

El sistema de cualificación profesional en España y los/as trabajadores/as escasamente cualificados/as

Fernando Marhuenda Fluixá

PhD, Profesor Titular de Universidad, Universitat de València

Joan Carles Bernad i Garcia

PhD, psicólogo, Universitat de València

RESUMEN

Se expone la recepción en España de la estrategia comunitaria de aprendizaje a lo largo de toda la vida y del papel en la misma de la evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias y saberes profesionales. El texto da cuenta de los desarrollos normativos a nivel estatal en el marco del Estado autonómico. Se analiza la redefinición de la orientación a los trabajadores para hacer efectivos los instrumentos previstos y, finalmente, se evalúa la capacidad de estas medidas desde la perspectiva de los trabajadores de escasa cualificación. Para ello, se recorren las principales normas emanadas en los últimos años, se repasa la literatura relevante y se recurre también a investigaciones y estudios empíricos en los que han participado los autores en los dos últimos años.

Recepción en España de las políticas comunitarias en materia de cualificaciones profesionales

Durante la década de los Noventa el gobierno de la nación, los representantes de la patronal y los sindicatos mayoritarios firmaron en España tres grandes Acuerdos para la formación continua de los trabajadores (1992, 1996 y 2000). En ese periodo se aprobaron dos Planes Nacionales de Formación Profesional (1993 y 1998) que contaron con el acuerdo de partidos políticos y sindicatos mayoritarios. Al término del segundo plan veía la luz una ley educativa sobre formación profesional que, a diferencia del resto de leyes educativas, contó también con el acuerdo de partidos y sindicatos. Es la Ley Or-

Palabras clave

Recognition of competences, social inclusion, vocational guidance, accreditation of prior learning, government policy, lifelong learning

Reconocimiento de las competencias, inclusión social, orientación profesional, acreditación de los saberes profesionales, política gubernamental, aprendizaje a lo largo de la vida

gánica de Cualificaciones y Formación Profesional ⁽¹⁾ (Ley 5/2002), que establece que corresponde a la Administración General del Estado la regulación y la coordinación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional ⁽²⁾, sin perjuicio de las competencias que corresponden a las Comunidades Autónomas y de la participación de los Agentes Sociales (art. 5.1). Dicha participación se expresa en espacios como el Consejo General de Formación Profesional, con carácter consultivo y que presta asesoramiento en materia de formación profesional.

Este proceso pretendía inicialmente el reconocimiento de tres subsistemas de formación y la necesidad de establecer puentes de intercomunicación entre ellos: formación profesional reglada, formación ocupacional y formación continua. Ha sido el énfasis comunitario en la noción de aprendizaje a lo largo de la vida el que ha llevado también a procurar la identificación y reconocimiento de los aprendizajes informales fruto de la práctica profesional y la experiencia personal.

El sistema nacional de cualificaciones y formación profesional

El SNCFP es competencia del Ministerio de Educación y Ciencia. Éste encargó al Instituto Nacional de las Cualificaciones diseñar y regular el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que es la referencia para un Catálogo Modular de Formación. Además, el Catálogo Nacional debe incorporar los procedimientos de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones de cualquier persona, con independencia de su forma de obtención. Asimismo ha de incorporar los sistemas correspondientes de información y registro.

Es un proceso complejo que necesita tiempo y que presta sólo subsidiariamente atención a la formación, pues la evaluación es la clave. Se trata de construir un sistema de evaluación externa, algo novedoso en España y que ha de ganarse la confianza de sus potenciales usuarios.

El sistema tiene una complejidad aun mayor, ya que se ha de implantar en el seno del Estado autonómico. Las comunidades autónomas pueden reclamar sus competencias en este terreno; no en vano algunas ya habían puesto en marcha sus propios institutos de cualificación años antes de aprobarse esta ley estatal, y en estos momentos son ya once las agencias autonómicas de acreditación.

(1) En adelante, LOCyFP.

(2) En adelante, SNCFP.

Destacan tres rasgos del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales: 1) Pretende identificar y describir cualificaciones profesionales con una indicación de familia y nivel profesional ⁽³⁾ ; 2) Cada Cualificación Profesional se compone de unidades de competencia, a su vez detalladas mediante realizaciones y criterios de realización; 3) Cada unidad de competencia tiene asociados módulos formativos.

Los módulos formativos han de especificar clara e inequívocamente la denominación de la ocupación a la que conducen, el nivel de cualificación de la misma, las unidades de competencia a las que se asocia, la duración de la formación, el contenido de la formación (expresado en términos de capacidades y contenidos), los criterios de evaluación así como los requisitos que se deben respetar para poder impartir dichos módulos.

Una extensa y compleja regulación que, si bien descansa sobre los desarrollos de los Certificados de Profesionalidad aprobados en Reales Decretos a lo largo de la década anterior, tiene que asegurar una integración de niveles, profesiones y formaciones que lo puede convertir en un proceso muy lento, como pone de manifiesto el que desde 2004 sólo se hayan aprobado 162 cualificaciones, mientras que el horizonte se sitúa en aproximadamente 600.

Los Certificados de Profesionalidad también incluyen regulaciones: los requisitos para el acceso a las pruebas, las comisiones de evaluación encargadas de su aplicación, y la expedición de certificados. Esta última tarea pretende facilitar el proceso a los trabajadores, por lo que es posible conseguir el certificado mediante la acumulación de "créditos ocupacionales" parciales que, a lo largo del tiempo, permiten optar a la certificación completa. En definitiva, se propone un modelo inclusivo -que abarque una gran variedad de aprendizajes obtenidos por diferentes vías y fuentes- y universalizador -que se dirija a toda la población trabajadora ya sea activa o pasiva-, y que reúna, además, las cualidades de fiabilidad, transparencia y credibilidad.

Nos encontramos ante un contexto complejo tanto por la confluencia de diferentes dimensiones territoriales en su consecución como por la participación de Administraciones diversas -Educativa y Laboral- y la necesaria implicación de los agentes sociales en su definición. El estudio realizado por el INCUAL (2003) evidencia el largo proceso de gestación del modelo de formación permanente y de equivalencias entre los sistemas de formación inicial, profesional y aprendizaje experiencial, en el marco del nuevo Sistema.

⁽³⁾ En toda España se ha trabajado sobre cinco niveles profesionales, de modo que el trabajo realizado hasta la fecha tendrá que adaptarse al nuevo marco europeo de cualificaciones.

Los Agentes sociales ante la acreditación

Existe cierto consenso entre los agentes participantes (administración, patronal y sindicatos) respecto a las bondades del sistema. Las presentamos de una forma resumida y aglutinando la visión de diferentes autores al respecto (CIDEA, 2000; INCUAL, 2003; MEC, 2003; CCOO PV, 2005a; Tejada y Navío, 2005). Las bondades desde la óptica de la Patronal son: es una fuente de diferenciación y competitividad; favorece el éxito en la selección de personal; simplifica la definición de los puestos de trabajo; permite una formación ajustada a las necesidades reales; posibilita funcionar por "gestión de competencias" -generando una plantilla más formada, polivalente y motivada, la reducción del número de niveles en la estructura organizativa, la rentabilización de costes laborales, la cobertura de puestos vacantes mediante promoción interna, y simplificación de la gestión y administración de personal-; aporta información básica del personal; y favorece la movilidad laboral.

Por su parte, las bondades desde la óptica de las Centrales Sindicales son: la posibilidad de que las competencias se asocien a mecanismos de compensación; la experiencia laboral adquiere el mismo estatus que la educación; el/la trabajador/a sabe lo que espera de él/ella la empresa; incrementa la empleabilidad del/la trabajador/a; y las posibilidades de movilidad laboral pueden ser juzgadas con más ponderación cuando se conocen las competencias requeridas en otras áreas de la empresa.

Por último, las bondades desde la óptica de la Administración son: la transparencia del mercado laboral; mejora las cualificaciones de la población activa; mejora la calidad y coherencia del sistema de formación profesional; favorece la movilidad de los/as trabajadores/as en los estados miembros de la UE; y fomenta la formación a lo largo de la vida.

Todas estas bondades son posibilidades que encierra el sistema, que no serán posibles hasta el desarrollo del mismo pero que requieren también, para convertirse en realidades, del concurso de la orientación profesional, que a su vez será garantía de equidad. A ello nos referimos a continuación.

Impacto sobre las políticas de orientación profesional

La orientación profesional nunca ocupó un lugar central en el marco de las políticas públicas de empleo y formación aunque en los últimos años su presencia empieza a ser habitual, al menos en el plano normativo y el discurso institucional. De ello da cuenta el estudio de la OCDE (2004), afirmando

la contribución de la orientación a la mejora de la eficacia y eficiencia de los mercados de trabajo y los sistemas educativos, así como a la equidad social.

Sin embargo, la contribución de las políticas de orientación a cada uno de estos objetivos ha sido limitada (CCOO PV, 2006a). Las políticas y dispositivos existentes de orientación han resultado deficitarios, fragmentados, coyunturales (CCOO PV, 2005b) y también han sido calificados como excesivamente rígidos, generalistas e incoherentes (CIDEC, 2000, p. 13), puesto que han perseguido cubrir objetivos y tareas de carácter normalmente puntual y dependientes del sistema que les acogía (la activación en el caso de las Políticas Activas de Empleo o la orientación vocacional y pedagógica en el caso del sistema educativo). Al mismo tiempo vemos que las expectativas sobre la orientación son cada vez mayores, debiendo responder además a objetivos transversales derivados de su nuevo rol de "mediadora". A la orientación se le encarga el reto de trazar el mapa de coordenadas que permita navegar en la complejidad de las múltiples conexiones entre los sistemas de formación y empleo. Debemos añadir la extensión de la orientación a lo largo de la vida. Se demandan sistemas de orientación de carácter universal-dirigidos a toda la población- y de carácter permanente, centrados en promover la capacidad de las personas para gestionar su trayectoria profesional a lo largo de su vida. Sin duda, hoy la orientación es imprescindible, especialmente para los trabajadores vulnerables.

Los sistemas de reconocimiento y acreditación de competencias

El análisis comparado de los diferentes procedimientos de reconocimiento, evaluación y acreditación de la competencia en el Proyecto Experimental para la Evaluación y el Reconocimiento de las Cualificaciones Profesionales en diferentes Comunidades Autónomas del territorio español evidencia como necesarios unos determinados mecanismos de acreditación (MECD, 2003):

1. información, orientación y asesoramiento;
2. planificación de la evaluación;
3. evidencias de las competencias;
4. certificación y registro de las competencias.

Entre las principales conclusiones obtenidas del análisis de los resultados del proyecto, destacamos por su relevancia las siguientes:

- la aplicabilidad y validez del modelo en todas las comunidades autónomas que tomaron parte. En la consecución de esta aplicabilidad cooperó la adecuación del proceso y su desarrollo a las idiosincrasias de los diversos territorios y sectores de actividad;
- la importancia de contar en las fases de posicionamiento del/la candidato/a y de planificación de la evaluación, con orientadores/as y evaluadores/as, respectivamente;
- la utilidad de la colaboración de profesionales de diferentes ámbitos: Formación Ocupacional y Formación Reglada así como de sectores profesionales, en los procesos de definición de los soportes de evaluación y en el propio proceso evaluativo, al acercar esta validación a la realidad profesional existente;
- la eficacia de los soportes de evaluación diseñados: referente de competencias, cuestionario de autoevaluación; dossier de competencias y guía de evidencias de competencia. Indicándose la necesidad de redefinición del dossier de competencias y la importancia de potenciar la recogida de evidencias directas en el puesto de trabajo;
- la necesidad de ajustar los horarios establecidos para la orientación y evaluación con la disponibilidad horaria de los/as candidatos/as;
- la conveniencia de mejorar la cualificación de orientadores/as y evaluadores/as con programas de formación específica.

A fecha de hoy, sin embargo, no se ha conseguido ir mucho más allá de aquel proyecto, que sigue siendo la referencia estatal. Ante la falta de concreción de los sistemas de acreditación por parte del Estado, algunas Comunidades Autónomas están desarrollando sus propios mecanismos si bien de forma experimental, y es sobre esa experimentación y simulación que se realizaron los estudios a los que nos referimos en el apartado siguiente.

La orientación sobre las personas de baja cualificación para la entrada al SNCP

Acreditación de competencias y exclusión del mercado de trabajo

Nos parece fundamental resaltar las potencialidades que un sistema como este puede tener en la población con estudios básicos -enseñanza obligatoria- y sin estudios, ya que la certificación de los aprendizajes informales supone un reconocimiento público –oficial y legal- de los conocimientos adquiridos fuera de los sistemas de educación y formación. Consideramos que los procesos de acreditación de competencias profesionales presentan las siguientes potencialidades (CCOO PV, 2005a):

- son facilitadores de la ocupación: el reconocimiento formal de las competencias debe favorecer la búsqueda de trabajo, ya que aporta un indicador objetivo de nuestras destrezas y habilidades profesionales;
- son facilitadores de la promoción profesional: este sistema, al ser un mecanismo abierto, permite ir acumulando competencias e ir creciendo en nivel de reconocimiento de cualificaciones;
- promueven los procesos de formación permanente: al plantear un sistema que está integrado también por un sistema integral de formación, estimula, canaliza y posibilita la permanencia de los y las trabajadoras en un estado activo de permanente formación;
- posibilitan el reconocimiento formal de aprendizajes informales: este punto es central sobre todo para aquellas personas de baja cualificación, las que podrían ser sus grandes beneficiados/as; abriendo la puerta al reconocimiento de competencias desarrolladas en el puesto de trabajo y/o a través de otros canales no-formales e informales.

Pese al beneficio que este sistema puede demostrar, debemos ser igualmente realistas en sus potenciales peligros. Así, se pueden entrever posibles puntos oscuros (CCOO PV, 2005a):

- por un lado, tenemos como peligro fundamental la posibilidad de empujar aún más hacia la exclusión a las personas que no teniendo acreditaciones formales de su competencia no acaben consiguiendo dicho reconocimiento; generando así una nueva distinción entre las personas de menor cualificación;
- por otra parte, se ha de procurar que realmente se abra este sistema a las personas que más necesidad van a tener de él, como son las personas de baja cualificación, ya que si no se puede acabar convirtiendo en un mecanismo de “nuevo” reconocimiento (un nuevo certificado) para las

personas con un nivel medio y alto de cualificación, convirtiéndose en una acreditación más;

- otro peligro sería la burocratización del sistema. Un sistema como este necesita ser proactivo, dirigirse a las personas y estar cercano para posibilitar la participación de las mismas en un proceso que se prevé voluntario y con un cierto coste de tiempo y de esfuerzo por parte de la persona solicitante.

Propuestas para la orientación de personas de baja cualificación

Seguidamente exponemos un conjunto de elementos a cuidar para estimular las potencialidades del nuevo sistema y minimizar sus amenazas en relación a las personas de baja cualificación, apoyándonos en el trabajo realizado en el Proyecto VISUAL (CCOO PV, 2006b) y que se concretan en la diferenciación de fases o etapas en el proceso de acreditación y de la orientación a él referida, cada una de las cuales requiere tratamiento diferenciado.

De una parte, se plantea la importancia del momento de captación/acercamiento del sistema. Las personas de baja cualificación tienden a mostrar mayores dificultades a entrar en procesos formales como el que implica el SNCFP. Para atender a esta población es imprescindible hacer cercano el nuevo sistema, "llevándolo" allá donde está nuestra población objetivo.

Por otro lado, se plantea también la necesidad de adaptar todo el sistema al amplio abanico de colectivos de "especial dificultad": personas con diversas discapacidades físicas y/o psíquicas, personas en situación de vulnerabilidad social, inmigrantes.... Estos colectivos pueden beneficiarse laboralmente con el reconocimiento legal de sus competencias y cualificaciones profesionales, pero van a necesitar de un especial cuidado en el proceso para evitar toda traba que se suele generar al estandarizar procesos.

En relación a la fase de evaluación de las competencias, de entrada se considera que siempre que se pueda la mejor alternativa es la evaluación por profesionales del sector capacitados/as como evaluadores/as, realizada en el propio lugar de trabajo, *in vivo*, siendo avisado/a el/la trabajador/a del momento o momentos en los que se le evaluará y de los contenidos de dicha evaluación. Aún así, tal vez esta alternativa necesite ser combinada con la realización de pruebas en lugares habilitados para las mismas, sobre todo en los casos donde los puestos de trabajo que se ocupan no permitan la puesta en práctica de los contenidos específicos de las competencias concretas que se quieren acreditar. También, en este sentido, se plantea la necesidad de evaluar en diferentes momentos y no sólo en uno único, con la intención

de poder corregir o repetir realizaciones si fuera necesario, y para poder recabar mayor información que permita hacer una evaluación lo más correcta posible.

Además, también en relación a la evaluación, se valora como necesario que la persona que va a ser evaluada conozca en detalle cómo va a ser evaluada, de qué y qué se espera de ella; es decir, que conozca las realizaciones profesionales que van a ser evaluadas y cómo. De esta forma mejora y hace transparente el proceso de evaluación de competencias.

En relación a la formación enmarcada dentro del SNCFP, consideramos que ha de ser un instrumento que potencie, posibilite y facilite el aprendizaje en el lugar de trabajo así como el desarrollo y adquisición de competencias profesionales en el propio espacio formativo. Esto implica una nueva concepción de modelo formativo centrado en la adquisición de competencias profesionales; en definitiva, centrado en la adquisición conjunta de "saberes" y "saberes hacer". Además, se considera imprescindible cuidar especialmente la dimensión práctica y aplicada de la formación, aportando elementos específicos que permitan organizar la experiencia laboral acumulada y desarrollar nuevas competencias profesionales.

Por otra parte, en esta misma línea, se plantea la necesidad de organizar la formación propia del SNCFP en clave de "itinerario formativo". Es decir, plantearse la formación no como un mero momento puntual en el desarrollo profesional del/de la trabajador/a que pasa por el proceso de acreditación de competencias, sino más bien como un proceso que permita ir acumulando herramientas y recursos paulatinamente, que posibilite así, poco a poco, ir ascendiendo en sus cualificaciones profesionales dentro de su escala profesional.

Consideraciones finales: dificultades y retos del SNCFP

Queremos comenzar destacando algunas de las dificultades que se han evidenciado en el desarrollo del SNCFP en España hasta el momento y que probablemente se acentuarán con la aprobación, en septiembre del 2006, del nuevo marco europeo de cualificaciones: En primer lugar, España ha trabajado durante todos estos años con cinco niveles de cualificación, y debiera realizar una adaptación a los ocho niveles recién establecidos. En segundo lugar, se corre el riesgo de que, al igual que ha sucedido hasta el momento, sean los niveles de cualificación superiores los que susciten mayor interés,

con lo que los niveles inferiores sufran un desarrollo más lento e incompleto, aumentando la segmentación entre la fuerza de trabajo. Por último, el contenido de los niveles de cualificación sigue manteniendo una orientación exclusiva a aspectos ocupacionales, en tanto que las competencias y saberes genéricos no encuentran reflejo en ninguna de las cualificaciones aprobadas y reconocidas, pese a ser considerados de gran relevancia en las relaciones laborales.

En cualquier caso, y desde la perspectiva de los trabajadores de baja cualificación, la consideración principal sobre el SNCFP es respecto a su utilidad: ¿acabará siendo realmente útil la certificación en la búsqueda y mejora de la situación laboral de las personas que la obtengan? El SNCFP introduce a los/as trabajadores/as en un proceso necesariamente costoso (afectiva, temporal y casi con toda seguridad económicamente), por lo que parece imprescindible que su resultado sea útil para la persona que participa de él, entendiendo por "utilidad" la mejora de las condiciones y/o las perspectivas laborales de las personas implicadas.

En relación con lo anterior, nos preguntamos si los empleadores y empleadoras reconocerán como una acreditación válida de lo que sabemos hacer los certificados expedidos por el SNCFP. La historia de las titulaciones y certificaciones actuales evidencia la falta de confianza del mundo productivo hacia las credenciales expedidas por el mundo educativo. El hecho de que las patronales de cada sector, así como otros agentes laborales, estén implicados en la definición y puesta en marcha del SNCFP hace entrever la posibilidad de invertir esta tendencia pero en este mismo proceso se detectan sombras, al menos en la definición de las competencias y cualificaciones profesionales del nivel inferior, donde en gran parte de los casos la amplitud y heterogeneidad de realizaciones profesionales específicas de cada unidad de competencia englobadas en cada cualificación parecen inaccesibles para las personas que desarrollan trabajos de baja cualificación, ya que las tareas que tienen asignadas son más homogéneas, repetitivas y limitadas.

La última línea de reflexión se abre en cuanto a la potencialidad integradora del SNCFP. Nos preguntamos aquí si el planteamiento que reproduce el SNCFP puede reducir o agudizar la brecha social. Tenemos reservas sobre si la certificación de competencias, su reconocimiento formal, mejorará *de facto* la empleabilidad de las personas de baja cualificación y su proyección laboral, o si acabará desplazando el umbral de entrada al mercado laboral "formal"; alejando más si cabe a las personas de niveles inferiores del estrato social y con menores niveles de formación y con menos acreditaciones formales mostrables -los sectores más desprotegidos de la clase obre-

ra- de una posible vía de integración social a través de la inserción laboral. Este es uno de los efectos más conocido del aumento del nivel formativo de la población en general, que ha empujado la pirámide laboral, llevando a trabajadores y trabajadoras con mayores niveles formativos a asumir y ocupar trabajos pensados y organizados para niveles menores. La cuestión que nos plantea este efecto es si podría resultar algo similar en los niveles inferiores de las escalas profesionales, y encontrar trabajos para cuyo ejercicio no se necesite así cualificación formal alguna pero que acaben utilizando la exigencia de una acreditación formal como recurso de selección de personal.

Bibliografía

- CCOO P.V. *Proyecto ACREDIT 04: Diseño de sistemas de gestión del reconocimiento de las competencias adquiridas a través de procesos formales e informales de aprendizaje. Informe de Síntesis y Conclusiones. Acciones complementarias y de Acompañamiento a la Formación 2004 –SERVEF, 2005a.*
- CCOO P.V. *Proyecto ORIENT 04: Estudio de los mecanismos de información y orientación profesional existentes y propuestas de mejora. Informe de Síntesis y Conclusiones. Acciones complementarias y de Acompañamiento a la Formación 2004 –SERVEF, 2005b.*
- CCOO P.V. *Proyecto INTEGRA 05: Diseño de metodologías de orientación profesional para trabajadores y trabajadoras en activo, como proceso educativo de toma de conciencia. Informe de Síntesis y Conclusiones. Acciones complementarias y de Acompañamiento a la Formación 2005 –SERVEF, 2006a.*
- CCOO P.V. *Proyecto VISUAL 05: Visualización de aprendizajes informales. Diseño de propuestas metodológicas adaptadas a los/as trabajadores/as de baja cualificación. Informe de Síntesis y Conclusiones. Acciones complementarias y de Acompañamiento a la Formación 2005 –SERVEF-. 2006b.*
- CIDEC. *Competencias profesionales. Enfoques y modelos a debate. Cuadernos de Trabajo, nº 27.* Donostia: Eusko Jaurlaritza, 2000.
- Declaración de Copenhague, de 30 de noviembre del 2002.* Declaración emitida por la Comisión Europea y los Ministros responsables de la Formación Profesional para una cooperación reforzada en materia de Formación Profesional.
- INCUAL. *Sistemas Nacionales de Cualificaciones y Formación Profesional.* Madrid: INEM, 2003.

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio. *Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*.

MECD. *Proyecto ERA 03: Evaluación, Reconocimiento y Acreditación de las Competencias Profesionales (Proyecto Experimental)*, volúmenes I, II y III. Madrid: Secretaría General de Educación del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2003.

OCDE. *Orientación profesional y políticas públicas. Cómo acortar distancias*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia, 2004.

Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de formación profesional.

Recommendation of the European Parliament and of the Council *on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning*. Brussels, 5.9.2006, COM (2006) 479 final.

Resolución del Consejo de Europa de 19 de diciembre de 2002, relativa al fomento de la cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesionales.

Tejada, J.; Navio, A. El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de Educación*, nº 37/2, 2005. En url: <http://www.rieoei.org/1089.htm>