
Participación sindical en las políticas de formación profesional

Oscar Valverde

El artículo contiene una reseña de la evolución histórica de la formación profesional, de lo que han sido sus contenidos, su vinculación con el sistema productivo y sus principales oferentes y destinatarios. Luego de un apartado en el cual se describe la situación de la formación profesional en la actualidad, se aborda el tema de la gestión sindical de la formación, que es definida por el autor como imprescindible para garantizar la pertinencia, oportunidad, proyección, calidad e impacto de los planes y programas educativos. Oscar Valverde es Consejero Técnico Principal del Proyecto «Fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores en América Latina para su participación en el diálogo social tripartito y el desarrollo socioeconómico en la región». Valverde@ilolim.org.pe

4 3

1. Reseña de antecedentes de la formación profesional

La historia de la formación técnica está muy vinculada a la historia económica y social, y especialmente a la evolución de la organización del trabajo. Al margen de las distintas formas de aprendizaje social y de transmisión de reglas técnicas que puedan encontrarse en las sociedades premodernas, la instrucción profesional organizada comienza con la aparición de las corporaciones gremiales en la Baja Edad Media (Escolano, 1985, p.112). Los gremios (entre los siglos XII y XV) constituyen instituciones sociolabora-

les y pedagógicas para la transmisión de las artes y la conservación de los oficios, lo que se realiza con sistemas de aprendizaje centrados en el trabajo y según modelos jerarquizados de graduación, que culmina con los talleres-escuela en cuyo seno se mezclan la instrucción y el trabajo.

Luego, el desarrollo del capitalismo, las críticas de los ilustrados y el triunfo del liberalismo económico, así como el estancamiento técnico de los gremios, produjeron una crisis severa en la organización corporativa del trabajo y del aprendizaje; de todos modos, los gremios subsistieron a pesar

de la crisis irreversible del sistema de aprendizaje gremial. La expansión del comercio y la organización de los Estados modernos generaron nuevas necesidades que no podían satisfacerse con los esquemas laborales de la Baja Edad Media. Aparecen las primeras manufacturas modernas, auspiciadas por la burguesía mercantil y las nuevas burocracias políticas, para satisfacer las demandas, surgiendo así la formación técnica extragremial que tampoco escinde trabajo y enseñanza, y que se desenvuelve en escuelas militares, centros de ciencias aplicadas a las artes, academias de arquitectura, escuelas de dibujo y centros de manufactura-escuela, entre otros. Inclusive algunas órdenes religiosas atienden la instrucción técnica de las clases populares durante los siglos XVII y XVIII (Escolano, 1985, p.112).

4 4

La expansión de la industrialización, los movimientos obreros y la aparición del pensamiento socialista van a suscitar nuevas perspectivas en el campo de la formación técnica, considerando la instrucción como factor de producción, y nuevos planteamientos entre trabajo y educación: la escuela societaria, los falansterios, la educación politécnica, las escuelas del trabajo, etc. Al mismo tiempo *“la literatura marxista denunció la precoz utilización de la mano de obra infantil por la naciente revolución industrial”* (Escolano, 1985, p.113). A lo largo del siglo XIX surgen en Inglaterra y Francia las escuelas de artes y oficios y los llamados institutos mecánicos. Las uni-

versidades alemanas y británicas, en contraste con sus tradiciones liberales y humanísticas, dan cabida en sus recintos a los laboratorios y a la ciencia. El positivismo sirvió de marco apropiado a la nueva mentalidad utilitaria burguesa de la época. La formación y su herencia histórica reflejó en este campo específico la diferenciación entre obreros manuales e intelectuales, lo cual se mantuvo en muchos países con variadas modalidades (y a veces con eufemismos formales) desde finales del XIX y más allá de la mitad del siglo XX.

Desde finales del siglo pasado y sobre todo a lo largo del siglo XX, la evolución de la enseñanza técnica se ha visto influenciada por diversos factores: evolución de la división social del trabajo, la organización científica del trabajo y las teorías/prácticas que la trascendieron, la revolución científico-técnica, la valoración de la formación como inversión, etc.; ello suscitó la diversificación de modalidades y niveles educativos, la conexión entre ciencia y tecnología, la creación de mecanismos de selección y orientación profesional, la definición de un humanismo científico-tecnológico, los programas de reconversión laboral, y los enfoques de la educación permanente y recurrente de adultos.

En las últimas dos décadas del siglo XX y actualmente, a comienzos del siglo XXI, la globalización, la innovación tecnológica, los procesos de integración continentales, la informatiza-

ción digital e “internetización” creciente de múltiples actividades de consumo, comercio, trabajo, cultura, ocio, servicios telemáticos, etc, constituyen, con otros factores asociados, un nuevo ámbito de complejidades y desafíos para la formación profesional, tanto en el marco de la educación permanente de adultos, como en su óptima integración en los sistemas educativos y productivos nacionales, para potenciar y proyectar (de manera coadyuvante) la sociedad del conocimiento y del aprendizaje hacia los fines antropológicos, sociales y económico-productivos del desarrollo humano (enfoque de Derechos Humanos de las Naciones Unidas), en cuyos procesos de progreso la formación profesional juega un papel relevante.

2. La formación profesional en la actualidad

La formación profesional se caracteriza por ser una educación para el mundo del trabajo y de la producción. Es eminentemente práctica. La OIT, en su recomendación 150 (art. 2) de 1975, expresa que el objeto de la formación profesional es “descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria y, en unión de las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir en ellos”.

Por otro lado, es fundamental que la formación profesional esté en sintonía con el sistema educativo nacional (educación formal y no formal) y mantenga con éste los puentes de intercambio y continuidad que viabilicen la sinergia educacional necesaria para afrontar los retos competitivos de las empresas y los retos profesionales de los/as trabajadores/as. Viéndolo de manera prospectiva, una de las preocupaciones más acuciantes del sistema educativo (subsistema del sistema político-social), del cual la formación profesional forma parte, es el futuro del trabajo. La educación general debe proporcionar bases sólidas a la formación profesional; ésta, entretanto, cualifica las funciones y operaciones mentales adquiridas en la enseñanza básica, para aplicaciones específicas cada día más flexibles, polivalentes y versátiles; pero no puede cubrir o compensar las carencias educativas estructurales resultado de la falta de escolarización o de formación básica y/o media durante la infancia y la adolescencia (Valverde, 1998, p.47). La cultura general “*es necesaria para comprender un mundo complejo y para adaptarse a la evolución de la economía y del empleo; esa cultura general inicial es la que hace posible la formación continua*” (Cachón Rodríguez, 1999, p.15).

La formación continua posibilita:
a) “*la adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por*

tanto, mejora las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal”; b) “la promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar su situación”; y c) “la prevención para anticipar las posibles consecuencias negativas del mercado y superar las dificultades que deben afrontar los sectores y las empresas en curso de reestructuración económica o tecnológica” (FORCEM, 1994, p.9).

4 6

Y al hablar de formación continua hay que remitirse al marco de la formación permanente de adultos que responde al lema “educación a lo largo de la vida” y que concibe la educación como un proceso continuo y permanente. A partir de la segunda mitad del siglo XX, numerosos pedagogos y planificadores educativos trataron y escribieron sobre este tema. En la década pasada, la Comisión Internacional sobre la Educación en el Siglo XXI recoge, actualiza y enriquece muy bien el citado lema en la obra “La educación encierra un tesoro”, donde plantea que “*el aprendizaje cubre toda la vida, y cada tipo de conocimiento invade el ámbito de los demás y los enriquece*” (UNESCO, 1996, p.112). Posteriormente la Comisión vincula la educación durante toda la vida con los cuatro pilares básicos: aprender a conocer (que incluye el aprender a aprender), aprender a hacer, aprender a convivir, y aprender a ser (UNESCO,

1996, ps.95 a 109); a estos propongo añadir un eje transversal: aprender a pensar. La formación profesional deberá acompañar, desde su especificidad, el complemento de desarrollo y la expresión activa en el mundo del trabajo de tales aprendizajes.

En este marco epistemológico, la formación profesional no puede restringirse a una visión cortoplacista y utilitarista de su papel de proveedor del sistema productivo, cuyo currículo este exclusivamente ligado a la bolsa de trabajo, en que se pasa “*de la educación como indicador del bienestar socioeconómico de la población y núcleo de políticas de igualdad social, a una concepción instrumental a base de vincularla a objetivos de empleo y consolidación de políticas industriales*” (Lezcano, 1999, p.60).

Desde la perspectiva sociológica hay, en América Latina, abundantes circunstancias (pobreza, exclusión, marginalidad, precarización, subempleo, desempleo e inequidad) para pensar que así como la escuela refleja y ha reproducido (en mayor o menor medida) el orden social establecido y los patrones de dominación económica y de legitimación política que caracteriza a cada sociedad, así también la formación profesional refleja y reproduce el orden laboral y socioproductivo imperante: si la desregulación de las normas laborales y la política económica favorece más a grupos selectos de intereses económicos, la formación

profesional estará abocada a seguir la misma tendencia. Cualquier reflexión sobre los fines de la formación profesional es una reflexión sobre el destino del hombre y la mujer en la empresa y en el tejido productivo, incluyendo sus relaciones de socialización (Valverde, 1998, p.48).

Con el “fin de las ideologías”, éstas han sido sustituidas por entornos (o estados) de opinión sobre ciertos tópicos, que se generalizan a tal punto de constituir velados entornos ideológicos (neoliberales) para preservar intereses determinados que podrían legitimarse a través de la supeditación (parcial o total) de los planes nacionales de educación y de formación profesional a requerimientos de intereses particulares (economicistas, mercantilistas y utilitaristas), que operan como si de necesidades sociales generales reconocidas se tratase, sin necesariamente haberse consultado, debatido y negociado en forma tripartita. El diálogo y la negociación social bipartita y tripartita son imprescindibles para configurar currículos de formación profesional que satisfagan y concilien los distintos grupos de intereses en cuestión.

Según CEPAL/UNESCO, en América Latina la capacitación en las empresas es reducida, asistemática y privilegia los cursos cortos para responder a las exigencias tecnológicas más urgentes, en vez de anticipar las futuras demandas de calificaciones (CEPAL/UNESCO, 1996, p.31). A ni-

vel estatal, muchas veces la formación profesional para desocupados “*cumple una función política antes que económica. En América Latina los programas de capacitación se destinan a las poblaciones socialmente críticas, de acuerdo con su nivel de marginación (jóvenes y mujeres) antes que al sector informal, aun cuando éste sigue concentrando a amplios contingentes de mano de obra*” (Weinberg y Messina, 1996, p.50).

Tópicos como la empleabilidad y la educabilidad plantean elementos para el debate en función de qué necesidades (intereses) caractericen y conformen sus contenidos, métodos y proyección sociocomunitaria. Porque la formación profesional no crea estructuralmente empleo, aunque ayude a redistribuirlo; incrementar la empleabilidad supone preparar mejor a la gente para aumentar sus probabilidades de acceso a las oportunidades del mercado de trabajo, pero tampoco garantiza la creación de nuevos puestos de trabajo. Quedan pues, para la discusión y el debate, algunos puntos de partida como:

- a) si el desempleo es consecuencia (y en qué medida) de la falta de empleabilidad o de cualificación de los/as trabajadores/as. Por tanto, el desempleo es mayor si la capacitación es menor.
- b) si la terciarización y la innovación tecnológica han afectado a la cualificación de los trabajadores/as en

sectores mayoritarios de la producción de bienes y servicios, o si por el contrario, en los países en desarrollo, la innovación y las tecnologías punta han sido adoptadas por un grupo minoritario de empresas a nivel nacional, lo cual influiría en el diseño de perfiles ocupacionales de mayor nivel de cualificación real sólo en tales grupos y sus subsidiarios, lo que afectaría a un contingente importante pero minoritario de la población económicamente activa.

- c) si las políticas de empleo están atacando a las verdaderas causas del desempleo, o simplemente actúan sobre efectos intermedios y finales, descargando sobre la formación una responsabilidad que excede de sus competencias. A la larga se podría hacer sentir a los/as desempleados/as (y/o a los/as trabajadores/as informales) como responsables de su situación cesante o precaria en virtud de sus carencias en el campo de las cualificaciones, despolitizando (ocultando) así las insuficiencias de las políticas y programas públicos de creación y fomento del empleo, o de medidas contra el desempleo.
- d) si el currículo de la formación profesional y la empleabilidad están al servicio exclusivo de las empresas, al servicio de empresas y trabajadores, o al servicio de las empresas, los trabajadores y las comunidades.

Este debate daría para muchas consideraciones desde diversas ópticas y perspectivas. Pero lo que está claro es que, además de la relación entre sistemas educativos y sistemas de formación profesional, es muy importante la relación entre sistemas educativos y sistemas productivos, lo que implica a su vez la vinculación a nivel estatal (macro) y empresarial-sectorial (micro) de las políticas de inversión con las de empleo, y de éstas últimas con las de educación integral. El diálogo social es una vía muy provechosa para buscar fórmulas constructivas y de consenso, y avanzar en este sentido.

Las políticas, modalidades y currículos de la formación profesional están determinadas por los grandes ejes del desarrollo (la división social del trabajo; el sistema de relaciones laborales; el mercado de trabajo y el empleo; el mercado de bienes y servicios; los tipos de aparatos productivos y de empresas; la política económica y comercial; y la cultura productiva, entre otros factores).

Pero aun con estos objetivos e importantes determinantes del currículo, la formación profesional (como factor de progreso social) debe, en todas sus modalidades educativas y categorías instructivas, no sólo facultar para el ejercicio de las competencias del puesto o del proceso productivo concreto, sino que debe también proveer saberes,

habilidades, valores y actitudes socio-laborales, conocimientos sobre elementos básicos de derecho del trabajo, de protección social, de organización colectiva, de responsabilidad social de las empresas, de cultura productiva y de relaciones laborales democráticas.

Se busca diseñar una formación de calidad orientada al desempeño de calidad. Pero, ¿cómo orientar la formación hacia el empleo de calidad (y sus dimensiones), sin una política de empleo consecuente, y cuando la característica actual del mercado laboral latinoamericano es el alto porcentaje de informalidad y de precariedad?

3. La gestión sindical de la formación profesional

La participación sindical en la gestión de la formación profesional es imprescindible para garantizar la pertinencia, oportunidad, proyección, calidad e impacto de los planes y programas educativos.

La participación en la gestión requiere cuadros sindicales preparados en la materia, capaces de formular, proponer y negociar políticas de formación profesional de alcance nacional, sectorial o local. El modelo de desarrollo que propugne el sindicalismo debe otorgar una ubicación privilegiada a la formación profesional, asignándole el papel que las organizaciones sindica-

les estimen más conveniente según su propia visión e interpretación del mundo del trabajo y la producción, y según los análisis sindicales de la política económica, la división del trabajo, la cultura productiva, el mercado de bienes y servicios, y los cambios y reestructuraciones de las empresas, entre otros factores a considerar. El caso del sector no estructurado es un tema para tratar como parte integral de la reorganización de la división del trabajo.

Todo ello presupone tener una noción sindical clara del modelo de formación profesional más conveniente para las empresas, la sociedad y los/as trabajadores/as, y tener criterios suficientes para determinar las verdaderas necesidades de cualificación, las prioridades geográficas y sectoriales, las actividades educativas estratégicas (para fomentar la calidad y excelencia profesionales, para aumentar la productividad, y para mejorar la cualificación de los recursos humanos de cara también a elevar la competitividad de las empresas), las modalidades flexibles, las proyecciones curriculares para el sector no estructurado y los grupos vulnerables, y la estrategia formativa acorde con las políticas de (pleno) empleo, ingresos y erradicación de la pobreza.

La participación sindical en las distintas instancias bipartitas o tripartitas de gestión de la formación profesional, tiene que ser también una garantía del control de calidad de dicha

gestión. Los representantes sindicales deben estar en capacidad de gestionar y realizar estudios para establecer las interrelaciones entre las formas de trabajo y las fuentes de trabajo.

La preservación del valor social del trabajo es algo esencial. El sindicalismo puede muy bien ser la voz de quienes carecen de él (sector informal, grupos vulnerables, etc.), y debe organizar sindicalmente a esos sectores para incluir sus intereses en el sistema de formación profesional, aparte de recoger sus demandas educativas y darles el tratamiento pedagógico que mejor resuelva sus carencias y faculte su participación en la transformación social.

5 0 La formación profesional es un tema propicio para el diálogo social. Los avances en esta materia pueden a su vez permitir la reconstrucción de otras negociaciones que han ido quedando estancadas y que están vinculadas con las relaciones laborales. Por ello las políticas educativas deben tener áreas claves de convergencia con las socioproductivas. En contextos de desregulación, de flexibilización contractual precarizante, de altas cotas de informalidad y subempleo, de deterioro en las condiciones de trabajo y vida, de ausencia de salud laboral, de exclusión de la seguridad social, es difícil imaginar que la formación profesional genere oportunidades reales de acceso al empleo de calidad/proyección, de inserción profesional y de ascenso so-

cial, y menos aún que sea un agente de transformación societal. Empleabilidad, educabilidad y sociabilidad son tres ejes (procesos) que las políticas de formación profesional deben interrelacionar y hacer converger en la línea de objetivos del desarrollo sustentable.

También será provechoso vincular convenientemente la formación sindical y la formación profesional (interconexión de programas). Las redes educativas sindicales pueden ser un complemento útil. Asimismo, los servicios especiales de formación e información en materia de formación profesional para afiliados/as y cuadros, pueden ser parte de los programas de servicios sindicales (sindicalismo de servicios), y promoverse también su tratamiento pertinente en la negociación colectiva.

4. La formación sindical y sus relaciones con otros sistemas de formación

Siendo sistemas distintos (el de formación sindical y el de formación profesional), ambos están dirigidos a la preparación de los/as trabajadores/as, y pueden tener notables puntos en común en lo referente a la cualificación profesional progresiva.

La formación sindical ayuda a los trabajadores a comprender mejor los problemas sociolaborales y los estimula a su racionalización, tratamiento y

solución, desde una perspectiva interdisciplinaria que concibe el conocimiento como un todo y no como una suma de materias fragmentadas e inconexas. Las áreas de contenidos en que suele desenvolverse la educación sindical son:

1. *Formación básica.* Esta área comprende una serie de conocimientos básicos que, por diversas causas, el sistema formal de educación no ha dado a algunos sectores importantes de la población, y cuya carencia se manifiesta en problemas de lectura, interpretación de textos legales, mensajes y operaciones de cálculo; aspectos que significan para muchas personas una situación de analfabetismo funcional. Si bien es competencia del Estado mejorar la enseñanza básica, el sindicalismo no puede dejar de ocuparse, según sus posibilidades, de aliviar este problema entre sus afiliados, al margen de que, por otra parte, se reclame a las autoridades públicas aumentar las tareas y programas básicos o mejorar el sistema educativo nacional, y se eleven propuestas específicas al respecto. También hay conocimientos fundamentales para un sindicalista que no se enseñan regularmente en las escuelas, y que tiene que proveerlos el sindicato.
2. *Formación político sindical.* Aquí se incluye una temática de carác-

ter vital para el desarrollo organizacional del sindicato, su participación socio-política, y la unidad interna y externa de sus planteamientos políticos y sindicales. El contenido de esta área se refiere a la identidad y estrategia sindical, las normas, las directrices, el ideario, los posicionamientos coyunturales y estructurales, los lineamientos congresuales, la ética y política sindical, la evolución del sindicalismo, las relaciones institucionales nacionales e internacionales, y otros campos donde la discusión interna promueve el alineamiento reflexivo de los cuadros y las estructuras para una toma de decisiones permeable, participativa y homogénea.

3. *Formación técnica y profesional.* En este sector se encuentran contenidos relacionados con el desempeño técnico de sindicalistas especializados en diferentes ámbitos profesionales. La formación profesional oficial no siempre satisface la heterogénea demanda existente en los sectores productivos involucrados. Es necesario dotar a los representantes sindicales de las herramientas técnicas que mejoren su desempeño profesional, ayudándoles a resolver cuestiones operativas en sus puestos de trabajo o de una amplia secuencia productiva. Ello repercute de manera favorable en la gestión sindical de los dirigentes en sus empre-

5 1

sas o instituciones. Los temas que abarca esta área son muy variados: evaluación de tareas, estudios del trabajo, productividad, salud laboral, gestión cooperativa, formación de microempresas de los trabajadores, técnicas de producción y comercialización para el sector informal, gestión de recursos humanos, administración presupuestaria, contabilidad, métodos de organización del trabajo, formación de formadores, etc.

4. *Formación social, jurídica y económica.* Este apartado contiene temas relacionados con la legislación sociolaboral, las políticas económicas y productivas, los modelos de desarrollo industrial y agrario, los proyectos de integración económico-comercial, la deuda externa, la política fiscal, los regímenes de salud y seguridad social, los programas de empleo, la capitalización, la flexibilidad laboral, la globalización económica, y otros estudios de esta índole. Esta área determina en gran parte las posibilidades de participación sindical no sólo en las decisiones de las empresas, sino también en la planificación del desarrollo nacional.
5. *Formación cultural y científica.* En este campo se tratan, por un lado, los temas concernientes a la diversidad cultural y el patrimonio histórico del país, a la vez que

las expresiones de la cultura obrera y popular; por otra parte, el sindicalismo no puede estar alejado del desarrollo científico y tecnológico, tratando en todo momento de estar al día acerca de las innovaciones, inventos y adelantos técnicos del mundo moderno, para valorar mejor su papel en el auténtico progreso de la civilización. La formación sindical puede contribuir a dinamizar la cultura, la ciencia y las artes, promoviendo la difusión amplia y abierta de las propias tradiciones y formas autóctonas de expresión, involucrando a las comunidades y localidades, y a las instituciones educativas formales y no formales cuyos objetivos de progreso coincidan con la visión sindical. La formación de la sensibilidad estimulará el aprecio por los valores y las producciones propias, así como por aquellas de la cultura universal que son patrimonio de la humanidad.

El sistema de formación sindical puede establecer relaciones interactivas con otros sistemas educativos (formales y no formales), para intercambiar aportes, participar en la planificación y resultados de esos otros sistemas, y contribuir así a las políticas nacionales, regionales y locales de formación de recursos humanos. Se entiende como imprescindible la participación sindical en el desarrollo de la formación profesional, en el sistema

educativo nacional (con aportes para los ciclos inicial, medio y superior), así como en otras actividades de carácter no formal que puedan representar un servicio público cogestionado con otros interlocutores sociales (instituciones educativas públicas y privadas, ONGs, etc.).

En el caso de las interacciones con el sistema nacional de formación profesional (**FP**), la participación y cogestión sindical es esencial, por cuanto esta formación es clave para la inserción laboral, para preparar el acceso al empleo, y para mejorar las posibilidades fácticas de la división social del trabajo. La educación, por muy práctica que sea, no deja de ser un campo de relaciones humanas y de ejercicio de valores. La formación profesional no sólo prepara para el desempeño de competencias prácticas, sino que además debe facultar para la democracia en la empresa, para la justa administración y aprovechamiento de las oportunidades, y para preservar los derechos laborales básicos. También pueden existir acuerdos de capacitación técnica especializada, formalizados a través de la negociación colectiva.

En el caso de las interacciones con el sistema de educación nacional (**SEN**), la gestión sindical está referida a la participación en las políticas curriculares para asegurar objetivos, métodos y contenidos ligados al progreso con equidad de la sociedad, a la calidad del mundo del trabajo y de sus relaciones de producción, al respeto a

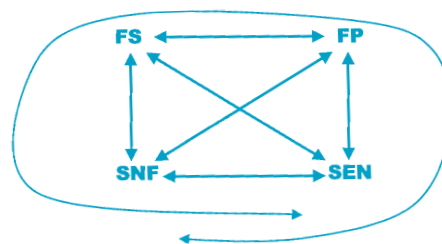
los derechos humanos y sindicales, a la historia ecuaníme de la construcción del país y del papel que para ello han jugado las fuerzas y actores sociales, y para ponderar adecuadamente sus aportes a la identidad nacional. La democratización de la enseñanza, la igualdad de oportunidades, y la promoción oficial de la cultura requieren de la participación sindical en la configuración del modelo educativo nacional. Por otra parte, a nivel de educación superior, los sindicatos y las entidades universitarias y parauniversitarias pueden cogestionar programas conjuntos de mutuo interés, y establecer convenios y acuerdos de cooperación a tal efecto.

En cuanto a otros sistemas de educación no formales (**SNF**), el sistema de formación sindical puede mantener nexos, canales y puentes para intercambiar o fomentar programas y proyectos socioculturales, técnicos y educativos, o compartir espacios de formación bipartita, tripartita y comunitaria. Aquí pueden potenciarse múltiples entornos microeducativos en la empresa o en la comunidad, e inscribirse acuerdos de formación cultural o profesional (no formal) con las empresas, instituciones, u otras asociaciones sociales afines. También pueden ponerse en marcha proyectos de fortalecimiento técnico institucional con ONGs o instituciones públicas y privadas de interés sindical.

Por todo ello, las vinculaciones expuestas, gestionadas y dinamizadas

por el sistema de formación sindical con su entorno macroeducativo, son un requisito para favorecer el carácter abierto, integral e integrador de los distintos programas de formación sindical y profesional, y son parte estratégica de una política educativa orientada a la formación a lo largo de la vida. Estas vinculaciones pueden representarse en un esquema de interacciones dinámicas del modo siguiente:

ENTORNO MACROEDUCATIVO



Fuente: construcción propia

Bibliografía

- Cachón, L. *Formación y empleo en la era de la información: España, retos y posibilidades*. En: Cachón, L. y Montalvo, M. *Educación y formación a las puertas del siglo XXI. La formación continua en España*. Madrid: Complutense/FORCEM, 1999.
- CEPAL/UNESCO. *Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad*. Tarea, Lima, 1996. (versión resumida del documento original de 1992)
- Delors J. y otros. *La educación encierra un tesoro*. Madrid: UNESCO/Santillana, 1996.
- Escolano, A. *Historia de la educación*. Madrid: Anaya, 1985. Tomo II
- FORCEM. *Los acuerdos sobre formación continua: un pacto de futuro*. Madrid, 1994.
- Lezcano, F. *Políticas educativas y políticas de empleo*. En: Cachón, L. y Montalvo, M. *Educación y formación a las puertas del siglo XXI. La formación continua en España*. Madrid: Complutense/FORCEM, 1999.
- Valverde, O. *Participación sindical en la gestión de la formación profesional y cooperación internacional*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1998.
- Weinberg, P.; Messina, G.; Irigoien, M. *La educación técnica y la formación profesional*. Santiago: UNESCO/OREALC, 1996.

5 4