

ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES DEL CAPITAL HUMANO EN LAS EMPRESAS DE LA CAPV. EL PAPEL DE LA FORMACIÓN CONTINUA¹

(Lola Simón Alfonso y Patricia Campelo Martínez
Universidad del País Vasco (UPV/EHU)

Abstract

El objetivo de este trabajo es presentar una serie de conclusiones sobre la *adecuación de la formación continua a las necesidades de las empresas respecto a la formación de sus trabajadores*.

Para ello, estructuramos esta comunicación en tres partes. *En primer lugar*, se hace referencia a la evolución de la formación continua en la CAPV durante el período 2000-2006. *En segundo lugar*, presentamos los resultados de una encuesta realizada por este equipo a una muestra representativa de 589 empresas vascas de diez o más trabajadores. En la selección de la muestra hemos utilizado el método de muestreo estratificado con fijación proporcional en función de la cuota de facturación, ubicación geográfica y número de trabajadores², donde se pone de manifiesto la importancia que un número significativo de empresas otorgan al nivel de formación de su propio personal en la contribución de la creación de valor para la empresa. Es aquí donde se analiza el papel que juega la formación continua en la formación de los trabajadores en activo, es decir, la adecuación de la formación continua a las necesidades de capital humano expresadas por las empresas. *En tercer lugar*, se analizan los datos disponibles sobre la actuación en materia de formación continua existentes en la actualidad para nuestra Comunidad. *Finalmente*, se establecen una serie de conclusiones de todo el estudio.

Palabras clave: **Palabras Clave:** Formación Continua, capital humano, necesidades de la empresa.

¹ Esta comunicación presenta parte de los resultados de la investigación titulada “La formación del capital humano en la CAPV” llevada a cabo por miembros de los departamentos Economía Financiera II, Economía Aplicada V y Sociología I de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU).

² En los resultados de la encuesta se plantea la existencia de un cierto grado de dificultad para conseguir determinadas categorías de empleados. Es más, una parte importante de las empresas manifiesta tener inversiones infrutilizadas o proyectos de inversión paralizados por este motivo.

0 INTRODUCCIÓN

En las sociedades actuales, las exigencias de adaptación a los nuevos retos en el campo de la economía nos obligan al planteamiento de nuevas políticas destinadas a la formación del capital humano. Es un hecho que el aprendizaje permanente a lo largo de la vida activa se ha convertido en un objetivo prioritario en las políticas activas de empleo, como medio privilegiado para el aumento de la competitividad de la empresa. En este contexto, la formación continua puede ser definida como la herramienta para el reciclaje del personal ocupado. Su utilización nos sirve de instrumento para desarrollar una serie de habilidades de adaptación a las nuevas exigencias del puesto de trabajo.

Esta comunicación se centrará en el análisis de la formación continua en la CAPV, a partir de la demanda de las empresas respecto a la misma. Para ello, nos centraremos en el análisis de los resultados de la encuesta realizada a empresas por parte de este equipo investigador. Asimismo, describiremos la evolución de la formación continua en Euskadi, las normativas al respecto y el organismo gestor. También se analizará la oferta en formación continua, gestionada por HOBETUZ³, para el año 2003. Finalmente, se presentarán una serie de conclusiones surgidas a partir de la aproximación de la realidad de la formación continua en la CAPV. Somos conscientes de obviar el estudio de una parte importante de la formación: la destinada al reciclaje y actualización de los puestos de trabajo en la administración pública, pero esta tarea merecería una aproximación que desborda los planteamientos de esta comunicación.

1. LA ESTRUCTURACIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN EL PAÍS VASCO. EL PLAN OPERATIVO (2000-2006).

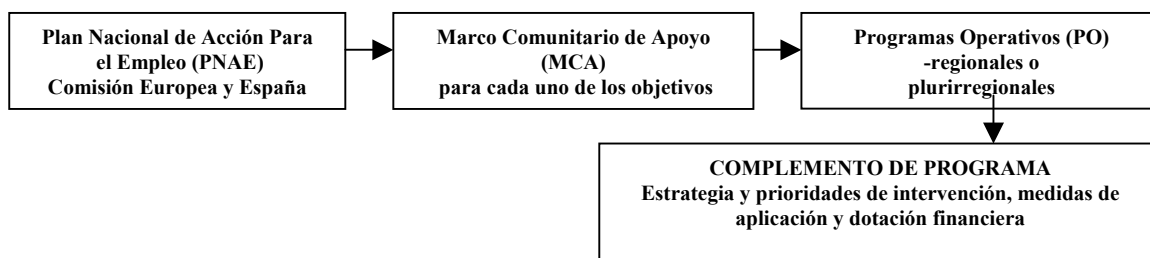
El objetivo prioritario en la Unión Europea es la creación de empleo y el mantenimiento de la estabilidad en el empleo. En todo caso, siempre será eje prioritario el desarrollo de los recursos humanos, desde el planteamiento del aprendizaje permanente como garantía de adaptación y estabilidad en el empleo. Para lograr dichos objetivos, un instrumento clave son los denominados Fondos estructurales, clasificados por criterios operativos en cuatro grandes grupos: dos de ellos de carácter marcadamente sectorial y destinados a medidas relacionadas con la agricultura y la pesca; un tercero dirigido específicamente a corregir el desequilibrio del desarrollo entre regiones; y finalmente, el Fondo Social Europeo dirigido a toda la Comunidad y, cuyo objetivo se enmarca en la cobertura de medidas relacionadas con el empleo y el capital humano. Es este último el que recoge entre sus ámbitos de actuación, la financiación de la formación continua, mediante el desarrollo del objetivo 3 del Fondo Social Europeo.

³ Organismo autónomo gestionado por el Gobierno Vasco cuya función principal es administrar todo lo relacionado con la formación continua en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

1.1. EL Programa Operativo en la CAPV

Los Fondos Estructurales tienen como finalidad el desarrollo sostenible, el fomento del empleo y de los recursos humanos, la protección del medio ambiente y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, recogidos en los ejes de actuación contenidos dentro de los Programas Operativos. Dichos Programas, sectoriales o regionales, además de recoger aquellos proyectos susceptibles de ser contemplados dentro del marco comunitario de ayudas, deben precisar el destino y la forma en que se ven afectados por los fondos, su impacto en el área de actuación y el tipo de seguimiento y evaluación de los programas.

La génesis de los PO la encontramos en los PNAE (Planes Nacionales de Acción para el Empleo), basados en los cinco pilares de actuación del Fondo Social Europeo y en las directrices de la Estrategia Europea para el Empleo. En nuestro caso, la coordinación del FSE corresponde al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo:



En el caso de la CAPV, EL Programa Operativo (PO) vigente se integra en el Marco Comunitario de Apoyo (MCA) de Objetivo 3 de España para el período de programación 2000-2006. El PO de Objetivo 3 de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) actúa en los ocho ejes prioritarios establecidos para España y en el eje de Asistencia Técnica. En nuestro caso, la aplicación de fondos será superior al 55% en los ejes 1 y 3⁴.

La aprobación de la primera versión del PO para la CAPV se dio el 9 de noviembre de 2000, *Decisión C (2000) 2422*. En un segundo momento, se aprobará un nuevo texto que incluye la ayuda adicional el 14 de diciembre de 2004, *Decisión C (2004) 5121*. Finalmente, el 14 de febrero, el Comité de Seguimiento aprobó una nueva versión del Complemento de Programa, donde se incorporaba la formación de formadores en el eje de formación continua, es decir, en el eje 3. Las actuaciones incluidas en este eje están dirigidas a mejorar la cualificación laboral y a su adaptación a las necesidades del sistema productivo, se pretende evitar la precarización en el empleo y fomentar la continuidad laboral. El ámbito de actuación propio de este eje se refiere

⁴Gobierno Vasco: *PROGRAMA OPERATIVO de la Comunidad Autónoma del País Vasco. -Fondo Social Europeo-. Objetivo 3 (2000-2006).* Complemento de Programa aprobado por el comité de seguimiento mediante procedimiento escrito el 14 de febrero de 2005, 6ª versión.

a la adaptabilidad, al fomento del espíritu de empresa y la innovación, y al desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en el mundo productivo. Para ello, se plantea la operatividad de sus objetivos en tres grandes medidas acompañadas de sus correspondientes áreas de actuación:

Tabla 1: Eje 3: Refuerzo de la estabilidad en el empleo

MEDIDA 1:			
Asegurar la actualización del nivel de competencia de los trabajadores.			
TIPO DE ACTUACIÓN	FINALIDAD	GESTIÓN	%
1. Asesoramiento y Orientación en calidad, Medio Ambiente, Prevención de Riesgos e implantación de sistemas informáticos	Asesorar y orientar a las pequeñas y muy pequeñas empresas de los entornos rurales y comarcas más desfavorecidas	INGURALDE, Agencia de desarrollo de Muskiz,	0,47%
2. Formación continua de trabajadores ocupados enfocada a los requerimientos del mercado de trabajo, en particular en el contexto de la sociedad de la información	Cofinanciar necesidades de formación continua detectadas por la pequeñas empresas y los trabajadores, así como acciones de formación en sensibilización Medio-ambiental para los formadores. Prioridad del sector servicios y a colectivos con mayor posibilidad de precarización laboral (mujeres, mayores de 45 años, y personas con discapacidad)	Hobetuz. Dip. Forales de Alava y Bizkaia, Aytos. De Bilbao, Vitoria, San Sebastián, Ermua (2003), Hernani (2004) y Etxebarri; Mancomunidad de Encartaciones, el Instituto de Desarrollo Rural Mendikoi; Inguralde, Centro de Formación de Somorrostro y la Fundación Peñascal Dirección de Empleo y Formación del Gobierno Vasco(2004)	94,33%
3. Anticipación de las necesidades formativas mediante el seguimiento de la evolución de los requerimientos del mercado laboral	Anticipar las necesidades de cualificaciones del sistema productivo. Orientar y dar criterios de actuación a los promotores de los Planes de Formación y a los decisores del sistema vasco de FPC. (Observatorio Vasco de Empleo y Cualificaciones y la red de Observatorios locales – prioridad en la financiación pública)	Diputaciones Forales de Bizkaia y Guipúzcoa; Aytos. De Vitoria y Ermua; Mancomunidad de Encartaciones Mendikoi; Agencia de desarrollo del Bidasoa y Egailan (2001)	3,63%
4. Acciones tendentes a la sensibilización de los actores del mercado de trabajo y a la difusión de las oportunidades de formación	Organización de jornadas, seminarios (pymes y sus trabajadores, colectivos más expuestos a la precarización laboral...). Creación de directorios de empresas, bases de datos de oferta formativa, buenas prácticas (mundo rural, principalmente)	Aytos. De Vitoria (2004) y Ermua; mancomunidad de Encartaciones, mendikoi y la Fundación vasca para el fomento de la Calidad	1,54%

MEDIDA 2:			
Sostener la consolidación del empleo existente.			
TIPO DE ACTUACIÓN	FINALIDAD	GESTIÓN	%
1. Ayudas para la transformación de los contratos eventuales en indefinidos	Bonificación a las empresas. Plus añadido en el caso de trabajadores mayores de 45 años y mujeres, en mayor medida si existen cargas familiares.	Ayudas convocadas por la Dirección de Empleo y formación del GV (Decreto 2/98) (2004) y la DFB (Decreto Foral 78/00) y los subsiguientes decretos anuales	74,9%
2. Acciones dirigidas al conocimiento de las características del mercado de trabajo, en particular en cuanto a su estabilidad.	Cofinanciar el mantenimiento del SIE (Sistema Estadístico del Mercado de Trabajo) y el DAP (Demandantes Activos Parados) ambos dependientes del Observatorio Vasco de Empleo y las cualificaciones	Egailan (2001), Dirección de Empleo y Formación del GV, Ayto. de San Sebastián, Agencia de desarrollo Goieki	25,61%
MEDIDA 3:			
Fomentar los procesos de modernización de las organizaciones públicas y privadas que favorezcan la creación y la estabilidad del empleo.			
1. Fomentar los procesos de modernización de las organizaciones públicas y privadas que favorezcan la creación y la estabilidad del empleo	Ayudas al reparto del tiempo de trabajo, al contrato de sustitución y al de relevo (Decretos 232/96, 267/99, 383/00, 177/02, sustituidos por el Decreto 329/2003)	la Dirección de Empleo y formación del GV que cofinancia las ayudas concedidas a entidades privadas, a incrementar para la contratación de mujeres y a mayores de 45 años	70,59%
2. Modernización de los servicios de empleo	Modernización de los servicios locales de empleo para implantación de sistemas eficaces de gestión y calidad, creación de redes y coordinación institucional	Ayts. De Bilbao, Vitoria, San Sebastián y Ermua. Egailana a partir de 2004, organismo gestor	29,42%

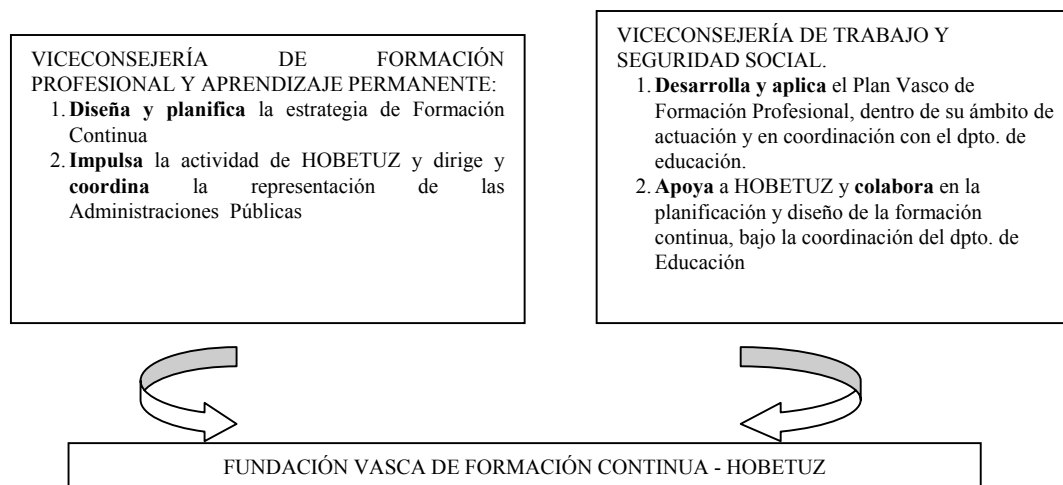
Fuente: Gobierno Vasco: *PROGRAMA OPERATIVO de la Comunidad Autónoma del País Vasco. - Fondo Social Europeo-. Objetivo 3 (2000-2006).* Complemento de Programa aprobado por el comité de seguimiento mediante procedimiento escrito el 14 de febrero de 2005, 6ª versión

La tasa de cofinanciación aplicable a cada una de las medidas es del 45%. En todo caso, todas las actuaciones van encaminadas a la cobertura de las necesidades detectadas de las pequeñas y muy pequeñas empresas, microempresas y sus trabajadores así como a autónomos, en relación con los objetivos contemplados en el eje 3. Se trata de fomentar la actividad económica y la estabilidad en el empleo mediante el impulso del desarrollo local y la introducción del uso de nuevas tecnologías, sobre todo en el sector servicios y en zonas en declive. Los colectivos de empleados sobre los que se asienta la prioridad de actuación son aquellos con mayor dificultad de tener un empleo estable e indefinido: mujeres, mayores de 45 años y personas con discapacidad aun en el caso de trabajar en empresas grandes. La gestión corresponde en exclusiva a la iniciativa pública, desde la administración hasta organismos autónomos dependientes de la misma. La excepción la encontramos en el Centro de Formación profesional Integral de Somorrostro, aglutinador y dinamizador de sinergias muy importantes en relación a este ámbito y dentro de la zona donde se encuentra. Asimismo, otra excepción la constituye la

Fundación Peñasal, si bien su financiación es en gran medida pública, salvo la aportación de Cáritas.

1.2. LOS ÓRGANOS GESTORES DE LA FORMACIÓN CONTINUA

En la estructuración de la Formación Continua en el País Vasco, se encuentran implicados dos departamentos del Gobierno Vasco⁵. Se enmarca la formación continua dentro del aprendizaje a lo largo de la vida y, como el método más idóneo para la educación y estabilidad del empleo a las necesidades del mercado laboral. Para ello, se cuenta con la Fundación Vasca de Formación Continua, ente encargado de la gestión de aquellas medidas de formación continua asociadas a las ayudas del Fondo Social Europeo.



2. LA OFERTA DE LA FORMACIÓN CONTINUA DE EUSKADI EN LA ACTUALIDAD⁶

En esta segunda parte nos centramos en el análisis de la relación entre los centros y las empresas en lo relativo a la formación continua, y describimos la oferta actual de formación continua dirigida a trabajadores.

Hemos de señalar que tanto el análisis de oferta así como su adecuación a la demanda de formación continua en las empresas de la CAPV se basa en la explotación de la información de dos encuestas⁷ que, en el marco de una investigación sobre la colaboración entre centros de

⁵ El Departamento de Educación, Universidades e Investigación, a través de la Viceconsejería de Formación Profesional y Aprendizaje permanente, DECRETO 222/2001 BOPV206. En segundo lugar, se encuentra el Departamento de Justicia Empleo y Seguridad Social, a través de la Viceconsejería de Trabajo y Seguridad Social. DECRETO 44/2002. BOPV36

⁶ En este apartado, únicamente se tienen en cuenta las ofertas dirigidas a empleados de la empresa privada.

⁷ La primera de estas encuestas se pasó a una muestra representativa de Centros de Formación Profesional pertenecientes a la red vasca de centros públicos y privados. En total, 36 centros repartidos en función de su ubicación geográfica. La segunda encuesta se realizó a 528 empresas (muestreo con fijación proporcional a las cuotas de facturación, número de trabajadores y territorio).

Formación Profesional y empresas⁸, se han llevado a cabo en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

El indicador utilizado en la encuesta para medir el grado de relación de los centros de formación profesional con las empresas es la evolución de la formación continua en el centro desde 1995 hasta 2000. Se solicitan datos del número de horas impartidas por el centro. La información obtenida permite observar diferencias significativas en función de la titularidad de los centros y del territorio histórico en que están situados:

Gráfico 1: Evolución del número de horas de Formación continua (por Titularidad)

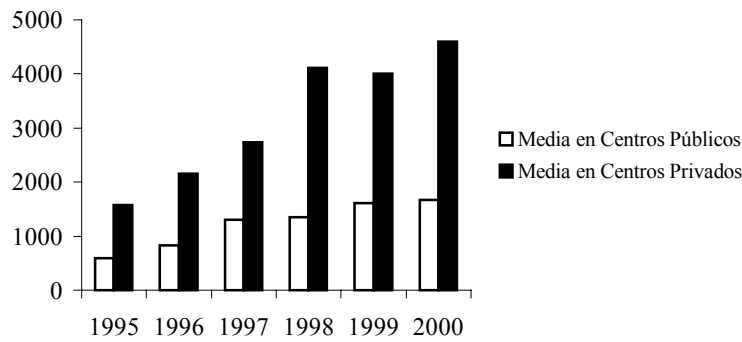
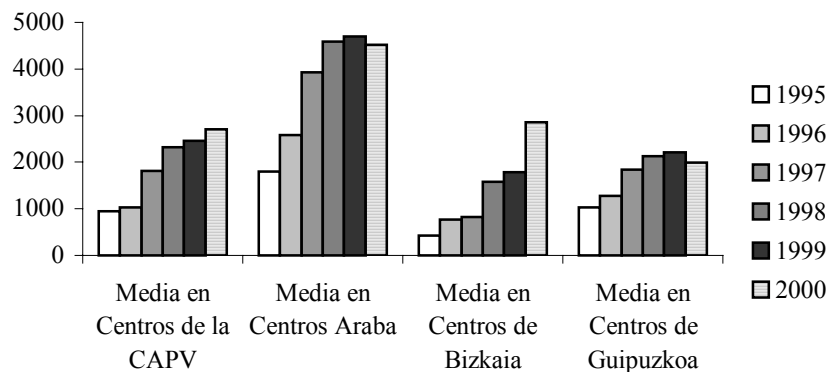


Gráfico 2: Evolución del número de horas de formación continua. Media de los Centros encuestados (por Territorios históricos)



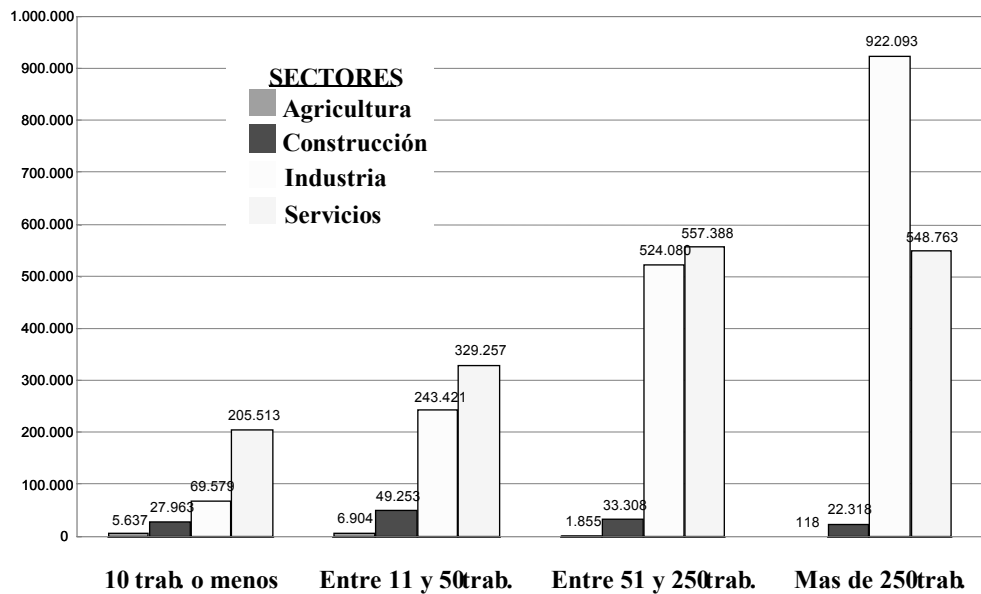
Fuente: Elaboración propia

2.1 La Formación continua en cifras. Año 2003

⁸ En relación a este estudio consultar Basterretxea, I., González, A., Saiz, M. y Simón, L. (2002): *Colaboración entre centros de Formación Profesional y empresas en la Comunidad Autónoma Vasca*, Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco, Leioa.

A continuación presentamos los últimos datos disponibles en relación a la formación continua gestionada por Hobetuz, impartida durante el año 2003⁹: Esta información la analizamos en función de las variables Tamaño de plantilla y sector de actividad. La clasificación utilizada se ciñe a la propia de la base de datos de Hobetuz:

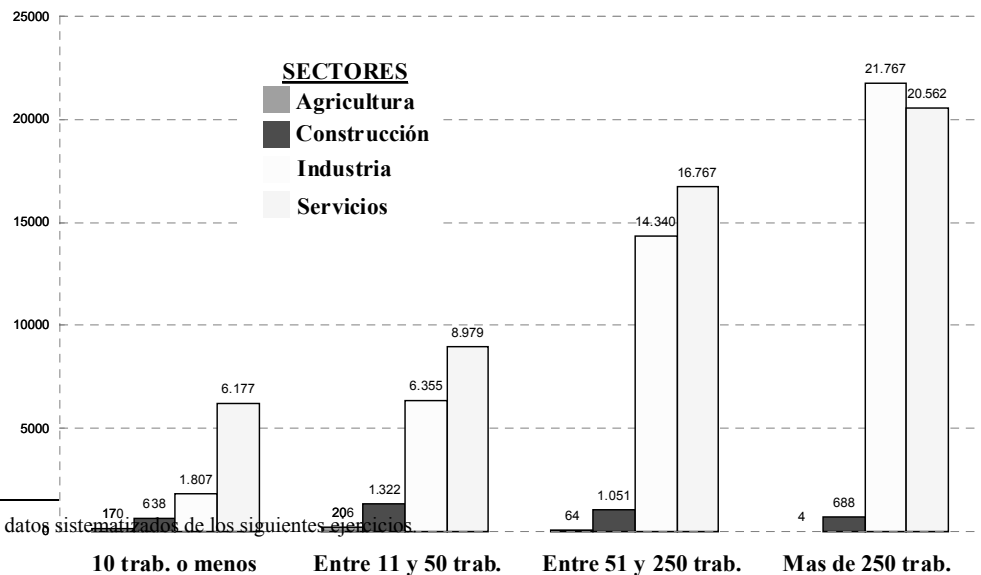
Gráfico 3 Número de horas totales de Formación Continua por Sectores de Actividad y Plantilla



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Hobetuz. 2003

Respecto al número de horas, se observa un aumento de las mismas en relación directa al tamaño de la plantilla, fundamentalmente en el sector de servicios y el sector industrial. El mayor número de horas dedicadas a la formación continua se encuentra en las empresas de más de 250 trabajadores del sector de la industria.

Gráfico 4 Número de Asistencias Totales a cursos de Formación Continua por Sectores de Actividad y Plantilla



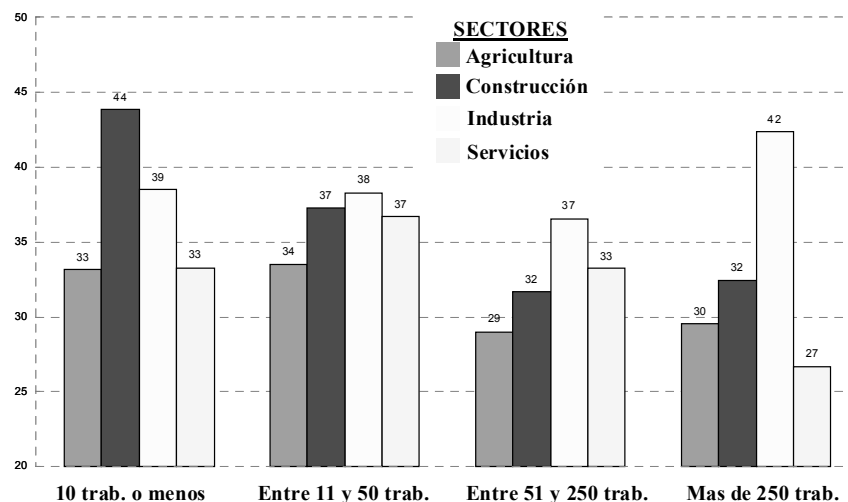
⁹ Todavía no existen datos sistematizados de los siguientes ejercicios.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Hobetuz. 2003

Respecto al número de asistentes, es clara la predominancia del sector servicios y del sector industrial independientemente del tamaño de la plantilla, aumentando considerablemente en empresas de más de 50 trabajadores.

Gráfico 5

Asistencia media (horas) a cursos de Formación Continua por Sectores de Actividad y Plantilla



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Hobetuz. 2003

Si analizamos el promedio de horas de asistencia a cursos de formación continua, lo que se observa es la sobrerrepresentación de las empresas de menor tamaño (10 trabajadores o menos). A este respecto, es importante destacar la incidencia de los objetivos del Programa Operativo con respecto al comentado Eje 3, en el sentido de plantear medidas dirigidas fundamentalmente a la pequeña y mediana empresa, micro-empresa y autónomos.

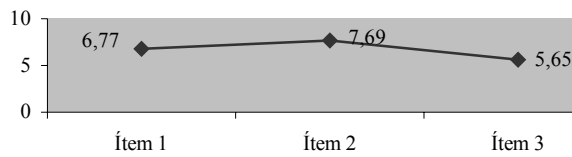
3. ADECUACIÓN DE LA DEMANDA A LA OFERTA DE FORMACIÓN CONTINUA EN LAS EMPRESAS DE LA CAPV

En este sentido, describiremos de manera general cuál es el grado de adecuación de los centros a las necesidades de formación continua de las empresas.

En primer lugar, en relación a la valoración que los propios centros hacen respecto de la adecuación de su oferta a la demanda de las empresas, podemos decir que, en general, los centros se consideran capacitados para conocer las necesidades formativas de su entorno. Asimismo, valoran que tienen flexibilidad suficiente para adaptarse a la nueva demanda y de que cuentan con personal capacitado para ello.

Gráfico 6

Valoración de los Centros sobre los aspectos relativos al conocimiento y adaptación de su oferta formativa a las Empresas de su entorno



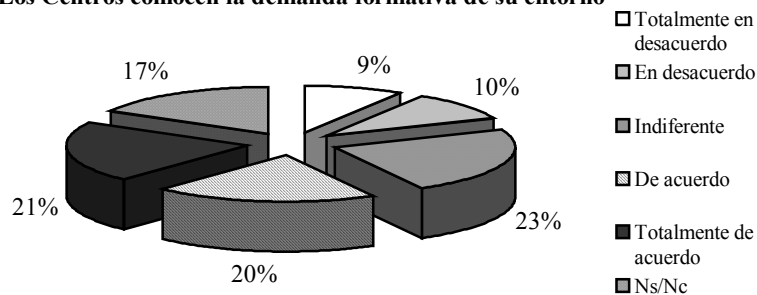
Fuente: Elaboración propia

- Ítem 1: Grado de conocimiento de la demanda formativa de las empresas de su entorno
- Ítem 2: Grado de adaptación de su oferta formativa a la demanda actual de las empresas de su entorno
- Ítem 3: Grado de conocimiento de la demanda formativa futura (5 años) de las empresas de

En segundo lugar, preguntadas las empresas por su opinión en relación al *conocimiento por parte de los centros de formación sobre la demanda formativa de las empresas* de su entorno, es de destacar que el 41% de las empresas considera que los centros conocen esta demanda, aunque existe un 23% que se manifiesta indiferente ante esta cuestión. Sin embargo, cuando preguntamos su opinión sobre la *adecuación de la oferta formativa de los centros a las necesidades de la empresa* el porcentaje de acuerdo desciende sensiblemente al 29% igualando casi al porcentaje de empresas en desacuerdo, que alcanza el 26%. También es de señalar el alto número de empresas que se manifiesta indiferentes ante esta cuestión: 28%.

Gráfico 7

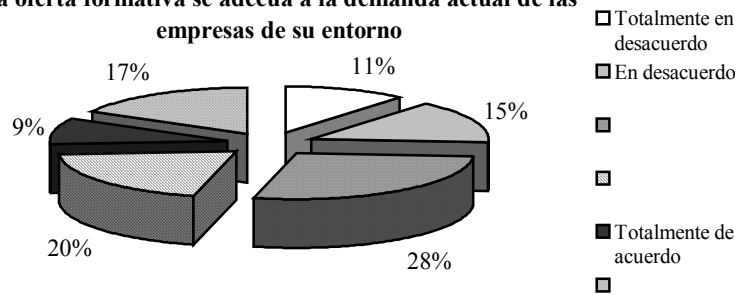
Los Centros conocen la demanda formativa de su entorno



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8

La oferta formativa se adecúa a la demanda actual de las empresas de su entorno



Fuente: Elaboración propia

Por tanto, parece que hay casi la mitad de las empresas consultadas cree que los centros conocen sus necesidades formativas pero solamente una tercera parte de estas empresas considera que la oferta de los centros se adecua a dichas necesidades. Es posible deducir que la rapidez de los cambios en las propias empresas hace difícil la adaptación, por parte de los centros, de la formación y, en concreto, de la formación continua, en el tiempo requerido por las empresas.

En general podemos interpretar estos datos desde la perspectiva de que el tiempo y la rapidez considerados por las empresas como adecuados para satisfacer sus necesidades no coinciden con la oferta de los centros de formación debido a factores tales como:

- A veces las necesidades percibidas por las empresas obedecen a situaciones coyunturales.
- La función de los centros de formación no se basa en ser el taller de la empresa, sino en dar respuesta a una serie de necesidades formativas del entorno dentro de una planificación a medio plazo.
- Los centros de formación necesitan un plazo de tiempo para el reciclaje de su propio personal a las nuevas exigencias.

Lo que es evidente a la vista de los datos es la necesidad de una mayor sincronización de los ritmos de tiempo de la oferta y la demanda y en la coordinación a establecer entre los centros y las empresas.

4. CONSIDERACIONES FINALES Y PROPUESTAS DE FUTURO

- Uno de los puntos a resaltar y sobre el que profundizar en un futuro es el hecho de que en el ámbito normativo la Consejería de Educación, Universidades e Investigación sea en la actualidad la encargada de diseñar y planificar todos los aspectos relativos a la formación continua, en aparente detrimento de la Consejería de Justicia, Empleo y Seguridad Social. A esta última, por ley, se le asignan las funciones de desarrollar y aplicar el Plan Vasco de Formación Profesional, dentro de su ámbito de actuación y en coordinación con la Consejería de Educación.

- En segundo lugar, creemos que las medidas contempladas en el Eje 3 están relacionadas con el desarrollo local, lo que hace que se primen actuaciones dirigidas a la actualización, consolidación y puesta al día del empleo en la pequeña y mediana empresa, micro-empresas y autónomos. Con ser este criterio muy importante, entendemos que se debería dar un mayor impulso a actuaciones en mediana y gran empresa relacionadas con la innovación tecnológica y producción de conocimiento.

- Respecto a la adecuación de dicha oferta formativa en el ámbito de la formación continua a la demanda de las empresas y, a la vista de los resultados, podemos concluir que solamente una tercera parte de las empresas analizadas considera que la oferta de los centros se adecua a sus necesidades. Esta constatación unida a la consideración expuesta anteriormente nos lleva a plantear como propuesta de futuro la creación de Observatorios de Formación Continua a nivel de empresa y asociaciones empresariales. En este sentido, la experiencia francesa nos ofrece un buen ejemplo de observatorios de formación continua a este nivel (Fundación tripartita, 2003). De esta manera, se conseguiría mejorar, mediante una más actualizada información, el problema de falta de adecuación detectado el ámbito de la formación continua, logrando una mayor sincronización entre la oferta y la demanda.

5. BIBLIOGRAFÍA

BASTERRETxea I., GONZALEZ A., SAIZ M. Y SIMON L. (2002), *Colaboración entre centros de Formación Profesional y empresas en la Comunicación Autónoma Vasca*, Universidad del País Vasco, Bilbao.

DECRETO 222/2001, de 16 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Educación, Universidades e Investigación. BOPV núm. 206 – miércoles 24 de octubre de 2001.

DECRETO 44/2002, de 12 de febrero, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de justicia, Empleo y Seguridad Social. BOPV núm. 36, miércoles, 20 de febrero de 2002.

EGAILAN: *Primera fase de la evaluación intermedia del P.O. del objetivo 3 (2000-2006) para la C.A.P.V. Volumen 1 –Área de Evaluación de EGAILAN S.A.*

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO (2003), *Observatorio de Formación Continua. Estudio exploratorio*, <http://www.fundaciontripartita.org>.
<http://www.europa.eu.int>

PROGRAMA OPERATIVO de la Comunidad Autónoma del País Vasco. -Fondo Social Europeo-. Objetivo 3 (2000-2006). 2ª versión aprobada por procedimiento escrito el 23 de abril de 2004.

PROGRAMA OPERATIVO de la Comunidad Autónoma del País Vasco. -Fondo Social Europeo-. Objetivo 3 (2000-2006). Complemento de Programa aprobado por el comité de seguimiento mediante procedimiento escrito el 14 de febrero de 2005, 6ª versión.