



Erwin Seyfried

es desde 1993 profesor de psicología social y director del departamento de investigación sobre la formación profesional, mercado de trabajo y evaluación en la FHVR de Berlín, y antiguo director del Departamento de investigación rehabilitativa del Instituto de Psicología de la Universidad Libre de Berlín.



En este artículo se analiza la importancia de las iniciativas de desarrollo de los "RECURSOS HUMANOS" del Fondo Social Europeo. En particular, se abordan algunos problemas de ejecución práctica, así como las experiencias y resultados del programa HORIZON en la República Federal de Alemania.

La exposición que sigue se basa en investigaciones efectuadas por el autor de este artículo y sus colaboradores en el "Departamento de investigación sobre formación profesional, mercado de trabajo y evaluación" (véanse las referencias bibliográficas al final del artículo)

"Con la reforma de los Fondos estructurales de 1988 se ofreció por primera vez a la Comisión Europea la posibilidad de proponer por propia iniciativa a los Estados miembros acciones patrocinadas por dichos fondos que tengan un interés especial para la Comunidad (...)"

Las iniciativas comunitarias de desarrollo de los "recursos humanos".

Experiencias y resultados de los programas transnacionales para el fomento de la formación profesional y el empleo.

1. Las iniciativas comunitarias

Con la reforma de los Fondos estructurales de 1988 se ofreció por primera vez a la Comisión Europea la posibilidad de proponer por propia iniciativa a los Estados miembros acciones patrocinadas por dichos fondos que tengan un interés especial para la Comunidad (véase el artículo 11 del Reglamento nº 4253/88 del Consejo, modificado por el Reglamento nº 2082/93 del Consejo). Mientras que, por regla general, los Estados miembros definen bajo su propia responsabilidad y en programas operativos de elaboración propia los puntos esenciales de sus intervenciones en el marco de los Fondos estructurales, con las denominadas iniciativas comunitarias la Comisión puede orientar desde una perspectiva comunitaria la política estructural, de formación y de empleo, como complemento de las políticas nacionales.

Este instrumento se ha utilizado frecuentemente desde entonces, siendo numerosas las iniciativas comunitarias adoptadas por la Comisión. Para el periodo de promoción 1994-1999 se ha previsto para este concepto un presupuesto del 9 % de los Fondos estructurales, es decir, 13.450 millones de ecus.

1.1 Características de las iniciativas comunitarias de desarrollo de los recursos humanos

La mayor parte de las iniciativas realizadas hasta ahora han sido patrocinadas por

el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER). En lo que respecta al fomento de los RECURSOS HUMANOS, ámbito que compete al Fondo Social Europeo (FSE), en 1990 se propusieron, en primer lugar, las tres iniciativas EUROFORM, NOW y HORIZON (véase el Diario Oficial de las Comunidades Europeas de 29.12.1990, nº C 327/05). El objetivo de EUROFORM era fomentar las nuevas cualificaciones profesionales y las nuevas posibilidades de empleo resultantes del mercado interior. NOW apuntaba a la igualdad de oportunidades para la mujer en el ámbito de la formación profesional y del empleo, y con HORIZON se aspiraba a mejorar el acceso al mercado de trabajo de los minusválidos y de otros grupos de personas desfavorecidas. El coste total de estas iniciativas ascendió a 760 millones de ecus.

La dimensión europea de las iniciativas comunitarias proviene de que los proyectos locales sólo se patrocinan si existe una cooperación con proyectos de otros Estados miembros, en el marco de asociaciones transnacionales. En este contexto, se concede prioridad a los proyectos de cooperación con asociados de regiones del objetivo nº 1, es decir, de las regiones económicamente más débiles de la Comunidad. Con ello se aspira a fomentar la transferencia de experiencias y de conocimientos técnicos a estas regiones, y a favorecer la cohesión social de la Comunidad. Al mismo tiempo, las iniciativas comunitarias de desarrollo de los recursos humanos representan un primer paso en la realización de una dimensión



europea en el ámbito de la formación profesional y de la integración social de los grupos de personas desfavorecidas.

Con todo, las iniciativas comunitarias de desarrollo de los RECURSOS HUMANOS no se distinguen del apoyo tradicional del FSE tan sólo por su perspectiva transnacional. De hecho, las intervenciones tradicionales del FSE se dirigen sobre todo a apoyar las líneas generales de las políticas de empleo de los diferentes Estados miembros; tienen, por tanto, una orientación principalmente cuantitativa, y las diferentes medidas adoptadas no corresponden a una política comunitaria. En cambio, las iniciativas comunitarias son programas basados en los proyectos y de carácter principalmente cualitativo.

1.2 Problemas en la ejecución de las iniciativas comunitarias de desarrollo de los recursos humanos

Las tres iniciativas comunitarias de desarrollo de los recursos humanos mencionadas estaban previstas en un primer momento para el período 1991-1993, pero, debido a los retrasos sufridos en su ejecución, se prolongaron hasta finales de 1994. Estos retrasos se debieron, sobre todo, a que su puesta en marcha por la Comisión se inició cuando no se disponía aún de las estructuras, procedimientos e informaciones necesarios. Por otra parte, aun cuando se concebían ante todo como programas transnacionales, en la mayoría de los casos este carácter transnacional no era un factor esencial para el desarrollo de las medidas y de los proyectos en los Estados miembros, sino tan sólo un medio y una condición necesaria para la financiación de acciones locales, y no un auténtico objetivo de desarrollo de una política comunitaria. Asimismo, el inicio de los trabajos prácticos a escala local se vio dificultado por la falta de sincronización entre los Estados miembros y por la inexistencia de una estrategia adecuada para la creación de asociaciones transnacionales. Se carecía además, a otro nivel, de pautas claras y de armonización recíproca: aunque las iniciativas comunitarias habían de ser programas innovadores, no se disponía de una definición de innovación. Si bien las iniciativas comunitarias de desarrollo de

los RECURSOS HUMANOS debían realizarse en estrecha cooperación con otros programas comunitarios análogos, no se percibía una lógica operativa para la obtención de esta sinergia.

Pese a estas deficiencias en la ejecución práctica, las iniciativas comunitarias tienen una importancia trascendental desde una perspectiva europea: vienen a completar las intervenciones tradicionales de carácter general del FSE con un elemento cualitativo, basado en proyectos concretos, y confieren una dimensión común europea a la formación profesional y a la política de empleo de los Estados miembros.

1.3 Perspectivas de las iniciativas comunitarias de desarrollo de los recursos humanos

Se ha adoptado la decisión de proseguir -si bien con el retraso habitual en la Comisión y con ligeras modificaciones en los objetivos- con las iniciativas comunitarias de desarrollo de los RECURSOS HUMANOS de 1994 a 1999 (véase el Diario Oficial de las Comunidades Europeas de 1.7.94, nº C 180/10). En el marco de la nueva iniciativa comunitaria sobre "Empleo y desarrollo de los recursos humanos", seguirán desarrollándose NOW y HORIZON, a los que se añade un nuevo programa denominado YOUTHSTART, dirigido a facilitar el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo. No se proseguirá con EUROFORM. Para los seis años 1994-1999, se prevén los presupuestos siguientes:

Cuadro 1

Presupuesto de la iniciativa comunitaria sobre EMPLEO de 1994 a 1999 (en millones de ecus)

Ambito de acción NOW	370 millones de ecus
Ambito de acción HORIZON	730 millones de ecus
Ambito de acción YOUTH START	300 millones de ecus
Presupuesto total de la iniciativa sobre EMPLEO	1.400 millones de ecus

Además, se propone la financiación del FSE para una iniciativa denominada ADAPT sobre "adaptación de los trabajadores a las transformaciones industriales"

"(...) este carácter transnacional no era un factor esencial para el desarrollo de las medidas y de los proyectos en los Estados miembros, sino tan sólo un medio y una condición necesaria para la financiación de acciones locales, y no un auténtico objetivo de desarrollo de una política comunitaria. (...) aunque las iniciativas comunitarias habían de ser programas innovadores, no se disponía de una definición de innovación."

"Pese a (...) deficiencias en la ejecución práctica, las iniciativas comunitarias tienen una importancia trascendental desde una perspectiva europea: vienen a completar las intervenciones tradicionales de carácter general del FSE con un elemento cualitativo, basado en proyectos concretos, y confieren una dimensión común europea a la formación profesional y a la política de empleo de los Estados miembros."



“(...) la recesión (...) ha dificultado aún más la integración de los grupos sociales desfavorecidos en el mercado de trabajo.”

La rápida evolución tecnológica genera continuamente nuevos requisitos de cualificaciones. “Para todas las personas con problemas de rendimiento, para los empleados con minusvalías o discapacidades de otro tipo que no responden a estas exigencias, esto supone una reducción considerable de las oportunidades de acceder a un puesto de trabajo. En la República Federal de Alemania, la proporción de desempleados es notablemente más elevada entre estas personas que en otros grupos de población. La tasa de desempleo entre los minusválidos duplica el promedio general. También la duración del desempleo es considerablemente mayor.”

destinada a fomentar el empleo (véase el Diario Oficial de las Comunidades Europeas de 1.7.94, nº C 180/09). Viene a ser un complemento del nuevo objetivo nº 4 del FSE, dirigido principalmente a evitar el desempleo mediante el oportuno perfeccionamiento de las cualificaciones de los trabajadores. Para el periodo 1994-1999 se prevé una aportación a ADAPT de los Fondos Estructurales Europeos de 1.400 millones de ecus.

2. La iniciativa HORIZON

Con la iniciativa HORIZON, desarrollada en la actualidad y prevista para el futuro, se intenta fomentar la integración profesional de minusválidos y personas desfavorecidas. El presupuesto total del programa desarrollado hasta el momento es de 304 millones de ecus para un periodo de tres años.

La necesidad de un programa dirigido a apoyar a estos grupos se deriva de la situación en que se encuentran en todos los países europeos y que, no obstante los grandes esfuerzos de las administraciones, se caracteriza aún por la marginación profesional y social. A pesar del aumento del empleo registrado durante el auge económico del decenio de 1980, creció también de forma constante el número de desempleados de larga duración. Desde principios del decenio de 1990, la recesión, primero latente y luego cada vez más manifiesta, ha dificultado aún más la integración de los grupos sociales desfavorecidos en el mercado de trabajo. HORIZON se dirige a las personas desempleadas cuya integración es particularmente difícil debido al grado de su marginación social.

Desde una perspectiva estadística, estos grupos carecen, en primer lugar, de formación. En este sentido, las cualificaciones profesionales constituyen ahora más que nunca la verdadera condición para su integración, puesto que la situación del mercado de trabajo ha de considerarse también en el contexto del rápido desarrollo tecnológico, fuente incesante de nuevas exigencias de cualificación. En los ámbitos centrales de la producción, los servicios y la administración, estas exigencias han aumentado cada vez más en los últimos años en lo que se refiere a

las cualificaciones económicas, tecnológicas y sociales clave. Para todas las personas con problemas de rendimiento, para los empleados con minusvalías o discapacidades de otro tipo que no responden a estas exigencias, esto supone una reducción considerable de las oportunidades de acceder a un puesto de trabajo. En la República Federal de Alemania, la proporción de desempleados es notablemente más elevada entre estas personas que en otros grupos de población. La tasa de desempleo entre los minusválidos duplica el promedio general. También la duración del desempleo es considerablemente mayor. La situación económica de estos grupos se caracteriza, pues, por una gran inseguridad, lo que supone una amenaza para su integración social.

Este problema se debe, en parte, a las dificultades para el acceso a la formación profesional de estos grupos. Consiguientemente, las cualificaciones son también reducidas, con lo cual se limitan las posibilidades de integración profesional. En definitiva, en primer lugar han de mejorarse sus posibilidades de formación. En segundo lugar, deben crearse puestos de trabajo que se adapten a sus condiciones específicas.

Por consiguiente, a diferencia de las actuaciones tradicionales del Fondo Social Europeo, entre los objetivos de intervención de HORIZON ocupan un lugar mucho más destacado los problemas específicos de los minusválidos y desfavorecidos. Mientras que los programas operativos de los Estados miembros se dirigen casi por completo a la solución de los problemas de empleo, la iniciativa HORIZON atiende también a los problemas sociopolíticos, que son decisivos para la marginación social. Como es natural, en la iniciativa HORIZON no se financian prestaciones de asistencia social. El objetivo sigue siendo la integración profesional de los grupos destinatarios. No obstante, la actuación del FSE adquiere una dimensión de política social que viene a complementar su función en materia de política de empleo, ya que las medidas de apoyo se aplican a las condiciones de vida concretas que dificultan la integración profesional.



3. Experiencias y primeros resultados del programa HORIZON en la República Federal de Alemania

A partir de una evaluación de la iniciativa HORIZON en la República Federal de Alemania, realizada por el Centro de investigación sobre formación profesional, mercado de trabajo y evaluación de la FHVR*, en Berlín, se resumen a continuación los principales resultados de una primera encuesta aplicada a 107 proyectos y a una selección representativa de 1.217 participantes.

3.1 Visión de conjunto de los participantes

De los proyectos considerados, 45 son para minusválidos, 22 para personas desfavorecidas y 33 para migrantes. Seis se dirigen a grupos mixtos de participantes y cinco no tienen participantes en sentido estricto. Estaban representados en la encuesta 3.379 participantes, distribuidos así:

Dos tercios de los participantes son varones: la proporción más reducida de mujeres se da entre las personas desfavorecidas, con un 25 %, y la mayor entre los migrantes, con un 43 %. Por consiguiente, no se ha alcanzado un objetivo importante del programa, la misma participación numérica de hombres y mujeres.

El nivel medio de las cualificaciones escolares y profesionales de los participantes en HORIZON es bajo en los tres grupos destinatarios:

- más de dos tercios de los participantes no disponen de ninguna formación profesional preparatoria
- más del 40 % de los participantes jóvenes no han concluido la enseñanza escolar
- el 45 % sólo han concluido la enseñanza primaria
- el 54 % de los jóvenes desfavorecidos no han concluido la enseñanza escolar.

Cuadro 2

Participantes en HORIZON en la República Federal de Alemania

Minusválidos	1.520 personas	(45%)
Desfavorecidos	506 personas	(15%)
Migrantes	1.353 personas	(40%)
Total participantes	3.379 personas	100%

Casi la mitad de los participantes en HORIZON no desempeña aún una actividad profesional. El motivo del desempleo que con más frecuencia mencionan los participantes es la falta de formación profesional. Con todo, muchos de ellos presentan también problemas personales de índole social:

- el 40 % de los participantes tienen problemas de vivienda
- una tercera parte tienen problemas de aislamiento y soledad
- una cuarta parte sufren problemas de deudas
- sin embargo, sólo menos de una décima parte -según sus propias declaraciones- tienen problemas relacionados con el alcohol y las drogas.

Los minusválidos están subrepresentados en comparación con las personas desfavorecidas. En cambio, se han beneficiado especialmente los que hasta ahora habían recibido un apoyo insuficiente en el marco de otras iniciativas. Así, el 8 % de los participantes tienen minusvalías mentales y el 14 % minusvalías psíquicas. Proviene en su mayor parte de talleres para minusválidos. Con su integración en ocupaciones profesionales se abren a la vez nuevas vías para su promoción profesional. Las personas con minusvalías físicas y sensoriales tienen una representación muy reducida, con una proporción del 5 % y del 3 %, respectivamente.

Entre los desfavorecidos, HORIZON ha logrado llegar a grupos destinatarios con grandes desventajas en el mercado de trabajo debido a carencias objetivas o subjetivas. Entre ellos figuran, en primer lugar, los jóvenes desempleados que no han

“(...) la iniciativa HORIZON atiende también a los problemas sociopolíticos, que son decisivos para la marginación social.”

muestra que “(...) evaluación de la iniciativa HORIZON en la República Federal de Alemania (...) (y que)

Por consiguiente, no se ha alcanzado un objetivo importante del programa, la misma participación numérica de hombres y mujeres.

El nivel medio de las cualificaciones escolares y profesionales de los participantes en HORIZON es bajo en los tres grupos destinatarios: (Además,) casi la mitad de los participantes en HORIZON no desempeña aún una actividad profesional.”

*) Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege /Escuela Técnica de Administración y Derecho)



“Entre los desfavorecidos, HORIZON ha logrado llegar a grupos destinatarios con grandes desventajas en el mercado de trabajo debido a carencias objetivas o subjetivas.”

“Sólo en una cuarta parte de los proyectos se organizan cursos regulares de formación que den lugar a certificados de cualificación profesional.”

“El contenido y la forma de la cooperación transnacional son con frecuencia relativamente discrecionales. No se dispone de ideas claras sobre los objetivos comunes (...).”

“La mayor parte de los responsables de los proyectos no han concedido la debida importancia a la organización y realización de actividades transnacionales.”

finalizado la enseñanza escolar y las jóvenes extranjeras.

3.2 Medidas adoptadas

HORIZON ha permitido reforzar especialmente la asistencia psicosocial a los participantes en los proyectos, habiéndose logrado así una mejora cualitativa de las medidas de promoción profesional en beneficio de los grupos destinatarios.

Las cualificaciones profesionales corresponden principalmente a los sectores de la madera y el metal, a las profesiones administrativas y comerciales, y a diversos ramos del sector servicios. Con todo, en los proyectos patrocinados son escasos los análisis regionales y selectivos del mercado de trabajo que pueden servir de base para la orientación técnica de las medidas de cualificación profesional.

Sólo en una cuarta parte de los proyectos se organizan cursos regulares de formación que den lugar a certificados de cualificación profesional. En la mayor parte de los casos se expiden tan sólo certificados de participación, cuyo valor en el mercado de trabajo no puede ser muy elevado.

3.3 Transnacionalidad

La cooperación transnacional es una condición para participar en el programa, pero las asociaciones creadas no siempre muestran una armonización óptima. Esta es razonable en lo que respecta a los grupos destinatarios; es menos satisfactoria en cuanto a los objetivos y los contenidos de las medidas de formación.

El contenido y la forma de la cooperación transnacional son con frecuencia relativamente discrecionales. No se dispone de ideas claras sobre los objetivos comunes; sólo el 40 % de los proyectos cuentan con planes de trabajo comunes con los asociados. Además, la falta de sincronización ya mencionada con respecto al desarrollo del programa reduce el período de cooperación transnacional y, con ello, limita los objetivos realizables.

Se concede la mayor importancia al in-

tercambio de conceptos pedagógicos, mientras que sólo la mitad de los proyectos persiguen el intercambio concreto de materiales didácticos o de planes de estudios, y únicamente en un número muy reducido de proyectos se realiza un intercambio de productos y procedimientos.

Muchos proyectos se detienen en el intercambio de informaciones generales; sólo raras veces se tiene en cuenta el elemento que caracteriza realmente la cooperación, es decir, la elaboración de un objeto común o el intercambio de productos y materiales concretos.

El intercambio de participantes tiene una importancia relativamente pequeña, aunque existen diferencias según los grupos destinatarios. Desde el punto de vista del contenido, predomina la dimensión cultural; en cuanto a los aspectos técnicos, los resultados del intercambio transnacional son muy limitados.

La mayor parte de los responsables de los proyectos no han concedido la debida importancia a la organización y realización de actividades transnacionales. Ello indica también que este ámbito en general requiere una planificación más cuidadosa.

4. Consecuencias para futuras iniciativas comunitarias

A partir de los resultados de la evaluación del programa presentados, cabe formular algunas consecuencias provisionales para futuros programas.

4.1 Calidad de las medidas de formación

Considerados en conjunto, los proyectos promovidos en el marco de HORIZON ofrecen una amplia gama de medidas de formación profesional relacionadas con la situación inicial de los participantes. Con todo, podría aumentar aún considerablemente su calidad técnica. En este sentido pueden recomendarse los pasos siguientes:



❑ Al planificar las medidas de cualificación profesional han de tenerse más en cuenta las perspectivas de empleo de los participantes en el mercado de trabajo regional.

❑ Deben identificarse los estudios y esfuerzos para mejorar la práctica actual en materia de certificaciones, que es insuficiente y poco satisfactoria. Han de ofrecerse a los participantes certificados profesionales más reconocidos.

❑ Es cierto que en muchos proyectos se orienta ya a los participantes hacia una ocupación posterior, pero el apoyo en la búsqueda de un puesto de trabajo debe acercarse aún más al mundo profesional y a las empresas.

4.2 Transnacionalidad

Con el fin de mejorar la calidad técnica del intercambio transnacional, podrían abordarse los puntos siguientes:

❑ Debe optimizarse la armonización de los proyectos asociados. Para ello, pueden aplicarse los criterios siguientes:

- grupos destinatarios, incluida una diferenciación según el tipo de minusvalía o de marginación social;
- edad, nivel de cualificación y grado de minusvalía de los participantes;
- objetivos de los proyectos e instrumentos empleados para su consecución.

❑ Los asociados deben disponer de las competencias lingüísticas necesarias para la cooperación transnacional. Esta cooperación debe garantizarse formalmente, ha de definirse un objetivo común y su consecución debe hacerse operativa en los planes de trabajo.

❑ Ha de establecerse un núcleo de cooperación en cuanto al contenido (p. ej., la creación de un plan de estudios o de un módulo de enseñanza, la elaboración de principios de economía de empresa o de un concepto de evaluación) y han de fijarse las aportaciones específicas de los diferentes asociados al respecto.

❑ Las actividades transnacionales deben contribuir a mejorar desde el punto de

vista de los contenidos la cualificación profesional y/o la integración en el empleo de los participantes.

❑ El intercambio de participantes debe implicar la cualificación técnica y la cooperación práctica en los proyectos conjuntos europeos. Para producir resultados desde el punto de vista de la cualificación técnica, el intercambio debe abarcar un período adecuado (por lo menos dos semanas). Además, la actividad profesional de los participantes requiere una planificación detallada y una preparación precisa por parte de los colaboradores en el proyecto.

❑ Un aspecto de suma importancia es la certificación de las cualificaciones adquiridas por los participantes. Han de establecerse condiciones y normas -para todos los elementos susceptibles de examen- que, por otra parte, sirvan también para evaluar las pruebas finales.

5. Requisitos generales del programa

Dada la evaluación del programa HORIZON en la República Federal de Alemania, en el marco de la nueva iniciativa comunitaria sobre EMPLEO es conveniente sobre todo mejorar la calidad técnica de la promoción profesional de los grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo. Para que también estos grupos puedan acceder a una formación profesional completa, ha de fomentarse activamente el desarrollo de conceptos de formación en materia de organización, planes de estudios y métodos didácticos. Debe facilitarse un acceso flexible a la formación profesional; han de someterse a prueba nuevos modelos de formación gradual y crearse márgenes de tiempo más amplios para responder a las exigencias individuales de aprendizaje. Mediante estas acciones, orientadas a mejorar la calidad en el marco de la iniciativa comunitaria EMPLEO, se favorecería también la necesaria modernización global de la formación profesional en Europa.

En el marco de la cooperación transnacional, podrían desarrollarse y ponerse a prueba nuevos modelos de cualificación modular que dieran también lu-

“Considerados en conjunto, los proyectos promovidos en el marco de HORIZON ofrecen una amplia gama de medidas de formación profesional relacionadas con la situación inicial de los participantes. Con todo, podría aumentar aún considerablemente su calidad técnica.”

Para mejorar la calidad del intercambio transnacional “un aspecto de suma importancia es la certificación de las cualificaciones adquiridas por los participantes.”

“Mediante estas acciones, orientadas a mejorar la calidad en el marco de la iniciativa comunitaria EMPLEO, se favorecería también la necesaria modernización global de la formación profesional en Europa.”



“A escala de la Comunidad, parece necesario sobre todo un mayor intercambio entre la iniciativa comunitaria sobre EMPLEO y los nuevos programas de formación profesional, como LEONARDO y SOCRATES.”

“Los debates técnicos deben centrarse (...) en la creación de un espacio europeo de formación profesional. El CEDEFOP, una de cuyas principales tareas es el desarrollo de la formación profesional en Europa, parece ser la institución destinada a ocuparse de estas cuestiones.”

gar, en la medida de lo posible, a certificados de cualificación profesional. Se trata de objetivos muy ambiciosos que difícilmente podrían alcanzar por sí solos los responsables de los proyectos. A escala de los Estados miembros, es necesario apoyar estos objetivos mediante los correspondientes acuerdos entre los interlocutores sociales y entre las cámaras y federaciones. Se trata, claro está, de un tema europeo. A escala de la Comunidad, parece necesario sobre todo un mayor intercambio entre la iniciativa comunitaria sobre EMPLEO y los nuevos programas de formación profesional, como LEONARDO y SOCRATES. Los debates técnicos deben centrarse en las modalidades actuales y en la evolución futura de la certificación de la formación y del per-

feccionamiento, y -en conexión con ello- en la creación de un espacio europeo de formación profesional. El CEDEFOP, una de cuyas principales tareas es el desarrollo de la formación profesional en Europa, parece ser la institución destinada a ocuparse de estas cuestiones.

Por último, con el fin de mejorar la calidad de las iniciativas comunitarias de desarrollo de los RECURSOS HUMANOS, podría fomentarse también el desarrollo en otros países de los proyectos conjuntos transnacionales. Se trata de otro ámbito de acción importante, tanto para la Comisión Europea como para el CEDEFOP, así como para los coordinadores nacionales en los Estados miembros.

Bibliografía

Seyfried, E.: Erste Bilanz der Gemeinschaftsinitiativen HUMANRESSOURCEN - HORIZON. Eine Synthese der nationalen Studien. Forschungsbericht im Auftrag der Europäischen Kommission, DG V, Brüssel 1992.
(Primer balance de las iniciativas comunitarias RECURSOS HUMANOS - HORIZON. Resumen de los estudios nacionales. Informe de investigación encargado por la Comisión Europea, DG V, Bruselas, 1992.

Seyfried E. Bühler, A., Gmelin, A. und Schütte, F.: Zwischenbericht: Evaluation der Gemeinschaftsinitiative HORIZON in der Bundesrepublik Deutschland. Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialforschung, Bonn 1994.

(Informe intermedio: evaluación de la iniciativa comunitaria HORIZON en la República Federal Alemana. Informe de investigación encargado por el Ministerio Federal de Trabajo e Investigación Social, Bonn 1994).