

EL SABER SÍ OCUPA LUGAR

Javier Esparcia/Joan Noguera*

La formación ha sido parte esencial de las políticas y estrategias de desarrollo rural, y así en LEADER I y II se ha contado con medidas específicas orientadas a la formación, paralelas a otras políticas o acciones formativas. En este contexto, la formación es considerada crecientemente como una herramienta, e incluso eje esencial, en los procesos de desarrollo. La propia Comisión Europea considera a la formación como una variable estructural, condicionante de cualquier estrategia de crecimiento.

Hace muchos años que se viene insistiendo en el papel verdaderamente crítico que tienen los recursos humanos cualificados para el desarrollo, y un buen ejemplo de ello es la gran cantidad de ayudas que el Fondo Social Europeo destina a la formación. Los diferentes diagnósticos sobre zonas rurales desfavorecidas también ponen de relieve que uno de los principales déficits es la escasez de este tipo de recursos humanos, en gran parte debido a que, tradicionalmente, han sido éstos los primeros que han emigrado hacia zonas más desarrolladas. Pero de la misma manera que hay que reconocer la importancia de la formación, también hay que decir que ésta no siempre se ha orientado adecuadamente, ni ha respondido siempre a necesidades claras de las comunidades locales.

Consciente de este reto, y fiel a su compromiso como instrumento al servicio del desarrollo rural, la Unidad Española del Observatorio Europeo ha

dedicado sus últimas Jornadas Técnicas a la formación ("Avanzar y Coordinar los Proyectos de Formación en Desarrollo Rural"). Estas Jornadas han tenido lugar en A Cañiza (Pontevedra), entre los días 14 y 16 de Julio, y en ellas ha colaborado el Grupo Local de Desarrollo Rural de Paradanta.

Hacia una formación de calidad

Muchas acciones formativas en el contexto del desarrollo rural no responden a necesidades reales, no se plantean adecuadamente, o no tienen el impacto esperado y, por ello, conviene dejar sentadas algunas cuestiones básicas y evitar confusiones frecuentes:

■ La formación es, en primer lugar, un instrumento de cambio de las organizaciones y, con ello, de avance y transformación de los territorios; siendo el instrumento, no ha de confundirse con el propio proceso de cambio;

■ La formación contribuye a la estrategia de la organización, institución o territorio, pero no puede resolver por sí sola todos los problemas sino que ha de integrarse con otros instrumentos;

■ La formación es un proceso, y por tanto no puede confundirse con productos como puedan ser unas jornadas, seminarios o cursos

■ Adquirir conocimientos es sólo una parte del proceso formativo; pero no hay proceso formativo real si tales conocimientos no se utilizan.

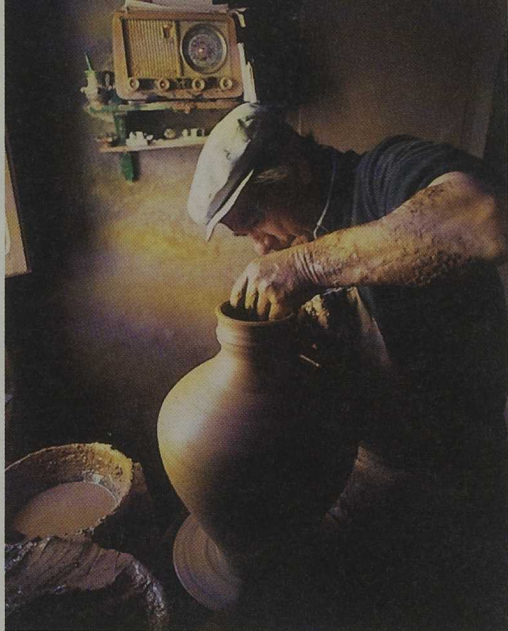
Es evidente que no puede esperarse una relación directa y a corto plazo entre la adquisición de conocimientos y los resultados esperados de la formación; son muchos los condicionantes que pueden limitar esos efectos. Sin embargo, con demasiada frecuencia se ven en las zonas rurales acciones formativas que no se insertan en una estrategia coherente, que no han definido el proceso formativo que necesita el área más que de manera intuitiva.

Un proceso de formación exige por tanto

*UDERVAL (Unidad de Investigación de Desarrollo Rural y Evaluación de Políticas Públicas), Univ. de Valencia. Unidad Española del Observatorio LEADER

Las escuelas taller están favoreciendo la cualificación profesional de numerosos colectivos





La formación debe atender y valorizar los oficios tradicionales.

Foto Joaquín Guíjarro

tener muy clara la función que se atribuye a la formación, pero igualmente los objetivos, los destinatarios y, en función de ambos, los contenidos. Las acciones formativas han de estar en función de un sistema de necesidades del área. En ocasiones, las necesidades de los que van a participar en la acción formativa son sólo una parte del conjunto de necesidades del territorio, y habrá que definir unos objetivos parciales para esta acción concreta, pero sin perder de vista la estructura del proceso formativo para el grupo o territorio en cuestión.

Por último, la acción formativa será útil en la medida en que sus contenidos reflejen los objetivos y las necesidades. En desarrollo rural los contenidos han de ser especialmente prácticos y operativos, y expresados con una metodología orientada a desarrollar las capacidades de los participantes, a emprender acciones y a tomar decisiones en un contexto de cambio, dotándolos de las herramientas necesarias para todo ello.

Coordinar la oferta formativa

LEADER y PRODER son el marco para muchas acciones formativas en el medio rural, pero no son las únicas. Existe un gran número de programas sectoriales relacionados con el empleo, muchos de los cuales se solapan incluso con algunas de las ofertas formativas de LEADER y PRODER. Conviene por tanto avanzar en una mayor coordinación de toda la oferta formativa, y para ello ha de tomarse como punto de partida un análisis claro y sistemático de las necesidades del territorio, más allá de los objetivos de LEADER o PRODER.

La oferta pública formativa es amplia y variada en la actualidad. De modo resumido, se destacan a continuación las principales líneas de actuación formativa vigentes con aplicación en el desarrollo rural:

■ El Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación tiene la estructura de formación más consolidada en relación al desarrollo rural, con programas de formación reglada (orientados principalmente a jóvenes) y

formación ocupacional (desempleados menores de 25 años). Tiene también un amplio programa de formación continua con el objetivo de mejorar la cualificación profesional de los profesionales del medio rural. En este último caso las Organizaciones Profesionales Agrarias tienen un gran protagonismo como responsables de las acciones formativas ante los agricultores. Desde el punto de vista sectorial, la Dirección General de Desarrollo Rural tiene un programa amplio de acciones formativas en el área de desarrollo rural.

■ La oferta de formación ocupacional proviene fundamentalmente del INEM y de los organismos equivalentes en aquellas Comunidades Autónomas que tienen las competencias transferidas. Cabe destacar aquí el importante papel de las Escuelas Taller y Casas de Oficio como instrumentos que están favoreciendo la cualificación de amplios colectivos, proporcionando una formación especializada y adaptada a las circunstancias y necesidades del área en que se aplican.

■ La formación continua se realiza fundamentalmente mediante organizaciones empresariales y sindicales (FORCEM) y mediante otros organismos públicos estatales y autonómicos (principalmente el Ministerio y las Consejerías autonómicas de Trabajo). En este caso, el grupo social destinatario son los activos ya ocupados, persiguiéndose la mejora de la adaptación del trabajador al puesto que ostenta

■ Al margen de lo ya señalado, existen también instrumentos de formación continua y ocupacional mediante la aplicación de acciones contempladas en diversas iniciativas comunitarias. Cabe destacar en este sentido: INTERREG II, en el caso de acciones de cooperación transfronteriza y redes de energía;

La formación es un componente estratégico en cualquier proceso de desarrollo que se emprenda en el medio rural. Granja escuela Taller de "El Remolino" (Sierra Norte de Sevilla)



RESUMEN SINTÉTICO DE EXPERIENCIAS DE FORMACIÓN LEADER Y PRODER PRESENTADAS EN LAS JORNADAS

GRUPO LEADER	INICIATIVA	OBJETIVOS	RESULTADOS
Daroca – Calamocha (Zaragoza)	• Aula Itinerante de Informática	• Garantizar acceso formación en todo el territorio • Atender demanda no cubierta por otras iniciativas • Acercar nuevas tecnologías al medio rural	• 28 cursos en 14 meses con 280 participantes • Grado satisfacción elevado entre participantes • Acercamiento de la gestión del GAL a la población • Recuperación de la confianza en un organismo gestor “cercano”
Daroca – Calamocha	• Ayuda al Autoempleo	• Apoyar creación de empleo autónomo en medio rural • Ayudar sufragar costes fijos iniciales	• Principal grupo beneficiario: jóvenes • Volumen de subvención asciende a 5.200.000 sobre gasto total de 8.000.000 • Creación importante de nuevas empresas
Terra Cha (lugo)	• Líneas formativas	• Formación de ocupados y desempleados especialmente en sectores de nuevas tecnologías (agroalimentación principalmente), acciones formativas demandadas por los empresarios del área	• Formación de 1.000 personas en 19 especialidades, con una carga lectiva de 11.000 horas y un presupuesto de 120 millones de ptas.
Asociación desarrollo del Campoo – Los Valles (Cantabria)	• Centro de Artesanía Agroalimentaria • Creación asociación de artesanos • Itinerarios Formativos	• Incremento del valor añadido de las producciones comarcales • Estructurar itinerarios formativos para cada sector • Conocimiento de normas de seguridad, higiene y calidad	• Centro de Artesanía como infraestructura permanente de formación, investigación, apoyo técnico y marketing de productos locales. • Creación de un tejido asociativo en el sector artesano • Incremento de la oferta formativa, específicamente diseñada de acuerdo con las necesidades del área.
Sierra Norte de Madrid	• Líneas de formación tradicionales • Paquete de apoyo global • Estrategia de formación individualizada	• Formación y capacitación técnica de los futuros empresarios • Aplicación a las distintas iniciativas de turismo de criterios de calidad • Visitas a experiencias similares (efecto demostración) • Fomentar trabajo en red de nuevos empresarios	• Establecimiento de calendario formativo a partir de necesidades detectadas en promotores • Asesoramiento técnico continuado y, en muchas ocasiones <i>in situ</i> • Valoración de los cursos por los empresarios al exigirse co-financiación • Fomento del asociacionismo • Coordinación para futuras empresas e iniciativas
Serranía Suroeste Sevillana (PRODER)	• Formación para PYMES y artesanía	• Estudio general de las PYMES y sector artesano en el área • Estudio de la oferta formativa y de necesidades reales de formación • Desarrollo de plan local de formación	• Cursos formativos (Gestión turismo rural, multimedia, ebanistería, informática y redes, confección...)
El Condado (Jaén)	• Tronco Común de Políticos y Técnicos	• Proporcionar espacio de discusión para técnicos y políticos con el fin de llegar a mejor comprensión de técnicas y métodos	• Mayor cohesión entre técnicos y políticos • Mayor convencimiento de que el debate y la participación son el camino al desarrollo • Elaboración de módulos y seminarios que hagan más fácil la comprensión de los procesos de desarrollo y que sean específicos para políticos, técnicos y profesionales • Utilización del viaje formativo como herramienta didáctica
Don Quijote (Castilla-La Mancha)	• Formación en patrimonio cultural: Escuela de Arqueología “Plaza de Moros”.	• Organización, diseño y puesta en funcionamiento de un campo de trabajo relacionado con los yacimientos arqueológicos • Generación de recursos de ocio y turismo en la comarca de Ocaña	• Realizadas con éxito dos ediciones de verano • Valorización de los recursos arqueológico como recurso turístico. • Apertura de una línea de Investigación-formación arqueológica
Montaña Palentina (Castilla y León)	• Formación para la valorización del medio ambiente de la comarca	• Realización de acciones formativas para la valorización del medio natural, colaborando con otros agentes (Grupo de Estudios Montaña Palentina, Fundación Oso Pardo, Club de Montañismo Fuentes Carrionas.....)	• Realización de distintos Viajes Didácticos • Cursos de Guías en Espacios Naturales • Proyecto Huella (zonas de protección del oso pardo): dirigido a profesores y escolares • Formación de Electos: dirigido a cargos electos y otros
Sobrarbe y Ribagorza (Huesca)	• La evaluación de la formación en la Comarca de Sobrarbe y Ribagorza	• Evaluar la formación impartida en CEDESOR	• Realización de distintos cursos, especialmente dirigidos a PYMES
ARIABOR (Extremadura)	• Una formación para el desarrollo: la formación de una red de Desarrollo Rural.	• Dinamizar y organizar a las personas implicadas en el desarrollo rural para fomentar la participación activa e integral de los municipios • Mejorar el conocimiento de los RR.HH. de los ayuntamientos y de las asociaciones para un mayor conocimiento de la U.E. y su difusión a los ciudadanos	• Realización de un curso de Formación de la Red Local de Desarrollo Rural, con la inclusión de viajes formativos



Formación en el Centro de Oficios Artísticos y Turismo Rural de ARTESA (Candelario)

LEADER II en la promoción de actividades en el medio rural; EMPLOI, que incluye la integración laboral de diversos colectivos desfavorecidos, y ADAPT, para los casos de reconversiones y cambios industriales, entre otros.

■ La formación a distancia es un aspecto fundamental en el medio rural donde, con frecuencia, las dificultades de movilidad y accesibilidad impiden a muchas personas y colectivos acceder a oportunidades presentes en otros espacios.

Las Jornadas Técnicas “Avanzar y Coordinar los Proyectos de Formación en Desarrollo Rural” de la Unidad Española del Observatorio han permitido contrastar la enorme diversidad de enfoques y de orientaciones que ha adquirido la oferta formativa en el marco del desarrollo rural. En la tabla adjunta se realiza una revisión de las experiencias presentadas que constituyen un ejemplo valioso de las posibilidades que ofrecen ambas iniciativas para el desarrollo formativo de los territorios y comunidades sobre las que se aplican.

Algunas estrategias

La formación es un componente estratégico fundamental en cualquier proceso de desarrollo que se emprenda en el medio rural. Hasta el momento presente se ha prestado una atención insuficiente a las necesidades específicas de algunos colectivos y territorios, adoptándose medidas de formación estándar. Tal como señala la ficha del Observatorio Europeo en su documento Innovación y Desarrollo Rural, existe una tradicional separación entre la formación y la actividad, la investigación y la práctica. Esto es especialmente cierto debido a la ausencia de estrategias de planificación que integren las actuaciones previstas y las necesidades de formación que dichas actuaciones conllevan.

Para incrementar la utilidad e impacto de las acciones de formación en el medio rural, se proponen algunas estrategias: en primer lugar, la organización de cursos de formación “a la carta”, diseñados específicamente de acuerdo con las necesidades detectadas; en segundo lugar, la atención y valorización

de oficios tradicionales; en tercer lugar, la formación mediante la participación en intercambios y redes; en cuarto lugar, el apoyo a la formación a distancia. Estas son sólo algunas de las propuestas contempladas en el documento Innovación y Desarrollo Rural. Las soluciones para mejorar las acciones de formación en el medio rural son múltiples y están ligadas a la propia naturaleza y necesidades de cada área. La formación es y seguirá siendo un reto para los agentes del desarrollo rural.

El abanico de experiencias que se ha presentado en las Jornadas pone de relieve que disponemos de una gran cantidad de importantes e interesantes iniciativas muy útiles en el diseño de estrategias formativas en el marco del desarrollo rural. ■

FORMACIÓN A DISTANCIA

En las Jornadas organizadas por la Unidad Española del Observatorio se presentaron varias experiencias al margen de LEADER y PRODER. La primera fue la relativa a la formación a distancia, fórmula con un importante potencial en el medio rural. La experiencia fue presentada por CTA Consultors Cooperativa Valencia y trató sobre un curso de gestión ambiental en las PYMES mediante la formación a distancia. Esta experiencia formativa incorpora un sistema de seguimiento del alumnado con posterioridad a la actividad formativa mediante la utilización de nuevas tecnologías de la información.

La segunda fue la relativa a una experiencia de formación continuada en las cooperativas forestales de la Sierra de Cuenca, modelo de formación para el autoempleo, con la característica de que la formación no termina en el aula, sino continúa también en el desarrollo de las actividades profesionales de las personas que reciben la formación. Para ello se utilizó un sistema de seguimiento profesional del alumno. Mediante este sistema se iba ampliando la formación a distintos campos a medida que se iban descubriendo nuevas necesidades reales de los asociados. Este proyecto asociativo forestal, que ha contado con la ayuda de la Administración, ha dado empleo a 400 personas a lo largo de sus 12 años de implantación. Por otro lado, ha creado un sentido empresarial prácticamente inexistente en el territorio de implantación.