

BUENDÍA EISMAN, Leonor; EXPÓSITO LÓPEZ, Jorge; SÁNCHEZ MARTÍN, Micaela (Enero/Julio 2011). Formación para los nuevos yacimientos de empleo en el contexto rural. *Edusk – Revista Monográfica de Educación Skepsis*, n. 2 – Formação Profissional, vol. III. La formación profesional desde casos y contextos determinados.). São Paulo: skepsis.org. pp. 1820 - 1854

url: < <http://www.editorialskepsis.org/site/edusk> > [ISSN 2177-9163]

RESUMEN

La Formación Profesional para el Empleo orientada a los Nuevos Yacimientos de Empleo supone un potencial como instrumento de desarrollo y renovación en las zonas rurales. Estos nuevos empleos encuentran su mejor expresión si se abordan a partir de la óptica de las iniciativas locales de desarrollo y empleo. La principal característica de la Formación para el Empleo en el contexto rural es su vinculación con las estrategias de desarrollo local que contribuye a fijar la población al territorio. Los Nuevos Yacimientos de Empleo deben formar parte de las políticas de desarrollo local, ya que entre sus propósitos básicos destacan la creación y consolidación de un tejido empresarial propio que genere abundante empleo estable y crecimiento económico, con el fin último de aumentar el bienestar de la población. Los cambios producidos a lo largo del tiempo en las profesiones conlleva la necesidad de nuevos profesionales para desempeñar nuevas funciones. Es aquí donde radica la importancia de la Formación Profesional para el Empleo, que tiene como objetivo ofrecer a la población activa una calificación profesional concreta vinculada a los actuales requerimientos del mercado laboral, mejorando las oportunidades de acceso al trabajo.

PALABRAS CLAVE: desarrollo local, formación para el empleo, nuevos yacimientos de empleo, mercado laboral.

ABSTRACT

Training for Employment focused on the New Sources for Employment has a potential as a tool for development and renewal rural areas. These new employment are better if they are managed from the perspective of local development initiatives and employment. The main feature of the Training for Employment in the rural context should be linking it with the local development strategies that help to set people on the land. The New Sources for Employment should be part of local development policies, because among its primary purposes are the creation and consolidation of the business community field which generates stable employment and economic growth, with an ultimate aim of improving the welfare of population. The changes on the professions in the last ages need new professionals who perform new functions. This is the

importance of Vocational Training for Employment, which aims are to provide the population a particular professional qualification related to current labor market needs, improving their access to new employment opportunities.

KEY WORDS: local development, training for employment, new sources of employment, labor market.

FORMACIÓN PARA LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO EN EL CONTEXTO RURAL

TRAINING FOR NEW SOURCES OF EMPLOYMENT IN THE RURAL CONTEXT

Leonor Buendía Eisman¹

Jorge Expósito López²

Micaela Sánchez Martín³

1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

1.1. Análisis de necesidades para la formación profesional ocupacional.

La formación académica viene generando una serie de disfuncionalidades que resultan evidentes, especialmente en los últimos 40 años. Ya fueron recogidas en el informe FAURÉ para la Unesco en 1972⁴ y han requerido la modificación de las estructuras educativas clásicas y la adopción de una práctica más cercana a los

¹ Leonor Buendía Eisman es Doctora en Ciencias de la Educación. Catedrática de la Universidad de Granada en el Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación, de la Facultad de Ciencias de la Educación. Sus líneas de investigación son: a) Evaluación de Programas de Formación, Centros y Profesores y b) Convivencia en contextos multiculturales. E-mail: lbuendia@ugr.es

² Jorge Expósito López es Doctor en Pedagogía y Profesor Asociado en la Universidad de Granada en el Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación, de la Facultad de Ciencias de la Educación. Sus líneas de investigación se enmarcan en el desarrollo de la evaluación de programas educativos y su desarrollo mediante el uso de herramientas TIC. E-mail: jorgeel@ugr.es

³ Micaela Sánchez Martín es Doctora en Pedagogía y actualmente Profesora Asociada de la Universidad de Murcia en el Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación, de la Facultad de Educación. Sus líneas de investigación se enmarcan en el campo de estudio de evaluación de programas de formación profesional para el empleo. E-mail: micelasmartin@um.es

⁴ FAURÉ, Edgar et al. 81972). *Learning to be*. París: UNESCO.

conceptos de educación permanente, educación continua o incluso, educación recurrente HOUGHTON y RICHARDSON⁵.

Los modelos educativos académicos tradicionales se han mostrado incapaces de evolucionar con la suficiente rapidez y consistencia como para adecuarse a la creciente especialización que exigen las nuevas tecnologías y las nuevas formas de organización del trabajo.

La necesidad de Formación Profesional para el Empleo, entendida como un conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto potenciar entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que favorezca el aprendizaje permanente para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y las necesidades del mercado de trabajo, viene provocada por un desajuste en términos de cualificación entre la demanda y la oferta. Este desajuste puede ser provocado por razones como la carencia de cualificación, por la obsolescencia, por cambios en el sistema productivo entre otros. Este tipo de formación, como una de las políticas activas de empleo, tiene como objetivo general ofrecer a la población activa una cualificación profesional concreta vinculada a los actuales requerimientos del mercado laboral, mejorando así las oportunidades de acceso al trabajo, y pretende las siguientes finalidades:

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

⁵ HOUGHTON, Vicent; RICHARDSON, Ken (1974). *Recurrent education*. London: Ward Lock Educational.

- Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.⁶

Los cursos de formación que obtienen un mejor resultado en cuanto a la inserción laboral son aquellos que inician los planteamientos de su diseño con el análisis contextual de las demandas del mercado de la localidad donde se imparten DEL RÍO, JOVER y RIESGO.⁷ El análisis de necesidades en formación es un esfuerzo sistemático para detectar las necesidades y comprender el problema mediante un estudio previo a la intervención. ROSSETT⁸ define el análisis de necesidades de formación como un estudio sistemático de un problema o innovación, que incorpora información y opiniones de fuentes plurales, con el fin de tomar decisiones efectivas o de ofrecer recomendaciones sobre lo que sucede a continuación. Planificar la mejora de la formación de los trabajadores

⁶ MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo por la que se regula el subsistema de Formación para el Empleo. (BOE 11 abril).

⁷ DEL RÍO, Enrique; JOVER, Daniel; RIESGO, Lola (1991). *Formación y empleo*. Barcelona: Paidós.

⁸ ROSSETT, Allison (1982). *Training needs assessment*. E. Cliffs: Prentice H.

depende por un lado de las instituciones públicas y por otro de las propias empresas, por los que es aconsejable diseñar esa planificación en función de la interpretación de las carencias formativas.

Para evitar confusión sobre el término necesidad, la siguiente tipología propone cuatro tipos de expectativas sobre juicios de necesidad que puede ser clarificadora:

- Necesidad Normativa: determinada por los expertos respecto a una norma deseable.
- Necesidad Percibida: establecida por el grupo que la siente.
- Necesidad Expresada: es una necesidad sentida que deriva en la búsqueda de determinados servicios para subsanarla.
- Necesidad Comparativa: se trata de una necesidad sentida por un grupo que se compara con otro grupo.

La realidad particular del tipo de necesidades de formación hace aconsejable utilizar métodos de investigación que tengan en cuenta esta tipología: la opinión de expertos, la percepción y /o expresión de los propios trabajadores con otros grupos de población con las mismas características, etc. A este proceso de identificación se le denomina diagnóstico de necesidades en formación, que se puede definir según la XUNTA DE GALICIA⁹ como un sistema de investigación que detecta y evalúa las necesidades de cualificación demandadas por la estructura socio-productiva de un determinado sector económico o de una empresa. Esta evaluación de necesidades

⁹ XUNTA DE GALICIA (1997). *Elementos prácticos para la detección de necesidades de formación: Un enfoque transnacional*. Santiago de Compostela: Consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude. Santiago. Dirección Xeral de Formación e Colaboración. p. 13

ha ido acompañada de una evaluación de programas de formación centrados en la evaluación de los procesos e intervenciones de mejora, además de los resultados finales conseguidos con el desarrollo del programa. Destacar en este sentido los trabajos de BUENDÍA y BERROCAL¹⁰, SÁNCHEZ¹¹, ALUJAS¹², ÁLVAREZ y RODRÍGUEZ¹³; BERROCAL y BUENDÍA¹⁴; CHIVA¹⁵; MANZANARES¹⁶; PÉREZ¹⁷. La mayoría de estos estudios han ido dirigidos a la mejora de los programas así como a evaluar el éxito de las tasas de inserción profesional centrándose en colectivos en riesgo de exclusión social.

1.2. ANÁLISIS DE IMPACTO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.

Aunque tradicionalmente, la evaluación de impacto se ha reducido a una orientación economicista y centrada en los resultados

¹⁰ BUENDÍA, Leonor; BERROCAL, Emilio (2008). Evaluación de un programa de formación ocupacional para la inserción laboral. *RIE. Revista de Investigación Educativa*, n. 1, vol. 26, pp. 157-190.

¹¹ SÁNCHEZ, Micaela (2009). *Análisis de las necesidades de la Formación Profesional Ocupacional. Nuevos Yacimientos de Empleo en la Comarca de Alhama de Granada*. Tesis (Doctorado). Departamento en Educación - Métodos de Investigación y Diagnostico en Educación de la Facultad de Ciencias de la Educación. Granada: Universidad de Granada.

¹² ALUJAS, Juan Antonio (2004). La formación ocupacional: principal medida del eje de formación de las políticas activas de mercado de trabajo en España. *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, n. 2825, pp. 15-28.

¹³ ÁLVAREZ, Victor; RODRÍGUEZ, Javier (2005). Evaluación del diseño del programa "Magallanes-Antando Cabos". *R.I.E. Revista de Investigación Educativa*, n. 2, vol. 23, pp. 363-390.

¹⁴ BERROCAL, Emilio; BUENDÍA, Leonor (2003). Evaluación de los cursos de FPO en la Ciudad Autónoma de Ceuta. In: *XI Congreso de Modelos de Investigación Educativa: Investigación y Sociedad*. Granada: Comunicación.

¹⁵ CHIVA, Inmaculada (2006). Evaluación de los programas de formación ocupacional para el colectivo de mujeres. *RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, n. 1, vol.12, pp. 49-74. Disponible en url: <www.uv.es/RELIEVE>. [Acceso en: 08/12/2008]

¹⁶ MANZANARES, Asunción (2006). La formación para el trabajo y la mujer en contextos rurales: el proyecto IMUMEL. In: *Educar*, n. 38. pp. 171-192.

¹⁷ PÉREZ, Ramón. (2006). *Evaluación de programas educativos*. Madrid: La Muralla.

GAIRÍN¹⁸, actualmente se considera como un proceso orientado a medir resultados, cambios y causas originadas por las acciones formativas desarrolladas en el propio escenario socio-profesional FERRÁNDEZ, TEJADA, MAS et al.¹⁹ El objetivo de la evaluación del impacto es la medición de resultados transcurrido un tiempo después de finalizar el programa de formación y estudiar el grado de realización alcanzado.

En este sentido, la evaluación del impacto se centra más en el análisis de los efectos que las acciones formativas producen en los puestos de trabajo y en la organización, que en el análisis de la satisfacción y los aprendizajes conseguidos. Proporcionando información sobre los cambios conductuales y organizativos, las causas que los provocan y los factores que los obstaculizan o favorecen. Así, la evaluación de impacto se convierte en un proceso clave para programar nuevas acciones formativas, para la detección de necesidades o la evaluación diagnóstica.

La evaluación ha de plantearse como un proceso sistemático de recogida de información, TEJADA²⁰, que implica un juicio de valor orientado a la toma de decisiones con tres finalidades básicas: La diagnóstica o de entrada, que permite conocer las características del contexto socio-económico y las necesidades formativas de los

¹⁸ GAIRÍN, Joaquín (1998). La evaluación del impacto de la formación. In: GAIRÍN, J; A. FERRÁNDEZ, A. (Coord.) *Planificación y gestión de instituciones de formación*. Barcelona: Praxis. pp.17-30.

¹⁹ FERRÁNDEZ, Elena; TEJADA, José; MÁS, Oscar; RUIZ, Carmen (2007). Problemáticas y facilitadores en la evaluación de impacto: una experiencia en la Formación de Formadores. In: VIERIA, Silvia. (Coord.). *Orientar, Qualificar, Certificar. Os desafios das Novas oportunidades de Aprendizagem ao longo da Vida*. 1 ed. Porto: Instituto do Emprego e Formação Profissional, pp.283-294.

²⁰ TEJADA, José. La evaluación. In: GAIRÍN, J y FERRÁNDEZ, A. (1997). *Planificación y gestión de instituciones de formación*. Barcelona: Praxis, pp. 269-281.

destinatarios; la formativa o de proceso, que permite valorar las acciones formativas durante su desarrollo en un contexto determinado, y la sumativa o de productos, que permite conocer el logro de los objetivos planteados, los cambios producidos, verificar la valía de las acciones formativas y tomar decisiones sobre futuras líneas de formación para el empleo.

La evaluación de impacto, al medir los resultados, facilita en cuanto a su utilidad registrar y analizar todas las experiencias - positivas y negativas-, evaluar el contexto socioeconómico y político en el que se da la experiencia, identificar los actores involucrados y su peso específico en los resultados, estudiar la articulación interinstitucional y público-privado, ofrecer estudios coste-beneficio, concertar aportes de los técnicos en gestión, mediante la difusión de la información proveniente de la evaluación y su posterior discusión entre todos los responsables de la gestión así como, informar de forma clara y objetiva a los responsables de la toma de decisiones sobre la marcha de los programas.

Muchos de los modelos de evaluación de impacto (ABDALA²¹; BIENCINTO y CARBALLO²²; CABRERA²³; HOLTON²⁴; PINEDA²⁵;

²¹ ABDALA, Ernesto (2001). Experiencias de capacitación laboral de jóvenes en América Latina. *Última década*, Viña del Mar, CIDPA, n. 4.

²² BIENCINTO, Chantal; CARBALLO, Rafael (2004). Revisión de modelos de evaluación del impacto de la formación en el ámbito sanitario: de lo general a lo específico. *RELIEVE*, n.2, vol. 10, pp. 101-116. Disponible en url: <www.uv.es/RELIEVE> [Acceso en 06/12/2008]

²³ CABRERA, Flor (2000). *Evaluación de la formación*. Madrid: Síntesis.

²⁴ HOLTON III, Elwood (1996). The flawed four level evaluation model. *Human Resource Development Quarterly*, n. 1, vol. 7, pp. 5-21.

²⁵ PINEDA, Pilar (2000). Evaluación de impacto de la formación en las organizaciones. *Educar*. n. 27, pp. 119-133.

TEJADA, FERRÁNDEZ, JURADO et al.²⁶) la consideran como una estrategia de la propia evaluación de la acción formativa, más allá del momento y el espacio de la misma, ya que esta considera también la pertinencia e idoneidad de la evaluación diagnóstica, su ajuste a necesidades y el dispositivo inicial de la formación; igual puede aportar información sobre la evaluación formativa o procesual y sobre la final. El ciclo de la vida del programa abre distintas posibilidades en cuanto al momento de realizar la evaluación, al tratar la evaluación de impacto es importante indicar el momento de realización de la misma, este puede ser:

- Ex-ante: se realiza antes del ciclo de ejecución, a través de la evaluación del contexto socioeconómico e institucional, la identificación de problemas, la detección y análisis de necesidades, la población objeto de estudio, los insumos y las estrategias de acción.
- Intra: se desarrolla durante la ejecución del programa, mediante la evaluación de actividades del proceso mientras se desarrollan, identificando los aciertos, los errores y las dificultades.
- Post: se corresponde con la finalización inmediata de la ejecución, en esta fase se detectan, registran y analizan los resultados tempranos del proyecto.
- Ex-Post: se realiza tiempo después de concluida la ejecución del proyecto, a través de la evaluación de los

²⁶ TEJÁDA, José; FERRÁNDEZ, Elena; JURADO, Pedro; MAS, Oscar; NAVIO Antonio; RUIZ BUENO, Carmen (2008). Implicaciones de la evaluación de impacto. Una experiencia en un programa de formación de formadores. *Revista de Pedagogía*, n. 1, vol. 60, pp. 163-186.

resultados mediatos y alejados, consolidados en el tiempo.

Abdala²⁷ propone como modelo teórico para la implementación de la evaluación de impacto, la evaluación respondente de STAKE²⁸ y el modelo CIPP formulado por STUFFLEDEAM y SHINKFIEL²⁹. Este modelo organiza el proceso de implementación según cuatro dimensiones y sus correlaciones:

- Contexto: esta dimensión se nutre de datos globales socioeconómicos y sociolaborales nacionales y locales, prestando especial atención a las políticas de empleo.
- Input: identifica y valora los recursos disponibles antes del programa; los objetivos y las estrategias planteadas según los recursos disponibles; las estrategias implementadas; los recursos asignados y utilizados, la normativa y las intervenciones realizadas.
- Proceso: esta dimensión incluye la interrelación dinámica entre la estructura y los diferentes actores y es evaluado principalmente por técnicas cualitativas.
- Producto: es el resultado e impacto de la formación en relación con los objetivos, sus indicadores se pueden caracterizar según:
 - Eficacia: medida de los logros en un tiempo determinado.

²⁷ ABDALA, Ernesto (2004). *Manual para la evaluación de impacto en programas de formación para jóvenes*. Montevideo: CINTERFOR.

²⁸ STAKE, Robert .E. (1976). A theoretical stament of responsive evaluation. *Studies in Educational Evaluation*, n. 2, pp. 19-22.

²⁹ STUFFLEDEAM, Daniel L; SHINKFIEL, Anthony J. (1995). *Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica*. Centro de Publicaciones del MEC: Paidós Ibérica.

- Eficiencia: medida de los logros en un tiempo determinado según los recursos utilizados.
- Cobertura: proporción entre las personas que acceden al programa y de los que podían haber accedido.
- Pertinencia: grado de satisfacción de las necesidades específicas de los beneficiarios.
- Adecuación: correlación entre los objetivos y los recursos disponibles.
- Imputabilidad: medida de causalidad entre los dispositivos y los resultados.

Tras una revisión teórica de los modelos de evaluación de impacto de programas de formación, Biencinto y Carballo³⁰, configuran el impacto que esta tiene en el desarrollo profesional de los sujetos que asisten a estos programas, quedando definidas en las siguientes grandes dimensiones:

1. Valor añadido o incremento de conocimientos que experimenta el sujeto tras su participación en un programa de formación. El producto más inmediato de un programa de formación son los conocimientos adquiridos y representan un claro indicador de la calidad del programa.
2. Satisfacción o índice de calidad del servicio y de correcto funcionamiento del mismo, así como un indicador de los resultados. La satisfacción es una dimensión fundamental en la explicación del impacto de la formación, esta demostrado

³⁰ Id., BIENCINTO, 2004.

que esta está relacionada con multitud de variables, entre ellas la calidad del servicio, la cantidad de información recibida y con variables sociodemográficas.

3. Mejora del Status Profesional o dimensión que forma parte de la mayoría de estudios sobre rentabilidad e impacto. Se plantea como un efecto del programa formativo, ya que la adquisición de capacidades, habilidades y conocimientos sobre un determinado tema debería repercutir sobre la empleabilidad de un sujeto.

En la mayoría de los casos la evaluación de la formación se dirige a aspectos importantes como la satisfacción de los participantes y el logro de los objetivos de la misma, pero estos no son los únicos. Lo esencial de la evaluación de impacto se basa en la actuación personal, profesional e institucional de los participantes de la formación en contextos específicos, fuera ya del programa desarrollado. Siendo en este contexto de actuación donde hay que insistir en la verificación de la satisfacción de necesidades, si hay transferencia de lo aprendido, y si se producen cambios significativos en la actuación personal y profesional de los destinatarios de la formación y los no destinatarios de formación Tejada y Ferrández.³¹ Por otra parte, el conocimiento del alcance de la aplicación de las acciones formativas permite precisar determinados efectos de impacto, lo que ayudará a contribuir de manera cada vez más eficiente en el desarrollo económico y social. Por lo que este tipo de evaluación permite de forma gradual y creciente poner a las

³¹ Id., FERRÁNDEZ, 2007, pp.283-294.

instituciones al servicio de la planificación socioeconómica EXPÓSITO y FERNÁNDEZ³²; EXPÓSITO, OLMEDO y FERNÁNDEZ³³.

1.3. LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO.

El fenómeno de los Nuevos Yacimientos de Empleo, en adelante NYE, se sitúa en la confluencia de los cambios sociales, productivos y políticos que se están produciendo en los países europeos. Estos cambios han originado la aparición de nuevas necesidades, cuya demanda actualmente esta insatisfecha y que ofrecen nuevas oportunidades de crecimiento y empleo. La Comisión de las Comunidades Europeas presento, en diciembre de 1993, el documento *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*, también conocido como el *Libro Blanco de Delors*, en aquel momento presidente de la Comisión.³⁴ Este documento aborda los problemas de competitividad y crecimiento de la economía europea, destacando el problema del desempleo. Además señala una serie de prioridades en la lucha contra el paro para conseguir una economía al servicio del empleo. Entre ellas, apostar por la educación y la formación a lo largo de toda la vida, aumentar la flexibilidad interna y externa, confiar más en la iniciativa y la descentralización, reducir el coste del trabajo poco cualificado,

³² EXPÓSITO, Jorge; FERNÁNDEZ, Antonio (2002). La productividad de la evaluación de programas educativos españoles (1975-2000), *R/E*, n. 1, vol. 20., pp. 113-130.

³³ EXPÓSITO, Jorge; OLMEDO, Eva; FERNÁNDEZ, Antonio (2004). Patrones metodológicos en la investigación española sobre evaluación de programas educativos. *RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, n. 2, vol. 10. Disponible en url: www.uv.es/RELIEVE [Acceso en: 24/11/2008]

³⁴ COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993). *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro Blanco*. Bruselas/Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas.

renovar las políticas de empleo e ir a la búsqueda de las nuevas necesidades. Todo ello desde el marco de la concertación social.

La realidad de los NYE existía antes de su denominación como tal y este fenómeno está estrechamente relacionado con el desarrollo local. A pesar de no ser en sí mismos una solución para el paro si que suponen una importante aportación a la creación de empleo. Así pues, estos tratan de resolver dos grandes retos a los que se enfrentan las sociedades europeas: el desempleo y las nuevas necesidades, enlazándolos y ofreciendo una solución conjunta.

La conceptualización de los NYE podemos fundamentarla en trabajos como los de JIMÉNEZ, BARREIRO y SÁNCHEZ³⁵ en los que se consideran como un campo innovador de experimentación para incidir en la creación de nuevos empleos basados en la satisfacción de calidad de nuevas necesidades sociales generadas en las sociedades avanzadas, actuando paralelamente desde el lado de la oferta y la demanda de nuevas actividades y servicios, cumpliendo por tanto los requisitos para un resultado positivo en las políticas de empleo; también pueden ser definidos como aquellas actividades destinadas a satisfacer nuevas necesidades sociales que actualmente se configuren como mercados incompletos, que sean intensivas en el empleo y que tengan un ámbito de producción/presentación definido en el territorio. Según el *Libro blanco de Delors* de 1993, los NYE son aquellos ámbitos de la actividad económica que vienen a satisfacer las nuevas necesidades de la sociedad, explotando de manera

³⁵ JIMÉNEZ, Eduar; BARREIRO, Fernando; SÁNCHEZ, Joan Eugeni (1998). *Los nuevos yacimientos de empleo. Los retos de la creación de empleo desde el territorio*. Barcelona: Fundación CIREM y Editorial Icara. pp. 03-18

positiva y activa la veta económica y de empleo que surgen en esas transformaciones sociales.

Ante estas definiciones tenemos que realizar algunas matizaciones para que no se confundan los NYE con la aparición de nuevas profesiones o la creación de nuevos puestos de trabajo. Por una parte, los empleos derivados de actividades productivas industriales o de servicios no se incluyen en esta categoría, a pesar de que ofrezcan expectativas de generar nuevas profesiones y crear puestos de trabajo. Por tanto, quedan descartadas las actividades relacionadas con la expansión de nuevas tecnologías. Otro aspecto distintivo es el componente territorial asociado al concepto de proximidad, concibiéndose así como actividades que se desarrollan en territorios delimitados. De ahí las posibilidades que ofrecen para su aplicación a escala local.

Se trata pues de la creación de empleo de carácter cualitativo y no cuantitativo, con el fin de dar respuesta a las nuevas necesidades sociales desde una perspectiva local y de proximidad. Estas iniciativas locales se dedican a construir un entorno a partir de las singularidades y las riquezas de cada territorio, combinando las dimensiones económicas y sociales, la inquietud por el desarrollo y por la actividad, las situaciones públicas y privadas, las tecnologías de comunicación, así como las necesidades tradicionales. Su riqueza reside precisamente en este carácter mixto que se adapta en cada país a fórmulas diferentes, pero en todas partes se percibe desde un nuevo enfoque COMISIÓN EUROPEA³⁶. Según estas características las perspectivas de intervención ante los nuevos empleos deberán ser

³⁶ COMISIÓN EUROPEA (1995). *Iniciativas locales de desarrollo y empleo. Encuestas de la Unión Europea*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas. p. 22

tres: el enfoque integrado como metodología para la intervención local, las acciones de creación de empresas como iniciativas locales, y la detección y determinación de acciones de formación en relación con nuevos empleos.

Las nuevas ocupaciones deben enmarcarse dentro del trabajo social y comunitario generador de un nuevo concepto del trabajo, pues se encuentran con el problema de no resultar económicamente rentables a pesar de ser socialmente necesarias, por lo que el desarrollo de los NYE no puede depender exclusivamente de la oferta privada. Más bien los criterios de rentabilidad deben obedecer a la lógica de las prestaciones de los servicios públicos con el fin de consolidar el estado del bienestar que pretende la sociedad europea. Así pues, en la actualidad hay que prepararse para los trabajos socialmente útiles, en la realización de labores que mejoren nuestra calidad de vida, fomentando la riqueza social y cultural entre la ciudadanía.

Ya en 1993, en el *Libro Blanco de Delors*, los NYE son considerados como una de las estrategias para luchar contra el paro estructural y como una oportunidad de intervención en la que participan conjuntamente los agentes públicos, sociales y privados, en un marco de concreción social, con el objetivo de reducir el desempleo a partir de la satisfacción de unas carencias sociales que hay que resolver. La fórmula propuesta es ir al encuentro de las nuevas necesidades y darles respuesta mediante iniciativas locales de desarrollo, estimulando así la creación de empleo estable y de calidad. Se trata en definitiva de hacer emerger una serie de ocupaciones inexistentes o incipientes superando los obstáculos que impiden su desarrollo normal.

De acuerdo con la definición y características distintivas de los NYE dentro del sistema productivo actual la Comisión Europea en 1995 elaboró el informe *Iniciativas locales de desarrollo y empleo*³⁷, donde por primera vez se señalaban los ámbitos en los que se van a desarrollar los puestos de trabajo. Todos responden a demandas no satisfechas por la sociedad y guardan un importante potencial de crecimiento y de creación de puestos de trabajo.

Esta clasificación no pretende ser exhaustiva y cerrada sino que está abierta a nuevas actividades siempre que cumplan tres requisitos: satisfacer necesidades no cubiertas, mejorar la calidad de vida y tener un alto potencial de empleo. Se entiende que en la aplicación práctica de los NYE en cada territorio deberán adaptarse a las peculiaridades de cada lugar. Estos son:

³⁷ Id., COMISIÓN EUROPEA, 1995.

TABLA N° 1.	
ÁMBITOS DE LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO.	
ÁMBITOS	SUBÁMBITOS
LOS SERVICIOS DE LA VIDA DIARIA	
1. Los servicios a domicilio	Atención personal (tercera edad, personas con discapacidad, enfermos...)
2. El cuidado de los niños	Servicios de ocio y turismo infantil
3. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación	Servicios a los hogares (servicios administrativos, etc.)
4. Ayuda a los jóvenes en dificultades de inserción	Inserción laboral
LOS SERVICIOS DE MEJORA DEL MARCO DE VIDA	
5. La mejora de la vivienda	Mantenimiento de viviendas y servicios conexos

	Vigilancia en las fincas
7. los transportes colectivos locales	Actividades directas de transporte colectivo local
	Actividades derivadas y complementarias: <ul style="list-style-type: none"> - Abastecimientos, empresas multiservicios, asociaciones locales de autobuses y taxis - Acompañamiento (niños, 3ª edad, discapacitados) - Información y seguridad
8. La revalorización de los espacios públicos urbanos	Acondicionamiento y mantenimiento de espacios públicos y zonas verdes
9. Los comercios de proximidad	Implantación de comercios de proximidad en las ciudades
LOS SERVICIOS CULTURALES Y DE OCIO	
10. El turismo	Turismo cultural (montajes teatrales en lugares históricos, etc.)
11. El sector audiovisual	Producción y distribución de programas de televisión (TV locales)

patrimonio cultural	Difusión de la cultura
13. El desarrollo cultural local	Nuevos oficios (escuelas de canto, mediadores del libro, etc.)
14. El deporte	Sectores conexos: comercio, producción de materiales, bienes de consumo deportivos, sector audiovisual
LOS SERVICIOS DE MEDIO AMBIENTE	
15. La gestión de residuos	Reciclaje
16. La gestión del agua	Mejora en la gestión del agua
17. La protección y el mantenimiento de las zonas naturales	Otras actividades derivadas (producción de bienes agrícolas, servicios de ocio)
18. La normativa, el control de la contaminación y sus instalaciones	Suministro de bienes o servicios Gestión contra la contaminación e investigación
19. El control de la	

energía

Nuevas fuentes de energía (solar eólica, madera, basuras domésticas)

A pesar de la gran heterogeneidad que presentan las distintas actividades que configuran las nuevas ocupaciones, podemos extraer una serie de elementos comunes que las definen, estos son:

1. Se trata de actividades destinadas a satisfacer nuevas necesidades socialmente necesarias, enfocadas a la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía;
2. que actualmente se configuran como mercados incompletos en un ámbito territorialmente definido;
3. y al mismo tiempo son intensivas en el empleo, lo que supone un potencial de crecimiento y creación de puestos de trabajo.

Los NYE encuentran su mejor expresión si se abordan a partir de la óptica de las iniciativas locales de desarrollo y empleo y no mediante la gestión de los diferentes servicios que la administración puede poner en marcha desde organismos centralizados. La formación para el empleo en el contexto rural tiene como principal característica su vinculación con las estrategias de desarrollo local que, entre otras consecuencias, tienen la de contribuir a fijar la población al territorio Manzanares³⁸. En el desarrollo local un requisito necesario para la superación de los obstáculos y el estímulo de los nuevos empleos es la fuerte colaboración y la corresponsabilidad

³⁸ Id., MANZANARES, 2006, p. 173.

entre distintas administraciones, agentes sociales y económicos a escala territorial, realizando un trabajo en cascada. Mediante esa cooperación es importante intentar crear un clima social que estimule la implicación activa de todos los agentes sociales y del conjunto de la población en la búsqueda de un desarrollo sostenible, de la lucha contra la exclusión y de la satisfacción de necesidades de la población. La sostenibilidad es también un desafío local, de preservación y mejora del medio y de los recursos, para la supervivencia de las generaciones actuales y venideras.

Los nuevos yacimientos deben formar parte de las políticas de desarrollo local, porque entre sus propósitos básicos destacan la creación y consolidación de un tejido empresarial propio que genere abundante empleo estable y consecuentemente crecimiento económico, con el fin último de aumentar el bienestar de la población.

El desarrollo local va ligado al déficit de crecimiento económico en términos de empleo de la sociedad y a las limitaciones de las políticas de empleo tradicionales. En este sentido CACHÓN³⁹ expone diez elementos para el desarrollo local:

- En la consolidación de un tejido social y económico sólido es clave el establecimiento de redes mediante la cooperación. Por lo que se ha de crear en la zona un clima social cooperativo, implicando a todos los posibles actores del desarrollo, estructuras, organismos y personas -personalidades políticas, agentes económicos, redes de formación y enseñanza, sector asociativo, servicios locales de empleo, ciudadanía-.

³⁹ CACHÓN, Lorenzo; FUNDACIÓN TOMILLO (1998). *Nuevos yacimientos de empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- Debe situarse adecuadamente en el contexto económico, tanto estructural como coyuntural, para así marcar el límite de lo realmente posible.
- Elaborar una estrategia global, lo que conlleva:
 - Realizar un diagnóstico de los problemas que hay que afrontar, posibilidades y oportunidades que ofrece la zona.
 - Auditar las intervenciones -analizar actividades, gestión, responsabilidades de organismos y administraciones, entre otras-.
 - Evaluar los recursos humanos, logísticos y materiales, técnicos y financieros.
 - Formular los objetivos perseguidos con precisión. Teniendo en cuenta que han de ser realistas, deben ir más allá de intereses meramente electoralistas e, incluir dimensiones culturales y sociales que correspondan con la identidad local. Intentando integrarlos en una coherencia global a nivel local, ya que esta contribuye a integrar a la población en el proyecto y a multiplicar los efectos de cada actuación.
 - Establecer un plan de acción que detalle las iniciativas que se van a llevar a cabo y la temporalización de las mismas.
 - Establecer un sistema de evaluación y seguimiento, que permita analizar el impacto de las intervenciones.

- Desarrollar herramientas institucionales estables, flexibles y profesionalizadas, adecuadas a la intervención que se persigue. Para ello es conveniente delimitar claramente las funciones y responsabilidades entre los órganos de gestión y el nivel político de decisión.
- Arraigar localmente el proyecto de desarrollo. Superando el enfoque tradicional basado en atraer la inversión/empleo desde el exterior; y perseguir el desarrollo endógeno, tanto desde su dimensión económica como local, respondiendo a las necesidades de la población mediante la explotación de los recursos locales.
- Disponer de un liderazgo técnico cualificado, estable e interesado en el proyecto y de un liderazgo político con una fuerte implicación personal y, mejor si estos líderes surgen del propio territorio.
- Favorecer un clima emprendedor que debe implantarse a dos niveles, en primer lugar el equipo y la estructura, y en segundo lugar, el conjunto de los servicios municipales.
- Abrir vías de comunicación para dar a conocer los objetivos, incitar la participación, reforzar la identidad local y mejorar la imagen en el exterior.
- Estimular la construcción de una sociedad activa. Considerando, en este contexto, la formación como germen del desarrollo local.
- Partir de la realidad local. Tanto de las limitaciones como de las potencialidades para, a partir de su conocimiento, impulsar el desarrollo local.

Del análisis del programa *Iniciativas Locales de Desarrollo y Empleo* de la OCDE de 1989⁴⁰, se desprende que existen tres conceptos en los que podemos resumir estos diez elementos: movilización, relacionada con los conceptos de formación, información y estímulo; consenso, relacionado con los conceptos de colaboración y coordinación; y estrategia, relacionada con los conceptos de potencial local y explotación de recursos, desarrollo planificado y política coherente e integrada.

Las corporaciones locales por su incardinación en el territorio y por su cercanía al ciudadano han de ocupar un papel predominante en la dinamización de los recursos y en el desarrollo económico y social. De esta forma las administraciones tratan de dinamizar el empleo y potenciar los factores endógenos mediante la creación de la figura del agente local de promoción de empleo, el aumento de ayudas al empleo, las subvenciones a proyectos generadores de puestos de trabajo y a todas aquellas acciones encaminadas a la incentivación del desarrollo en el ámbito local.

Las personas que desempeñan las funciones que requiere el puesto de trabajo de agente local de promoción de empleo han de cumplir una serie de requisitos profesionales, siguiendo a DE LA TORRE⁴¹ (2002:178) son:

- Realidad multifactorial, pues esta actividad se relaciona con una amplia gama de áreas temáticas como: Economía, Derecho, Ciencias ambientales, Sociología, Pedagogía, etc.

⁴⁰ OCDE (1989). *Nuevas funciones para las comunidades locales. Empleo y educación a nivel local*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

⁴¹ DE LA TORRE, Isabel (2002). *Nuevas profesiones para el servicio de la sociedad*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Secretaria General de Educación y Formación Profesional. p. 178

- Perfecto conocimiento del ámbito local, para una adecuada adaptación de toda la acción a las características y necesidades locales.
- Visión global de desarrollo territorial, social, económico y cultural del lugar de actuación.
- Necesidad de un proceso de actualización constante.

Fruto de la amplia gama de sectores y áreas implicadas en esta actividad, la figura de agente local de promoción de empleo aglutina una serie de características y funciones específicas cuyo rasgo definitorio más importante es la amplitud y variedad de tareas, entre las que destacan las siguientes:

- a. Diseño de proyectos de planificación y desarrollo local: determinación de potencialidades, estrategias de desarrollo, investigación social, etc.
- b. Detección de recursos que determinarán el potencial a explotar.
- c. Desarrollo turístico: detección de recursos turísticos, incentivación de actividades turísticas, supervisión de proyectos, búsqueda de financiación para desarrollo de actividades concretas, etc.
- d. Integración social de colectivos desfavorecidos: diseñando y supervisando acciones concretas encaminadas a la integración laboral y a la inserción social, prioritariamente dirigidas a mujeres e inmigrantes, en el colectivo local.
- e. Tramitación de subvenciones para la financiación de nuevos proyectos empresariales y acciones concretas.
- f. Planificación urbanística enmarcada en un desarrollo sostenible.

- g. Actividades relacionadas con la formación. Son los técnicos responsables de todo el proceso que implica cada actividad formativa, desde la detección de necesidades formativas, diseño de programas y proyectos de formación, hasta la organización coordinación y supervisión de toda actividad formativa.
- h. Actividades relacionadas con el empleo. El empleo y todas sus funciones asociadas es la actividad más específica de este colectivo de profesionales, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo. Las tareas en este sentido son amplias y suponen la base y el objetivo del resto de funciones. Las actividades relacionadas con el empleo se estructuran los bloques: asesoramiento a desempleados, asesoramiento para la creación de pequeñas y medianas empresas y el autoempleo, mediación laboral entre agentes generadores de empleo y demandantes, búsqueda y análisis de recursos humanos de la zona e incentivación laboral.

Como señala MARTÍNEZ⁴² las iniciativas locales se muestran más aptas para dar respuesta a las nuevas demandas de servicios por razones de proximidad. Pero existen una serie de factores que contribuyen a su desarrollo y que suceden en la mayoría de los países europeos: las nuevas condiciones de competitividad, las limitaciones del sistema tradicional de protección social y la transformación de los modelos de vida. En lo que a las nuevas condiciones de competitividad se refiere, la Comisión señala que la globalización y

⁴² MARTÍNEZ, Antonio (2000). Formación, yacimientos de empleo y desarrollo en el entorno rural. In: *XIII SICODER*. Zaragoza: Actas.

las nuevas condiciones de organización de actividades de producción inducen la descentralización.

2. ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LA FORMACIÓN PARA LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO EN ZONAS RURALES.

Exponemos a continuación una serie de reflexiones sobre la implementación de los programas de Formación para el Empleo para el desarrollo y afianzamiento de los NYE en zonas de ámbito rural:

1º. Debería existir mayor flexibilidad por parte de la Administración respecto al número de alumnos requeridos para la implementación de las acciones formativas, ya que el reducido número de habitantes de la mayoría de las pequeñas poblaciones dificulta la realización de algunos cursos. Además de una mayor coordinación entre las distintas administraciones, organismos y empresas de formación en cuanto a la oferta formativa y la optimización de recursos.

2º. Generalmente, las zonas rurales carecen de tejido empresarial para la inserción del alumnado, por lo que se debería incidir en el autoempleo y el acompañamiento. Sería conveniente también implicar a los empresarios locales desde la planificación de las acciones formativas hasta después de su finalización, teniendo en cuenta los profesionales que estos demandan y realizando convenios de prácticas para la inserción del alumnado.

3º. En la planificación y diseño de las acciones formativas han de primar los criterios de los técnicos de empleo sobre las decisiones políticas, ya que generalmente

estas últimas se adecuan a las necesidades de las pequeñas localidades en las que gobierna, careciendo de una visión global de desarrollo socio-económico del territorio.

4º. En la selección del alumnado ha de tenerse presente el impacto que se desea producir en los ámbitos formativo y personal, sin olvidar que el fin último de la Formación Profesional para el Empleo es la inserción del alumnado en el mercado laboral.

5º. La innovación debe convertirse en uno de los factores determinantes en el diseño de las acciones formativas, al igual que su orientación hacia actividades relacionadas con los nuevos empleos que deben formar parte de las políticas de desarrollo local para conseguir aumentar las posibilidades de empleabilidad del alumnado mediante la generación y consolidación de tejido empresarial.

6º. Las zonas rurales suelen presentar déficit de crecimiento económico respecto a las zonas urbanas industrializadas, sin embargo suelen tener la ventajas en cuanto a calidad de vida y riqueza del medio natural, permitiendo la posibilidad de generar una estrategia de desarrollo local basada en la sostenibilidad del medio, lo cual permite un desarrollo socio-económico sin renunciar a la calidad de vida. Y por sus características generales poseen gran potencialidad en lo que a NYE se refiere, ya que:

- Suelen presentar un envejecimiento de la población donde entrarían los servicios a domicilio, especialmente la atención a la tercera edad;

- Las riquezas naturales del territorio permiten el desarrollo de todos aquellos ámbitos relacionados con los servicios de medioambiente, del turismo rural y natural, así como de los deportes de aventura.

- También suelen presentar malas comunicaciones por lo que el desarrollo de los trasportes colectivos sería otra posibilidad

7º. La realización de un análisis diagnóstico del contexto, la evaluación de la oferta formativa y el impacto de esta, permitirán detectar los NYE, con el propósito de poder delimitar futuras actuaciones formativas que permitan mejorar la estructuración de la realidad socioeconómica en una zona rural concreta. A partir de estos resultados y conclusiones se podrá realizar un informe con una serie de propuestas orientadas tanto a la intervención y mejora para la integración y desarrollo de los nuevos empleos en el tejido socio-laboral del territorio objeto de estudio, como al diseño e implementación de nuevas líneas de intervención formativa adaptadas a los mismos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS

- CABRERA, Flor (2000). *Evaluación de la formación*. Madrid: Síntesis.
- CACHÓN, Lorenzo; FUNDACIÓN TOMILLO (1998). *Nuevos yacimientos de empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- DE LA TORRE, Isabel (2002). *Nuevas profesiones para el servicio de la sociedad*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Secretaria General de Educación y Formación Profesional.
- DEL RÍO, Enrique; JOVER, Daniel; RIESGO, Lola (1991). *Formación y empleo*. Barcelona: Paidós.
- FAURÉ, Edgar et al. (1972). *Learning to be*. París: UNESCO.
- GAIRÍN, Joaquín (1998). La evaluación del impacto de la formación. In: GAIRÍN, J; A. FERRÁNDEZ, A. (Coord.) *Planificación y gestión de instituciones de formación*. Barcelona: Praxis. pp.17-30.
- HOUGHTON, Vicent; RICHARDSON, Ken (1974). *Recurrent education*. London: Ward Lock Educational.
- JIMÉNEZ, Eduar; BARREIRO, Fernando; SÁNCHEZ, Joan Eugeni (1998). *Los nuevos yacimientos de empleo. Los retos de la creación de empleo desde el territorio*. Barcelona: Fundación CIREM y Editorial Icara.
- PÉREZ, Ramón. (2006). *Evaluación de programas educativos*. Madrid: La Muralla.
- STUFFLEDEAM, Daniel L; SHINKFIEL, Anthony J. (1995). *Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica*. Centro de Publicaciones del MEC: Paidós Ibérica.
- TEJADA, José. La evaluación. In: GAIRÍN, J y FERRÁNDEZ, A. (1997). *Planificación y gestión de instituciones de formación*. Barcelona: Praxis, pp. 269-281.
- FERRÁNDEZ, Elena; TEJADA, José; MÁS, Oscar; RUIZ, Carmen (2007). Problemáticas y facilitadores en la evaluación de impacto: una experiencia en la Formación de Formadores. In: VIERIA, Silvia. (Coord.). *Orientar, Qualificar, Certificar. Os desafios das Novas oportunidades de Aprendizagem ao longo da Vida*. 1 ed. Porto: Instituto do Emprego e Formacao Profissional, pp.283-294.
- ROSSETT, Allison (1982). *Training needs assessment*. E. Cliffs: Prentice H.

PERIÓDICOS CIENTÍFICOS

ALUJAS, Juan Antonio (2004). La formación ocupacional: principal medida del eje de formación de las políticas activas de mercado de trabajo en España. *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, n. 2825, pp. 15-28.

ÁLVAREZ, Víctor; RODRÍGUEZ, Javier (2005). Evaluación del diseño del programa "Magallanes-Antando Cabos". *R.I.E. Revista de Investigación Educativa*, n. 2, vol. 23, pp. 363-390.

BIENCINTO, Chantal; CARBALLO, Rafael (2004). Revisión de modelos de evaluación del impacto de la formación en el ámbito sanitario: de lo general a lo específico. *RELIEVE*, n.2, vol. 10, pp. 101-116. Disponible en url: <www.uv.es/RELIEVE> [Acceso en 06/12/2008]

BUENDÍA, Leonor; BERROCAL, Emilio (2008). Evaluación de un programa de formación ocupacional para la inserción laboral. *RIE. Revista de Investigación Educativa*, n. 1, vol. 26, pp. 157-190.

CHIVA, Inmaculada (2006). Evaluación de los programas de formación ocupacional para el colectivo de mujeres. *RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, n. 1, vol.12, pp. 49-74. Disponible en url: <www.uv.es/RELIEVE>. [Acceso en: 08/12/2008]

EXPÓSITO, Jorge; FERNÁNDEZ, Antonio (2002). La productividad de la evaluación de programas educativos españoles (1975-2000), *RIE*, n. 1, vol. 20., pp. 113-130.

EXPÓSITO, Jorge; OLMEDO, Eva; FERNÁNDEZ, Antonio (2004). Patrones metodológicos en la investigación española sobre evaluación de programas educativos. *RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, n. 2, vol. 10. Disponible en url: www.uv.es/RELIEVE [Acceso en: 24/11/2008]

HOLTON III, Elwood (1996). The flawed four level evaluation model. *Human Resource Development Quarterly*, n. 1, vol. 7, pp. 5-21.

MANZANARES, Asunción (2006). La formación para el trabajo y la mujer en contextos rurales: el proyecto IMUMEL. In: *Educar*, n. 38. pp. 171-192.

PÉREZ, M^a. Vicenta; OLIVARES, M^a. Angeles; DE LEÓN, Carlota (2004). Análisis de la población juvenil que participa en cursos de Formación Profesional Ocupacional. *Pedagogía Social. Revista interuniversitaria*, n. 11, pp. 349-362.

PÉREZ, Ramón (2000). La evaluación de programas educativos: conceptos básicos, planteamientos generales y Problemática. *R.I.E. Revista de Investigación Educativa*, n. 2, vol.18, pp.261-287.

PINEDA, Pilar (2000). Evaluación de impacto de la formación en las organizaciones. *Educar*. n. 27, pp. 119-133.

STAKE, Robert .E. (1976). A theoretical stament of responsive evaluation. *Studies in Educational Evaluation*, n. 2, pp. 19-22.

TEJÁDA, José; FERRÁNDEZ, Elena; JURADO, Pedro; MAS, Oscar; NAVIO Antonio; RUIZ BUENO, Carmen (2008). Implicaciones de la evaluación de impacto. Una experiencia en un programa de formación de formadores. *Revista de Pedagogía*, n. 1, vol. 60, pp. 163-186.

TEJADA, José; FERRÁNDEZ, Elena (2007). La evaluación del impacto de la formación como estrategia de mejora en las organizaciones. *RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, n. 2, vol. 9, p. 1. Disponible en url: <www.uv.es/RELIEVE> [Acceso en 22/04/2008]

* * *

DOCUMENTOS OFICIALES

ABDALA, Ernesto (2001). Experiencias de capacitación laboral de jóvenes en América Latina. *Última década*, Viña del Mar, CIDPA, n. 4.

ABDALA, Ernesto (2004). *Manual para la evaluación de impacto en programas de formación para jóvenes*. Montevideo: CINTERFOR.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993). *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro Blanco*. Bruselas/Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas.

COMISIÓN EUROPEA (1995). *Iniciativas locales de desarrollo y empleo. Encuestas de la Unión Europea*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo por la que se regula el subsistema de Formación para el Empleo. (BOE 11 abril).

OCDE (1989). *Nuevas funciones para las comunidades locales. Empleo y educación a nivel local*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

REAL DECRETO 395/2007 de 23 de marzo por la que se regula el subsistema de Formación para el Empleo. BOE 11 de abril 2007.

XUNTA DE GALICIA (1997). *Elementos prácticos para la detección de necesidades de formación: Un enfoque transnacional*. Santiago de Compostela: Consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude. Santiago. Dirección Xeral de Formación e Colaboración.

* * *

DOCUMENTOS DE CONGRESO

BERROCAL, Emilio; BUENDÍA, Leonor (2003). Evaluación de los cursos de FPO en la Ciudad Autónoma de Ceuta. In: *XI Congreso de Modelos de Investigación Educativa: Investigación y Sociedad*. Granada: Comunicación.

MARTÍNEZ, Antonio (2000). Formación, yacimientos de empleo y desarrollo en el entorno rural. In: *XIII SICODER*. Zaragoza: Actas.

* * *

TESES E DISSERTAÇÕES

RAMIREZ, Omar (2005). *Evaluación comparativa de los Programas de Formación Ocupacional*. Tesis (Doctorado). Departamento de Educación – Pedagogía Aplicada. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona.

SÁNCHEZ, Micaela (2009). *Análisis de las necesidades de la Formación Profesional Ocupacional. Nuevos Yacimientos de Empleo en la Comarca de Alhama de Granada*. Tesis (Doctorado). Departamento en Educación - Métodos de Investigación y Diagnostico en Educación de la Facultad de Ciencias de la Educación. Granada: Universidad de Granada.
