia de una biblioteca de productos donde se recojan los resultados de los proyectos fuera de la documentación administrativa. Más allá de las razones de esta llamativa ausencia, los productos examinados no facilitan esta tarea.

No lo facilitan porque las presentaciones de los productos de los proyectos son extremadamente variadas. Algunos están en soporte papel, de éstos, unos adoptan la forma de libros (de diferentes formatos y dimensiones), otros se recogen en forma de informes (tamaño DINA4), con formatos distintos: encuadrados, en archivadores o anillados, en carpetas unas veces adecuadas y otras claramente inadecuadas al volumen del contenido. Algunos están, además, en CD Roms; unos pocos hacen referencias a páginas web (que, en algún caso, cuando se intentan localizar, se anuncian como “en construcción”).

Hay proyectos que presentan un producto unitario y otros que presentan una multitud de productos (y eso que sólo nos referimos a los productos calificables, de modo amplio, como “observatorios”: junto a ellos hay en muchos proyectos –como se ha señalado- otros productos relevantes para distintos aspectos de la Formación Continua).

La observación sobre las diferentes presentaciones no tendría mayor importan-

cia, si no fuera porque muestra la poca “exponibilidad” de los productos: es difícil imaginarlos ordenadamente colocados en una biblioteca. Y si se señala esto no es por el simple placer visual que el orden expositivo produce, sino porque ello haría accesible estos productos para terceros. Y estos “terceros” comienza por el mismo FORCEM e incluye a los agentes sociales, a las administraciones responsables con competencias en estos campos, a otros promotores y consultores o a investigadores. Y esto sí que parece entrar en la orientación que deben de tener las “Acciones Complementarias” de FORCEM.

Pero si se lograra poner juntos los productos habría otros problemas, que derivan, en primer lugar, de los ambiguos títulos que se dan a los mismos y que a veces no reflejan su contenido con claridad; a ellos viene a añadirse, en algunos casos, la no clara diferenciación (por no decir confusión) entre promotores, patrocinadores y autores de los trabajos, que hace compleja la redacción de una (presunta) ficha bibliográfica de los mismos. Y lo que vale para libros o documentos, es aplicable también para los CD Roms.

B. Observaciones sobre el contenido de los productos

No se ha observado una diferenciación clara entre los tipos de productos según el tipo de ámbito en el que se producen: según aborden, por ejemplo, la problemática de la Formación Continua y el empleo desde una perspectiva sectorial o desde un enfoque territorial.

Se puede apuntar una mejor estructuración de los informes de los productos (y de la metodología de los mismos) con el paso de los años: es decir, en general puede decirse que va mejorando la calidad de los productos (aunque este juicio de valor –sobre el valor de los productos- tenga una difícil apoyatura argumental: está basado en la “ impresión” que el examen de los productos ha producido en el equipo investigador).

Respecto del diagnóstico que los informes hacen de la realidad examinada:

- Suelen identificar las carencias, problemas y necesidades prioritarias en lo que a formación y perfiles profesionales (competencias personales y organizacionales, e itinerarios profesionales) se refiere.
- Suelen identificar las tendencias previsibles en la evolución de los diferentes

puestos de trabajo del sector y en materia de formación (con la intención de que el observatorio oriente su actuación a incrementar la asociación entre formación impartida y construcción de perfiles profesionales).

- Suelen analizar el desajuste entre los perfiles profesionales existentes y los necesarios a corto plazo.

En el campo concreto de la Formación Profesional en general y de la Continua en particular, los informes suelen:

- Analizar la oferta formativa (quiénes hacen la oferta, qué ofrecen y dónde).
- Contrastar la oferta existente con las necesidades formativas detectadas (con el objetivo de ver qué cuestiones no están cubiertas ni lo estarán previamente a corto plazo).
- Tomar en consideración las actitudes de los trabajadores y empresarios del sector, sectores o territorio analizado ante la formación necesaria (a partir de la identificación previa de necesidades) en lo que atañe a:
 - cuándo debe impartirse,
 - dónde,
 - con qué materiales,
 - a qué ritmo o intensidad (cursos intensivos o extensivos),
 - con qué metodologías,
 - con qué relación teoría/práctica, etc.
- Hacer una planificación orientativa (y sólo orientativa) a corto-medio plazo de la formación a la que hay que dar prioridad (en base a las necesidades detectadas, a la previsible evolución de la oferta formativa y a las actitudes de los trabajadores y empresarios ante la formación).

Respecto de los análisis sectoriales, los informes suelen abordar:

- Las condiciones de competitividad a corto-medio plazo en el sector.
- Los cambios organizativos y culturales previsibles (en los establecimientos o centros de trabajo, en los productos o servicios ofrecidos o en los más demandados, en el perfil de los clientes consumidores, en los problemas más comunes que afecten al sector, etc.).
- Las características de la situación actual y previsible a corto plazo del mer-

cado de trabajo del sector:

- Rasgos personales de los trabajadores: sexo, edad, nivel de formación, nivel de experiencia en el puesto, nivel de estabilidad en la empresa y en el sector, etc.
- Rasgos de la estructura ocupacional del sector: categorías profesionales, perfiles profesionales, competencias, itinerarios profesionales, etc.
- Análisis del nivel de adecuación entre nivel formativo existente y puesto de trabajo desempeñado y entre nivel formativo y expectativas laborales de los propios trabajadores.

Los informes que abordan el Observatorio como un proyecto de organización (relativamente estable) destinada a observar la realidad, suelen abordar cuestiones relativas a infraestructuras, personal necesario, funciones a desarrollar por ese personal, organigrama del observatorio, etc.

Las cuestiones relativas a la evaluación (tanto de la formación, como de los distintos instrumentos de intervención) están poco presentes en los proyectos.

Algunos productos presentan útiles "manuales del observador" en formato práctico (pequeño, con fichas actualizables, etc.). Estos manuales permiten fomentar la implicación de los interesados (trabajadores, empresarios, representantes sindicales, responsables recursos humanos, etc.) con el observatorio y la orientación práctica del mismo.

C. Observaciones sobre las metodologías utilizadas

En los proyectos examinados se pueden encontrar prácticamente todas la metodologías comúnmente utilizadas en los estudios sobre el empleo y la formación. Pero, mas allá de esa diversidad, se pueden señalar algunas "impresiones":

- La pluralidad de las fuentes que se utilizan (aunque no siempre se "articulen" analíticamente sus resultados).
- La abundante utilización de fuentes secundarias (capitalizando en muchos casos los trabajos y experiencias previas sobre esas fuentes, realizadas en otros informes para FORCEM por los mismos promotores o consultores). Las estadísticas más consultadas son la Encuesta de Población Activa

(EPA), los Censos de población, el DIRCE, los Censos industriales, los datos e informaciones de las Cámaras de Comercio, los datos de FORCEM, del INEM, del Ministerio de Trabajo, del INSS, los Balances del Banco de España, etc.

- La mayoría de los proyectos han realizado encuestas específicas (con muestras a veces significativas) a empresarios, responsables de recursos humanos o de diversas áreas y trabajadores (con frecuencia se incluyen los cuestionarios en la documentación de los proyectos).
- La gran presencia que tiene el "autodiagnóstico" por parte de los actores implicados (trabajadores, empresarios, responsables de recursos humanos, expertos en formación para el sector, etc.).
- La elaboración de 'estudios de casos' sobre empresas representativas del sector (aunque en algunos proyectos hagan una aplicación "descafeinada" de esta técnica de investigación).
- El uso abundante de entrevistas semiestructuradas. En más de la mitad de los proyectos se han realizado entrevistas a expertos: gerentes, directivos, jefes de personal, delegados sindicales, agentes sociales (realizadas con rigor desigual: a casi cualquier entrevista se la califica de "semiestructurada").
- En torno a la mitad de los proyectos se han producido "grupos de discusión", en la mayoría de los casos con expertos (aunque con un uso metodológico poco riguroso).
- El establecimiento de grupos nominales (expertos que no se reúnen conjuntamente pero que individualmente opinan sobre los resultados preliminares) para la validación de los resultados preliminares está presente también en distintos proyectos.
- El uso bastante frecuente de los métodos Delphi o DAFO.
- En pocos casos se han apoyado en un trabajo de campo directo en empresas (con visitas de investigación a centros de interés o empresas, con observación participante o con investigación-acción).
- Son pocos los casos que utilizan modelos de simulación econométricos.
- En algunos casos se han creado softwares específicos para la detección de los déficits formativos o de otras cuestiones analizadas en el Observatorio.
- En algunos casos se han creado soportes informáticos que permiten actualizar los datos recogidos inicialmente.

Los proyectos suelen informar de lo buena y adecuada que es la metodología que utilizan en el mismo, pero a veces es más el humo que el fuego.

D. Observaciones acerca de la difusión de los productos

La mayor parte de los proyectos informan acerca de actividades de la difusión (en forma de jornadas, a veces repetidas en varias ocasiones). Pero no está claro que haya una (buena) difusión de los productos elaborados. Por ejemplo, son muy pocos los proyectos donde conste que se vaya a colocar los productos en una página web. Sin embargo, hay que señalar que algunas organizaciones con gran presencia en los proyectos de Acciones Complementarias tienen disponibles todos los informes que han realizado en una web accesible, desde la que se pueden imprimir todos los informes.

Cuadro general de síntesis de proyectos de “observatorios” de FORCEM (1995-1999)

El Cuadro 5.2. recoge los 68 proyectos acogidos a Acciones Complementarias de FORCEM a lo largo del quinquenio 1995-1999. Para cada uno de los proyectos, además de su identificación, se proporciona información sobre la entidad o entidades promotoras, el organismo que ha desarrollado el proyecto (que no siempre consta en los productos), el sector de actividad económica y el ámbito geográfico en que se ha desarrollado el proyecto y, por último, se enumeran algunos de los productos de dichos proyectos que más tienen que ver con la concepción de “observatorios”.

En el anexo se incluyen fichas que desarrollan algunos productos de los once proyectos marcados con un asterisco en la primera columna. Aunque la inclusión de estos proyectos no pretende ser una valoración del contenido de los productos desarrollados, los once casos que se presentan son considerados, por los autores de este informe, proyectos de gran interés. Entre los proyectos que no se presentan aquí hay otros que tienen un interés general similar.

Cuadro 5.2. Relación de "Observatorios" de Formación Continua en las Acciones Complementarias de FORCEM (1995-1999)

Sector de actividad económica	Ambito geográfico	Productos presentados en términos de "observatorios"
1995		
Alimentación y Bebidas	Andalucía	* Análisis de necesidades formativas
Hostelería	Gijón	* Sistema de autodiagnóstico de las necesidades formativas * Creación de un observatorio permanente * Sistema de información
Comercio	Islas Baleares	* Estudio de necesidades de formación en el sector Comercio de Baleares * Memoria observatorio de Formación Continua en el sector Comercio
Peluquería	Islas Baleares	* Análisis de las necesidades de formación en el sector de Peluquería de Baleares * Observatorio de Formación Continua sector Peluquería Baleares
Metal	Nacional	* Evolución del empleo en el sector de Metal en España: 1987-1995 * Detección de nuevos requerimientos de cualificaciones * Base de datos OCES * Oferta formativa FORCEM: perfil de participantes en Formación Continua en el sector de Metal
Comercio	Cataluña	* Primer diagnóstico de necesidades de formación del sector del pequeño Comercio Alimentario
Construcción	Navarra	* Diseño del servicio de asesoramiento y orientación profesional en el sector de la Construcción en Navarra
Intersectorial	Madrid	* Dispositivo permanente para la planificación de la Formación Continua en la Comunidad de Madrid * Informe sobre empleo y formación en la Comunidad de Madrid
Comercio mayorista	Interregión	* La Formación Continua en el sector Distribución de Bienes de Consumo. Informe diagnóstico sobre la realidad formativa sectorial * La Formación Continua en el sector Distribución de bienes de consumo. Manual operativo de gestión de la Formación Continua empresarial
Fabricación de muebles	Madrid	* Observatorio permanente de la formación en el sector del Mueble. Creación y operación.
Intersectorial para pymes	Andalucía	* Análisis de las necesidades de formación de las empresas andaluzas. Prioridades sectoriales e intersectoriales en la formación de las pymes.
Intersectorial	Guipúzcoa	* Observatorio de competencias profesionales en las pymes. Sector de la Construcción.

Sector de actividad económica	Ámbito geográfico	Productos presentados en términos de "observatorios"
1996		
Hostelería	Castilla-La Mancha	<ul style="list-style-type: none"> * Proyecto NETUR. Red de cooperación para la Formación Continua en Castilla-La Mancha. Contenidos y acuerdos de la red de cooperación. Procedimientos de gestión. Estatutos. * Proyecto OBSERVATUR. Observatorio de formación turística en Castilla-La Mancha. Funcionamiento metodológico y funcionamiento del observatorio.
Madera	Nacional	<ul style="list-style-type: none"> * Estudio de tendencias del sector y su relación con la formación * Red cooperación empresarial sector comercialización de la madera * Observatorio permanente sobre Formación Continua sector comercialización de la madera
Peluquería	Islas Baleares	<ul style="list-style-type: none"> * Estudio sectorial sobre mutación de los establecimientos de peluquería * Diseño plan de formación para una mutación Memoria en el observatorio de Formación Continua en el sector de Peluquería Baleares
Textil y Madera	Castilla-La Mancha	<ul style="list-style-type: none"> * Adaptación de los recursos humanos a las nuevas tecnologías en el sector Textil y la Madera
Textil	Interregional	<ul style="list-style-type: none"> * Estudio de necesidades de formación y perfiles profesionales en el sector Comercio Textil
Intersectorial	Cataluña	<ul style="list-style-type: none"> * Observatorio de Formación Continua (Proyecto "Mujeres en positivo hacia la tecnología")
Químico	Interregion	<ul style="list-style-type: none"> * Observatorio permanente de formación: análisis previsional de empleos; itinerarios formativos. Sector del Cauchó
Intersectorial	Aragón	<ul style="list-style-type: none"> * Diagnóstico estratégico de necesidades formativas a corto y medio plazo * Observatorio de Formación Continua y empleo * Base informáticaizada de datos
Intersectorial	Cantabria	<ul style="list-style-type: none"> * Impacto de la Formación Continua en Cantabria * Diagnóstico de necesidades de formación por áreas de actividad y niveles profesionales
Intersectorial	Castilla-La Mancha	<ul style="list-style-type: none"> * Observatorio regional de seguimiento y evaluación de la Formación Continua

Sector de actividad económica	Ambito geográfico	Productos presentados en términos de "observatorios"
1997		
Intersectorial	Madrid	<ul style="list-style-type: none"> * Criterios y orientación metodológica para la detección de necesidades de formación y para la concreción, diseño y desarrollo y evaluación de la Formación Profesional Continua.
Actividades Agrarias, Forestales y Pecuarias	Nacional	<ul style="list-style-type: none"> * Análisis de la situación de la mujer en la agricultura * La formación para las mujeres en la agricultura
Industrias del Tabaco	Nacional	<ul style="list-style-type: none"> * Reorientación profesional y absorción de empleo: estudio multisectorial de absorción de empleo * Reorientación profesional del personal técnico de Tabacalera S.A.
Intersectorial	Interregion	<ul style="list-style-type: none"> * Observatorio sobre la incidencia de la Formación Continua en las Cooperativas de Trabajo Asociado
Intersectorial	Murcia	<ul style="list-style-type: none"> * Creación base de datos especializada en materia de Formación Continua. Evolución del impacto de la formación e Influencia en el empleo * Estudio del empleo emergente y la formación necesaria para el mismo (Observatorio sobre la Formación Continua en la Región de Murcia)
Intersectorial	Murcia	<ul style="list-style-type: none"> * Análisis de las necesidades formativas en materia de recursos humanos y nuevas Tecnologías de la Información en las Cooperativas de Trabajo Asociado
Limpieza de Edificios y Locales	Galicia	<ul style="list-style-type: none"> * Estudio de necesidades de formación en el sector de Limpieza de Locales y Edificios de Galicia
Intersectorial	Galicia	<ul style="list-style-type: none"> * Observatorio permanente del comportamiento de las ocupaciones de la población activa en la provincia de A Coruña
Alimentación, Bebidas y Tabacos	Galicia	<ul style="list-style-type: none"> * Estudio de necesidades de formación en el sector de Bebidas de Galicia
Madera	Nacional	<ul style="list-style-type: none"> * Creación de un observatorio económico y ocupacional del sector de la Madera * Diagnóstico de la situación y necesidades de formación en el sector de la Madera * Análisis de la adecuación de las estructuras formativas
Hostelería	Nacional	<ul style="list-style-type: none"> * Observatorio del empleo y las cualificaciones Perfiles profesionales, Formación Continua e itinerarios profesionales. Sector Hostelería.
Intersectorial	Cantabria	<ul style="list-style-type: none"> * Análisis ocupacional y de necesidades de formación en el sector Industrial de Cantabria. Informe general * ATALAYA: Observatorio ocupacional y de necesidades de formación. Manual del observador
Comercio	Nacional	<ul style="list-style-type: none"> * Observatorio para la cualificación y el empleo y balance de competencias en el Comercio * Manual del observador

Sector de actividad económica	Ambito geográfico	Productos presentados en términos de "observatorios"
1998		
Intersectorial	Interregión	* 15 Acciones formativas en la red de carácter modular
Metal	Interregión	* Vídeos formativos
Intersectorial	Castilla y León	* Informe Araché sobre perfiles profesionales de empleos relacionados con internet.
Cemento	Castilla y León	* Transformación del cemento. Yacimientos de empleo y necesidades de formación
Hostelería	Interregión	* Observatorio de empleo y las cualificaciones en la Hostelería * Proyecto de Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación para la FER ("Sistema de formación por resultados. Informe de resultados").
Agencias de Viajes	Interregión	* Proyecto sobre el observatorio de seguimiento del empleo y la formación en el sector Turístico
Madera	Nacional	* Informe sobre necesidades de formación y sobre Prevención de riesgos dentro del sector de la Maderalmuelle
Minería	Castilla y León	* Observatorio ocupacional en el sector Minero. Necesidades de formación
Intersectorial	Aragón	* Informe: Observatorio de evolución del empleo y necesidades de formación
Agrario	Comunidad Valenciana	* Observatorio de empleo del sector Agrario en el País Valenciano
Manufacturero	Comunidad Valenciana	* Observatorio de empleo y formación en la comarca de "La Foia" De Castelló. Sector Manufacturero
Metal Mecánico	Comunidad Valenciana	* Observatorio de empleo y formación en el sector Metal Mecánico de Castellón 1998
Intersectorial	Navarra	* Observatorio del empleo y las cualificaciones; análisis de 32 empleos
Intersectorial	Cantabria	* Observatorio ocupacional y de las necesidades de formación
Intersectorial	Sevilla	* Observatorio del empleo de la empresaria autónoma en la provincia sevillana
Agroalimentario	Castilla y León	* Proyecto Estación Noroeste Soria: observatorio ocupacional y de formación, análisis de la situación del sector Agroalimentario en la comarca noroeste de Soria. propuesta para programas y Acciones de Formación continua
Intersectorial	Valencia	* Observatorio empleo-formación en el sector de Servicios culturales y de ocio en la Comunidad Valenciana

Sector de actividad económica	Ambito geográfico	Productos presentados en términos de "observatorios"
1999		
Comercio minorista textil y sastrería	Cataluña	* Observatorio de empleo en el sector de las pymes detallistas en el Comercio Textil
Intersectorial	Andalucía	* Proyecto de investigación y observatorio Esfora 99 sobre la economía social andaluza
Alimentación y Bebidas	Interregión	* Proyecto Obal: observatorio del sector Alimentación y Bebidas en internet
Marroquinería	Andalucía	* Observatorio de evolución del empleo y necesidades de formación en el sector de la Marroquinería en el ámbito de Andalucía
Agencias de viajes	Andalucía	* Observatorio de evolución del empleo y la formación en las Agencias de viajes
Agencias de viajes	Madrid	* Observatorio de la evolución del empleo y la formación orientado al análisis de las cualificaciones existentes o emergentes en conexión con las necesidades de formación en el sector de la Agencias de viajes en la CAM
Artes Gráficas	Nacional	* Empleo y formación en las Artes gráficas. Resultados del observatorio
Eléctrico	Castilla y León	* La luz en el siglo XXI. Observatorio ocupacional en el sector Eléctrico
Intersectorial	Com. Canarias	* Estudio de necesidades de cualificación y formación
Artes gráficas	Valencia	* Informe memoria de la actividad del observatorio * Informe diseño de resumen anual del modelo de gestión integrada * Informe memoria de implantación de una herramienta de prospección periódica
Transporte ferroviario	Castilla y León	* La formación, un puente hacia el futuro. Informe. El ferrocarril en Castilla y León. Observatorio ocupacional y necesidades de formación en el sector Ferroviario * La formación un puente hacia el futuro. Guía ocupacional. El ferrocarril en Castilla y León. Observatorio
Calzado	Interregión	* Tarsos: observatorio ocupacional virtual y producto formativo telemático del sector del Calzado en España
Teatro	Andalucía	* Proyecto investigación y prospección sobre producción - distribución de las artes escénicas de Andalucía para la elaboración de un plan formativo
Metal	Interregión	* Observatorio de tecnología y empleo en el sector Metal (Obsermetal) * Sistema de gestión informaticado integral de detección de necesidades de formación
Producción y distribución de gas	Navarra	* Observatorio dinámico del empleo, profesionales y cualificaciones emergentes de la Comisión Pantaria Territorial de Navarra con relación a la Formación Continua

De los observatorios como “estudios-diagnóstico” a los observatorios como unidades de observación en FORCEM

En las fichas incluidas en el anexo se pueden encontrar algunos buenos ejemplos de “observatorios” que han sido concebidos y realizados como estudios prospectivos o estudios sectoriales en una Comunidad Autónoma a los que ningún reproche debe hacerse en cuanto a la solidez e interés de su análisis y de las conclusiones del mismo. Son trabajos que se titulan “Observatorio de ...”, pero que son perfectamente definibles como “Estudio sobre...”. Son, sin querer ser exhaustivos, los trabajos sobre:

- “Observatorio de Formación Continua en el sector Peluquería de Baleares”.
- “Observatorio del empleo y las cualificaciones. Perfiles profesionales, Formación Continua e itinerarios profesionales. Sector de Hostelería”.
- “Observatorio para la cualificación y el empleo y balance de competencias en el Comercio”.
- “Observatorio dinámico del empleo, profesionales y cualificaciones emergentes de la Comisión Paritaria Territorial de Navarra con relación a la Formación Continua”.

U otros proyectos/productos no incluidos en las fichas del anexo (la relación podría ser numerosa en base al contenido del epígrafe anterior), como, por ejemplo:

- “Observatorio empleo-formación en el sector Servicios Culturales y de ocio en la Comunidad Valenciana”.
- “Observatorio de evolución del empleo y la formación orientado al análisis de las cualificaciones existentes o emergentes en conexión con las necesidades de formación del sector: Agencias de viajes de la Comunidad de Madrid”.
- “Observatorio Permanente do Comportamento das Ocupacións da Poboación Activa da Provincia da Coruña”.
- Y otros (estudios-diagnóstico) observatorios que se podrían señalar.

Todos estos “observatorios” tienen en común, además de lo ya señalado respecto a su calidad e interés, que no son Observatorios. Es decir, que ni crean ni proyectan un lugar desde el que observar. Son estudios hechos en un momento

determinado del tiempo, realizados con frecuencia en términos de "partenariado" entre los agentes sociales y algunas administraciones y otras entidades, que diagnostican la situación y perspectivas de un sector, de las profesiones del mismo, de la situación de la formación relacionada con dicho sector y de las necesidades de Formación Continua. Pueden ser la base para construir Observatorios, concebidos, ahora sí, como (pequeñas) unidades de observación (que trabajan en red). De hecho esta "tensión direccional" se apunta en alguno de ellos cuando señalan que, tras haber culminado ese estudio-observatorio sería necesario establecer dispositivos para su "actualización permanente" y, si se va un poco más allá en esa tensión, crear "Observatorios permanentes" sobre la realidad sectorial/territorial que se ha estudiado.

En esta misma dirección han actuado en Francia los "Contratos de Estudios Previsionales" o "Contrato de Estudios Prospectivos" (CEP). Concebidos (desde el Estado) como estudios monográficos (de un sector o de un campo profesional) y singulares (para llevarse a cabo una sola vez), después de unos años de rodadura (hasta 1996), todos los CEP han incluido en sus conclusiones la recomendación de creación de un dispositivo estable, es decir, de un Observatorio sectorial permanente que permita "observar" las transformaciones en el empleo y la formación en ese campo (véase Capítulo 3 de este informe).

Pero hay una decena de proyectos que han elaborado "observatorios" en el sentido estricto y que han ido más allá de los estudios diagnóstico sectorial/territorial. A continuación se exponen, sintéticamente, los rasgos de estos "observatorios".

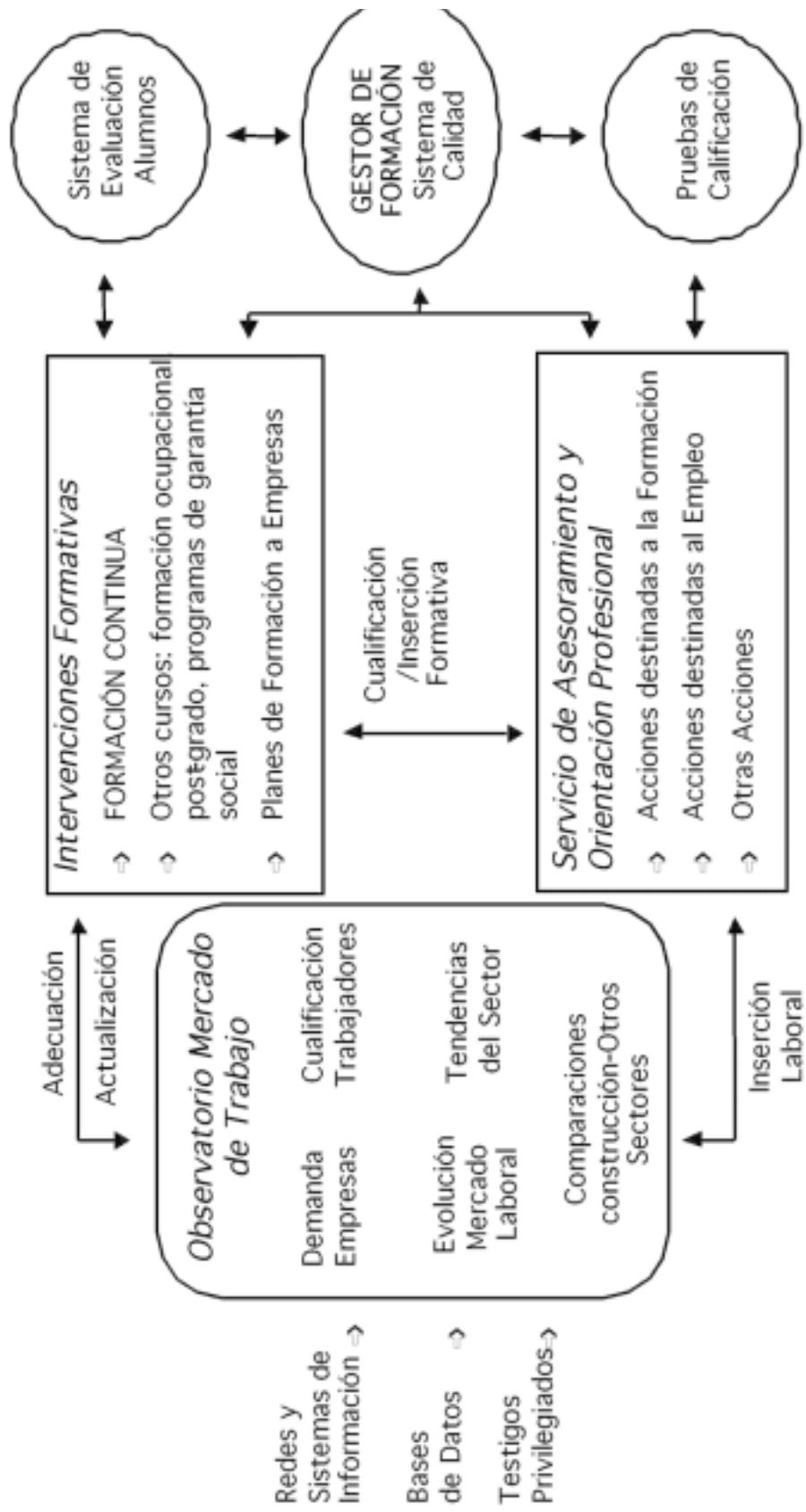
- Tal vez la primera propuesta de creación de un Observatorio en el marco de las Acciones Complementarias de FORCEM sea la presentada por la Comisión Territorial de Navarra, de la Fundación Laboral de la Construcción. Tras un análisis de algunas de las experiencias de observatorios a nivel comunitario (MISEP, SYSDEM), Nacional (Portugal) y Regional (en Francia e Italia) elaboró en 1995 una propuesta de "Observatorio de mercado de trabajo" en el marco de una estructura del Centro Sectorial de Desarrollo de la Formación en el Sector de la Construcción en Navarra (cuya representación sinóptica se recoge en el recuadro 5.1) muy ligado a líneas operativas tanto de diseño de la Formación Continua, como del servicio de asesoramiento y orientación profesional. Aunque la estructura no está muy explicada en el proyecto, tiene un gran interés por la relación del observatorio con otras

Líneas de acción de la Comisión Territorial.

- Entre las propuestas de dispositivos de “actualización permanente” podemos señalar el “Dispositivo permanente para la planificación de la Formación Continua en la Comunidad de Madrid” presentado por UGT, CCOO y CEIM, en la convocatoria de 1995. Aunque en ella no se utilice la palabra observatorio, estamos próximos en muchos aspectos a una lógica de observatorio. Esta propuesta es temprana (1995) y muestra ya el interés que tiene contar con dispositivos permanentes, que impliquen a todos los agentes sociales y que tenga una apoyatura técnica. Pero a la vez desvela los titubeos conceptuales (¿el dispositivo analiza o decide?) y la ausencia de una gramática creada desde la lógica de los “observatorios” (véase Recuadro 5.2).
- Un caso que contrasta notablemente con el anterior es la propuesta de creación de un “Observatorio Económico y Ocupacional del Sector de la Madera”, en el que se plantea una filosofía muy próxima a la lógica de un observatorio, incluso se apunta alguna referencia a los OREF franceses (aunque sea para criticar “unas bases de datos rígidas, basadas en la recopilación de informaciones cuantitativas y escaso papel de los agentes sociales”). Pero no acaba proponiendo una estructura de observación sino una especie de “Observatorio de carácter anual”, es decir, una reflexión repetida sobre la situación y perspectivas del sector y la formación en el mismo (véase Recuadro 5.3).
- Muy distinto es el “Observatorio Ocupacional y de Necesidades de Formación” realizado en el marco del proyecto Atalaya en Cantabria, donde el elemento más característico es el papel central que en él tiene “el observador” no sólo para recoger la información sino como elemento de dinamización de la Formación Continua (véase Recuadro 5.4).

Esquema sinóptico de Navarra

Diseño de Intervenciones del Centro Sectorial de Desarrollo de la Formación en el Sector de la Construcción en Navarra
- ESQUEMA SINÓPTICO -



Recuadro 5.2

Dispositivo permanente para la planificación de la Formación Continua en la Comunidad de Madrid
UGT, CCOO y CEIM (1995)

Después de la experimentación de un “Dispositivo de seguimiento” en un subsector (Artes Gráficas) y en un territorio (Corredor del Henares), las tres organizaciones elaboran un proyecto de dispositivo permanente (que califican de “modelo decisional operativo”) para el conjunto de la Comunidad de Madrid.

El planteamiento parte de tres líneas que consideran estratégicas:

- Asentamiento, mejora y extensión de los productos técnico-metodológicos obtenidos en el Estudio previo.
- Producción de metodologías de consenso e implementación sobre las prioridades de la Formación Continua.
- Elaboración de un modelo decisional operativo.

Los productos que se esperan de este “Dispositivo permanente” son, entre otros, los siguientes:

- Elaboración de una propuesta conjunta de los agentes sociales con los ejes prioritarios de la FC en la Comunidad de Madrid.
- Delineamiento del uso de nuevas bases de datos.
- Estudio comparativo sobre la situación y peculiaridades de la FC en la Comunidad de Madrid en relación con otras CCAA.
- Elaboración, contrastación e implementación de una propuesta de instrumento y metodología sobre “modelo decisional operativo”; etc.

En la propuesta se señalan tres condiciones para aplicar este Dispositivo:

1. Concertación integral por parte de todas las instituciones y entes diversos que trabajan en la Formación Continua en la Comunidad de Madrid.
2. Dotación a los agentes socioeconómicos, empresarios, trabajadores y entes formativos de la Comunidad de mecanismos de información y seguimiento de las Acciones formativas.
3. Las decisiones incorporarán “actuaciones previsoras de cambios”.

Recuadro 5.3

Observatorio Económico y Ocupacional del Sector de la Madera
Federación Nacional de Empresarios de la Madera y Corcho
(1997)

Define el observatorio como “un instrumento de análisis y ayuda a la decisión para la elaboración, puesta en marcha, seguimiento y evaluación de políticas empresariales. Este sistema tiene por finalidad recopilar las últimas informaciones para someterlas a un proceso de análisis e interpretación, facilitando la adopción de decisiones de una forma rápida y adaptada a las circunstancias cambiantes. Decidir implica dominar y ordenar un conjunto de informaciones complejas. Consecuentemente, el observatorio se erige en una estructura clave para el seguimiento de las distintas variables que afectan a la actividad empresarial específica del sector”. Este observatorio:

- Tiene vocación divulgativa.
- Sus conclusiones serán parte del procedimiento de cuestionamiento y validación de las Iniciativas formativas que se vayan a adoptar en el sector.
- Anualmente abordará una “comprensión de las necesidades de formación, de modo que puedan ofrecerse interpretaciones plausibles sobre el momento que atraviesa el sector y sus tendencias futuras.

Para realizar esta tarea, el observatorio se ha dividido en siete grandes ámbitos de estudio (dividiendo algunos de ellos en subcampos) e identificado algunas variables para cada ámbito o subcampo (y para cada variable se han escogido algunos indicadores a partir de fuentes estadísticas disponibles o construibles periódicamente):

Situación socioeconómica del sector (subcampos: indicadores de actividad, evolución de la estructura del empleo, evolución de la estructura empresarial).

El sector en Europa (subcampos: indicadores de actividad, evolución de la estructura del empleo)

... continuación

Recuadro 5.3

- Oferta formativa.
- Demanda formativa.
- Síntesis demanda oferta.
- Novedades.
- Previsiones.

El Observatorio trabajaría anualmente en tres etapas diferenciadas. En primer lugar, un pre-análisis a través de un sondeo de opinión a los actores del sector para conocer el inventario de materias a analizar y, en base a lo que resulte del sondeo, hacer el “posicionamiento de la investigación. En segundo lugar, proceder a la recogida y análisis del material estadístico: primero externo (fuentes secundarias) y luego interno (encuesta de necesidades al sector) y, en tercer lugar, interpretar los resultados y elaborar las conclusiones, contrastando los resultados con un “grupo nominal” de expertos.

Recuadro 5.4

Observatorio Ocupacional y de Necesidades de Formación
CCOO Cantabria – FOREM
(1997)

Concebido como un “instrumento de investigación y análisis, que utilizando mecanismos de recogida de información de forma planificada y metódica, nos permite conocer los cambios productivos de la industria cántabra y las necesidades de formación de los trabajadores. Todo ello con el objetivo de programar correctamente las Acciones formativas de formular las necesarias acciones de anticipación ante situaciones de inestabilidad”.

Para realizar estos objetivos el instrumento básico es la recogida directa de información en las empresas, considerando al empresario como “fuente fundamental de información acerca de las necesidades formativas y los cambios productivos que se generan en la empresa”, pero entrevistando también a otras personas en la empresa.

... continuación

Recuadro 5.4

Frente a una encuesta tradicional, este proyecto tiene la peculiaridad de que el observatorio gira en torno al papel del “Observador”, que puede ser un delegado sindical, un empresario o un trabajador. El “Observador” es considerado “el pilar básico del observatorio”, “el elemento dinamizador de la Formación Continua en la empresa”, porque “de su cooperación y constancia dependen los resultados que se vayan a obtener, es decir, la fiabilidad del observatorio”.

Y como instrumento básico se ha elaborado un Manual del observador con fichas para ayudarle en la tarea de recoger información y dinamizar la Formación Continua en la empresa.

En el desarrollo llevado a cabo al amparo de las Acciones Complementarias de 1997 se contó con 103 observadores y con un Equipo Técnico que ejercía la dirección, coordinación, análisis y difusión de los resultados.

En 1996 se presentaron dos proyectos de observatorio en Castilla-La Mancha: el “Observatorio Regional sobre Formación Continua en Castilla-La Mancha” y el “Observatorio de Formación Turística de Castilla-La Mancha”. El primero con un carácter general para el conjunto de la Comunidad Autónoma y presentado por el conjunto de los agentes sociales y, el segundo, para el sector Turístico. El primero está concebido como una herramienta informática que habrá que renovar anualmente y que permitiría a la Comisión Territorial detectar las necesidades y características de la Formación Continua en Castilla-La Mancha y el segundo plantea la necesidad de formalizar la recogida de información aprovechando la red de cooperación establecida en la realización del proyecto Cervantes (véase Recuadros 5.5 y 5.6).

Recuadro 5.5

Observatorio Regional sobre Formación Continua en Castilla-La Mancha
UGT, CECAM y CCOO
(1996)

Este Observatorio, promovido por la Comisión Territorial de FORCEM, es definido como una “herramienta informática” que permita el conocimiento y análisis de informaciones y estudios sobre empleo y formación en Castilla-La Mancha y el análisis de los cambios en los entornos productivos de diferentes sectores. En concreto pretende:

- Detectar las necesidades de formación sectorial;
- Planificar la Formación Continua; y
- Hacer el seguimiento y evaluación de los resultados de Planes formativos.

El Observatorio se ha dotado de una serie de elementos basados en diferentes metodologías con el proyecto de 1996, elementos como:

- Informe sobre empleo y formación en Castilla-La Mancha.
- Cuadro de indicadores sociolaborales.
- Fichas sectoriales con la caracterización productiva y laboral de los sectores.
- Informe cualitativo sobre cambios y demandas de cualificación.

Los objetivos que persigue expresamente son los tres siguientes:

- Tener información cuantitativa y cualitativa sobre los trabajadores ocupados por subsectores, información que sea fiable, actual y actualizable y de fácil tratamiento por parte del usuario.
- Asociar a los agentes sociales de cada sector para analizar las necesidades sectoriales, establecer prioridades de Formación Continua y comparar con los planes solicitados/aprobados por FORCEM.
- Definir un papel más activo de la Comisión Paritaria Territorial estableciendo criterios y emitiendo informes y opiniones sobre planes y mejorando la relación FORCEM-Comisión Paritaria Territorial-Comisión Paritaria Sectorial.

... continuación

Recuadro 5.5

El proyecto define dos niveles de usuario: un área restringida de acceso a los gabinetes de la CECAM, CCOO y UGT y otro área abierta.

La continuidad del observatorio es reconocida como problemática, pues estará ligada a encontrar apoyos económicos suficientes en diferentes administraciones y/o programas en los años próximos.

Recuadro 5.6

OBSERVATUR

Observatorio de Formación Turística de Castilla-La Mancha

Federación Regional de Hostelería de Castilla-La Mancha

(1996)

Como una manera de institucionalizar los contactos entre paneles de educadores, empleadores y empleados, el Proyecto Cervantes –que se desarrolló en el marco de las Acciones Complementarias de 1996– propuso la creación del OBSERVATUR. Su finalidad era “formalizar la recogida de información, tanto cualitativa como cuantitativa sobre demanda y oferta de Formación Continua en el sector Turístico” en Castilla-La Mancha, aprovechando las redes de cooperación de empresas creadas por la Federación de Empresarios de la Comunidad.

No presentan un proyecto claro de funcionamiento del Observatorio pero señalan que ha de recoger información sobre las necesidades formativas y sobre Iniciativas de formación (a partir básicamente de una encuesta periódica a empresas), que ha de tener un área de prospectiva (que utilice el método Delphi).

- En 1996 en el sector del Caucho y en 1999 en el de la Marroquinería se han presentado sendos proyectos de observatorio. En estos dos casos el observatorio gira en torno al papel de una (misma) consultora que planificaría y realizaría los estudios y actividades del observatorio bajo la dirección de una Junta de Gobierno (compuesta por la organización empresarial proponente de cada uno de los proyectos, respectivamente) y asesorada por una Comisión de expertos. Es una concepción del observatorio como centro de estudios permanente y “externo”, porque toda la actividad es realizada por una consultora (véase Recuadro 5.7).

- El proyecto OBAL (Observatorio Global) de la Federación Estatal de Alimentación, Bebidas y Tabaco de UGT se desarrolló en 1999. Es uno de los pocos productos “observatorio” que se pueden consultar en internet (en <http://fayt.org/obal>). Se ha desarrollado como una herramienta de acceso universal, innovadora y participativa orientada a la planificación y organización de la Formación Continua en el sector de Alimentación y Bebidas en España. En su web se proporciona, entre otras informaciones, los resultados de la encuesta a 4.900 empresas y de una encuesta Delphi a expertos del sector, así como informaciones legislativas española y europea.

Recuadro 5.7

Observatorio Permanente de Formación del sector del Caucho
Consorcio Nacional de Industriales del Caucho (COFACO)
(1996)

Observatorio de la evolución del empleo y necesidades de formación en el sector de la Marroquinería. Asociación de Empresas de Marroquinería, Artículos de Viaje y Afines (1999).

El observatorio es definido como “el promotor del cambio, adaptación y reconversión del sector... desde el punto de vista de la formación”. Para ello actúa como:

- Centro de ayuda a la decisión
- Centro de recursos
- Centro y foro de intercambios

El observatorio “debe producir fundamentalmente información, estudios y análisis sobre demandas reales de formación del sistema productivo y el entorno socioeconómico del sector” y proyecta los siguientes productos:

- Creación de documentos y estudios
- Organización de jornadas y seminarios
- Edición de artículos divulgativos en diversas publicaciones del sector

... continuación

Recuadro 5.7

Su organización funcional es la siguiente:



Nota: estas notas están tomadas del proyecto del sector del Caucho (de 1996), pero recogen también, a grandes rasgos, el contenido del de Marroquinería (de 1999).

- En la misma línea y en el mismo año que el anterior, se ha desarrollado el proyecto Tarsos de la Federación de Industrias Afines de UGT que persigue la elaboración de un "Observatorio Ocupacional Virtual" del sector del calzado (véase Recuadro 5.8).

Recuadro 5.8

Observatorio Ocupacional Virtual del sector del Calzado
Proyecto Tarsos. FIA-UGT
(1999)

El proyecto Tarsos persigue desarrollar un "Observatorio Ocupacional Virtual" y permanente que permita definir desde diferentes áreas las necesidades de formación, la evolución y estructura del sistema productivo del sector del Calzado y de la oferta formativa disponible, que permita definir itinerarios profesionales que conlleven el establecimiento de sistemas de certificación. Para ello es necesario "facilitar la retroalimentación del observatorio (...) de manera continua".

Para ello se ha comenzado por elaborar un detallado estudio diagnóstico de la situación del sector del Calzado en España, de la situación de la Formación Profesional y de la Formación Continua especialmente en el mismo, utilizando metodologías diversas.

Está previsto trasladar a una plataforma informática el Observatorio Ocupacional Virtual con los siguientes módulos:

- Módulo de áreas de incidencia e innovación (Tecnología, Medio ambiente, Salud Laboral, Comercialización, Aplicaciones informáticas y nuevas tecnologías de la información). Este módulo contará con una herramienta que permite la retroalimentación del observatorio.
- Módulo de empleo y empresas (Centro de Documentación y Asesoramiento a Empresas y Trabajadores).
- Módulo de formación, orientación e inserción y oferta formativa.
- Módulo de evaluación y seguimiento del observatorio.
- Módulo de búsqueda/consulta.

- En 1999 el Instituto Tecnológico de Óptica AIDO presenta un proyecto para poner en marcha un "Observatorio de Formación y Empleo en Artes Gráficas, en la Comunidad Valenciana" cuyos resultados pueden consultarse en la página web www.grafiweb.org (véase Recuadro 5.9).

En 1999 comienzan, como se ve, los "observatorio virtuales": páginas web, interactivas o no, que proporcionan información (más o menos completa y actualizada sobre la situación de un sector, el empleo, las profesiones y la formación en el mismo. A estos "observatorios virtuales" se les puede augurar una notable expansión en los próximos años, pero su éxito como herramientas que ayuden a dinamizar el conocimiento sobre y dentro del sector depende de la riqueza, la actualidad y actualización y la interactividad de sus contenidos.

Recuadro 5.9

Observatorio de Formación y Empleo en Artes Gráficas en la Comunidad Valenciana
Instituto Tecnológico de Óptica AIDO
(1999)

Este observatorio es una iniciativa ofrecida a las empresas y trabajadores del sector de las Artes Gráficas por el Instituto Tecnológico de Óptica AIDO con la participación de las asociaciones profesionales, patronales y sindicales del sector y con el apoyo de FORCEM.

El observatorio permite un seguimiento continuado de las principales variables que afectan a la competitividad, el cambio tecnológico, la formación y el empleo en el sector, contando con la participación de las empresas más significativas y los trabajadores.

El observatorio basa su funcionamiento en una Red de Cooperación, formada por empresas y trabajadores, que comparten información sobre sus características laborales y su evolución competitiva. Esta cooperación permite disponer de una herramienta de prospección del mercado, de seguimiento de la tecnología disponible y de acceso al mercado laboral.

La Oficina de Información del observatorio se encuentra situada en el Parc Tecnològic de Valencia.

La página Web del observatorio es el principal instrumento de comunicación entre las empresas y trabajadores colaboradores y la Oficina del Observatorio. A través de la web se registra la información ofertada por empresas y trabaja-

... continuación

Recuadro 5.9

dores, y pueden consultarse los informes periódicos sobre la situación de competitividad, tecnología, formación y empleo del sector. Con el fin de promocionar la continuidad de esta interactividad se han establecido dos niveles básicos de participación: Miembro Colaborador y Visitante. Miembro colaborador es aquel que registra sus datos personales o de la empresa en el Observatorio, aceptando contestar trimestralmente los cuestionarios de seguimiento y tiene acceso inmediato y completo a los informes trimestrales sobre coyuntura del sector y ofertas de formación y empleo.

Algunas enseñanzas de cinco años de “observatorios” en FORCEM

Las “Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación” de FORCEM han permitido, sobre todo desde la reorientación de su definición producida en 1997, una producción notable de estudios diagnóstico de las transformaciones que se están produciendo en diferentes sectores y/o territorios y su incidencia en la Formación Continua. Conjuntamente con los Estudios sectoriales elaborados por el INEM, las investigaciones producidas con el apoyo de FORCEM desde 1995 constituyen el más importante catálogo de estudios que de análisis de las transformaciones económicas, tecnológicas, organizacionales y laborales de diversos sectores de actividad y sus relaciones con el empleo y la Formación Profesional en general y Continua en particular. Este es el gran bagaje acumulado de FORCEM en este campo.

Estos desarrollos se han producido en dos direcciones que deben ser analizadas de modo diferenciado: el nivel técnico y el nivel de implicación de los agentes sociales.

- Sobre el nivel técnico, es decir, sobre la calidad de los productos y sobre el modo (técnico) de producirlos, se han dado pasos notables a lo largo de este quinquenio y se han perfeccionado y consolidado importantes avances metodológicos y analíticos. Lo que se refleja tanto en el contenido de los productos, como en los usos de las metodologías.

- Sobre la implicación de los agentes sociales hay que señalar que estos proyectos (con el resto de las actuaciones de FORCEM) han supuesto una movilización notable de los actores presentes en la Formación Continua y la incorporación de otros nuevos al mismo proceso que ha potenciado la Formación Continua en las empresas, en los sectores y en los territorios y que ha contribuido a su consolidación como un requisito para garantizar la mejora de vida y de condiciones de trabajo de los trabajadores y la competitividad de las empresas y que ha ido configurándose a la vez como un derecho efectivo, con su incorporación a la negociación colectiva.

En esta misma dirección general hay que inscribir los proyectos desarrollados como "observatorios" en sentido amplio. Por el cúmulo de estudios producidos en el quinquenio 1995-1999, por la calidad de los mismos y la mejora que han experimentado a lo largo de los últimos años, por la formación de los investigadores y de las organizaciones implicadas que se han producido desde mediados de los noventa, por todo ello, la difusión y el intercambio deben ser (deberían ser) extensiones esperables de este proceso.

Ya se ha señalado que los productos de los proyectos son poco accesibles. Y esto no es una cuestión menor, porque a partir de esta poca accesibilidad se produce un encadenamiento que impide alguno de los efectos esperables (y más deseables) de estos productos: contribuir a la acumulación de conocimiento y a la posibilidad de transferirlo a otros que trabajan en este mismo campo. El encadenamiento (vicioso) de estos (no) efectos es claro y se traduce en un modelo "3N":

No accesibilidad ⇒ No transferencia conocimiento ⇒ No acumulación conocimiento

Naturalmente, a lo largo de estos años, las unidades de investigación de las organizaciones o los centros universitarios de investigación o consultorías que trabajan en este campo del empleo y la Formación Continua, han mejorado de modo considerable su "saber hacer" y han podido aplicar a otros estudios posteriores la experiencia, metodologías y conocimientos adquiridos en trabajos anteriores. Pero la transferencia de conocimientos entre organizaciones y (probablemente también en el interior de las mismas, con la excepción de las unidades especializadas) ha sido muy pequeña, a pesar de las numerosas jornadas y seminarios realizados.

Sólo recientemente, algunas organizaciones con gran presencia en los proyectos de FORCEM, ha comenzado a colocar en internet los resultados de sus estudios. Con ello podría comenzar a romperse aquel círculo vicioso “3N” y podría ser concebible invertir la dinámica actual y comenzar a producir un “círculo virtuoso” de intercambio de informaciones y de conocimiento y de establecimiento de líneas de colaboración y de continuidad entre distintas investigaciones. Pero esta no parece ser una práctica común entre las empresas de consultoría donde prima el principio de competencia por encima del de colaboración. Aunque se insista tanto en las investigaciones en la conveniencia de “trabajar en red” no parece que eso sea atribuible a los procesos de producción de las mismas. El modelo virtuoso “ATAR” podría ser:

Accesibilidad ⇒ Transferencia conocimiento ⇒ Acumulación conocimiento ⇒ Redes producción conocimiento ⇒ (y continúa en un sistema de reproducción ampliada)

Ni la accesibilidad garantiza la transferencia de conocimiento, ni ésta la acumulación de conocimiento ni la creación de redes; pero si se bloquea uno de esos pasos, el resto de etapas no puede producirse.

En la discusión entre “observatorio” como estudio-diagnóstico y “observatorio” como lugar de observación hemos señalado cómo la mayor parte de los trabajos desarrollados al amparo de las Acciones complementarias de FORCEM que se autodenominan “observatorios” pueden ser catalogadas en la primera de estas acepciones. Sin embargo, hay una (pequeña) serie de productos que apuntan, aunque sea parcialmente, hacia la segunda y más estricta de esas acepciones.

- Algunos productos no hablan sólo de observatorio sino de “observatorio permanente”. El uso del calificativo “permanente” se hace con un peso distinto:
 - En algunos casos un conjunto vacío porque no se plantea nada que dé carácter de permanencia o que prevea mecanismos de actualización del informe elaborado.
 - En otros casos, sin embargo, sí se prevén esos dispositivos de actualización que darían al “observatorio” carácter de permanencia aunque sólo fuera por su repetición periódica. Por ejemplo, el observatorio Económico y Ocupacional del Sector de la Madera de la Federación Nacional de

Empresarios de la Madera y Corcho, que establece una relación de indicadores de interés y fácilmente actualizable.

- Varios proyectos elaboran productos que proponen crear estructuras de observación permanente e integradas en o con una relación fuerte con su respectiva Comisión Paritaria Territorial de FORCEM, o con todos los agentes sociales que participan en la misma. Sean para el conjunto de la Formación Continua de un territorio o para un sector dentro del mismo. En la primera dirección se pueden citar las propuestas de UGT, CCOO y CEIM (en 1995) con un "Dispositivo permanente para la planificación de la Formación Continua en la Comunidad de Madrid" o la presentada por CECAM, CCOO y UGT en 1996 "Observatorio Regional sobre Formación Continua en Castilla-La Mancha". O el caso sectorial (para la construcción) del "Observatorio de mercado de trabajo" propuesto por la Comisión Territorial de Navarra de la Fundación Laboral de la Construcción en 1995.
- Otros proyectos han acentuado otros aspectos relevantes desde la óptica del observatorio como centro de producción de conocimiento. Es el caso del "Observatorio Ocupacional y de Necesidades de Formación" realizado en el marco del proyecto Atalaya por CCOO en Cantabria, donde el elemento más característico en el que el "observador" (delegado sindical, empresario o trabajador) se convierte en el centro del observatorio y en el elemento crucial en la producción de conocimiento en el mismo.
- Alguna propuesta (como los casos del Observatorio Permanente de Formación del sector del Caucho (1996) y el de la Marroquinería (1999) articularán el observatorio en torno a una consultora que cumple el papel clave en el funcionamiento del mismo, aunque no tenga formalmente la dirección del observatorio.
- La línea más reciente en los observatorios ha sido la de establecer "Observatorios virtuales" a los que se puede acceder a través de internet. Es el caso de las propuestas del proyecto OBAL o del proyecto Tarsos de UGT que persigue la elaboración de un "Observatorio Ocupacional Virtual" del sector del Calzado (ambos de 1999) o el que ese mismo año presentó el Instituto Tecnológico de Óptica AIDO: "Observatorio de Formación y Empleo en Artes Gráficas en la Comunidad Valenciana". Alguno de estos observatorios tienen una configuración que permite la interactividad , por tanto, algún dispositivo (no controlado) de actualización de la información que proporcionan. Pero hay que señalar que la interactividad no basta para producir cono-

cimiento ni para potenciar redes de producción de conocimiento.

En base a estas reflexiones y a otras consideraciones incluidas en el capítulo 7 de este informe, se incluyen algunas posibles líneas de trabajo de FORCEM en el campo de los observatorios de Formación Continua.



Notas para la Creación de observatorios en el campo de la Formación Continua

¿Se necesitan observatorios de Formación Continua?

Dilemas en la creación de un observatorio de Formación Continua

Funciones de un observatorio de Formación Continua

La dinámica de trabajo de un observatorio de Formación Continua

Las entradas de un observatorio de Formación Continua

Los productos de un observatorio de Formación Continua y el uso de los mismos

La evaluación de los observatorios de Formación Continua

¿Qué es un observatorio de Formación Continua?

Notas para la creación de observatorios en el campo de la Formación Continua

6

Tras la revisión que hemos hecho en los capítulos anteriores sobre diversas experiencias de observatorios (especialmente en el campo del empleo y de la formación) en el marco de la Comisión Europea o de otras instituciones internacionales, en algunos países (especialmente en Francia y en Portugal), en diversas instituciones españolas (INEM, INCUAL, Gobierno Vasco, etc.) y en los proyectos acogidos a convocatorias de Acciones complementarias de FORCEM entre 1995 y 1999, abordaremos en este capítulo algunas de las cuestiones que han de plantearse en la constitución de observatorios de Formación Continua.

Algunas de las consideraciones que se harán tal vez puedan ser de utilidad como elementos de reflexión en el proceso de la construcción de observatorios regionales o locales de empleo y formación o de algunos observatorios en otros campos sociales.

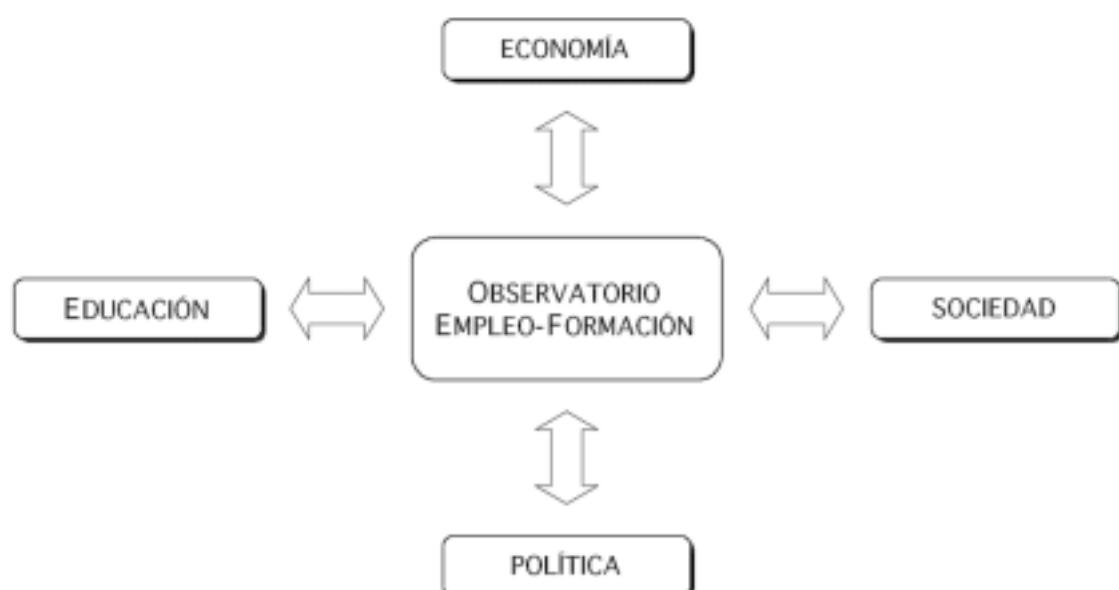
El capítulo se inicia con una pregunta: ¿Se necesitan observatorios de Formación Continua? La respuesta se deduce del análisis que hemos expuesto en el primer capítulo de este informe, pero la respuesta quiere aplicarse especialmente al campo de la Formación Continua. Se abordarán a continuación algunos de los dilemas que hay que abordar al plantearse la creación de un observatorio y las funciones que cabe atribuirle. Pero es relevante no sólo qué funciones cumple un observatorio en el campo de la Formación Continua, sino también cómo se realizan esas funciones, cómo se trabaja en el interior del observatorio, cómo se construyen sus productos porque este “modo de producción” (técnico y social) condiciona, tanto el contenido como el posterior uso de los mismos. A continuación se analizan algunas de las posibles “entradas” (inputs) y “salidas” (outputs) del observatorio y el uso que se puede dar a éstos. Por último, puesto que el observatorio se definirá como una (aunque sea mínima) estructura, debe abordarse la cuestión de su evaluación. El observatorio debe ser también “observado”, evaluado.

¿Se necesitan observatorios de Formación Continua?

La Formación Profesional, tanto la Inicial como la Ocupacional y especialmente la Continua, se encuentra en nuestro tiempo en una situación especialmente compleja, por situarse en la encrucijada de esferas sometidas todas ellas a procesos acelerados de transformación: el sistema productivo, tanto a nivel general como en el nivel de la empresa, la política y las relaciones de los ciudadanos con las administraciones y con la política, los cambios sociales en otros ámbitos distintos a la economía y la política y las expectativas de las personas, especialmente de los trabajadores y, por último, los sistemas educativos y su necesidad de adaptarse a estos cambios pero que, a su vez, inciden sobre los otros subsistemas.

La complejidad de estos cambios se multiplica en su relación y la relación entre empleo y formación es precisamente un terreno muy privilegiado para esa confluencia/conflicto de los diversos campos. El gráfico siguiente tiene esa primera lectura.

Gráfico 6.1. Los observatorios en una encrucijada



Fuente: Elaboración propia

El gráfico tiene también otra lectura. Es la ubicación de un (posible) observatorio en el lugar de encuentro de campos institucionales diversos.

Antes de responder a la pregunta que encabeza este epígrafe, conviene adelantar dos finalidades (posibles) de los observatorios que responden a otra pregunta: ¿Observatorios, para qué?. De momento señalemos que los observatorios pueden:

- 1) ayudar en los procesos de toma de decisión y
- 2) contribuir a generar consensos entre los actores de la Formación Continua.

Los observatorios pueden ser instrumentos privilegiados para responder a estas dos finalidades. Depende de cómo se conciban y cómo se realicen.

Podemos ahora reformular la pregunta que encabeza este epígrafe y plantearnos si se necesitan observatorios de Formación Continua para ayudar a los responsables políticos y a los agentes sociales en los procesos de toma de decisiones y si esta fórmula es (la más) adecuada para los tiempos actuales.

Decidir implica “prever” y para ello se necesita algún tipo de instrumento para adelantarnos a ese futuro “pre-visto” o apuntado. Los dispositivos de “previsiones” basados en una lógica doblemente adecuacionista (el crecimiento económico permitía prever el crecimiento del empleo en un sector/rama/profesión y de ahí era fácil deducir los requerimientos formativos) hace tiempo que se han mostrado obsoletos. Hoy más que previsiones deseamos hacer “prospectiva” y deseamos hacer una “prospectiva activa”, en el sentido de que pretendemos influir sobre el futuro: porque, como ha señalado Michel Godet “El futuro no está escrito en ningún sitio. Los que dicen lo contrario son unos impostores” (citado por Pascaud, 1992).

Decidir, por tanto, implica tener una mirada, tener una intención, una prospección sobre el futuro. Y saber mirar el futuro exige “observar” el presente. Y nuestro presente se caracteriza por la complejidad creciente y por la incertidumbre sobre su evolución, como hemos señalado en el capítulo primero de este informe. Por eso no nos vale prever el futuro como una simple proyección de las tendencias actuales, calcular el mañana por una agregación de los datos de hoy.

Pero otro rasgo de nuestro tiempo es que vivimos en una sociedad del conocimiento, que somos capaces de “crear” conocimiento como nunca ha ocurrido en

tiempos anteriores y que este conocimiento juega un papel clave, también y sobre todo, en el orden económico. La aplicación de los planteamientos de la llamada “gestión (de los procesos de producción) del conocimiento” en este campo pueden ser especialmente fecundos (véase recuadro 6.1)

Ahora podemos reformular el aserto “decidir implica prever” y señalar que, para decidir deberíamos conocer y, para conocer, necesitamos “generar contextos de creación de conocimiento” (Nonaka) y a eso llamamos nosotros “Observatorio”.

Conviene recordar que tener “datos” no es tener información; que tener “información” implica tener un sistema de lectura de esos datos; que este sistema de lectura sí se puede gestionar; pero no es todavía “creación” de conocimiento. Se suele decir que “la información es poder”: desde nuestra perspectiva habría que decir más bien “el conocimiento es poder”.

Los observatorios (de Formación Continua) deben ser espacios que generen contextos de creación de conocimiento que ayuda a la decisión. Pero si construimos esos espacios estamos contribuyendo también a generar contextos de consenso entre los actores de la Formación Continua. Y consensos generados desde y en el mismo proceso de creación (colectiva) de conocimiento.

Las rápidas transformaciones que atraviesan las empresas europeas y españolas requieren respuestas rápidas y sistemas ágiles a sus demandas. Esto exige y está produciendo una demanda muy fuerte de conocimiento en las relaciones entre formación y empleo y especialmente en el campo de la Formación Continua. No se puede esperar a “hacer un estudio” (que sin duda habrá que llevar a cabo, pero en sus plazos propios); es mejor disponer de sistemas (colectivos), de un espacio donde se generen conocimientos.

Recuadro 6.1.

“Las sociedades del conocimiento” Prof. Ikujiro Nonaka
Conferencia impartida en el Museo Guggenheim, Bilbao, septiembre 1999³⁷

- Nos interesa saber cómo las empresas y las organizaciones son capaces de crear nuevos productos, nuevos métodos y nuevas formas organizativas. De hecho, esto nos lleva a preguntarnos por la forma en la que las empresas “crean” conocimiento, o dicho de otra manera, qué conocimiento hace posible esta creación de los nuevo.
- Nos importa el conocimiento de todas las personas. No sólo nos preocupan los empleados, operarios o trabajadores llamados números 1, sino también los números 2 y 3 porque aportan mucho más de lo que parece y porque en caso de no tomarlos en cuenta nunca sabríamos distinguir a los llamados números 1.
- Todas las personas, sin excepción, conciben su desarrollo personal ligado en parte a la capacidad de crear y contribuir a crear cosas nuevas. Por ello, si se les solicita de forma adecuada, todas las personas sin excepción están dispuestas a contribuir con su conocimiento en los proyectos en los que creen. Por encima de formalismos y posiciones, la capacidad de contribución de las personas es sorprendente e ilimitada.
- El conocimiento reside fundamentalmente en las personas y no en las máquinas o en las bases de datos, ya que buena parte del conocimiento es tácito. Este conocimiento tácito encierra la actitud de las personas en un contexto dado.
- Muchas veces se habla de gestión de conocimiento y se confunde con gestión de la información.
- El conocimiento crece cuando se comparte.
- No se trata sólo de formar personas y mejorar sus competencias (conocimientos explícitos y formales) sino de crear contextos de creación de conocimiento, que busquen la mejora continua y la innovación.

³⁷ En este resumen de la conferencia del Profesor Nonaka sigo la síntesis presentada en Arbonés, 2001.

... continuación

Recuadro 6.1.

El conocimiento no puede ser gestionado como si fuera un recurso convencional. No se tiene cuando se desea sino cuando surge la duda, el cuestionamiento, la incertidumbre, la redundancia y la experimentación autónoma. ¿Están las organizaciones preparadas para esta forma de actuar? ¿Están las organizaciones preparadas para solicitar adecuadamente el conocimiento de las personas?.

- El conocimiento, por tanto, no se puede gestionar en sí mismo; lo que sí se puede gestionar es el proceso de creación del conocimiento.

La creación de un observatorio puede responder a una dinámica interna o a una dinámica externa. Si se plantea en la dinámica interna suele ir ligada a una estrategia más amplia de cambio, es negociada y codecidida por los interlocutores sociales que son los que “sienten” esa necesidad y (generalmente) tendrá un carácter paritario. Si, por el contrario, viene estimulada o inducida por una dinámica externa, no suele ser negociada y la composición de ese espacio observatorio es más diversa. Cualquiera que sea la forma de iniciar el proceso, existirá una “confrontación permanente, sorda, no siempre explícita (...) entre la lógica de producción de conocimiento (que es la del observatorio) y la de las lógicas de gestión, de negociación y de acción, que son las de los actores del campo observado, interlocutores sociales o demandantes del observatorio” (Priette, 1996).

Dilemas en la creación de un observatorio de Formación Continua

Sobre los observatorios de Formación Continua cabe decir lo que alguna vez se ha señalado del problema del paro. Sin embargo, se pueden ofrecer algunas pistas sobre como afrontar la creación y puesta en marcha de un observatorio de Formación Continua: es decir, se pueden ofrecer algunas preguntas, plantear algunos de los dilemas que los responsables de tomar esa decisión deberán de abordar. En este epígrafe plantearemos algunas de estas preguntas/dilemas. Porque una de las características de los observatorios es precisamente que deben estar muy pegados al terreno, a su campo de intervención y mal comenzaría un observa-

torio (o sus promotores) si olvidaran, en la fase de proyecto del mismo, estudiar las circunstancias concretas y el contexto (sectorial, institucional, económico, social) en el que el observatorio va a imbricarse. Esto obliga a una reconsideración desde lo concreto de todo lo que se va a plantear en este epígrafe y en los siguientes de este capítulo. En un informe del Centro (francés) de Estudios de Empleo, Pascaud y Maillet (1992) presentaron algunos “principios de observación” que deben contemplar los observatorios. Son –sintéticamente– los siguientes:

- Un diagnóstico compartido.
- Un enfoque global.
- Una observación para acompañar a la acción.
- Una observación para favorecer la construcción de un partenariado.
- Un equilibrio entre diferentes modos de conocimiento.
- Una observación para inscribir la acción en la duración.
- Una mirada sistemática sobre el entorno de la cuenca de empleo.

Se podría decir que estos “principios” pueden orientar la puesta en marcha de un observatorio. Nosotros, sin embargo, empezaremos especificando las cuestiones clave a las que deben responder los animadores responsables de la puesta en marcha de un observatorio para elaborar un “diagnóstico compartido” (aunque Pascaud y Maillet den un sentido distinto a esta expresión) que les lleve al diseño del modelo de observatorio que desean construir. Desde nuestro punto de vista esas cuestiones son nueve, pero de órdenes distintos

En primer lugar, tres dilemas fundamentales que han de “resolver” la geografía del observatorio:

- La geografía política del observatorio: o su relación con la estrategia (sectorial/territorial).
- La geografía institucional del observatorio: o su (tipo de) espacio y ubicación del mismo en el entramado institucional.
- La geografía social del observatorio: o la implicación de los agentes sociales (sindicatos, patronales, administraciones y otros actores) en el mismo.

En segundo lugar, cuatro aspectos que afectan al funcionamiento concreto del observatorio (que serán analizados en los epígrafes siguientes de este capítulo) referidos a:

- Sus funciones: o la elección de sus actividades.
- Su dinámica de trabajo: o el modo de producción (redes técnicas y sociales) de los productos.
- Sus productos: o la opción por el tipo de productos.
- Su evaluación: o el observador “observado”.

Además hay otros dos aspectos sobre los que habrá que adoptar decisiones, porque “marcan” el observatorio desde su nacimiento:

- Sus plazos de funcionamiento: o el tempo entre el corto y el largo plazo.
- Su relación con su objeto: o la “miniaturización” (o no) de los estudios nacionales a nivel regional o sectorial.

Estos aspectos, al menos, deberán ser abordados en el proceso de formalización del proyecto de observatorio de Formación Continua. Por eso examinamos a continuación, de un modo breve, en qué pueden consistir estos dilemas.

1. La geografía política del observatorio: o su relación con la estrategia (sectorial/territorial).

La primera cuestión que hay que dilucidar sobre la “geografía” del observatorio - aunque pudiera pensarse que es de naturaleza “técnica” - es directamente “política”: porque debe decidir sobre la ubicación del observatorio en relación con la estrategia que los actores quieren desarrollar en el sector y/o territorio.

Volvemos a entrar en los campos de las nuevas formas de gestión de las organizaciones que hace una crítica radical de los planteamientos de la planificación (autocalificada de) estratégica. Frente a las “certezas” que presuponía (más que afirmaba) ese modelo, se levanta hoy la idea de estrategia como construcción de significados. A partir de los planteamientos de Mintzberg (1994), que asentó “una estacada mortal a la planificación estratégica”, A. Vázquez ha puesto de relieve los errores conceptuales que provoca esta planificación. Porque si en entornos establebles la planificación estratégica puede tener utilidad, en entornos fértiles, la planificación parte de varias suposiciones erróneas que Vázquez (2000) señala:

- que el futuro es linealmente deducible del presente;
- que podemos adivinar el futuro y organizarnos para él;

- que la dirección (de la empresa) tiene información suficiente para adivinar ese futuro;
- que un plan fijo es la mejor manera de afrontar un contexto complejo y variable; y
- que los actores se comportarán como el plan da por hecho que lo harán.

En las dos últimas décadas se han llevado a cabo importantes aportaciones al concepto de estrategia, sobre todo las de Hamel (1996) y Mintzberg. El primero introduce el concepto de “competencias nucleares” (core competences): la organización es concebida como un conjunto de competencias (y no como una cartera de negocios) y el despliegue estratégico debe combinar creativamente estas capacidades para generar nuevas aplicaciones. Su decálogo de “estrategia como revolución” comienza señalando que “la planificación estratégica no es estratégica ...” y termina señalando que “usted no puede ver el final desde el principio”. Por tanto habrá que buscar un modo distinto de relacionar la organización (por ejemplo, la empresa) con su entorno. El gráfico 6.2. intenta esquematizar esta nueva relación a partir de la investigación de Kagano y otros (1985). En ese marco podría considerarse que los observatorios de Formación Continua se encuadran como uno de los elementos (necesarios) de “interface” entre el entorno y la organización/empresa, o más bien entre el entorno y los centros que hayan de tomar las decisiones en el campo de la Formación Continua.

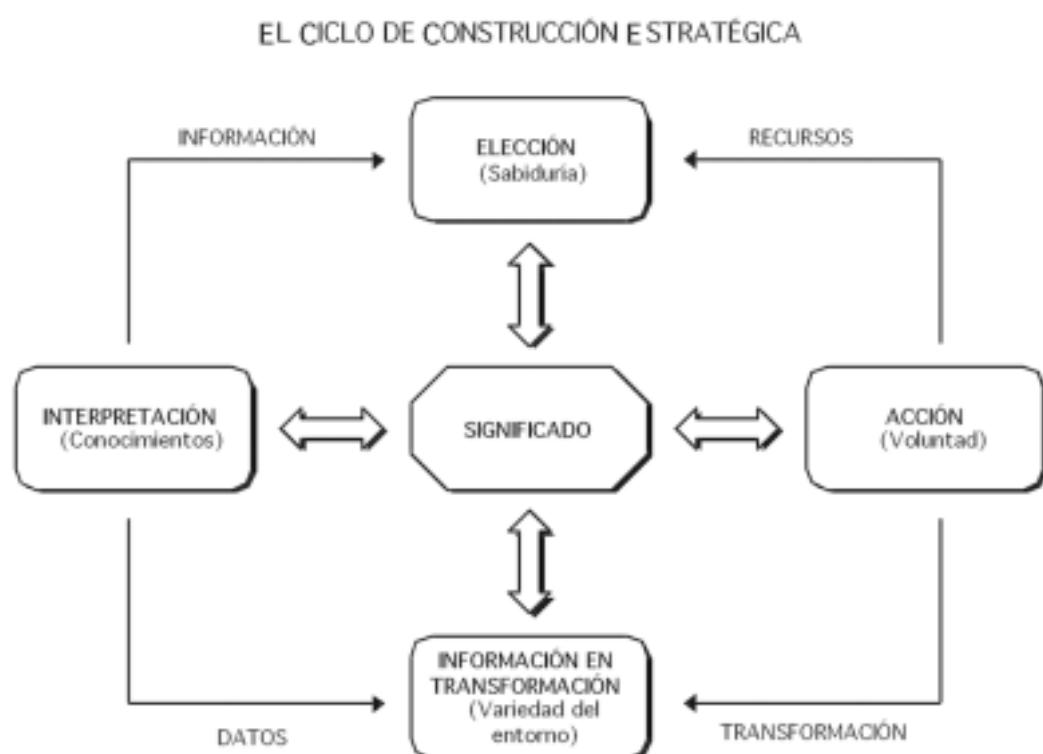
Gráfico 6.2. Estrategia y dinámica organizacional según Kagano (tomado de Vázquez, 2000)



Otros autores (Stacey, Hoebeke, Nonaka) han abordado la estrategia como tratamiento de la complejidad. Stacey (1993), por ejemplo, distingue entre cambios “cerrados” (de consecuencias claramente predecibles), “contenidos” (aceptablemente predecibles) y “abiertos” (que son impredecibles por su desarrollo e impacto) y señala que, si bien cada tipo de cambio debe tener un tratamiento específico, las organizaciones deben estar preparadas para responder a los tres a la vez.

Pero además, como ha señalado Echevarría (1997), “si la planificación es un tipo de acciones fundamentalmente tecnológico, la estrategia es esencialmente política. En el diseño estratégico, el problema del poder está siempre en el centro de lo que se define como posible”. O dicho con palabras de Vázquez (2000): la estrategia no es planificable “en el sentido de que no puede ser traducida en un plan detallado en el que adelantamos con suficiente precisión, lo que va a ocurrir y cómo actuaremos en consecuencia”. Frente a las visiones mecanicistas de la planificación estratégica que, como señalamos en el capítulo primero coinciden en el tiempo con las esperanzas de los modelos adecuacionistas, se van levantando planteamientos nuevos que conciben la estrategia como construcción de significados. Vázquez (2000) representa sintéticamente este planteamiento en el gráfico 6.3.

Gráfico 6.3. El ciclo de construcción estratégica según Vázquez (2000)



Los observatorios de Formación Continua deberían inscribirse en esa lógica de “construcción de significados”, de producción de conocimientos, no sólo sobre los cambios que Stacey calificaba de “cerrados” o “contenidos” (que son más o menos previsibles a partir de la situación y tendencias actuales), sino también debería estar preparado para comprender los cambios “abiertos”, esos por cuyo desarrollo e impacto califica Stacey como impredecibles.

Pero un observatorio de Formación Continua no debe ser el espacio de definición y decisión de una estrategia aunque ocupe un lugar clave en el proceso de elaboración y formación de la misma.

La idea de que “el futuro no está escrito en ningún sitio” (Godet) es lo que lleva a Pascaud (1992) -con unos resultados próximos a lo que nosotros planteamos- a subtítular un artículo: “La prospectiva: una concertación para ‘construir’ el futuro”. La prospectiva así concebida será una de las finalidades (básicas) de un observatorio de Formación Continua. Una finalidad que se aleja de las previsiones para entrar en el de la prospectiva, pero una prospectiva entendida como un elemento de preparación del futuro (y no sólo de previsión de algunas condiciones del mismo) y que requerirá una concepción determinada del observatorio, de su modo de trabajar y de los productos que elabore.

Pero este paso a la prospectiva tiene otro requisito. Porque “se pueden hacer proyecciones en un despacho, pero no se puede hacer prospectiva sin un trabajo de partenariado” (Crest, 1998). Hacer prospectiva, diseñar el futuro (de un sector y/o territorio) desde la producción de conocimientos en un observatorio implica la participación en el mismo de los (todos) actores implicados.

En estas consideraciones sobre la geografía política de los observatorios de Formación Continua conviene prevenir sobre unas expectativas desmesuradas acerca del papel de tales observatorios: como si desde él se pudiera producir de un día para otro todo el conocimiento que ahora no tenemos o se pudiera diseñar en unas semanas el futuro de un sector o las políticas más adecuadas en un campo determinado. Mas que pedirle a un observatorio esas “recetas” inmediatas, hay que esperar de él que cree una dinámica en la que se vaya elaborando un lenguaje común y una gramática que nos permita comprender mejor los cambios, sobre todo esos “abiertos” e impredecibles y aquellas transformaciones microscópicas e incipientes de que hablaba Morin.

2. La geografía institucional del observatorio: o su tipo de espacio y ubicación en el entramado institucional.

Ya hemos señalado que un observatorio es un lugar, un espacio y no simplemente un estudio o un informe diagnóstico. Pero esto no quiere decir que el observatorio tenga que tener necesariamente una (gran) estructura administrativa. Al contrario: las experiencias existentes muestran que los observatorios o tienen una pequeña estructura técnica estable o no tienen ninguna (y, sin embargo, existen). Porque caben dos grandes modelos (tipo) de observatorio:

- El observatorio estructura
- El observatorio red

Lo señalado en el punto anterior y lo que se añadirá en los siguientes puede ser aplicado a estos dos tipos de observatorios. Aunque en la explicación que sigue se exageran unilateralmente, siguiendo las recomendaciones de Max Weber para construir tipos ideales, los rasgos de cada uno de los modelos, en la realidad concreta, se pueden encontrar en mezclas o combinaciones diversas. O dicho en términos normativos, en el diseño de un observatorio se pueden tomar rasgos de los dos modelos. Además, el tipo (dominante) que se adopte puede cambiar con el tiempo, bien porque los responsables del mismo lo decidan, bien porque se produzca una dinámica determinada (en un sentido o en otro) que empuje desde dentro a ese cambio de modelo.

- El observatorio estructura. Debe contar con cuatro niveles de intervención: un Comité de Dirección (con representación de las diferentes entidades que deciden su constitución y que es el responsable de dirigir y supervisar las tareas del observatorio), una Unidad Técnica Central que ejecuta las tareas y actividades del observatorio (y que cuenta con personal técnico propio), una red de corresponsales externos (que pueden ser miembros de las organizaciones que han puesto en marcha el dispositivo o de otras entidades con las cuales la Unidad Técnica Central mantiene relaciones más o menos regulares) y, por último, los usuarios (que utilizan –pasivamente en relación al observatorio- los productos del mismo). En la página siguiente puede verse un diagrama de esta estructura (Gráfico 6.4).

- El observatorio red. Este observatorio se apoya en la relación en red de dis-

tintos observadores, en general (al menos) uno por cada una de las entidades que han puesto en marcha el dispositivo. Aquí el observatorio es la red: el espacio observatorio es la confluencia de esas relaciones en red (véase diagrama del Gráfico 6.5). Funciona sin estructura técnica central. Cuenta con un Comité de Dirección pero su relación con la “red” es más difusa que en el modelo anterior. Los usuarios forman parte del tejido de la red aunque su papel no sea tan activo como el de los observadores.

Son varios los aspectos reseñables en términos comparativos entre ambos modelos organizativos:

- Hay un elemento que, aunque dé nombre al segundo de los modelos organizativos, es (debe ser) una característica de ambos: su capacidad para trabajar en red.
- En ambos modelos se quiere producir sinergias de competencias técnicas, pero esta intención organizacional es más clara en el modelo red que en el modelo estructura.
- La coordinación se produce de distinta manera en los dos modelos. Aunque los dos cuenten con un Comité de Dirección, su relación con el funcionamiento corriente es muy diferente en un modelo organizacional que en otro. La existencia de una Unidad técnica en el primero garantiza esa coordinación que en el segundo debe ser un proceso más de (auto) coordinación permanente (aunque pueda ser atribuida a uno u otro observador).
- Para que el observatorio no pierda riqueza de captación de señales de lo nuevo, se debe huir de una coordinación muy rígida y de criterios muy estrictos porque dificultan la percepción de esas señales / hechos / cambios “abiertos”.

Gráfico 6.4. Observatorio de tipo “estructura”

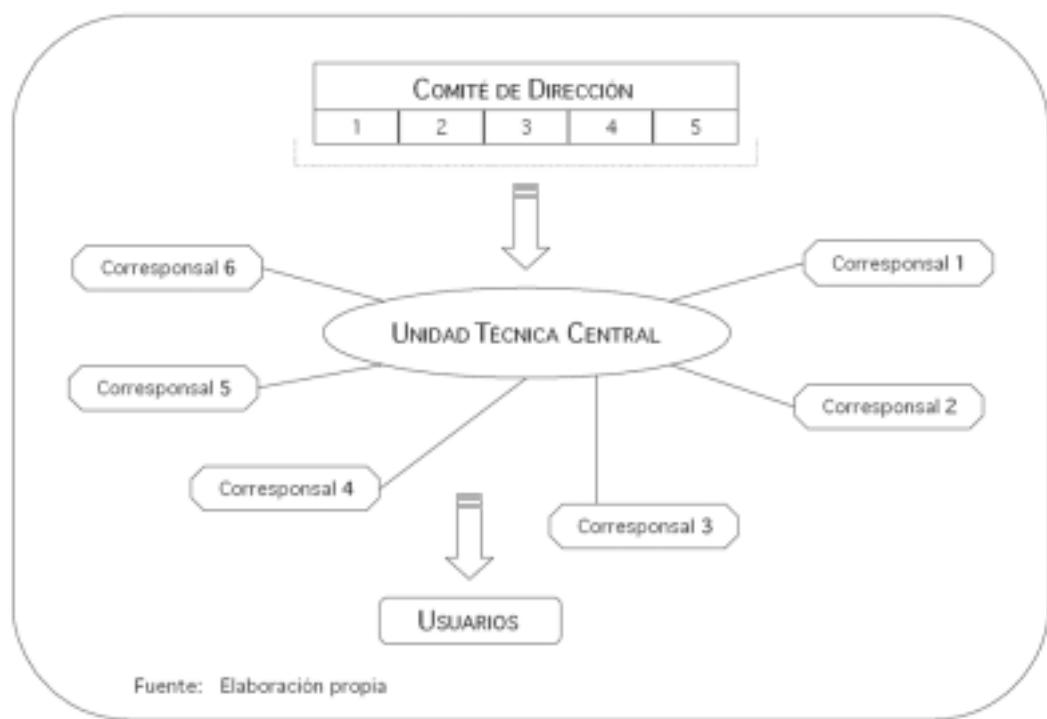
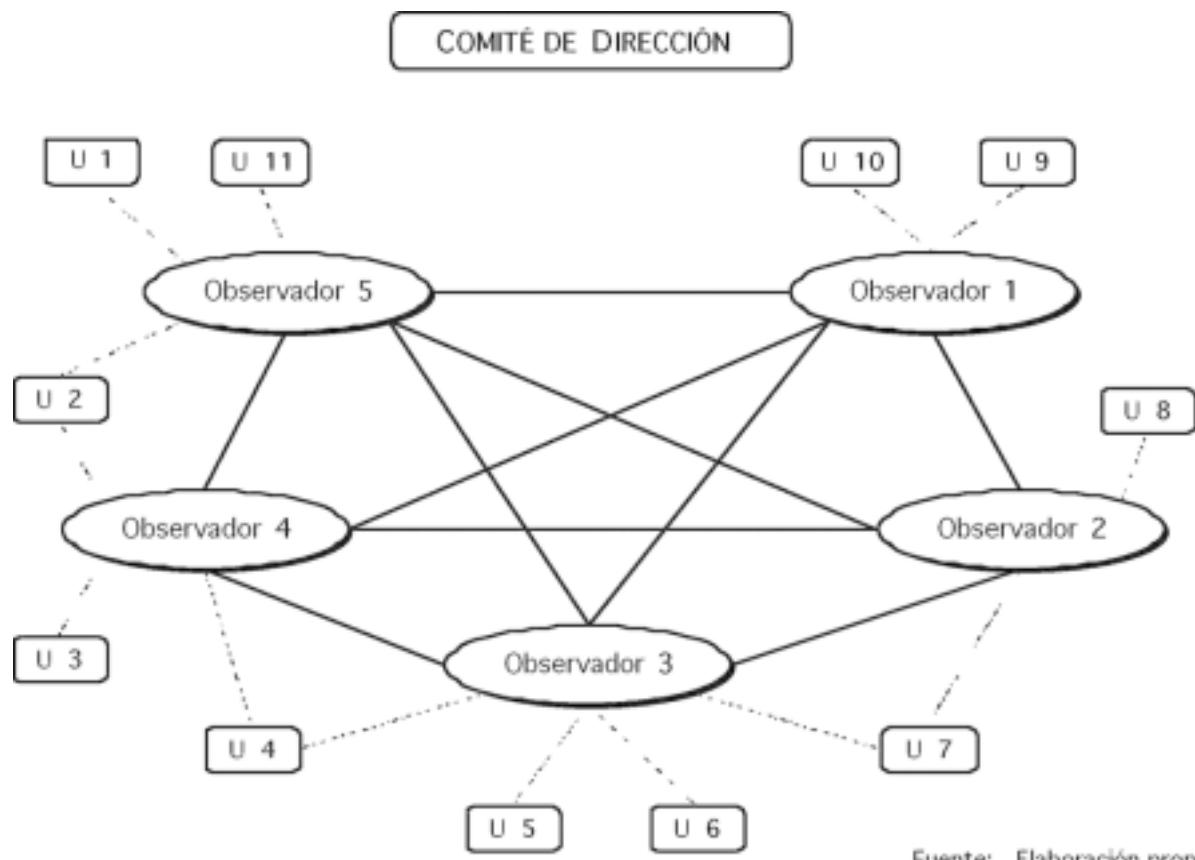


Gráfico 6.5. Observatorio de tipo “red”



- Crest (1998) señala que “El espacio de un observatorio es por definición interinstitucional, es un lugar de intercambio, no un lugar de elaboración de estrategia”. Estos aspectos se cumplen en los dos modelos. Pero agrega que “un observatorio es una especie de no-lugar (en sentido institucional) y un espacio de intercambio, para poder jugar mejor sus funciones de lugar de partenariado y de proyecto”. Este carácter de no-lugar es especialmente adecuado para definir el observatorio red: es un espacio, pero un no-lugar.

Naturalmente que las opciones de modelos no son neutrales y sin consecuencias prácticas, como Simonin y Mathieu (1995) han analizado en el caso de Francia (véase Capítulo 3.2. de este informe).

La creación de observatorios (sean observatorios-estructura u observatorios-red) pueden suscitar desconfianzas en diferentes niveles: por parte de unos agentes sociales si lo proponen otros; por parte de los agentes si lo propone la administración o por ésta si lo proponen aquellos; de unas unidades administrativas con otras por problemas de las funciones que tienen atribuidas; de unas administraciones con otras por problemas de competencias, etc. Otro tanto puede ocurrir con los productos que se elaboran: si han participado académicos, desconfían los agentes sociales y la administración y si lo elaboran éstos son aquellos los que suelen practicar una “filosofía de la sospecha”. Conviene estar prevenido de estos posibles conflictos para que no se frustre un camino ya andado.

En otros casos los recelos pueden surgir porque los observatorios deben tener funciones de evaluación y, en general, las instituciones gustan poco de ser evaluadas, y menos por organismos técnicos “externos”. El bucle se cierra si se plantea la evaluación de los observatorios mismos.

3. La geografía social del observatorio: o la implicación de los agentes sociales (sindicatos, patronales, administraciones y otros actores) en el mismo.

No basta clarificar la geografía “política” e “institucional” del observatorio; la “social”. La implicación de los diversos actores en el observatorio es otro elemento crucial del mismo. Esta participación puede adoptar dos formas “típicas”:

- Observatorio con los interlocutores sociales.
- Observatorio con todos los actores de la Formación Continua.

Cabe hacer el mismo tipo de consideraciones que se han hecho en el punto anterior respecto a estos modelos: se pueden dar en mezclas o combinaciones diferentes en distintos ámbitos y pueden evolucionar con el tiempo de uno a otro modelo.

La participación de los agentes sociales en un observatorio hace del observatorio un espacio de construcción de consensos en el campo de la Formación Continua porque permite producir diagnósticos comunes y compartidos sobre un fundamento técnico.

Los observatorios se basan (deben basarse) en esta concertación por varias razones (alguna señalada en Ithaque, 1996):

- Porque el campo del que se ocupan, el trabajo en sus diferentes aspectos (como empleo, cualificación, Formación Continua) es por definición “un lugar de confrontación social y de negociación, sea a nivel de empresa, de sector o de dispositivo público”.
- Porque “la movilización de actores de este sistema complejo aparece como un objetivo de fondo que subyace a todas las actuaciones” en este campo.
- Porque los interlocutores sociales son competentes en el campo de la Formación Continua en España y, conjuntamente con las actuaciones del INEM y de gobiernos regionales, han producido una notable expansión de la misma desde mediados de los años noventa, tanto con sus actuaciones a nivel central como a nivel territorial, sectorial y de empresa.

Pero no son sólo estas razones externas al observatorio. Las hay también con relación a lo que implica en el modo de funcionamiento del observatorio esta participación de los agentes sociales en el mismo. Con Savereux y Anger (1996) creemos que “los observatorios producen un elemento original en el panorama social y también económico, porque modifican los juegos tradicionales de poderes alrededor de la información económico-social y el análisis que de ahí se deriva. La noción de ‘diagnóstico compartido’ nos parece llena de futuro para la negociación social porque la hacen volcarse decididamente sobre el futuro. Nos parece que hay un eje en la lógica de uso de estas informaciones y de estos análisis que puede caracterizar este enfoque: va de la regulación económica a la regulación social”.

Pero esta lógica se puede implementar, como hemos señalado, con (dos) modelos (tipo) distintos:

- Observatorio con los interlocutores sociales: se trata de un observatorio paritario promovido y dirigido por organizaciones patronales y sindicales de un sector y/o territorio.

La dinámica paritaria en el seno del observatorio depende notablemente de la calidad del diálogo social en general” (Ithaque, 1996), aunque no haya una relación mecánica entre uno y otro. El observatorio aparece como “un objeto nuevo en el paisaje de la negociación colectiva, objeto que además no está bien identificado” (Ibid.).

Examinando la experiencia francesa en este campo, Ithaque (1996) hace notar dos cuestiones de fondo que se plantean los interlocutores sociales (en Francia, aunque son consideraciones de interés para España a pesar de las diferencias institucionales y de prácticas en la concertación social):

- La primera de naturaleza política: “¿Hay que implicarse en los intentos de diagnóstico y sobre todo de anticipación que nos comprometen, directa o indirectamente, en la negociación? La cuestión se plantea todavía con más crudeza para los sindicatos en contextos de crisis (cambios tecnológicos y organizacionales, reducciones de empleos, etc.). El enfoque de anticipación reposa sobre escenarios tecnológicos y/o de elecciones organizacionales, implícitas o explícitas, que los sindicatos no pueden o no quieren validar. La cuestión llega hasta el principio mismo de la concertación”.
- Esta primera cuestión desemboca en una segunda que hace referencia “al funcionamiento mismo del instrumento, su posición institucional y su ‘neutralidad’. Los interlocutores sindicales (en Francia) estiman tener pocos asideros sobre estos elementos organizacionales y se sienten insuficientemente armados para implicarse concretamente en el funcionamiento de los observatorios. Las críticas alcanzan a la localización de los observatorios en el seno de estructuras patronales y en la neutralidad de los expertos”.

Algunos de estos problemas derivan también del carácter innovador del enfoque de los observatorios que intenta armar un dispositivo de búsqueda de

diagnósticos compartidos, pero sobre una base técnica sólida elaborada en común.

- Observatorio con todos los actores de la Formación Continua: es un observatorio donde participan todos los actores que intervienen en la Formación Continua, es decir, además de las organizaciones sindicales y patronales, la administración central (y/o sus servicios en el sector y/o Comunidad Autónoma) regional y/o local, y los centros de formación (entre ellos las universidades) y de investigación en el campo de la Formación Continua.

Entre los representantes de las administraciones hay que incluir no sólo los responsables de políticas sectoriales y laborales, sino también, los competentes en materia de estadísticas y estudios.

En los dos modelos se puede plantear cierta tensión por las expectativas discordantes de los diferentes actores que intervienen en los mismos. Sindicatos, patronales, administraciones, formadores, investigadores o académicos pueden esperar resultados diferentes de los observatorios de Formación Continua y pueden plantear de modo distinto el modo de funcionamiento de dicho observatorio en el proceso de creación de conocimientos útiles y su relación con la toma de decisiones y en la elaboración de políticas en el sector y/o territorio. La creación del “diagnóstico compartido” pasa por encontrar también un método de trabajo compartido.

La combinación de estos dos modelos de observatorio desde el punto de vista “social” con los dos modelos “institucionales” plantea cuatro tipos de observatorios (A, B, C y D) recogidos en el Cuadro 6.1.

Cuadro 6.1. Cuatro tipos de observatorio según se combinen los modelos de la geografía institucional y social de los mismos

	<i>Geografía social</i>	<i>Geografía institucional</i>	
		<i>Observatorio estructura</i>	<i>Observatorio red</i>
<i>Interlocutores sociales</i>	A	B	
<i>Todos los actores de la FC</i>	C	D	

Cada uno de estos cuatro “tipos” combina los elementos (dilemas) que hemos señalado en las alternativas “geográficas” que los producen.

4. Sus plazos de funcionamiento: o el tempo entre el corto y el largo plazo.

La necesidad de obtener resultados con carácter inmediato, que tanto suele presionar a los responsables de adoptar decisiones (políticas) no debe hacer olvidar que el tiempo de la creación de conocimiento, de la elaboración de consensos, del establecimiento de “diagnósticos compartidos”, es distinto y se sitúa más bien en el medio/largo plazo. Un observatorio debe ser un espacio estable, instalado en la duración, no sometido a los vaivenes coyunturales que deriven de la situación de las relaciones entre los interlocutores sociales, o entre éstos con las administraciones, ni depender para su funcionamiento de los proyectos (anuales) de las administraciones sean comunitarias, nacionales o regionales (aunque se potencien con estos programas).

Esta duración es la que permite “que se sucedan en el tiempo enfoques complementarios (cualitativos y cuantitativos, por ejemplo), que haya tiempo de establecer procesos de ida y vuelta entre la rama y la empresas, que se puedan rodar nuevos instrumentos (...). El conocimiento que intentan producir se construye progresivamente y con los usuarios. La adhesión de estos últimos es una apuesta al menos tan fuerte como el mismo conocimiento que los observatorios aportan a través de su producción” (Ithaque, 1996).

Es la duración del observatorio y su estabilidad lo que da a los actores “tiempo para apropiarse y para cambiar los enfoques definidos inicialmente” (Ibid.).

Es también la que permite al observatorio hacerse un hueco (aunque él mismo sea un “no-lugar”) en su sector y/o en su territorio y en el conjunto de las instituciones de ambos.

Las experiencias francesas son clarificadoras en este sentido, tanto en los observatorios regionales como en los sectoriales:

- Desde el OREF de Pays de la Loire (véase epígrafe 3 de este informe) se ha puesto de relieve que el sistema de recogida y elaboración de estadísticas ARGOS “parte de la constatación de que el sistema empleo-formación es complejo y que actúa a corto plazo, lo que es necesario para regularlo, no puede hacerse mas que en el marco de un análisis a medio plazo, por el peligro de condenarse a la ineficacia” (Crest, 1998).

- También desde la perspectiva de los observatorios sectoriales se ha puesto de relieve que un observatorio “es una actividad que sólo se puede realizar en el largo plazo (un periodo contractual mínimo de 3 o 4 años renovable” (Eksl, 1996).

5. Su relación con su objeto: o la “miniaturización” de los estudios nacionales a nivel regional o sectorial.

Un observatorio no debe ser la reproducción en (más) pequeño de un instrumento de carácter nacional ni el uso de las fuentes ni los productos deben intentar la “miniaturización” de los estudios nacionales.

Un observatorio de Formación Continua sectorial y/o territorial no debe concebirse simplemente como una “regionalización” o una “sectorialización” de instrumentos nacionales (aunque este “peligro” venga inducido por algunas fuentes estadísticas). Pero el observatorio ha de tener “legitimidad” (es decir, lograr ser reconocido como un instrumento que genera conocimiento en su campo específico por la fiabilidad de su modo de trabajar y por los productos que elabora) y ser operativo con los medios materiales, humanos y financieros de los que pueda disponer.

Los epígrafes siguientes de este capítulo abordarán los (otros) cuatro aspectos que quedan pendientes:

6. Las funciones de un observatorio de Formación Continua: o la elección de sus actividades.
7. La dinámica de trabajo de un observatorio de Formación Continua: o el modo de producción (redes técnicas y sociales) de los productos.
8. Los productos de un observatorio de Formación Continua: o la opción por el tipo de productos.
9. La evaluación de un observatorio de Formación Continua: o el observatorio “observado”.

Funciones de un observatorio de Formación Continua

Las funciones que se atribuyen a un observatorio dependen en gran medida de las condiciones de su nacimiento. Por ejemplo, al examinar cómo han surgido en

Francia los observatorios locales se pueden señalar finalidades diferentes, según se haya producido la motivación de partida:

- En un marco general de acompañamiento económico y social a la descentralización.
- En el contexto de una apuesta fuerte de los actores locales por un sector concreto que consideran que representa un desafío económico y social para la comarca.
- En el marco de una política específica de desarrollo local.
- Como resultado de una preocupación académica o científica.

Así “la observación es más una manera de elaborar conocimientos al servicio de finalidades múltiples que se inscriben en un proyecto de conjunto que un simple proceso fundado en métodos y procedimientos para recoger y tratar los datos; conocimientos no especulativos, pues ayudan a los interesados a responder a cuestiones concretas que se plantean en el objeto estudiado, a elaborar y perfeccionar las políticas, a regular las prácticas” (Boure, 1989).

Tras el examen de una docena de observatorios en distintos campos (también en Francia), Ithaque (1996) encuentra tres ejes alrededor de los cuales parecen converger los objetivos de los observatorios:

- Mejorar el conocimiento en los campos del empleo, las cualificaciones y/o la relación empleo/formación: bien sea ordenando el conocimiento existente o produciendo conocimientos nuevos.
- Actuar sobre el entorno y favorecer el cambio: porque se definen de modo diverso como “un instrumento de cambio, un lugar de concertación, un instrumento (neutro) de diagnóstico, un instrumento de análisis y de proposiciones, un instrumento de comunicación con los interlocutores del sector, una instancia técnica de ayuda a la decisión, un instrumento de ayuda a la decisión”.
- Estimular el partenariado: aunque no se defina explícitamente como finalidad de los observatorios, es una de sus apuestas más claras porque intentan juntar a todos los actores y sensibilizarlos sobre los desafíos del sector y/o del territorio.

A la hora de definir en términos normativos³⁸ unas (hipotéticas) finalidades de un observatorio de Formación Continua se debe comenzar por recordar que el observatorio se integra en una estrategia de los actores del sector y/o territorio y que es en el marco de esa estrategia donde se resuelve una tensión dinámica típica que se produce en estos dispositivos, derivada de la lucha entre dos lógicas: la lógica de producción de conocimiento y la lógica de movilización de los actores. En el concepto de estrategia que se ha asumido (véase epígrafe 6.2.) esa tensión se convierte en un instrumento dinámico de implementación y de desarrollo de la estrategia.

Se pueden atribuir funciones a un observatorio de Formación Continua de un modo explícito o implícitamente y, en este caso, sus funciones pueden ser queridas (aunque no se hayan formulado como tales) o no queridas. Estos distintos niveles de atribución de funciones a un observatorio debe ser abordado por los promotores porque, si de establecer un sistema de prospectiva se trata, no está demás comenzar por considerar los efectos que el proyecto puede desencadenar en distintos órdenes, aunque se sea consciente de que no siempre se pueden conocer todos esos efectos con antelación.

En una primera aproximación, podemos decir que un observatorio de Formación Continua debe ser:

- Un sistema de observación.
- Un sistema de información.
- Un sistema de apoyo a la decisión.

Si lo inscribimos en la lógica estratégica que hemos señalado, podríamos decir que la finalidad de un observatorio en este campo debe ser producir, crear conocimiento al servicio de una estrategia y no sólo recopilar datos - cuantitativos y cuali-

³⁸ Hablamos de términos "normativos" para diferenciar esta exposición de otras que pueden tener un carácter más descriptivo-analítico puesto que su argumentación sintetiza las finalidades que tienen diversos observatorios que se han estudiado y que el investigador reagrupa/reordena/reclasifica. Nuestra exposición, por el contrario, intenta desarrollar un conjunto de finalidades que los observatorios pueden tener, sea explícita o implícitamente, y sobre las que los promotores de ese espacio de observación deben reflexionar.

tativos secundarios o primarios - y elaborar información. Si partimos de esta orientación fundamental, podríamos señalar tres grandes objetivos para los observatorios de Formación Continua (véase gráfico 6.6, elaborado e inspirado en el que presentan Roult y Pelosse, 1998).

- mejorar el diálogo social: mediante diagnósticos compartidos.
- mejorar la articulación formación – empleo: mediante diagnósticos técnicos.
- desarrollar la prospectiva y las metodologías: mediante diagnósticos prospectivos.

Estos objetivos se llevarían a cabo en una serie de campos (modalidades de intervención) que pueden girar en torno a ocho ideas o palabras clave:

- Pedagogía: contribuyendo a la creación de un lenguaje y una gramática compartidos y al desarrollo de competencias colectivas.
- Comunicación: a partir de aquel lenguaje y de aquella gramática permite llevar a cabo un acompañamiento a los actores de la Formación Continua y una dinamización social en este campo. Éste, como el anterior, son dos campos considerados a veces “menores” en la práctica de los observatorios y que, sin embargo, si no olvidamos la función movilizadora que deben de tener, son claves.

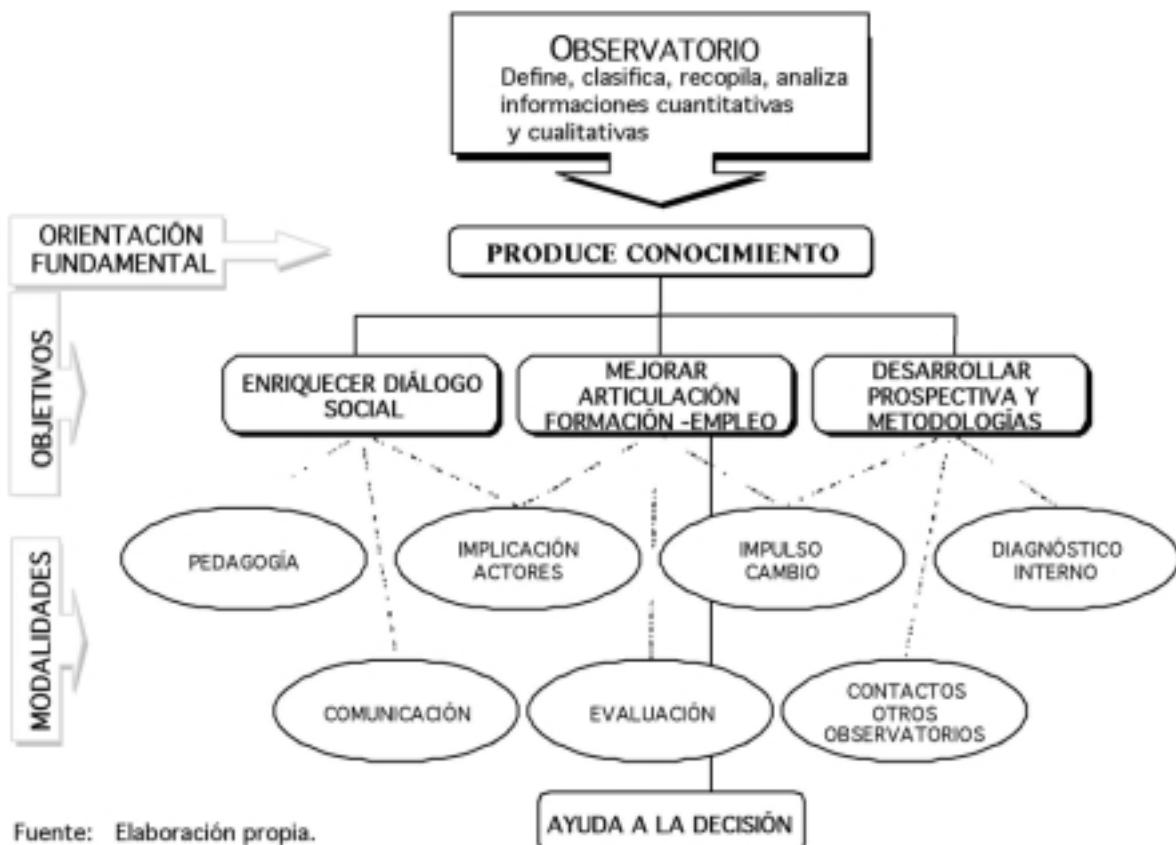
Ithaque (1996) resalta con fuerza esta idea: la comunicación “está en el corazón mismo del proceso de funcionamiento y con frecuencia inscrita entre los objetivos de los observatorios; pero es llamativo constatar que los interlocutores sociales fundadores, y en alguna medida también los técnicos, no han medido todas sus implicaciones desde el principio. Más exactamente, la comunicación ha aparecido en un momento determinado del funcionamiento del observatorio más estratégica y compleja de lo que parecía (...) sobre todo debido a la diversidad de los niveles que se querían abordar, porque cada uno necesitaba modos e instrumentos de comunicación específicos”.

- Implicación de los actores, que comienza por la movilización de recursos cognitivos, el apoyo a su participación en el observatorio y el establecimiento de dispositivos que garanticen la transferencia de conocimiento y la potenciación de redes (de momento, digamos que) internas al sector/territorio

rio. En especial conviene llamar la atención sobre la necesidad de que los observatorios de Formación Continua en un sector y/o territorio impliquen activamente a las empresas del mismo en un continuo ir y venir de información y de personas.

- Impulso del cambio: en el sector y/o territorio, que es una de las finalidades últimas de la estrategia y que implica la movilización de los actores.
- Diagnóstico interno, que implica capacidad de definición de los problemas y de las categorías, recopilación de datos, producción de datos nuevos, experimentación metodologías, análisis técnico de estas informaciones, discusión con las personas de dentro y del entorno del observatorio. En fin, un proceso de producción de conocimiento que facilita la elaboración de un diagnóstico a la vez compartido, técnico y prospectivo.
- Redes con otros observatorios: que multiplica las posibilidades de los conocimientos internos y nos permite aprovechar los conocimientos externos potenciando la creación y consolidación de redes.
- Evaluación, que permite medir la eficacia (comparando los resultados obtenidos con los esperados), la eficiencia (comparando los resultados obtenidos con los medios empleados) y los impactos de las políticas desarrolladas. También ejercitándose en procesos de autoevaluación del observatorio. Estas distintas evaluaciones deberían ayudar a (re)capitalizar las experiencias desarrolladas y a (re)dinamizar, a (re)lanzar el observatorio.

Gráfico 6.6. El entramado de funciones (posibles) de un observatorio



Ayuda a la decisión: el observatorio no se ha concebido como un instrumento de decisión, sino como un espacio de construcción de conocimiento al servicio de los que han de tomar decisiones.

Este conjunto de modalidades de intervención de los observatorios pueden estar más o menos explicitadas desde su creación, pero todas han de estar presentes en su funcionamiento si se quieren construir verdaderos lugares de producción de conocimiento, de elaboración de ideas sobre el desarrollo y la prospectiva de un sector y/o territorio.

La dinámica en el trabajo de un observatorio de Formación Continua

En este epígrafe analizamos algunos aspectos de la metodología de los procesos y de los productos en un observatorio, el “modo de producción” de los productos, es decir, las redes sociales y el instrumental técnico que se utilizan en la creación de

conocimiento dentro del observatorio, las lógicas de organización del trabajo de esos procesos, desde el modelo tradicional a nuevos modos de organización.

El examen de la metodología no puede limitarse a la cuestión de los métodos “tecnológicos” de análisis de datos aunque el examen de su uso sea relevante. Antes hay que comenzar por examinar las condiciones de producción del conocimiento dentro de los observatorios. Por eso dividiremos este epígrafe en dos partes:

- La dinámica (social) de los procesos de producción de conocimiento en un observatorio, y
- La dinámica de la producción (técnica) de los productos.

El punto de partida de estas consideraciones sigue siendo la lógica que se ha aplicado en los epígrafes anteriores. Desde esa perspectiva puede entenderse esta distinción y algunas de los elementos que se incluyen a continuación.

1. La dinámica (social) de los procesos de producción de conocimiento en un observatorio

El ejercicio de la observación “está totalmente inmerso en la dinámica social y económica de la que analiza tales o cuales aspectos. El valor de sus resultados (estadísticas, monografías, estudios, etc.) depende sobre todo de sus condiciones de producción. Por tanto, es indispensable interrogarse sobre los aspectos esenciales del proceso de producción (...)" (Boure, 1989). El examen de estas “condiciones de producción” puede dar lugar a preguntas de órdenes distintos.

- En primer lugar, cabe cuestionarse sobre las razones de la existencia del observatorio, si responde a una demanda de los interlocutores sociales presentes en el sector, a una sugerencia/imposición de las administraciones (ligada, por ejemplo, a dispositivos de financiación de diversas acciones), a un interés más académico, etc., porque de ello derivan ciertos condicionantes en sus modos de producción de conocimiento.
- Un segundo orden de preguntas se puede hacer sobre las tareas cotidianas del observatorio de Formación Continua: la escasez (o no) de medios (humanos o técnicos), la suficiencia (o insuficiencia) de la formación de los trabajadores del observatorio, la presión temporal de los trabajos de los estudios, la relación entre investigación y producción de conocimiento de

una parte y los demandantes y decididores (generalmente además responsables de la supervisión del observatorio) de otra, etc.

- Y cabe, finalmente, examinar el modo en el que se “gestiona” la producción de conocimientos, en plural, y de conocimiento en singular dentro del observatorio. Este punto depende fundamentalmente de la relación del observatorio con la estrategia en el sector y/o territorio y de la lógica de la organización del trabajo en el interior del observatorio: si se organiza conforme a pautas tradicionales (véase, por ejemplo, la síntesis de Adler en el Cuadro 1.1) o si se organiza en torno a pautas nuevas. Si se pasa de estructuras jerárquicas sin retroalimentación a nuevas estructuras retroalimentadas donde se reformulan los roles del equipo y los roles del trabajo. Roles de equipo donde los individuos que lo forman se sientan responsables del éxito y del fracaso del equipo y quieran desarrollar al máximo sus competencias y ponerlas al servicio del equipo, (véase Belbin, 1998).

Nos encontramos otra vez con las corrientes más avanzadas del (neo)management. En un planteamiento basado en las prácticas de organización interna que están desarrollando algunas de las empresas más avanzadas del País Vasco³⁹, Vázquez (2000) señala que la ideología y la práctica empresarial dominante concibe la empresa como un sistema compuesto por mecanismos carentes en sí mismos de significado y todo regulado por normas establecidas. El tratamiento con un entorno (complejo) queda reservado para la dirección. Por eso estas organizaciones “sólo captan aquello que encaja en sus concepciones y en su túnel de visión”. Frente a estos planteamientos, Vázquez propone introducir “sistemas (de trabajo) viables”, unidades capaces de “mantener una existencia separada, es decir, cuando el conjunto de actividades que desempeña tiene sentido en sí mismo” (Sus características pueden verse en el recuadro 6.2).

Cabe concebir el trabajo de un observatorio como organizado en torno a “sistemas (de trabajo) viables”. Si estos nuevos sistemas de trabajo que organizan equipos autorregulados se han podido aplicar en empresas de producción tradicionales pero gestionadas de un modo radicalmente nuevo, mucho más fácil debería ser

³⁹ En los cuatro dossieres de “estudios de caso” que el Cluster del conocimiento del País Vasco ha editado hasta la fecha, pueden verse las experiencias que están llevando a cabo estas empresas (véase www.clusterconocimiento.com)

aplicarlos a equipos de personas que trabajan sobre el conocimiento en los observatorios de Formación Continua.

Ahora bien, “por muchos departamentos de información, estudios y planificación que tengamos, los seres humanos estamos limitados, a la hora de captar e interpretar señales, con lo que el resultado (la elección) es una función directa de las capacidades, conocimientos, gustos y tendencias intelectuales del pequeño grupo de personas que filtran y deciden. La diversidad es, así, brutalmente reducida” (Vázquez, 2000). Para evitar este peligro habrá que encontrar modos de organización (social) del trabajo en los observatorios que permitan aumentar los sensores a señales nacientes.

Recuadro 6.2.

Sistemas (de trabajo) viables

Alfonso Vázquez (2000)

Las características de las que Alfonso Vázquez califica de “sistemas viables” son las siguientes:

- Tienen la propiedad de la autorreferencia: “su lógica se cierra en él mismo: cada parte tiene sentido precisamente en términos de las otras partes: el todo se define a sí mismo” (Beer).
- Tienen la propiedad de la homeostasis, que define la estabilidad del entorno interior del sistema, a pesar de que tenga que tratar con un entorno externo impredecible.
- En consecuencia, su actividad cobra sentido, se dota de significado en sí misma. Es decir, su pervivencia en el tiempo, su vitalidad, su razón de ser proyectiva, tiene sentido y les pertenecen.
- Son sistemas autorregulados, de forma que adquieren poder sobre su actividad, la despliegan, la recrean y la controlan. Es decir, tienen autoridad y responsabilidad sobre su presente y su futuro.
- Tienen la propiedad de la recursión, de forma que los niveles superiores de significado contienen todos los niveles inferiores.
- Tienen la propiedad de la replicabilidad, de forma que un sistema viable puede generar nuevos sistemas viables desde su interior o en combinación con otros.

Se pueden mostrar algunas implicaciones de este cambio con las implicaciones del mismo, por ejemplo, en un sistema prospección de necesidades formativas o de cambio en las empresas:

- La organización tradicional de dicho proceso se recoge en el diagrama (Gráfico 6.7). Tiene tres pasos diferenciados que responden a una concepción típicamente taylorista de la división del trabajo entorno al conocimiento: 1) la unidad técnica central elabora el proyecto y prepara el cuestionario; 2) los observadores (en función de encuestadores) visitan las empresas, cumplimentan el cuestionario y lo remiten a la unidad técnica central; y 3) esta unidad elabora el informe final.
- La nueva organización (representada en el Gráfico 6.8) implica cambios sustanciales que derivan de la ruptura con aquella concepción taylorista: los observadores ya no tienen sólo un papel (pasivo) de encuestadores, sino (activo) porque son considerados como “analistas”: participan en la elaboración del proyecto y del cuestionario de recogida de información; además de recoger la información formal prevista en el cuestionario, recogen muchas informaciones informales (o conocimiento tácito); la unidad central elabora los datos y el observador-analista es quien elabora un informe en su ámbito (local, por ejemplo) y participa en el equipo (en el “sistema viable”) que elabora el informe.

Gráfico 6.7. Diagrama del itinerario de un sistema tradicional de prospección de empresas

Itinerario Tradicional Prospección Empresas

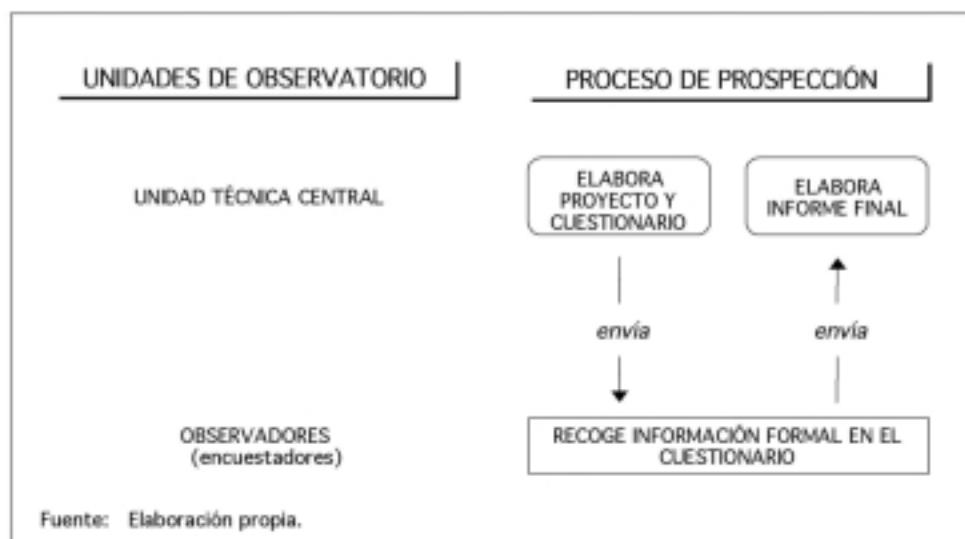
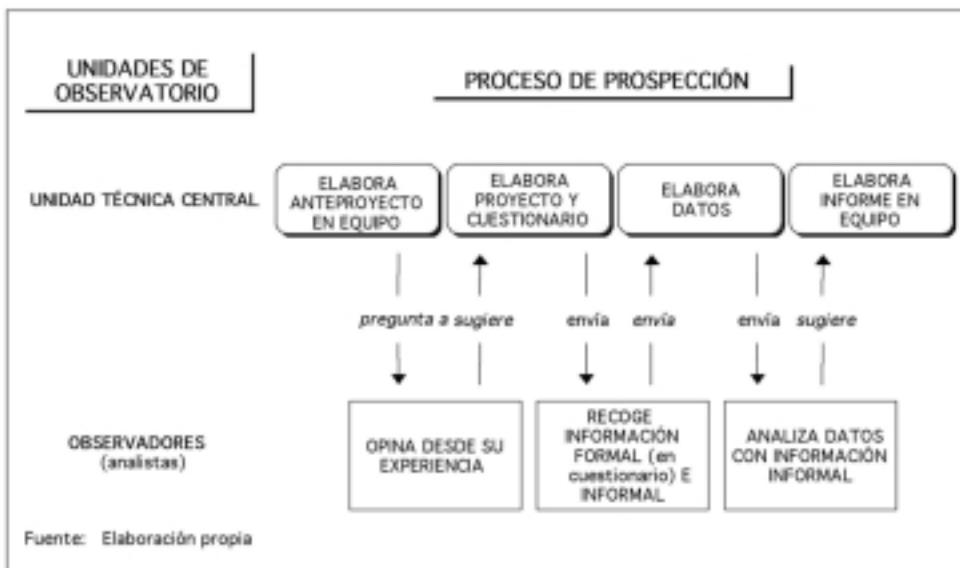


Gráfico 6.8. Diagrama del itinerario de un nuevo sistema de prospección de empresas

Nuevo Itinerario Prospección Empresas



Todo ha cambiado en la (manera de hacer la) prospección entre un sistema y otro. Comenzando por los supuestos que subyacen en uno y en otro modelo, hasta la riqueza de la información recogida en el segundo en comparación con el primero, la mayor capacidad heurística del equipo, el papel de los observadores que han pasado de ser (simples) encuestadores a analistas e informantes en las empresas, el papel de la Unidad Técnica Central que pasa a tener unas funciones de apoyo y dinamización del equipo, la capacidad de acumular conocimientos tácitos y con frecuencia ignorados.

Lo que es más relevante en términos de observatorio de Formación Continua es que este nuevo sistema de prospección es mucho más capaz de captar señales nuevas, de percibir los microcambios que comienzan a producirse en las empresas y en los trabajadores, los nuevos fenómenos, que en una encuesta formal tradicional quedan sepultados bajo los efectos (inexorables) de la ley de los grandes números.

El nuevo sistema que se propone es, en definitiva, un modo de producción de conocimiento mucho más capaz de captar la diversidad y los fenómenos nacientes en un entorno complejo e incierto.

2. La dinámica de la producción (técnica) de los productos.

Cabría abordar en este epígrafe diversas cuestiones que tienen que ver con las condiciones de producción (técnicas) de los productos de los observatorios de Formación Continua: revisar los distintos métodos aplicables a un observatorio de Formación Continua, hacer consideraciones sobre la necesidad de utilizar los métodos con el rigor adecuado o hacer algunas reflexiones sobre el uso de los métodos en estos observatorios. No entraremos aquí en el primero de estos aspectos. Valga decir que si se revisa lo señalado en el capítulo 5 de este informe puede encontrarse una relación (casi completa) de métodos (es decir, de técnicas) de interés en los trabajos de los observatorios⁴⁰. Pero conviene recordar aquí, para huir del fetichismo del método, el primero de los "preceptos y advertencias" (aunque todos los "consejos" están llenos de sabiduría) con que C. Wright Mills (1969) termina la imaginación sociológica:

"Sed buenos artesanos. Huid de todo procedimiento rígido. Sobre todo, desarrollad y usad la imaginación sociológica. Evitad el fetichismo del método y de la técnica. Impulsad la rehabilitación del artesano intelectual sin pretensiones y esforzaros en llegar a serlo vosotros mismos. Que cada individuo sea su propio metodólogo; que cada individuo sea su propio teórico; que la teoría y el método vuelvan a ser parte del ejercicio de un oficio (...). Sed inteligencias que afrontan por sí mismas los problemas del hombre y de la sociedad".

Huir del fetichismo del método, no está reñido con la necesidad de utilizar los métodos con rigor. Al contrario, porque con alguna frecuencia un (aparente) rigorismo metodológico se muestra inconsistente cuando se examina con cierto detalle. Al exponer las "condiciones científicas y técnicas de la observación" en algunos observatorios locales de empleo, Boure (1989) hacía notar (para Francia) que un obstá-

⁴⁰ Cualquier manual (aunque, evidentemente, no todos son iguales) de técnicas de investigación social general o sobre algún campo en particular, sea de técnicas cuantitativa o cualitativas (por reducirlas en términos dicotómicos), puede ser útil para conocer la "tecnología". El Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), por ejemplo, tiene una colección de "Cuadernos metodológicos" de gran interés, con más de 30 volúmenes editados donde distintos especialistas que han abordado cuestiones como "Técnicas de muestreo", "Encuestas telefónicas y por correo", "Investigación participativa", "Fuentes de información demográfica en España", "Escalas de prestigio profesional", "Observación participante", "Metodología cualitativa en España", "Metodología del análisis comparativo", "Bases de datos", "Cuestionarios", "Estudio de casos", "Diarios de campo", etc. (véase "Catálogo de publicaciones" en www.cis.es). Todos los enumerados, y algunos otros Cuadernos metodológicos, tienen mucho interés en los trabajos de un observatorio de Formación Continua.

culo para hacer aceptables sus resultados era “la falta de rigor en la manera de producir datos y en la utilización de ciertas técnicas (la muestra, por ejemplo). Conviene insistir sobre todo en vicios constatados a nivel de la metodología”. Otros autores han puesto de relieve - con razón - que, especialmente en organizaciones tipo observatorio, hay que evitar el riesgo de “privilegiar el conocimiento intuitivo de cada participante ...” (Pascaud y Maillet, 1992).

Conviene recordar que cualquier objeto de investigación social (y el empleo y la formación y la relación entre ambas lo es de un modo paradigmático) tiene carácter multidimensional y de ello se derivan consecuencias epistemológicas y metodológicas relevantes que deben ser tenidas en cuenta. Aquella multidimensionalidad de los objetos sociales hace necesaria la adopción de un pluralismo cognitivo como planteamiento epistemológico y una metodología pluralista, es decir, la elección de un método de investigación *ad hoc* en función de la dimensión específica y de las características del objeto que se desee explorar (véase Beltrán, 1985). En esta línea este autor ha propuesto, sin ánimo de exhaustividad, cinco vías de acceso a la realidad social: los métodos histórico, comparativo, crítico-racional, cuantitativo y cualitativo (véase recuadro 6.3). Todas ellas son relevantes en los trabajos (técnicos) de un observatorio de Formación Continua.

Como señala Boure (1989), hay que sobrepasar el “empirismo organizado”. Para ello “la metodología no puede ser seleccionada más que en función de una problemática, es decir, de la perspectiva teórica que se adopta para tratar las cuestiones. En la mayor parte de los ejemplos analizados (por este autor en Francia) la problemática está ausente o poco explícita. Nunca llega a la construcción de un modelo de análisis (conceptos más hipótesis). En estas condiciones, la metodología, es decir el conjunto de operaciones para las cuales el modelo de análisis se confronta con lo observable, es sólo aproximativo y se acerca más al impresionismo que al rigor científico”. Este autor hace la siguiente recomendación: “A partir de un marco teórico previo (rechazo del pragmatismo) el observatorio podría optar, de manera argumentada, por un número reducido de ejes temáticos reteniendo solamente los elementos, los indicadores necesarios (...) para la obtención de informaciones estructurantes y apoyándose en encuestas ligeras, frecuentes y rigurosas”. El fin último de este planteamiento sería permitir:

- “La clarificación de los problemas específicos y la realización de diagnósticos sectoriales (...), implicando eventualmente a los actores incluso ayudán-

doles a realizarlos ellos mismos”.

- “El establecimiento de escenarios que sirvan de base para discusiones y debates (...”).

“Pero igualmente es preciso que el observatorio sea capaz de comportarse de otra manera que como ‘experto colectivo’, haciéndole jugar un papel en la alimentación del debate económico y social y en los procedimientos de apropiación de las informaciones por los actores locales mismos” (*ibid.*).

Recuadro 6.3

Las cinco vías de aproximación a la realidad social

Manuel Beltrán (1985)

· Método histórico

Persigue el análisis de la formación a lo largo del tiempo del fenómeno social a investigar, partiendo de la consideración del “pasado como gestador del presente”.

· Método comparativo

Beltrán lo define como “el recurso a la comparación sistemática de fenómenos de diferente tiempo o ámbito espacial, con objeto de obtener una visión más rica y libre del fenómeno perteneciente al ámbito o época del investigador, o de articular una teoría o explicación que convenga a fenómenos que trascienden ámbitos o épocas concretos”.

· Método crítico-racional

La característica diferencial de este método de investigación es su pretensión de entrar a juzgar en materia de fines y valores, ya que se asume que “la pretensión de una ciencia exenta de juicios de valor es un imposible”.

· Método cuantitativo

Pertinente para el análisis de aquellos fenómenos sociales en los que las variaciones de cantidad constituyen lo que ha de ser explicado. Sus elementos esenciales serían: la medición, el resumen estadístico, la prueba de las hipótesis y el empleo del lenguaje matemático.

· Método cualitativo

Su principal rasgo identificativo es la consideración del lenguaje no sólo como instrumento sino también como objeto de la investigación (en la línea planteada por Jesús Ibáñez), dada la mediación lingüística de la realidad social.

A partir de la experiencia de aplicación del enfoque ARGOS en Pays de la Loire, Crest hace unas observaciones que puede ser de interés reproducir para cerrar este epígrafe. Según Crest (1998) “la experiencia ha mostrado que las competencias necesarias para el éxito de un análisis de cuenca de empleo, de un diagnóstico de zona, son importantes (y no innatas):

- El análisis de estadísticas de origen diferente, en términos de flujo y de stocks, que supone un mínimo de cultura estadística y económica (véase sobre este aspecto el epígrafe siguiente);
- La comprensión de los sistemas de información de otros socios (de la educación por los especialistas en trabajo, de la formación por la que actúan en el campo de la orientación), que exige una capacidad de apertura y de escucha;
- La capacidad de redacción para elaborar los comentarios con una utilización pertinente de los conceptos e integración oportuna de los elementos del terreno;
- La capacidad de animación para la presentación de los resultados a los decisores locales;
- a todo esto hay que añadir una cualidad (que no es una competencia): la asiduidad. Es importante participar en las diferentes fases de un diagnóstico para poder explicarlo”.

Las entradas de un observatorio de Formación Continua

En su trabajo sobre cómo analizar la situación local del empleo y de la formación, Pascaud y Maillet (1992) hacen unas consideraciones que sirven para desmitificar algunas tentativas que, aunque a primera vista parecen de interés para un observatorio (local) de empleo y formación, son más bien falsas “buenas ideas”:

- “La transposición a escala local de métodos nacionales o regionales” (y lo mismo puede decirse del nivel sectorial/territorial): Se puede correr el peligro de repetir a nivel sectorial y/o territorial ejercicios de recogida de información que a otro nivel (nacional, por ejemplo) tienen sentido pero que no lo tienen en el nivel en el que trabaja el observatorio: porque las informaciones que se necesitan se refieren a cuestiones más concretas y más desagregadas y/o porque los planteamientos (en la estrategia o en los planteamientos de la investigación) son distintos.

- “La interrogación a las empresas sobre sus necesidades”: aunque pudiera parecerlo, no es evidente que “sepan” cuales son sus necesidades. En el mejor de los casos “expresan sus necesidades en función de su percepción actual de su entorno”. Pero, ¿hace falta recordar la incertidumbre que caracteriza a los entornos actuales?. O más en concreto se puede plantear una cuestión que señalan estos autores: ¿cómo está dotada una pequeña empresa, sola, confrontada con el albur de la subcontratación para anticipar sus necesidades?”.
- “El enfoque limitado a las ‘ideas recibidas’”: es la tentación de considerar inútil todo sistema de conocimiento sistemático de una problemática por considerar que los únicos conocimientos de interés son el “conocimiento espontáneo” que tienen los actores que se sientan alrededor de una mesa. Estos mismos “conocimientos espontáneos” pueden bloquear la construcción de cualquier diagnóstico compartido, técnico y prospectivo.
- “La ‘petición’ de un estudio (...) sin implicarse en el mismo”: si el observatorio actúa (sistemáticamente) en términos de subcontratación o si los responsables de tomar decisiones piden al observatorio un estudio sin implicarse en él de modo activo para definir con precisión su petición, se corre el riesgo de que los resultados no se ajusten a la petición, lleguen tarde y sean, por tanto, inútiles.

Estas reflexiones conducen a la necesaria multiplicación de las fuentes de las que debe alimentarse un observatorio. Y esto por varias razones:

- Porque analizar datos generales en términos de series, es necesario, pero no suficiente.
- Porque hacer prospección (encuestas) de las “necesidades” de las empresas, es necesario, pero no suficiente.
- Porque contar con la opinión de los actores que están en el terreno, es necesario, pero no suficiente.
- Porque elaborar estudios monográficos, es necesario, pero no suficiente.

Las entradas de información en el observatorio pueden dividirse en tres tipos distintos: los dos primeros perfectamente formalizables porque hay tecnología suficiente disponible y porque se dispone de conocimientos, experiencia y competencia para llevarlos a cabo. En el tercero, sin embargo, de gran importancia porque es un valor añadido específico que obtienen (que pueden obtener) los observatorios por

su proximidad al objeto “observado”, cuenta menos la tecnología y más la filosofía (práctica) de la dinámica de trabajo del observatorio.

1. Análisis de datos secundarios para la construcción de series estadísticas y de evolución de estructuras. Estos datos pueden ser tanto resultados de encuestas (comenzando a nivel nacional por el “Censo de población” , definido como una encuesta “exhaustiva” de la población y la “Encuesta de Población Activa”, entre otras fuentes periódicas) o de registros administrativos, pero sin olvidar otras encuestas de carácter no periódico⁴¹. Estos datos pueden alimentar una base de datos. Esta actividad debe:

- Comenzar por elaborar un catálogo (crítico) de fuentes estadísticas (sean públicas o privadas, por ejemplo, en este último caso de asociaciones empresariales o profesionales);
- Hacerse, aunque sepamos que pueden producirse (y se producirán seguro: pero no sabemos cuando) rupturas en el comportamiento de dichas series en el futuro;
- Y hacerse sin olvidar el análisis de las estadísticas de flujos (y no centrarse sólo en la evolución de los stocks).

2. Producción de datos propios; y dada la complejidad de los mecanismos de las relaciones entre el empleo y la formación se hace necesario el recurso a:

- 2.1. métodos cuantitativos (con encuestas periódicas a empresas, trabajadores y otros universos) y
- 2.2. métodos cualitativos (recurriendo a grupos de discusión, método Delphi, DAFO, grupos de expertos, entrevistas semiestructuradas, estudios de caso, observación participativa, etc.)

⁴¹ Un simple repaso al catálogo de publicaciones del Instituto Nacional de Estadística, de los organismos responsables de estadísticas de los principales organismos comunitarios (Eurostat) o internacionales (ONU, OIT, UNESCO, OCDE, etc), de cada Comunidad Autónoma, de los ministerios o departamentos responsables de cada área a nivel nacional (Trabajo y Asuntos Sociales, Educación, Economía, Ciencia y Tecnología, etc). o en otros territorios y de los organismos profesionales en cada área de actividad, nos proporcionaría una relación de fuentes estadísticas casi exhaustiva.

3. Información informal: que difícilmente percibimos con sistemas formalizados. Aunque algunos métodos cualitativos nos puedan ayudar en este campo.

Estos tres grandes tipos de entradas son los que alimentan un observatorio de Formación Continua y a partir de los cuales el observatorio transforma los datos en información y la información en conocimiento.

Los productos de un observatorio de Formación Continua y el uso de los mismos

Los productos de un observatorio de Formación Continua definen a los observatorios que los produce, porque un observatorio es lo que hace. Se podría decir – si se permite la reiteración -que un observatorio se produce produciendo productos. Los productos son “los que perpetúan los observatorios. Los usuarios de sus producciones se convierten en socios, al menos tan importantes como los ‘socios fundadores’ (...) los observatorios se hacen esencialmente produciendo” (Ithaque, 1996). Si el observatorio sirve para algo es porque produce conocimiento y es capaz de plasmarlo en “productos” que sirvan a los tres posibles objetivos que les atribuímos:

- Mejorar el diálogo social, y para ello debe elaborar diagnósticos compartidos.
- Mejorar la articulación formación–empleo y para ello debe elaborar diagnósticos técnicos.
- Desarrollar la prospectiva y las metodologías, y para ello debe elaborar diagnósticos prospectivos.

Los productos de los observatorios han de ser diagnósticos compartidos (en un doble sentido: por los miembros de la red del observatorio, comenzando por el núcleo duro de esa red, que son los trabajadores del observatorio y por los agentes que han constituido el observatorio y que lo dirigen), técnicos y prospectivos: estos tres elementos son los que pueden dar “legitimidad” a los productos, es decir, hacerlos creíbles, influyentes y esperados.

Además esos productos deben tener otras características:

- Accesibilidad: Hay que evitar incrementar la (tan abundante) “literatura gris” que, tras elaborar informes, los guarda (celosamente) en un cajón y que, de esa manera,

sólo sirven para llenar “listas” de trabajos realizados que son inaccesibles. En la era de internet, éste debe ser el instrumento fundamental que difunda y haga accesible los productos, aunque no tiene por qué ser la única vía.

- Publicidad: Los documentos elaborados con recursos públicos (sean de la Unión Europea, del Estado, de las Comunidades Autónomas o de otras administraciones) deberían tener un carácter público⁴². Aunque para ello haya que resolver algunos problemas ligados a los derechos de propiedad de los productos que se elaboran (total o parcialmente) con recursos públicos.
- Adecuación: Los informes deben responder a los objetivos perseguidos o a las necesidades demandadas o encargos recibidos o al proyecto realizado.
- Legibilidad: Los informes deben ser “legibles”, es decir, claros, sintéticos (o al menos incluir síntesis adecuadas) y comprensibles. No por presentar muchas informaciones se proporciona más información y se genera más conocimiento, al contrario: “demasiadas estadísticas están carentes de significación” (Hastoy, 1989) o al menos pueden estarlo y “ocultar” lo verdaderamente significativo: es decir, aquello que tiene significado y el conocimiento que ese significado puede aportar.
- Fiabilidad: Los informes deben ser contrastables, en caso contrario los resultados que proporcionan no ofrecen ninguna garantía. Es una aplicación (mínima) de la regla de la “falsabilidad” de K. Popper.

⁴² Se puede recordar aquí una de las conclusiones del examen sobre el Programa Leonardo da Vinci (1995-1999) en España (Cachón, 2001), porque tiene aplicación normativa para los productos de los observatorios de Formación Continua a que nos referimos en este informe:

"La difusión de los resultados es probablemente el peor aspecto del Programa. Ésta es una cuestión crucial porque, tratándose de un programa que pretende fomentar la innovación en el campo de la FP en Europa, la difusión de sus resultados debería ser un elemento clave del mismo. Existe difusión de los resultados: una mayoría de los promotores declaran que le hacen falta y ha habido actividades orientadas a ello, pero esta difusión es generalmente considerada como pobre e ineficaz. La explicación de esta ineficacia es compleja. En el caso de los organismos responsables puede ir desde la falta de capacidad profesional u organizativa para llevarla a cabo desde los organismos nacionales, a la inexistencia de una estrategia adecuada o el desinterés en este tema por parte de la Agencia Española. En el caso de los promotores las razones de una difusión limitada pueden ser económicas (ligada a la limitación de los recursos), administrativas (por los problemas del copyright de los productos), a la falta de motivación una vez finalizado el proyecto o a la poca transferibilidad de los resultados. Las consecuencias de esta mala difusión es clamorosa en la era de Internet: el poco uso que se hace de esta vía es muy llamativo en un programa que prima la innovación".

- Comparabilidad: Tanto en sus conclusiones generales con otros informes propios del observatorio o de otros observatorios e instituciones, como en sus contenidos concretos, proporcionando indicadores seleccionados y adecuadamente definidos y cuantificados, si es el caso.
- Actualizados: el observatorio no está para hacer estudios de tipo histórico (aunque, en algún momento, puedan ser relevantes trabajos de este tipo), por el contrario, debe proporcionar elementos que permitan calificar los productos de “actualizables”. De nuevo internet puede cumplir aquí un papel importante pero no “autónomo”: los elementos de interactividad que se pueden establecer a través de la red son importantes pero no pueden funcionar (en general) como el argumento final en la construcción del conocimiento.
- Formador del usuario: los productos deben proporcionar “claves de lectura” que fomenten la formación del usuario y su constitución como sujeto capaz de elaborar un juicio propio con los datos.

Los tipos de productos que puede elaborar un observatorio de Formación Continua son muy variados y no entraremos aquí ni en una definición de esos productos con pretensiones de exhaustividad ni en los contenidos posibles de los mismos. Pero cabe diferenciar cuatro grandes tipos: bases de datos, publicaciones periódicas, publicaciones no periódicas o monográficas e informes internos.

- Bases de datos: con distintos niveles de accesibilidad según el tipo de usuario.
- Publicaciones periódicas: que pueden ser, por ejemplo:

Un “Estudio-diagnóstico”, inicial del sector y territorio (como se han hecho muchos en el marco de las Acciones Complementarias de FORCEM o como los Estudios sectoriales del INEM) que se actualice (al menos parcialmente cada 4/5 años) y que ha podido servir de punto inicial de los trabajos del observatorio. Pero que no hay que considerar un informe inamovible.

Un informe anual, que analice desagregadamente la estructura y situación del sector y/o territorio y sus características desde el punto de vista de la

Formación Continua.

Informes de periodicidad menor (trimestral y/o mensual), que aborden la coyuntura en base a un sistema de indicadores construidos específicamente para este fin, teniendo en cuenta las características del sector y/o territorio donde actúa el observatorio de Formación Continua y las demandas (manifestadas) o necesidades (supuestas) de los usuarios del sistema, sean los fundadores del observatorio u otros usuarios.

- Publicaciones no periódicas o monografías sobre aspectos concretos del sector y/o territorio en el que trabaja el observatorio.
- Informes internos: dado que el observatorio está concebido como un instrumento de “ayuda a la decisión” es de esperar que tenga que elaborar distintos informes que han de tener un carácter interno y reservado porque responden a peticiones concretas de los responsables del observatorio. Algunos de ellos pueden estar referidos a la evaluación (interna o externa) del propio observatorio (véase epígrafe 6.7. de este informe). Estos trabajos no deberían ser las tareas fundamentales de un observatorio porque entonces se quiebra la “filosofía” con la que se está argumentando en este informe.

El uso de los productos merece unas consideraciones aparte. Y puesto que en Francia hay más experiencia en este campo que en España⁴³, nos referiremos sobre todo a las referencias que ha hecho Boure (1989) para el país galo. El ejercicio podría comenzar por recordar la importancia que tiene la “información” en “la era de la información” (en expresión que M. Castells ha puesto de actualidad) o el “conocimiento” en la “sociedad del conocimiento”, y, sin embargo, se puede hablar, como hace Boure, de la “sub-utilización crónica” de la información generada por los observatorios o centro de estudios:

“Incluso cuando su calidad (...) es incontestable (...) la información producida no interesa realmente mas que a un pequeño grupo de usuarios aunque el entorno se muestre satisfecho de la existencia del observatorio y de su activi-

⁴² Aunque entre nosotros se podría examinar el uso que se hace y porqué de los productos de los observatorios existentes como el Observatorio Ocupacional del INEM, el Observatorio del Sistema Vasco de Formación Profesional del Gobierno Vasco o los productos tipo observatorio de FORCEM.

dad. Las informaciones son raramente analizadas con cuidado y todavía más raramente integradas en el proceso de toma de decisiones con el mismo valor que los criterios tradicionales. Estamos en presencia de una extraña paradoja: la información parece producida para no ser utilizada (en el sentido fuerte del término) mientras que la justificación última de la existencia del observatorio es la elaboración de esas informaciones” (Boure, 1989).

Se puede señalar, y así lo hace este autor desde la experiencia francesa a finales de los años ochenta, que:

- Existe una sub-utilización crónica de la mayor parte de los sistemas de información, incluso de los que están muy legitimados. Hay que señalar, además, que en los balances anuales de los observatorios –cuando existen, lo que ya es un paso notable– se echa en falta un estudio en profundidad sobre la utilización de los productos y sobre las características de los usuarios y eso es relevante cuando se ha concebido el observatorio en la lógica señalada en este informe.
- Hay signos de resistencia a la información entre los actores (locales, en los observatorios analizados por Boure) implicados en los observatorios, sobre todo cuando la información es susceptible de afectar al equilibrio institucional o a las relaciones con el entorno: todo ocurre “como si se tuviera miedo a una desorganización de los sistemas de regulación” provocada por la información generada o por el conocimiento producido.
- Se producen rechazos (más o menos activos o pasivos) a comunicar datos e informaciones a “otros”, en general, sean instituciones (competidoras o no) o investigadores (y entre estos entre sí).

En un intento por buscar una explicación a esta “sub-utilización crónica” de la información generada por los observatorios, más allá de las posibles referencias a su (mala) calidad o a la inexistencia de tradición en el uso de la misma, Boure señala que “si se exceptúan los estudiantes, los enseñantes y los investigadores, la mayor parte de los usuarios potenciales son institucionales (entidades públicas, cámaras, organizaciones profesionales, sindicatos, etc.) y asociaciones. Es decir, organismos que no funcionan siguiendo el principio de la racionalidad económica (...). Pero esta explicación no nos parece suficiente. En todo caso parece necesario recordar que “el valor de uso de la información no existe en sí mismo, sino que está relacionado con el usuario y con la utilización que éste hace de la misma” (A.

Mayere)⁴⁴ y que los observatorios de Formación Continua deben conocer a sus usuarios, sus características y sus demandas e integrarlos en redes para que el usuario forme parte del observatorio y de los dispositivos de producción de conocimiento a ellos ligados.

La evaluación de los observatorios de Formación Continua

¿Deben los observatorios ser “observados”, es decir, evaluados?. Sin duda alguna. En primer lugar, porque toda política pública (y privada) debe ser “valorada”, aunque esta parte, la de los procesos de concepción y diseño de las políticas públicas no se haya consolidado todavía como una práctica habitual, formal y realmente. La evaluación constituye (debe constituir) la última etapa del proceso de intervención T y la primera del proceso T+1. A partir de los desarrollos de Laswell y de Day, Osuna y otros (2000) nos recuerdan que el objetivo de la evaluación “se centra en valorar los resultados de la política y , a su vez, servir de base para la planificación pública a lo largo del tiempo, formando parte de un proceso de retroalimentación, explotando sus conclusiones y recomendaciones. La concepción del análisis de políticas públicas incorpora tanto la pretensión de conocer los efectos de las políticas ejecutadas como el intento de racionalizar la toma de decisiones políticas, aprovechando las lecciones de la experiencia”. Es ésta una primera (y suficiente) razón, casi se debería formular como una “evidencia” (en la práctica, sin embargo, poco obvia), para asumir que la evaluación debe formar parte integrante de los observatorios.

Pero en el caso de los Observatorios de Formación Continua, concebidos como hemos hecho en este capítulo como centros de producción de conocimiento, la evaluación debe ser concebida como parte integrante y substancial de ese mismo proceso: Porque evaluar (la concepción, el diseño, las intervenciones y los productos del observatorio, tanto en términos de eficacia, de eficiencia, como sus impactos en el entorno) es (también) producir conocimiento.

Entre las numerosas definiciones que se han dado de “evaluación”, sobre todo en el mundo anglosajón, podemos orientarnos por la de Rossi y Freeman (1993):

⁴⁴ En "Economie de l'information ou information dans l'économie?", *Economie et humanisme*, n° 302, juillet-août (Citado por Bouré, 1989).

“es la aplicación sistemática de los procedimientos de la investigación social para valorar la conceptualización y el diseño, la ejecución y la utilidad de los programas de intervención social”.

Sólo de modo muy lento se va incorporando la evaluación como parte integrante de las políticas públicas. En el campo del empleo y de la formación las actuaciones en estos campos son bastante escasas y con frecuencia se califica de evaluación a lo que es un simple seguimiento de los resultados de las políticas. Los requerimientos comunitarios (como la obligada evaluación de programas e iniciativas comunitarias) están contribuyendo a un cambio de la cultura administrativa en este terreno.

Tras examinar distintas concepciones metodológicas sobre la evaluación, Osuna y otros (2000) ponen de relieve cinco aspectos comunes de todas estas concepciones de la evaluación de programas de intervención:

- La evaluación implica una recopilación sistemática de información sobre un conjunto de variables que depende de los objetivos o el campo de la misma.
- La evaluación utiliza diversos instrumentos de investigación social.
- La evaluación se realiza porque es de utilidad para el grupo que la demanda: gestores, planificadores, investigadores, etc.
- La evaluación suministra información que permite satisfacer una amplia gama de objetivos como reducir la incertidumbre sobre la marcha de los programas, facilitar la toma de decisiones, etc.
- La evaluación trata de reconciliar los intereses de los afectados por y en el programa, e implicarlos en su óptima ejecución: agentes sociales, responsables políticos, gestores, beneficiarios, etc.

En los observatorios de Formación Continua la evaluación puede cumplir las cinco grandes funciones siguientes (véase Osuna y otros, 2000):

1. Control administrativo, de legalidad y financiero.
2. Racionalización de la toma de decisiones públicas.
3. Instrumento de formación para los implicados en el programa.
4. Instrumento generador de información.
5. Instrumento de reforma de las políticas y las prácticas de intervención social.

La evaluación de los observatorios de Formación Continua debe estar presente de modo explícito en la constitución de los mismos y puede llevarse a cabo desde cuatro posiciones institucionales distintas (aunque estos cuatro tipos de evaluaciones según el agente que lleva a cabo el proceso no tienen por qué ser incompatibles entre sí):

- Autoevaluación: es la efectuada por los componentes (técnicos) del observatorio mismo.
- Evaluación institucional: es la efectuada por las instituciones que han puesto en marcha el dispositivo (los socios fundadores o los miembros del comité de dirección).
- Evaluación externa: realizada por organismos especializados externos al observatorio.
- Evaluación de la red: efectuada por el tejido socio-técnico al que va dirigido el observatorio aunque coordinada (técticamente) desde alguna de las instancias anteriores.

La evaluación debe girar en torno a tres ejes clásicos: eficacia, eficiencia e impacto. Pero en cada uno de estos campo se abren perspectivas posibles nuevas de análisis :

- eficacia (comparando los resultados obtenidos con los esperados). Esta eficacia se puede plantear desde dos perspectivas: conformidad y pertinencia (véase Raoult y Pelosse, 1998):

a nivel de la conformidad respecto a las finalidades (expresas) que se han atribuido al observatorio: ¿Ha realizado los objetivos previstos, conforme a los procedimientos establecidos?. Para la construcción de este diagnóstico de conformidad se necesita que existan indicadores y que puedan ser analizados.

a nivel de la pertinencia respecto a las necesidades que el observatorio pretendía cubrir: ¿ha respondido el observatorio a las necesidades que el sector y/o territorio quería cubrir cuando creó el observatorio?

- eficiencia (comparando los resultados obtenidos con los medios empleados), tanto económica como técnica:

- eficiencia económica: comparando los resultados con los costes;
 - eficiencia técnica: comparando los plazos en que se han realizado los productos y si su contenido es aceptable en cantidad y calidad.
-
- impactos en el entorno: tanto en un sentido estricto (la influencia del observatorio y sus productos en la toma de decisiones de los responsables del mismo respecto a la Formación Continua y su relación con el empleo) como en un sentido más amplio: por ejemplo, su impacto sobre las actitudes y las referencias de los actores en el sector y/o territorio, su impacto sobre la cohesión y el diálogo social, sus impactos en término de redes tanto “hacia arriba” en su relación con otros observatorios y su influencia en ellos como “hacia abajo” en la consolidación de su tejido socioeconómico y sociotécnico, etc.

Un capítulo específico, dentro de las evaluaciones sobre el impacto, debe girar en torno al uso de los productos por decisores (tanto los implicados en el observatorio como por otros responsables de empleo y formación) y por otros usuarios (institutionales o no), a la “fidelización de los usuarios” y a las características de éstos.

Características básicas de la evaluación en los observatorios de Formación Continua deberían ser las tres siguientes:

- Una evaluación integral: que, siguiendo a Plante (1991), debe abordar los cinco campos siguientes:

Racionalidad: que evalúe la relación entre necesidades detectadas y problemas diagnosticados y los objetivos atribuidos al observatorio.

Coherencia: que evalúe la concordancia entre los objetivos del observatorio y los instrumentos movilizados para alcanzar dichos objetivos.

Eficiencia: que evalúe la relación entre instrumentos y medios puestos en acción al servicio de los objetivos del observatorio y los resultados obtenidos por el mismo.

Eficacia: que evalúe la relación entre los objetivos y los resultados del observatorio.

Impacto: que evalúe los impactos de los resultados del observatorio sobre (la cobertura de) las necesidades detectadas y sobre (la solución de) los problemas diagnosticados.

La evaluación en cada uno de estos campos deberá utilizar los diversos instrumentos metodológicos que la investigación social ha elaborado (véase, por ejemplo, Alvira, 1991 y Ballart, 1992).

- Una evaluación formativa: la evaluación de y en los observatorios de Formación Continua debe ser una “evaluación formativa” (la expresión es de M. Scriven). “La evaluación debe ser entendida como un proceso de aprendizaje o formación; un instrumento para mejorar el conocimiento de los implicados en los propios programas. Los responsables de éstos aprenden a administrarlos, gestionarlos y adaptarlos a las necesidades del momento y del contexto” (Osuna y otros, 2000). La evaluación de y en los observatorios debe ser “formativa” no sólo para los técnicos y responsables del mismo, sino también para sus promotores y sus usuarios.
- Una evaluación participativa: porque más allá de las prácticas evaluadoras de carácter descriptivo que hacen el seguimiento estadístico de una serie de variables seleccionadas por los investigadores y de los análisis técnicos que se puedan hacer (en general de carácter cuantitativo), en la evaluación de un observatorio de Formación Continua han de tomar parte activa todos los que intervienen en el observatorio, sean técnicos, gestores, promotores y usuarios. Abogamos por un modelo de evaluación que “rechaza la idea de la evaluación imparcial y objetiva de los resultados de un programa, para centrarse en la importancia de los valores y de las opiniones de la pluralidad de actores que tienen que ver con un programa” (Ballart, 1992) o, en nuestro caso, con la concepción, el diseño, el desarrollo, las intervenciones o los resultados de un observatorio de Formación Continua.

¿Qué es un observatorio de Formación Continua?

Podemos sintetizar ahora el concepto de observatorio de Formación Continua que hemos venido construyendo a lo largo de este informe, especialmente en este capítulo:

Un espacio de creación (colectiva) de conocimiento sobre la Formación Continua en un sector y/o territorio concreto en el que participan todos los actores en este campo, que orienta su acción tanto al apoyo a (los procesos de) la decisión en el marco de una estrategia y a la generación de consensos

sociales (técnicos) en la misma como a la dinamización del entorno a través de la construcción de una gramática y un lenguaje comunes, poniendo en marcha una dinámica creativa de conocimiento abierta a las señales nuevas y elaborando, difundiendo y evaluando procesos y productos nuevos, sólidos desde el punto de vista científico y legibles desde el punto de vista de los usuarios.

Y cabe terminar con el texto de Belén Gopegui que citábamos en el capítulo primero, porque los observatorios de Formación Continua pueden ser el sujeto que produce, difunde y hace respirar el conocimiento en este campo:

“El conocimiento no existe si no lo sustentan quienes tienen la capacidad de producirlo, difundirlo y hacerlo respirar” .



Líneas de trabajo futuras para FORCEM en el campo de los observatorios de Formación Continua

Líneas de trabajo futuras para FORCEM en el campo de los observatorios de Formación Continua

7

Algunas posibles líneas de trabajo que FORCEM podría desarrollar en el campo de los observatorios de Formación Continua se pueden deducir, sobre todo de los aspectos señalados en los capítulos 5 y 6 de este informe, si el contenido de los mismos parece razonable en este ejercicio exploratorio inicial. Señalaremos aquí brevemente diez puntos que no se quieren formular como recomendaciones (aunque se hable de ellas en algunos párrafos en esos términos) porque para eso se necesitaría un proceso de elaboración y discusión colectiva que no se ha producido en la redacción de estas líneas. Pero, tal vez, puedan ser consideradas sugerencias útiles para iniciar un debate en tono a posibles líneas de trabajo futuras.

En un planteamiento general se puede señalar que:

- FORCEM podría contribuir a difundir una lógica innovadora y participativa de los observatorios (en la dirección planteada en el capítulo 6), estimulando la puesta en marcha de observatorios de Formación Continua, tanto de carácter sectorial como territorial, observatorios concebidos, tal como los hemos definido:

espacios de creación (colectiva) de conocimiento sobre la Formación Continua en un sector y/o territorio concreto en el que participen todos los actores en este campo, que orienten su acción tanto al apoyo a (los procesos de) la decisión en el marco de una estrategia y a la generación de consensos sociales (técnicos) en la misma como a la dinamización del entorno a través de la construcción de una gramática y un lenguaje comunes, poniendo en marcha una dinámica creativa de conocimiento abierta a las señales nuevas y elaborando, difundiendo y evaluando procesos y productos nuevos, sólidos desde el punto de vista científico y legibles desde el punto de vista de los usuarios.

Esta recomendación tiende a fomentar la consolidación de espacios innovadores donde se pueda mejorar la articulación entre la formación y el empleo en el campo de la Formación Continua y responder con rapidez a los requerimientos del sistema productivo, mejorar y consolidar el diálogo social en este campo y desarrollar una capacidad técnica para la prospectiva a partir de sólidos planteamientos metodológicos.

- Estimular la creación de redes de observatorios de Formación Continua a través de FORCEM y facilitar los contactos con observatorios (sectoriales, regionales o de empresa) de otros ámbitos españoles o comunitarios y extracomunitarios.

FORCEM se encuentra en una posición institucional privilegiada para constituirse en una “red de redes” en el campo de la Formación Continua, porque esa red es en buena medida una “red de sus redes”, que constituyen los componentes institucionales de FORCEM y su propia estructura territorial. No se trata de concebir (una parte de) FORCEM como un “observador de observatorios”, como un órgano de seguimiento de los observatorios. La condición es que esas redes se impliquen y para ello, más que medidas de tipo coercitivo (como las obligaciones contractuales que puedan existir por los proyectos), la clave está en los procesos de retroalimentación que se puedan estimular y en la concepción de esta red de redes con la lógica de un “observatorio red” (véase Gráfico 6.5), que permite y fomenta la conexión e intercambios horizontales entre las distintas unidades del mismo. Esta recomendación supone aplicar a FORCEM en su conjunto (al menos en el campo de los observatorios) una lógica organizacional similar a la recomendada para los observatorios (red) concretos de Formación Continua.

En cuanto a los productos de los observatorios:

- FORCEM podría orientar los productos de los observatorios de Formación Continua pidiendo a los promotores de los proyectos que los presenten con determinadas condiciones (como se ha expuesto en el capítulo 6.6). Además de algunos puntos que se desarrollan en otros epígrafes de estas recomendaciones, se puede recordar que los productos deben tener: legibilidad, fiabilidad, comparabilidad, ser actualizados y actualizables y ser elementos formadores.

En esta línea se podrían intensificar las exigencias y el seguimiento de los proyectos en su proceso de elaboración, para estimular la calidad de sus contenidos y el rigor metodológico de los mismos.

También se podrían hacer ciertas consideraciones sobre contenidos mínimos (fijos) que deberían tener, según los tipos de proyectos y/o productos. Los criterios para estos contenidos mínimos se podrían establecer, por ejemplo, después de hacer una selección de las “buenas prácticas” entre los productos o de un estudio comparativo de los mismos.

Esta recomendación tiende a mejorar la calidad de los productos elaborados con apoyo de FORCEM en el marco de observatorios de Formación Continua, aunque pudiera ser aplicable también a otro tipo de acciones de estudio y prospección no formalizadas como observatorios.

En cuanto a los métodos aplicados a la elaboración de los productos:

- FORCEM podría elaborar un estudio monográfico sobre los métodos con experiencias interesantes (los “buenos usos” de las metodologías) desarrolladas en el marco de las Acciones Complementarias desde 1995 para ponerlo al alcance de todos los promotores.

Este estudio no debería ser solamente un compendio de metodologías aplicables a los estudios prospectivos de Formación Continua, sino que debería contener ejemplos de su aplicabilidad al estudio de la Formación Continua en España, a partir de los numerosos trabajos desarrollados al amparo de las Acciones Complementarias de FORCEM desde 1995.

Esta recomendación persigue difundir los métodos disponibles en este campo y fomentar su utilización rigurosa en los estudios que se lleven a cabo en los observatorios, pero que es perfectamente aplicable a los que se realicen en otros contextos. Los ejemplos de los “buenos usos” tienden a mostrar que tales usos son posibles.

En cuanto a las fuentes estadísticas:

- Elaborar un estudio monográfico sobre todas las fuentes relevantes (estadísticas, bases de datos, documentales, etc.) para la Formación Continua en España y ponerlo a disposición de todos los promotores, capitalizando de esta manera la importante experiencia acumulada con algunos trabajos desarrollados al amparo de las Acciones Complementarias desde 1995.

En este campo es de interés el ejemplo de los varios catálogos de fuentes estadísticas que existen en Francia y que son de utilidad para los observatorios; por ejemplo, los de Quaternaire de 1993 (*L'analyse des besoins du marché du travail et l'élaboration du plan d'action local*) y del Comisariado del Plan de 1996 (*Outils pour une prospective des qualifications*).

Esta recomendación facilita la difusión de las fuentes existentes útiles en el campo de la Formación Continua entre los distintos usuarios; sería un instrumento para mejorarlas o estimular su mejora por parte de los organismos responsables de su elaboración ya que su uso extendido permitiría poner de relieve algunas de sus posibles limitaciones y, tal vez, podría permitir a FORCEM economizar recursos de los destinados a proyectos al facilitar ya el trabajo sobre métodos (con el estudio señalado en la recomendación anterior) y fuentes de información.

En cuanto a la difusión de los productos:

- Crear una biblioteca real de productos de los proyectos de Acciones Complementarias que esté abierto al público (naturalmente, de modo especial, a los interlocutores sociales y a las administraciones) y cuyo catálogo esté en la página web de FORCEM en internet. Responde esta recomendación a lo señalado en el Capítulo 6: los productos deben ser accesibles y se les debe dar publicidad, cuando se han elaborado con recursos (al menos parcialmente) públicos. No pueden seguir siendo "literatura gris" que termina en las estanterías de las entidades que la han elaborado o almacenada en los archivos de FORCEM.

Esta biblioteca de productos FORCEM puede ser depositada completa también en otros organismos públicos, bibliotecas o centros universitarios o de investigación.

Para ello quizás se deba abordar y solucionar la cuestión de la propiedad

intelectual (copyright) de los mismos como ocurre con algunos productos elaborados con recursos comunitarios al amparo de programas como el Leonardo da Vinci.

Se debería, asimismo, hacer correctamente la “ficha bibliográfica” de los productos, distinguiendo a los autores, los responsables del proyecto y las entidades patrocinadoras o financiadoras de los mismos.

Esta recomendación permitiría que los productos de (los observatorios de Formación Continua patrocinados por) FORCEM sean accesibles, que es la primera condición para su difusión y se puedan consultar libremente ofreciéndose a los actores en el campo de la Formación Continua, a la comunidad científica y a la sociedad en general la oportunidad de “falsar” los resultados de los mismos y valorar la actividad de FORCEM en el campo de la investigación de las relaciones entre empleo y formación.

- Crear una biblioteca virtual en internet con extractos de todos esos productos y con la posibilidad de descargarse completos algunos de ellos. Es importante recordar que ya lo han comenzado a hacer algunos (pocos) promotores de proyectos en FORCEM. Pero esto, en los tiempos de internet, lo debería hacer FORCEM como institución para los productos que se consideren adecuados.

Esta recomendación se hace en la misma lógica que la anterior, pero su aplicación permitiría una difusión mucho mayor, tanto en España como en el resto del mundo (y esto será especialmente relevante para Latinoamérica) de los productos que se incluyan en la biblioteca virtual.

- Facilitar la creación de web interactivas que permitan recoger informaciones y reacciones de usuarios potenciales. Algunas experiencias desarrolladas en los últimos años van en esa dirección, pero su éxito (y su utilidad práctica) depende de que se creen verdaderas redes de informadores/usuarios.

Esta recomendación permitiría, en ciertas condiciones, mantener actualizadas determinadas informaciones, recoger reacciones a determinados planteamientos o propuestas en fase de elaboración (una especie de evaluación ex-ante), crear foros (fijos u ocasionales) de discusión sobre algunos aspec-

tos concretos de la Formación Continua, sobre proyectos de FORCEM, etc.

- Elaborar un boletín informativo que pueda servir de difusión en papel y en internet de los productos elaborados con apoyo de FORCEM.

Esta recomendación potenciaría la presencia de FORCEM y de sus productos. Su posible transformación en una verdadera Revista de Formación Continua no debería ser desechada.

- Solicitar a los promotores que algunos de los productos que vayan a ser catalogados en la biblioteca tengan presentaciones con ciertos elementos comunes que puedan ser identificados como marca corporativa de FORCEM (que no sólo las siglas y el escudo de FORCEM), sin que esto implique elaborar productos uniformes. No es incompatible mantener presentaciones diversificadas pero con la existencia de elementos visibles que permitan su identificación con FORCEM y que sirvan, de esta manera, para difundir su “marca” a la vez que los productos.

Esta recomendación tiende a que FORCEM pueda capitalizar la actividad y los trabajos que realiza, tanto entre los profesionales de la Formación Continua como entre los agentes ajenos a ella como los medios de información.

Bibliografia



Bibliografía

8

- AA.VV. (2000): *La Formación Continua ante la sociedad de la información*, Madrid, FORCEM.
- ADLER, P.S. (1987): "Automation et qualifications. Nouvelles orientations", *Sociologie du travail*, nº3.
- ALVIRA, F. (1991): *Metodología de evaluación de programas*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- ARAGÓN, J., ROCHA, F. Y TORRENS, J. (2000): *Pactos y medidas de fomento del empleo en las Comunidades Autónomas*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- ARBONÍES, A.L. (2001): *Cómo evitar la miopía en la gestión del conocimiento*, Madrid, Díaz de Santos.
- BALLART, X. (1992): *¿Cómo evaluar programas y servicios públicos? Aproximación sistemática y estudios de caso*, Madrid, Ministerio de Administraciones Públicas.
- BEL, P. y otros (1991): "Les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation et l'aide à la décision" en J. Biret y M.-H. Gensbittel (coord.), Régions, formation, emploi. Démarches et méthodes, Marsella, CEREQ, pp. 11-36.
- BELBIN, R.M. (1998): *Management teams: why they succeed or fail*, Oxford, Butterworth-Heinemann.
- BELTRÁN, M. (1985): "Cinco vías de acceso a la realidad social", en M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (comp.), *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*, Madrid, Alianza, pp. 17-49.
- BERNARD, A. (1991): "Place et dynamique des observatoires régionaux de l'emploi et des formations. Le cas de l'Observatoire du Languedoc-Roussillon", *Revue de l'Economie Meridionale*, nº 154, vol. 39-2, pp. 33-43.
- BERTAND, O. (1997): "Prospectiva de las cualificaciones y necesidades de formación: un esquema francés para promover un enfoque sectorial", *Calificaciones & empleo*, nº 13, I trim. (www.cereq.fr/cereq/califica.html).
- BIEGANSKI, R. y GOUPIN, F. (1998): "Observatoires de branche et contrats d'études prospectives", *Actualité de la formation permanente*, juillet-août, pp. 23-28.

- BIRET, J. y GENSBITTEL, M.-H. (coord.) (1991): *Régions, formation, emploi. Démarches et méthodes*, Marsella, CEREQ.
- BOLTANSKI, L. y CHIAPELLO, È. (1999): *Le nouvel esprit du capitalisme*, París, Gallimard.
- BOUDER, A., CADET, J.-P. Y ROMANI, C. (1996): “*Evaluación de las políticas públicas de empleo: desafíos, herramientas, métodos*”, Calificaciones & empleo, nº 10, II trim. (www.cereq.fr/cereq/califica.html).
- BOURE, R. (1989): “*Les observatoires économiques et sociaux locaux en question*”, Revue Française d’Economie, nº 4, vol. IV, automne, pp. 47-84.
- CACHÓN, L. (1979): “*Los servicios públicos de empleo*”, *Información Comercial Española*, nº 533, septiembre, pp.117-137.
- CACHÓN, L. (2001): *Informe sobre el Programa Leonardo da Vinci (1995-1999) en España*, Madrid, INCUAL (puede obtenerse íntegro en www.mtas.es/incual).
- CACHÓN, L. y MONTALVO, D. (eds.) (1999): *Educación y formación a las puertas del siglo XXI. La Formación Continua en España*, Madrid, Universidad Complutense.
- CAMPINOS-DUBERNET, M., HANCHANE, S. Y MARQUETTE, C. (1997): “*Prospectiva del trabajo y de las cualificaciones en las industrias químicas*”, Calificaciones & empleo, nº 15, III trim. (www.cereq.fr/cereq/califica.html).
- CEREQ (1990): *Groupe du travail sur l’analyse régionale de la relation formation-emploi, Problematiques et méthodes*, Document de travail, París.
- CREST, A. du (1998): “*Pays de la Loire: Observer de bas en haut*”, Actualité de la formation permanente, nº 155, juillet-août, pp. 29-36.
- ECHEVARRÍA, R. (1997): *Ontología del lenguaje*, Barcelona, Dolmen-Granica.
- EKSL, R. (1996): “*Observatoires Paritaires de Branche: les méthodes de production*”, Les Cahiers de l’ANACT, nº 11, septembre, pp. 59-64.
- EYMARD-DUVERNAY, F. y MARCHAL, E. (2000): “*Qui calcule trop finit par déraisonner: les experts du marché du travail*”, Sociologie du travail, nº 42, pp. 411-432.
- FOURCADE, B., OURLIAC, G. y OURTAU, M. (1992): “*A.R.G.O.S.: une démarche régionale d'aide à la décision en matière de formation professionnelle*”, Formation et emploi, nº 40, oct.-déc., pp. 65-78.
- FREYSSINET, J. (1991): *Pour une prospective des métiers et des qualifications* (Rapport du groupe de travail présidé par M. J. Freyssinet), París, Commissariat Général du Plan.
- GLEICK, J. (1994): *Caos. La creación de una ciencia*, Barcelona, Seix Barral.
- HAMEL, G. (1996): “*Strategy as revolution*”, Harvard Business Review, julio-agosto.

- HASTOY, B. (1989): “*Les attentes en matière d’outils d’aide à la décision dans la mise en oeuvre des programmes de formation*”, Seminaire Observatoires régionaux Emploi-formation, Ministère du Travail, de l’Emploi et de la Formation Professionnelle, pp. 9-14.
- ITHAQUE (1996): “*Les observatoires paritaires des métiers: Etat des lieux*”, Les Cahiers de l’ANACT, n° 11, septembre, pp. 11-48.
- KAGONO, T., NONAKA, I. y otros (1985): *Strategic versus evolutionary management*, North Holland.
- KERN, H. Y SCHUMANN, M. (1988): *El fin de la división del trabajo. Racionalización en la producción industrial*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- LABARTHE, O. du (1998): “*Branche sanitaire et sociale: l’observatoire emploi-formation: une aide à la décision*”, Actualité de la formation permanente, n° 155, juillet-août, pp. 61-66.
- LARCENEUX, A. Y KABANTCHENKO, E. (eds.) (1995): *La stratégie des acteurs locaux dans les politiques de formation*. Journées d’étude du réseau des centres associés au CÉREQ (Besançon, 3-4 novembre 1994), Documents Séminaires, n° 111, novembre, Marseille, CERÉQ.
- LARMINAT, P. (1991): “*Historique des travaux français de prospective emploi-formation*”, en FREYSSINET, J., Document n° 1, pp. 57-68.
- LIAROUTZOS, O. (1998): “*Quelle prospective pour les professions dites transversales? L'exemple du secrétariat*”, Actualité de la formation permanente, n° 155, juillet-août, pp. 37-43.
- MEC (1997): *Metodología para la definición de las titulaciones profesionales* (Desarrollo del sistema de profesionalidad de la LOGSE), Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia.
- MINTZBERG, H. (1994): *The rise and fall of strategic planning*, Prentice Hall.
- MORIN, E. (2001): *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*, Barcelona, Paidós.
- MTAS, (2001): *La política de empleo en España. Informe de base sobre instituciones, procedimientos y medidas de política de empleo*. Año 2000, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- NADEL, H. (1991): “*Les Contrats d’Études prévisionnelles*”, en FREYSSINET, J. *Pour une prospective des métiers et des qualifications* (Rapport du groupe de travail présidé par M. J. Freyssinet), París, Commissariat Général du Plan, Document, n° 4, pp. 137-149.
- OSUNA, J.L. y MÁRQUEZ, C. (dir.): (2000): *Guía para la evaluación de políticas*

públicas, Sevilla, Instituto de Desarrollo Regional.

PASCAUD, E. (1992): "Observatoires régionaux emploi-formation. Une démarche prospective: comment et pourquoi?", Études et expérimentations en formation continue, nº 17, nov-dic., pp. 26-30.

PASCAUD, E. y MAILLET, J. (1992): Analysez votre situation locale emploi-formation, París, Les Cahiers des Comités de Bassin d'Emploi.

PASSERON, H. (1988): "Prospective emploi-formations", Etudes et expérimentations, nº 34, Nov-dic., pp. 1-8.

PERKER, H. y MONOD, A. (1998): *Les observatoires, pour quoi faire?*, Actualité de la formation permanente, nº 155, juillet-août, Centre INFFO, París.

PIERRON, R. (1995): "ARGOS. D'un dispositif d'analyse à un instrument d'aide à la décision et de coopération entre les régions", Actualité de la formation permanente, nº 139, novembre.

PIETTRE, F. (1996): "Observatoires sociaux et logiques d'action", Les Cahiers de l'ANACT, nº 11, septembre, pp. 55-58.

PLANTE, J. (1991): *Outils, pratiques et institutions pour évaluer les politiques publiques*, París, La Documentation Francaise.

RAIRI, S. (1988): "Les contrats d'études prévisionnelles", Etudes et expérimentations, nº 34, Nov-dic., pp. 9-11.

RAOULT, N. y PELOSSE, J. (1996): "Comment un observatoire de branche peut-il impliquer les entreprises?", Les Cahiers de l'ANACT, nº 11, septembre, pp. 65-68.

RAOULT, N. y PELOSSE, J. (1998): "Des observatoires de l'emploi et des métiers, pour quoi faire?", Actualité de la formation permanente, nº 155, juillet-août, pp. 17-22.

ROSSI, P. Y FREEMAN, H. (1993): *Evaluation: a systematic approach*, Londres, Sage Publications.

SAVEREUX, S. y ANGER, M. (coord.) (1996): *Les observatoires paritaires des métiers*, Les Cahiers de l'ANACT, nº 11, septembre, Lyon.

SIMONIN, B. Y MATHIEU, F. (1995): *Les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation. Organisations, missions et perspectives*, Premier Ministre. Comité de Coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue, París.

STACEY, R. (1993): *Strategic management and organisational dynamics*, Pitman.

STARKE, R.E. (1998): *Investigación con estudios de casos*, Madrid, Morata.

TARDIVAUD, J.-L. (1996): "Regard sur deux observatoires paritaires du secteur de la protection sociale", Les Cahiers de l'ANACT, nº 11, septembre, pp. 51-54.

VÁZQUEZ, A. (2000): *La imaginación estratégica. El caos como liberación*,

Barcelona, Granica.

VUTHAN, J. (1998): “*BTP: Les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation*”, Actualité de la formation permanente, nº 155, juillet-août, pp. 44-51.

WRIGHT MILLS, C. (1969): *La imaginación sociológica*, México, Fondo de Cultura Económica.

Anexo: Ejemplos de "observatorios" FORCEM



Anexo

Para preservar los derechos de autoría de los productos seleccionados en la muestra de Acciones Complementarias que han compuesto el material de análisis del presente estudio, se omiten por parte de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo los datos de identificación de los solicitantes. (Nota del Editor).

A

Ficha 1^a

OBSERVATORIO DE FORMACIÓN CONTÍNUA DEL SECTOR DE PELUQUERÍA DE BALEARES

- Año de convocatoria: 1995
- Sector: Peluquería
- Ámbito geográfico: Islas Baleares

1. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DEL SECTOR DE PELUQUERÍA DE BALEARES

Contenido

- Características del sector (características de los establecimientos, tipología de los establecimientos y de los servicios prestados, tipología de la clientela y de los servicios demandados y principales problemáticas del sector).
- Análisis de los recursos humanos existentes y de la formación (características de la formación, valoración de la formación y adecuación de la formación al puesto de trabajo).
- Necesidades formativas.
- Adecuación de las expectativas profesionales con el trabajo desarrollado actualmente.
- Casos.
- Oferta formativa (básica y de Formación Continua).
- Perfiles y categorías profesionales.
- Módulos formativos.

Metodología

- Análisis estadístico de las características de los establecimientos.
- Fuentes secundarias.
- Elaboración de estudios de caso sobre algunos establecimientos, a través de la realización de una serie de entrevistas semiestructuradas.
- Encuesta estadística a cincuenta personas del sector (gerentes/propietarios y trabajadores).
- Informes de expertos.

Producto

- Informe presentado en tres volúmenes, respectivamente de 250, 220 y 80 págs (y dos volúmenes de anexos).

2. OBSERVATORIO DE FORMACIÓN CONTINUA EN EL SECTOR PELUQUERÍA DE BALEARES

Contenido

- Memoria del observatorio.
- Informes-resumen de los cuatro grupos de discusión con expertos del sector (de peluquerías de caballeros, de señoras, unisex y de alta peluquería).
- Análisis mensual de la oferta formativa (enero-mayo 1996).

Metodología

- Grupos de discusión organizados en tres sesiones, centrados en el tratamiento de: la formación actual y sus deficiencias, las expectativas empresariales y profesionales sobre el sector, la contribución de la formación al futuro profesional y al mantenimiento del puesto de trabajo.
- Panel de expertos convocados a una jornada de análisis (con la participación de todos los expertos presentes en los grupos) en la que se procedió a: elaborar un informe comparativo sobre la oferta formativa publicada (en la que se procedió a su clasificación, análisis estadístico y análisis de las publicaciones), presentar los informes de los grupos de expertos y debatir sobre el futuro profesional del sector y la organización de la formación.

Producto

- Informe en papel presentado en dos volúmenes de 150 y 125 págs.

Ficha 2^a

DISPOSITIVO PERMANENTE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA

- Año convocatoria: 1995
- Sector: Intersectorial
- Ambito geográfico: Comunidad de Madrid

1. DISPOSITIVO PERMANENTE PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN LA COMUNIDAD DE MADRID

Contenido

Se trata de un software, que diferencia por sectores, con dos niveles de usuario:

- Para la toma de decisiones en la organización
- Para la mejora de la Formación Continua en la Comunidad de Madrid, que puede irse actualizando y completando con la entrada de nuevos datos (adjuntan el manual de usuario)

Para cada sector detalla: correspondencia (con otras clasificaciones), características profesionales (del sector), oferta formativa, recomendaciones sectoriales, módulos formativos y características de los ocupados y asalariados en el sector (a partir de la EPA).

2. INFORME SOBRE EMPLEO Y FORMACIÓN EN LA COMUNIDAD DE MADRID

Contenido

- Desarrollo del informe: objetivos, grado de cumplimiento, metodología y fuentes de información
- Fichas sectoriales: exponen las prioridades para la Formación Continua;

cada ficha presenta la siguiente estructura:

- Correspondencias:
 - Clasificación CNAE
 - Existencia de convenios colectivos
 - Sindicación y comisiones paritarias
- Características profesionales
 - Definición
 - Perfil de los asalariados
 - Tendencias de empleo
- Oferta formativa
 - Reglada
 - Títulos existentes
 - Centros de información sobre los títulos
 - INEM- certificados de profesionalidad
 - FORCEM
- Recomendaciones sectoriales sobre Formación Continua
- Módulos formativos
- Anexo documental: síntesis de la información estadística y bibliografía utilizada

Metodología

A partir de la evaluación de distintas iniciativas nacionales y regionales y de la explotación de diferentes fuentes estadísticas. Las fuentes estadísticas principales fueron el censo de población de 1991 y la EPA. Como fuentes complementarias se utilizaron estadísticas de FORCEM, INEM, CEIM e IMAF.

Producto

Informe en papel de 55 páginas sobre el empleo en la Comunidad de Madrid

Ficha 3^a

OBSERVATORIO PERMANENTE DE LA FORMACIÓN EN EL SECTOR DEL MUEBLE DE MADRID

- Año de convocatoria: 1995

- Sector: fabricación de muebles
- Ámbito geográfico: Comunidad de Madrid

1. OBSERVATORIO PERMANENTE DE LA FORMACIÓN EN EL SECTOR DEL MUEBLE. CREACIÓN Y OPERACIÓN

Contenido

- Establecimiento de un “Centro de observación”.
- Recursos necesarios para su funcionamiento (infraestructuras, organigrama y funciones de dirección).
- Situación de la formación en el sector.
- Previsiones y continuidad del observatorio.

Metodología

- Celebración de una conferencia sobre la cuestión (orientada a tratar los primeros contactos entre los participantes).
- Organización de siete reuniones subsectoriales.
- Encuesta estadística a 200 establecimientos del país (incluye cuestionario utilizado).
- Encuesta estadística a 100 establecimientos de la C.A.M.
- Análisis de las tendencias del sector (ver siguiente informe referenciado).

Producto

- Informe en papel de unas 50 páginas

2. ANÁLISIS DE TENDENCIAS EN EL SECTOR DEL MUEBLE. IMPACTO EN EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN

Contenido

- Tendencias en Europa.
- Condiciones de competitividad en el sector.
- Impacto en el empleo y necesidades formativas:
 - Perspectivas de evolución del empleo.

- Importancia de la formación
- Necesidades de formación
- Repercusiones sobre el sector en la Comunidad de Madrid.

Metodología

- Análisis de fuentes secundarias para todos los ámbitos del análisis (europeo, nacional y autonómico).
- Entrevistas semiestructuradas (3 con asociaciones profesionales europeas, 30 con fabricantes y comercios nacionales y varias con asociaciones profesionales españolas).
- Cuestionarios estadísticos postales dirigidos a 50 establecimientos españoles.
- Reuniones sectoriales con fabricantes para el nivel autonómico.
- Cuestionario estadístico a 50 fabricantes madrileños.
- 250 encuestas telefónicas a fabricantes madrileños.

Producto

- Informe en papel de 188 págs.

Ficha 4^a

OBSERVATORIO REGIONAL DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN CASTILLA-LA MANCHA

- Año convocatoria: 1996
- Sector: Intersectorial
- Ambito geográfico: Castilla-La Mancha

1. OBSERVATORIO REGIONAL DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN CASTILLA-LA MANCHA

Contenido

- Por agrupaciones sectoriales:
 - Agricultura
 - Alimentación

- Química/energía
- Metal
- Construcción
- Textil y Calzado
- Hostelería
- Comercio
- Transporte y comunicaciones
- Servicios financieros y a empresas
- Servicios públicos
- Servicios a la comunidad
- Datos laborales y características del puesto.
- Condiciones de trabajo.
- Experiencia laboral anterior.
- Formación.
- Perfil tipo de los ocupados en el sector.

Metodología

- Fuentes secundarias:
 - Cualitativas.
 - Cuantitativas: EPA, contabilidad regional, INEM, INSS.
- Fuentes primarias:
 - Cuestionario semiestructurado a trabajadores .
 - Entrevistas semiestructuradas a informantes clave de distintos ámbitos.
- Fuentes e instrumentos genéricos:
 - Modelo de investigación y simulación de la economía española (MOIS-SES).
 - Informe anual sobre la negociación colectiva en grandes empresas.
 - Observatorio permanente del comportamiento de las ocupaciones del INEM.
 - Consultoría Excel: experiencias de cooperación entre empresas a escala local.
 - Unidad de información sobre el mercado de trabajo del Ayuntamiento de Vitoria.
 - Estudios sectoriales de necesidades de formación del INEM.
 - Catálogo de títulos profesionales del MEC.
 - Repertorio de certificados de profesionalidad del INEM.

- HISPALINK: proyecto LINK de Naciones Unidas, coordinado por el Instituto L.R. Klein de la Universidad Autónoma de Madrid
- Prospectiva de las ocupaciones y la formación

Producto

- Informe en papel de 132 páginas

Ficha 5^a

OBSERVATORIO ECONÓMICO Y OCUPACIONAL DEL CORCHO

- Año convocatoria: 1997
- Sector: Madera
- Ámbito geográfico: Nacional

1. CREACIÓN DE UN OBSERVATORIO ECONÓMICO Y OCUPACIONAL EN LA MADERA

Contenido

- Objetivos, definición y planteamiento general del observatorio.
- Diseño funcional:
 - Definición de áreas temáticas
 - Contenidos
 - Recogida y elaboración de datos
 - Metodología
- Herramientas de difusión:
 - Aplicación informática
 - Publicación anual

Metodología

- Encuesta estadística a 28 empresarios del sector dedicada a cuatro actividades diferentes (se incluye cuestionario).
- Entrevistas semiestructuradas a informantes clave.
- Grupo nominal para validar los resultados preliminares.

Producto

- Informe en papel de 86 págs.

2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN Y NECESIDADES DE FORMACIÓN EN LA MADERA

Contenido

- Contextualización socioeconómica de las industrias de la madera en España y en el resto de la UE.
- Situación de la formación en el sector:
 - productos y procesos de las actividad del sector
 - configuración laboral y empresarial
 - la formación en el sector
- Necesidades formativas.

Metodología

- Análisis de fuentes secundarias.
- Entrevistas semiestructuradas a representantes sindicales, representantes empresariales, técnicos de formación y empresarios del sector.
- Encuesta estadística a 174 actores relevantes (de un universo de 9.117 empresas).

Producto

- Informe en papel de 132 págs.

3. ANÁLISIS DE LA ADECUACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS FORMATIVAS

Contenido

- Contextualización centros de Formación Profesional reglada, ocupacional y ocupacional a distancia.
- Requisitos mínimos de los centros de formación (instalaciones, equipos y herramientas).

- Confluencias entre requisitos Formación Profesional reglada y ocupacional.
- Realidad de los centros de formación para el sector (maquinaria, equipamiento telemático y estado de las instalaciones).
- Propuesta de requisitos mínimo para los centros de formación.
- Distribución territorial de los centros de formación.

Metodología

- Encuesta estadística a 98 centros formativos vinculados al sector.
- Observación participante en 5 de esos centros.

Producto

- Informe en papel de 88 págs.

Ficha 6^a

INFORME DIAGNÓSTICO DE LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO Y LAS CUALIFICACIONES EN HOSTELERÍA

- Año convocatoria: 1997
- Sector: Hostelería
- Ámbito geográfico: Nacional

1. OBSERVATORIO DEL EMPLEO Y LAS CUALIFICACIONES. PERFILES PROFESIONALES, FORMACIÓN CONTINUA E ITINERARIOS PROFESIONALES. SECTOR DE HOSTELERÍA

Contenido

- Perfiles profesionales (utilizando como criterios de selección las ocupaciones con mayor empleo, y la nueva estructura de clasificación profesional recogida en un acuerdo laboral entre las partes sociales):
 - de restaurante y bar
 - administración y gestión
 - de recepción

- de área de pisos
- de cocina
- de catering
- de animación hotelera
- de camarero/a de pisos
- Formación continua
 - relación de los perfiles profesiones con la Formación Continua
 - oferta formativa

Metodología

- Explotación estadística de fuentes secundarias (especialmente EPA).

Producto

- Informe en papel de 140 págs.
- Software ‘visual tab’ y otras aplicaciones informáticas.

2. ITINERARIOS FORMATIVOS Y PERFILES PROFESIONALES. INFORME BALANCE DE COMPETENCIAS. SECTOR DE HOSTELERÍA

Contenido

- Balance de competencias profesionales (siguiendo la misma estructura de los perfiles profesionales).
- Contraste de perfiles profesionales.

Metodología

- Software ‘ad hoc’ para efectuar el balance de competencias: “El programa informático permite obtener una valoración numérica que relaciona la cualificación profesional de la persona evaluada con el nivel establecido en los perfiles, por lo que al estar asociado a la formación requerida permite detectar el déficit formativo y por tanto, los módulos o cursos necesario para completar el nivel de profesionalidad establecido”.
- Explotación estadística de fuentes secundarias (en particular de la EPA).
- Constitución de grupos de trabajo formados por expertos en el sector, perso-

nas de las entidades promotoras del proyecto y profesionales de los diferentes subsectores.

- Entrevistas semiestructuradas con expertos del sector (se incluyen los cuestionarios empleados).

Producto

- Informe en papel de 111 págs. sobre el balance de competencias.
- Informe en papel de unas 150 págs.(con anexos).
- Manual del usuario para la aplicación informática.

Ficha 7^a

OBSERVATORIO OCUPACIONAL ATALAYA. SECTORES MUTABLES EN CANTABRIA

- Año convocatoria: 1997
- Sector: Intersectorial
- Ámbito geográfico: Cantabria

1. ANÁLISIS OCUPACIONAL Y DE NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE CANTABRIA. INFORME GENERAL

Contenido

- Resultados de la encuesta a trabajadores.
- Resultados de la encuesta a delegados sindicales.
- Resultados de la encuesta a responsables de recursos humanos.
- Conclusiones generales sobre las necesidades de formación.

Carácter singular ya que forma parte de un estudio realizado por CCOO-FOREM sobre “La mutación productiva, las necesidades de formación a corto y largo plazo y los nuevos perfiles profesionales que se están produciendo en el sector industrial en Cantabria”. Incluye una serie de informes de unas 20 págs. con datos estadísticos para los siguientes subsectores de actividad:

- Industrias de maquinaria y equipo mecánico,

- Fibras textiles,
- Energía eléctrica, gas y agua,
- Producción y distribución de energía eléctrica,
- Química,
- Textil y confección,
- Industrias minerales no metálicos,
- Reparaciones y transformaciones navales,
- Minería del zinc,
- Papel,
- Edición y artes gráficas,
- Industria de la madera y corcho,
- Industrias manufactureras diversas,
- Industrias material equipo eléctrico y electrónico,
- Metalurgia y productos metálicos y
- Alimentación

Metodología

- Encuesta estadística a 940 trabajadores, 176 delegados sindicales y 199 responsables de RRHH (se recogen los tres cuestionarios), en las que se incluye datos sociodemográficos de cada colectivo encuestado, características de las empresas consultadas, y datos específicos sobre Formación Continua.

Producto

- Informe en papel de 118 págs.

2.ATALAYA: OBSERVATORIO OCUPACIONAL Y DE NECESIDADES DE FORMACIÓN. MANUAL DEL OBSERVADOR

Contenido

- Conocimientos básicos sobre la empresa.
- Manual del observador.
- Derechos de la RLT en materia de Formación Continua.
- Guía de la convocatoria de planes de formación FORCEM 1998-1999-2000.

- Resolución de los planes de formación 1998-1999-2000.

Metodología

La misma que el informe anterior

Producto

- Fichero práctico en pequeño formato de unas 20 págs.

Ficha 8^a

INFORME DIAGNÓSTICO DE LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN EL SECTOR DE COMERCIO A NIVEL NACIONAL

- Año convocatoria: 1997.
- Sector: Comercio.
- Ámbito geográfico: Nacional.

1. OBSERVATORIO PARA LA CUALIFICACIÓN Y EL EMPLEO Y BALANCE DE COMPETENCIAS EN EL COMERCIO

Contenido

- Observatorio del empleo
- Informe sectorial
- Perfiles profesionales
 - Director/gerente/propietario
 - Dependiente
 - Técnico de ventas
 - Reponedor
 - Gestor de almacén y logística
 - Especialista en imagen/escaparatista/rotulador
 - Especialista en atención al cliente
 - Cajero
- Balance de competencias en el comercio

Metodología

- Fuentes secundarias (en particular EPA)
- Software informático específico: “El programa informático permite obtener una valoración numérica que relaciona la cualificación profesional de la persona evaluada con el nivel establecido en los perfiles, por lo que al estar asociado a la formación requerida permite detectar el déficit formativo y por tanto, los módulos o cursos necesarios para completar el nivel de profesionalidad establecido”.

Producto

- Informe en papel de 152 págs.
- Software.
- Guía del usuario para la aplicación informática.

2. MANUAL DEL OBSERVADOR

Contenido

- Conocimientos básicos sobre la empresa.
- Manual del observador.
- Derechos de la RLT en materia de Formación Continua.
- Guía de la convocatoria de planes de formación FORCEM 1998-1999-2000.
- Resolución de los planes de formación 1998-1999-2000.

Metodología

- Fuentes secundarias (en particular EPA).
- Software informático específico.

Producto

- Fichero práctico en pequeño formato de unas 20 págs.

Ficha 9^a

PROYECTO OBAL: OBSERVATORIO DEL SECTOR ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS EN INTERNET

- Año convocatoria: 1999
- Sector: Alimentación y Bebidas
- Ambito geográfico: Interregional

1. PROYECTO OBAL: OBSERVATORIO DEL SECTOR ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS EN INTERNET

Contenido

- Sector de Alimentación y Bebidas en España
 - Atomización del sector
 - Dificultades de acceso a las novedades técnicas e industriales
 - Escasa investigación
 - Temporalidad en los contratos laborales
- Justificación del proyecto
- Producto final (Web)
- Entidades participantes
- Colectivos destinatarios
- Características del proyecto
 - Practicidad
 - Innovación y provocación de sinergias
 - Transversalidad
 - Mejora
 - Globalidad social, empresarial y territorial
 - Accesibilidad y universalidad de uso
 - Transferibilidad y transnacionalidad
 - Participación
 - Antena de difusión
- El observatorio en concreto (características técnicas)

Metodología

- 4.900 encuestas a distintos subsectores y, en cada uno de ellos, a empresarios, gerentes, directivos de personal y de formación y adjuntos a la dirección.
- 100 entrevistas Delphi.
- Recopilación de proyectos de formación y de proyectos novedosos en el sector .
- Recopilatorio de normas comunitarias y nacionales.
- Directorio de asociaciones de empresas y sindicatos del sector.
- Enlaces de organizaciones y entidades representativas del sector.
- Correo electrónico para hacer llegar al observatorio observaciones e información.
- Chat para intercambiar informaciones.

Producto

Informe en papel de 30 páginas aproximadamente más anexos, cuyo producto final es un observatorio del sector de Alimentación y Bebidas en internet, en francés y castellano, que además contiene una base de datos.

Ficha 10^a

OBSERVATORIO DE EVOLUCIÓN DEL EMPLEO Y LA FORMACIÓN EN ARTES GRÁFICAS

- Año convocatoria: 1999.
- Sector: Artes gráficas.
- Ámbito geográfico: Nacional.

1. EMPLEO Y FORMACIÓN EN LAS ARTES GRÁFICAS. RESULTADOS DEL OBSERVATORIO

Contenido

- Caracterización de la estructura productiva:
 - Cuantificación según productos ofrecidos.

- Clasificación según número de trabajadores.
- Situación del sector en la UE.
- Empresas más recientes.
- Empresas en reconversión.
- Empresas en expansión.
- Yacimientos de mercado.
- Productos emergentes.
- Infraestructura e innovaciones tecnológicas.
- Estructura departamental.
- Plantes estratégicos.
- Criterios de calidad.
- Situación sociolaboral.
 - Clasificación del empleo según áreas funcionales.
 - Situación en el ámbito de la UE.
 - Distribución geográfica del empleo.
 - Distribución según el área de actividad y tamaño.
 - Edad de los trabajadores.
 - Tipos de contratación.
 - Estabilidad-movilidad en el sector y en la empresa.
 - Competencias y categorías profesionales.
- Competencias organizacionales y personales.
- Competencias emergentes.
- Tareas realizadas y categorías contractuales.
- Situación y necesidades formativas.
 - Formación existente.
 - Elementos básicos de la familia profesional.
 - Necesidades formativas.
 - Flujos de formación.
 - Impacto de la formación en las empresas y los trabajadores.
 - Marco legal.
- Política de empleo y formación.
- Tendencias (estructura productiva; empleo; perfiles profesionales; formación).
- Propuestas.

Metodología

- Fuentes secundarias.
- 16 entrevistas semiestructuradas a informantes clave del sector(expertos, empresarios, representantes sindicales, directivos de empresas grandes, trabajadores cualificados con experiencia y cierto nivel de responsabilidades, y expertos en formación).
- Encuesta estadística a 193 empresas y 196 trabajadores (se incluyen cuestionarios).

Producto

- Libro de 258 págs.
- CD Rom
- Web

Ficha 11^a

OBSERVATORIO DE EMPLEO Y CUALIFICACIONES

- Año convocatoria: 1999
- Sector: Producción y distribución de gas
- Ámbito geográfico: Navarra

1. OBSERVATORIO DINÁMICO DEL EMPLEO, PROFESIONALES Y CUALIFICACIONES EMERGENTES DE LA COMISIÓN PARITARIA TERRITORIAL DE NAVARRA CON RELACIÓN A LA FORMACIÓN CONTÍNUA

Contenido

- Análisis del puesto de trabajo (con la definición de los perfiles de los trabajadores).
- Módulos formativos propuestos para cada una de las siguientes 18 ocupaciones emergentes:
 - operador de planta de biomasa
 - operador de planta de depuración de aguas
 - operador de grandes planteas de energía eólica

- organizador de recogida selectiva de desechos reciclables y voluminosos.
- operador de mantenimiento de viviendas bioclimáticas.
- transportista de voluminosos.
- prevención de riesgos.
- operador de transformación de desechos urbanos en energía.
- operador de transformación de desechos orgánicos de animales en energía.
- clasificador de desechos de madera.
- clasificador de desechos de metal.
- clasificador de ropa.
- clasificador de papel y cartón.
- desguazador de diferentes materias.
- restaurador de muebles.
- reparador de electrodomésticos.
- reparador electrónico.
- reparador de aparatos de gas.
- vendedor de aparatos de segunda mano.

Metodología

- Reuniones entre el equipo técnicos y algunos empresarios.
- Entrevistas semiestructuradas a encargados y expertos en formación de 55 empresas.

Producto

- Informes en papel para cada una de las dieciocho profesiones emergentes, de una extensión aproximada de 50 págs.

Anexo
