

**Plan Regional
de Formación Profesional
del Principado de Asturias**

EL PRESENTE PLAN REGIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL
FUE APROBADO EN SESIÓN PLENARIA DEL CONSEJO DE ASTURIAS
DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EL DÍA 14 DE NOVIEMBRE DE 2002
Y EN LA REUNIÓN DEL CONSEJO DE GOBIERNO
DEL 10 DE ABRIL DE 2003.



Índice

PRESENTACIÓN	11
I INTRODUCCIÓN	19
II ESCENARIO	25
II.1 EL MARCO EUROPEO	25
II.2 EL MARCO DEL ESTADO ESPAÑOL	28
II.3 EL MARCO AUTONÓMICO	30
III CAPITAL HUMANO Y MERCADO DE TRABAJO EN ASTURIAS	35
III.1 EL STOCK DE CAPITAL HUMANO	35
III.2 CONVERGENCIA EN TASAS DE EMPLEO Y PATRONES DE INACTIVIDAD	39
III.3 LA DEBILIDAD DE LA DEMANDA	41
III.4 RESUMEN Y CONCLUSIONES	43
IV EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN ASTURIAS: EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL	47
IV.1 INTRODUCCIÓN	47
IV.2 LA FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA	48
IV.3 EL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL (PNFIP)	59
IV.4 LAS ESCUELAS TALLER, LAS CASAS DE OFICIOS Y LOS TALLERES DE EMPLEO ..	65
IV.5 LA FORMACIÓN CONTINUA (FORCEM)	69
IV.6 PLAN DE FORMACIÓN OCUPACIONAL Y CONTINUA DESARROLLADO POR LA CONSEJERÍA DE TRABAJO Y POMOCIÓN DE EMPLEO	71
IV.7 RESUMEN Y CONCLUSIONES	76
V OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEMANDA DE CUALIFICACIONES EN ASTURIAS ...	79
V.1 INTRODUCCIÓN	79
V.2 OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA	81
V.3 OFERTA DE CUALIFICACIONES	89
V. 4 OFERTA Y DEMANDA DE CUALIFICACIONES EN ASTURIAS	91
V.5. RESUMEN Y CONCLUSIONES	98

VI. FINALIDADES Y OBJETIVOS	103
VI.1 FINALIDADES DEL PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL	103
VI. 2 OBJETIVOS DEL PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL	103
VII MEDIDAS	111
VII.1 INTRODUCCIÓN	111
VII.2 MEDIDAS: HACIA UN SISTEMA INTEGRADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL ASTURIANO.	111
VIII CALENDARIO DE EJECUCIÓN Y FINANCIACIÓN DEL PLAN ASTURIANO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	123
VIII. INTRODUCCIÓN	123
VIII. 2 CALENDARIO DE EJECUCIÓN	123
VIII. 2 FINANCIACIÓN	124
ANEXO ESCENARIO FINANCIERO	127

Plan Regional de Formación Profesional

del Principado
de Asturias

Presentación



CONSEJO DE ASTURIAS
DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL





PRESENTACIÓN

Existe afortunadamente un creciente consenso, social y académico sobre la relevancia que las políticas sobre I+D+I y sobre la formación cualificada de nuestros ciudadanos como pilares básicos y condiciones indispensables para garantizar el desarrollo económico sostenible de un país o Comunidad Autónoma, caso del Principado de Asturias.

En una economía crecientemente globalizada, sobre la que sin duda alguna es preciso incrementar su adecuada dirección para que pueda sostener una sociedad cohesionada y equitativa, pero de imparable desarrollo, resulta cada vez más imprescindible y estratégico apostar por ese binomio sin el que no caben las políticas adecuadas sobre el llamado fenómeno de la empleabilidad, que hoy se convierte, por razones de justicia y demanda social, en la prioridad absoluta del quehacer de las políticas activas que busquen el horizonte del pleno empleo.

Por ello, y como consecuencia del Pacto Institucional de Empleo que marcó, a partir de 1999, un punto de inflexión altamente positivo en las políticas activas de empleo, que suscribí con los Agentes Sociales, cuyos resultados son hoy visibles y reconocidos por la inmensa mayoría, nuestro Gobierno impulsó un Plan de Investigación, Desarrollo e Innovación 2001-2004 para potenciar la necesaria transformación de nuestro tejido productivo, que está resultando pionero en sus características, al enfatizar la relación de los tres factores y hacer hincapié en el protagonismo empresarial en la innovación, cuyo alcance preveía movilizar más de 504.850.167 / 84.000 millones de pesetas, recursos que están hoy ya ofreciendo una marcada tendencia creciente y positiva en sus resultados.

Para el segundo de los pilares, el de la formación profesional cualificada, nuestro Gobierno, igualmente a partir del Pacto institucional y asumidas ya las trasferencias educativas y las políticas activas de empleo, creó por el Decreto 78/2000 de Octubre de 2000 el Consejo de la Formación Profesional de Asturias, que daba cabida en su seno a todos los Agentes Sociales, a la Administración del Principado, al ámbito académico de mayor relevancia en este campo y a los propios Concejos y demás representaciones convenientes, consciente de la trascendental importancia que debía cobrar. En efecto, no solo se adelantaba a la posterior Ley de Cualificaciones y de la Formación Profesional, que no sería aprobada por las Cortes Generales hasta junio de 2002, sino que asumía ya el reto de la integración de los tres subsistemas de Formación Profesional: La Reglada, la Ocupacional y la Continua, promoviendo la coordinación, coherencia y colaboración de los tres subsistemas, optimizando sus recursos y evitando las duplicaciones innecesarias.

Pero además el Gobierno del Principado de Asturias, mostrando su convicción de que la Formación Profesional en Asturias debía ser una tarea de todos, de las responsabilidades públicas y privadas, de la Administración, las Empresas y las Organizaciones Sindicales, constituía al Propio Consejo en el Órgano de la "concertación y participación social e institucional dirigido a la planificación, coordinación y evaluación de ese conjunto integrado de los tres subsistemas de la F.P". Iba a ser el Consejo quien asumiera la elaboración de la propuesta del Plan General de la F.P. en Asturias, realizando su seguimiento y teniendo la responsabilidad de su evaluación, junto a las labores habituales de impulso y propuesta a Administraciones y Agentes Sociales.

Es, sin duda, un reto tan complejo como apasionante pues está en juego el acierto para nuestro crecimiento económico y el incremento sostenido de la empleabilidad. Pero, insisto, el Gobierno creyó que merecía la pena trabajar por un modelo de consensos, colaboración y responsabilidades compartidas.

Debo y quiero señalar hoy que tal apuesta mereció la pena y tras un tiempo necesario de trabajo, conocimiento más riguroso de las necesidades empresariales de Asturias y las capacidades, fortalezas y debilidades que posee nuestra Comunidad Autónoma en la Formación, así como las experiencias de otras Comunidades Autónomas y regiones de Europa igualmente pioneras en este ámbito, el Consejo de la Formación Profesional propuso al Gobierno el Primer Plan Global de la Formación Profesional en Asturias

para el periodo 2003-2006. Esta propuesta, perfeccionada y con las debidas garantías de financiación para tal periodo cuya previsión se estimó en 48.148.400€ / 8.011.219.682 Ptas. fue aprobada por nuestro Gobierno en el mes de abril de 2003.

Es un Plan seriamente elaborado y acordado por unanimidad de los miembros del Consejo, que contiene una análisis de nuestros subsistemas de la Formación Profesional, que pone de manifiesto las importantes fortalezas y capacidades positivas que poseen, así como algunas debilidades que es preciso corregir para coordinar más eficazmente esas disponibilidades y adecuar los instrumentos formativos a las demandas de los empleos que requieren las empresas.

Tal diagnóstico permitió establecer unos ambiciosos objetivos, programas y medidas que favorecerán un sistema integrado de cualificaciones profesionales que harán de nuestro conjunto de la F.P. un modelo más coherente en el marco general europeo, que incrementará sustancialmente la calidad de nuestro ya encomiable sistema formativo y aumentará todos los instrumentos de coordinación para adecuar lo más perfectamente posible los títulos y capacitaciones profesionales al desarrollo de la economía y garantizar una creciente empleabilidad.

Debo añadir que mientras disponíamos de este Plan, el Gobierno del Principado ya había emprendido el camino que ahora se articula. Así la Formación Profesional Reglada ordenaba y optimizaba sus recursos en estos años e incrementaba un 40% su oferta, justamente en los campos de mayor demanda y necesidad profesional. Así mismo la Formación Ocupacional ofrecía un incremento sustancial en sus programas de cualificación y en la diversificación de los sectores productivos de mayor potencial de futuro para Asturias.

Creo, pues, que estamos trabajando, entre todos, adecuadamente y debemos en consecuencia saludar con entusiasmo y satisfacción la aprobación de un Plan de la Formación Profesional, riguroso, ambicioso y muy importante, que es el resultado del esfuerzo ingente de todos y cada uno de los miembros del Consejo y de cuantos han colaborado en su elaboración. A todos ellos mi especial agradecimiento y reitero el irrenunciable compromiso de nuestro Gobierno con un instrumento tan capital y relevante para el futuro de Asturias.

Vicente Alvarez Areces

Presidente del Gobierno del Principado de Asturias

PRESENTACIÓN

El Pacto Institucional por el Empleo firmado por el Gobierno del Principado de Asturias y los Agentes Económicos y Sociales (Federación Asturiana de Empresarios, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Asturias), en noviembre de 1999, incluía, entre sus medidas, la creación de un Consejo de Formación Profesional como órgano de concertación y participación social e institucional en materia de Formación Profesional. En el Decreto 78/2000 de 19 de octubre, por el que se regulaba este Consejo, el Gobierno encomendaba a este Consejo la elaboración de un Plan Regional de Formación Profesional.

A partir de su constitución, en octubre de 2001, el Consejo ha realizado un análisis de la situación de la oferta de Formación Profesional y su relación con el mercado laboral, que ha servido para redactar este Plan Regional de Formación Profesional. El documento describe en primer lugar el marco Europeo, Nacional y Autonómico, en segundo lugar la oferta formativa de los diferentes subsistemas y en tercer lugar trata de evaluar la adecuación de la oferta de cualificaciones a las demandas del mercado de trabajo. En este análisis se ponen de manifiesto las fortalezas y debilidades del sistema, que en algunos casos son propios de esta Comunidad y en otros compartidos con el resto de Comunidades del Estado.

Entre los primeros cabe destacar:

- *Consenso entre todos los agentes sobre el valor estratégico de la Formación Profesional.*
- *Amplia Infraestructura formativa que facilita la accesibilidad a la formación tanto a través de las redes públicas de las Consejerías de Educación y Cultura, Trabajo y Promoción de Empleo, y Centros Privados.*
- *Más de tres mil empresas colaborando en las prácticas formativas de los alumnos de Formación Profesional Reglada y Ocupacional.*
- *Más de mil trescientos profesores impartiendo enseñanzas de Formación Profesional en las redes públicas.*
- *Complementariedad en las ofertas formativas ocupacionales del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y del Plan de Formación Ocupacional y Continua, tanto en términos geográficos como de nivel de cualificación.*

Entre los segundos:

- *Inexistencia, como en el resto del Estado, de un marco de referencia único para la oferta de Formación Profesional*
- *Carencia de herramientas que de forma sistemática den información sobre las necesidades del mercado y la calidad (entendida en sentido amplio) de la oferta de Formación Profesional.*
- *Necesidad de mejorar la coordinación entre los Departamentos con competencia en la gestión de la formación profesional*
- *Falta de conexión entre los sistemas de orientación académica y para el empleo.*
- *Inexistencia de un sistema de acreditación de las competencias.*

A partir de este diagnóstico, en la segunda parte del Plan Regional de Formación Profesional se plantean los Objetivos y los programas y medidas a desarrollar y el momento de su puesta en marcha en el periodo de vigencia del Plan (2003/2006), cuyo ritmo puede verse afectado tanto por el III Programa Nacional de Formación Profesional, como por el desarrollo de la Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional.

Desde esta perspectiva, los programas y medidas que se recomiendan apuntan hacia un sistema integrado de cualificaciones profesionales y, por tanto, cabe plantearse el porqué de esta propuesta.

En primer lugar, un sistema de cualificaciones profesionales puede justificarse sobre la base de tres hechos; la de facilitar la obtención de cualificaciones, la de capitalizar las obtenidas fuera de los sistemas formales, y la de dar transparencia al mercado de trabajo. Además, como la mayoría de las cualificaciones se adquieren fuera de los contextos formales y carecen de "acreditación", la identificación, definición y establecimiento de procedimientos rigurosos para la acreditación de competencias son funciones esenciales para obtener información acerca del potencial de recursos humanos disponibles y facilitar la adquisición de cualificaciones a la población activa.

En segundo lugar, la "integración" se justifica por la conveniencia de dar coherencia al conjunto de enseñanzas que cualifican para el desempeño de una profesión, porque aunque dirigidas a colectivos diferentes y con objetivos también diferentes, la oferta formativa de los tres subsistemas (reglado, ocupacional y continuo) debe compartir un marco de referencia para que la FORMACIÓN PROFESIONAL pueda percibirse como un instrumento coherente tanto para satisfacer los intereses de los ciudadanos como las necesidades de recursos humanos del sistema productivo.

Aunque caben diversas configuraciones de un sistema integrado, los organismos claves del mismo, en este Plan, son:

Del sistema de cualificaciones:

- El Observatorio de las ocupaciones.
- El Instituto de las cualificaciones.
- Los procedimientos de evaluación de las competencias.

Del sistema de Formación Profesional.

- El Comité Interdepartamental de Cualificaciones y Formación Profesional.
- La red de Centros integrados.
- La Unidad de Calidad y Evaluación de Formación Profesional.

Del sistema de información y orientación académica y profesional.

- La red integrada de información y orientación.
- Las Comisiones sectoriales de cualificación.

Por tanto, se plantea un modelo coherente con el marco europeo y español en el que nos movemos y que considera la formación no solo como un instrumento para la gestión del mercado de trabajo, sino también como un elemento de cohesión social y promoción personal y con la convicción de que el esfuerzo inversor en este campo, si se realiza con eficacia, permitirá disponer de un capital humano capaz de hacer frente a los retos de la nueva economía y facilitar la generación de empleo si se mantiene el clima de confianza que genera el diálogo social.

Pretendemos que sea un documento útil para que la oferta de Formación Profesional de una respuesta de calidad a las necesidades de desarrollo económico y personal desde la formación inicial, que permite tomar contacto con el mundo del trabajo, hasta la continua que posibilita la adaptación a los cambios en los sistemas de producción o de la organización del trabajo. Un instrumento básico para identificar y satisfacer las demandas de cualificación del mercado de trabajo, con una perspectiva global y una visión anticipadora de una sociedad y un sistema productivo sometidos a cambios acelerados y constantes.

Por último quiero destacar el esfuerzo, la actitud de abierta colaboración y el clima de entendimiento entre quienes formamos parte del Consejo, que ha permitido aprobar este Plan por unanimidad y la colaboración prestada por otras organizaciones como La Fundación de la Universidad de Oviedo, la Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales (SADEI), la Fundación Laboral de la Construcción o la Dirección Provincial de Asturias del Instituto Nacional de Empleo.

A todos ellos nuestro agradecimiento.

Manuel Capellán Pérez.

Presidente del Consejo de Asturias de la Formación Profesional.



MIEMBROS DEL CONSEJO DE ASTURIAS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

PRESIDENTE

D. Manuel Capellán Pérez

VOCALES ADMINISTRACIÓN

Dña. Paloma Sainz López

Dña. Dolores Guerra Suárez

D. Arturo García Fernández

D. Luis María García García

VOCALES ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

D. Elías García Lorenzo, FADE

D. Serafín Abilio Martínez Fernández, FADE

D. Ovidio de la Roza Braga, FADE

D. Juan Pablo Villa Casal, FADE

VOCALES ORGANIZACIONES SINDICALES

D. Julio González Zapico, UGT

D. Daniel Rodríguez Vázquez, UGT

D. Manuel Couto Noriega, CCOO

D. José Joaquín Álvarez Pardo, CCOO

VOCALES DE RECONOCIDO PRESTIGIO

D. Santiago Martínez Argüelles

D. Armando Adeba García

D. César Rodríguez Gutiérrez

D. José Leonardo González Sánchez.

ASOCIACIONES DE PADRES Y MADRES DE ALUMNOS Y ALUMNAS

D. Antonio Soto Blanco

PRESIDENTE DE LA FEDERACIÓN ASTURIANA DE CONCEJOS

D. Hugo Alfonso Morán Fernández

PRESIDENTA DEL CONSEJO ESCOLAR DE ASTURIAS

Dña. Beatriz Martínez Gayoso

SECRETARIO

D. Justo Vilabril Linares

Plan Regional de Formación Profesional del Principado de Asturias

CAPÍTULO

I

1. Introducción



CONSEJO DE ASTURIAS
DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



I INTRODUCCIÓN

El capital humano es reconocido en la actualidad como un factor crucial para el crecimiento económico y la mejora sostenida de la calidad de vida. Por ello, el sistema de Formación Profesional, principal instrumento para su acumulación, constituye uno de los pilares fundamentales de nuestra sociedad.

En el ámbito macroeconómico, el sistema formativo está íntimamente relacionado con la **"competitividad"** de una región al depender crucialmente del nivel y calidad del capital humano de sus ciudadanos. Desde el punto de vista individual, cumple además con múltiples funciones vitales. En primer lugar, sirve como instrumento de **"socialización"**. De hecho, las nuevas generaciones se asoman al mundo y se forman como individuos a través del sistema educativo, que ha sustituido de forma progresiva al entorno familiar como institución social básica en la formación. En segundo lugar, el sistema de formación proporciona los conocimientos necesarios para que los individuos puedan incorporarse al mercado laboral y desarrollar una carrera profesional satisfactoria y de forma continua. En efecto, las dificultades encontradas en las transiciones de la escuela al mercado de trabajo y las carreras profesionales vienen en gran medida determinadas por el nivel de capital humano adquirido. Además, el sistema formativo permite adquirir los conocimientos necesarios para hacer frente a los procesos de depreciación de capital humano que acompañan al paso del tiempo. Finalmente, la formación también constituye uno de los ingredientes necesarios para una sociedad más integrada, reinsertando a los colectivos más propensos a su exclusión del mercado de trabajo y reduciendo los niveles de segregación ocupacional existentes entre hombres y mujeres.

En el nuevo escenario económico, caracterizado por una economía globalizada y un desarrollo tecnológico continuo, **"los conocimientos"** constituyen un activo cada vez más importante, por lo que la eficacia del sistema formativo en su función de producción y transmisión de estos conocimientos se ha convertido en un factor crucial para impulsar el desarrollo de las regiones. Este desarrollo depende no solo de **"la producción de nuevas ideas"** que mejoren y aumenten la eficiencia de los procesos de producción y contribuyan al descubrimiento de nuevos productos, sino también de la capacidad de los individuos para adaptarse a cambios tecnológicos crecientes. En la consecución de estos objetivos, el sistema educativo y formativo constituye el instrumento primordial: sin una buena base educativa o un nivel adecuado de **"capital humano general"**, los individuos difícilmente alcanzarán la capacidad de adaptación mencionada anteriormente.

Por otra parte, acompañando el desarrollo progresivo de la nueva economía, tanto la oferta como la demanda de trabajo han experimentado profundas transformaciones a lo largo del último cuarto del siglo pasado, provocando cambios significativos en el funcionamiento de los mercados de trabajo y planteando nuevos retos



para el sistema formativo. Concretamente, el tamaño y la composición de la fuerza de trabajo se han visto notablemente alterados por tres tendencias relevantes: el envejecimiento de la población, el crecimiento de la participación laboral de las mujeres y la incorporación cada vez más tardía al mercado de trabajo de las cohortes más jóvenes (especialmente, las mujeres) que prolongan sus estudios hasta los niveles superiores del sistema educativo reglado. La estructura de la demanda de trabajo también ha experimentado cambios notables siguiendo los impulsos de los recientes avances tecnológicos que han alterado los requerimientos de cualificaciones para acceder a los nuevos empleos y han intensificado la demanda de los trabajadores más cualificados. El acomodo de tales cambios ha repercutido en mayor o menor medida sobre la empleabilidad de los menos cualificados y de aquellos con cualificaciones obsoletas. En la mayoría de los países de la Unión Europea, estos acontecimientos han beneficiado en gran medida el empleo de las mujeres. De hecho, la evolución reciente de los mercados de trabajo se ha caracterizado por un descenso de la contribución de los varones menos formados y un aumento importante de las mujeres más formadas. Las tasas de empleo por edades también se han visto afectadas por los cambios experimentados por la demanda de trabajo. Concretamente, las tasas correspondientes a los más jóvenes han descendido debido esencialmente a los mayores requerimientos de formación. Por otra parte, los intensos procesos de reestructuración de los tejidos productivos han alterado de forma significativa la tasa de empleo de la población de edad más avanzada, modificando de forma significativa el binomio experiencia laboral/educación.

Aunque estos hechos esquematizados hayan sido compartidos por la mayoría de los países de nuestro entorno, su mayor o menor intensidad ha sido fruto de la interacción entre el sistema educativo, las instituciones del mercado de trabajo y las políticas activas de empleo. Estas últimas han tenido un papel fundamental en el desarrollo de los dos subsistemas formativos que complementan el sistema educativo reglado: la formación ocupacional, destinada a las personas desempleadas, y la formación continua, dirigida a los trabajadores ocupados.

En definitiva, los recientes cambios experimentados por la oferta y de la demanda de trabajo y, más en particular, aquéllos provocados por el intenso proceso de envejecimiento de nuestras sociedades y las importantes transformaciones de los sistemas de bienes y servicios, plantean la necesidad de contar con todos los recursos humanos disponibles, además de proveerles con de los instrumentos adecuados para que puedan adaptarse de forma dinámica y flexible a los avances tecnológicos continuos. En este contexto, surge la necesidad de planificar acciones formativas desde una perspectiva integral, destinadas a facilitar el aprendizaje permanente de la población.

Uno de los elementos claves de este nuevo concepto de aprendizaje permanente es que ha dejado de centrarse exclusivamente en la educación y la formación, para convertirse en el **"principio director de la oferta de servicios y la participación a través del conjunto indivisible de contextos didácticos"**. Por ello, no debería orientarse exclusivamente hacia el empleo, sino alcanzar una dimensión mucho más amplia, dando respuestas a las diversas necesidades y a las motivaciones de una ciudadanía que ha de ser cada vez más activa (crítica, participativa y constructiva).

En este sentido, se deben distinguir dos tipos de aprendizaje permanente. El primero que se orienta a satisfacer de forma abierta las necesidades e intereses de todos los ciudadanos en los campos cultural, científico, tecnológico, artístico o incluso profesional y que debe ser impartido por diversos tipos de centros (Centros de Educación de Adultos, Universidades Populares, Fundaciones, Centros ordinarios, Centros específicos, etc.), así como ofrecer un abanico de acciones formativas que satisfagan las expectativas de los ciudadanos (alfabetización, título de Educación Secundaria, alfabetización informática, lengua y cultura española, actividades artísticas, adquisición de cualificaciones profesionales con una oferta adecuada, etc.), con gestión de diversas entidades (Administración educativa, Administraciones locales, etc.).

En segundo lugar, el aprendizaje permanente, centrado en la formación para el empleo (Formación Ocupacional y Formación Continua) que ha de definirse en función de las cualificaciones requeridas por el mercado de trabajo. Este campo del aprendizaje permanente debe ir acompañado de un catálogo de cualificaciones lo suficientemente flexible como para responder tanto a las demandas de las empresas en el corto plazo como para anticiparse a los cambios productivos y organizativos requeridos por los avances tecnológicos. Además, los destinatarios de cada acción formativa deben estar perfectamente definidos para garantizar que poseen la formación general y de base que les permita cursar con aprovechamiento las diferentes enseñanzas y garantizar su rentabilidad, no solo en términos económicos sino también sociales.

Por otra parte, la contribución del sistema de Formación Profesional a la producción y acumulación del capital humano dependen básicamente de dos parámetros fundamentales: la cantidad de recursos destinados al funcionamiento del sistema y la eficacia del mismo a la hora de traducir dichos recursos en las cualificaciones requeridas por la actividad económica. Como ocurre en cualquier otra actividad, de poco servirá dedicar muchos recursos a la educación y la formación si el rendimiento del sistema formativo es bajo a la hora de traducir dichos recursos en capital humano productivo. Entre los estudiosos de estos temas existe unanimidad respecto a que el principal condicionante de la eficacia del sistema formativo vigente en España radica en la existencia de distintas modalidades formativas, gestionadas por administraciones diferentes, orientadas según criterios heterogéneos y sin la coordinación adecuada. Obviamente, esta falta de integración impide conocer el resultado del proceso formativo en cada periodo, el grado de adecuación de las cualificaciones desarrolladas a las necesidades del sistema productivo y, por tanto, definir políticas que favorezcan una distribución eficiente del esfuerzo formativo entre cualificaciones profesionales y del capital humano acumulado entre ocupaciones. Por ello, resulta imprescindible la coordinación de la actividad de los diferentes subsistemas y la optimización de los recursos disponibles en una oferta única e integradora de todas las modalidades formativas.

No obstante, a pesar de la unanimidad existente acerca de los principales condicionantes de la eficacia y eficiencia del sistema de formación profesional, a la hora de definir un Plan de Formación Profesional para Asturias, se ha considerado imprescindible disponer de un diagnóstico particular acerca del funcionamiento del sistema de formación profesional asturiano que sirviera de cimentación específica del mismo. Este diagnóstico se elabora fundamentalmente en el Capítulo V, donde se consigue integrar la actividad formativa de los tres subsistemas en un único sistema de subfamilias y familias profesionales y se compara con la demanda efectiva de cualificaciones obteniéndose una imagen acerca del grado de ajuste de la oferta formativa y las necesidades del sistema productivo asturiano. Una vez identificados los principales puntos críticos en los capítulos subsiguientes, se perfilan las finalidades y objetivos del presente Plan de Formación Profesional de Asturias y las medidas estratégicas que se proponen para su consecución.

Plan Regional de Formación Profesional del Principado de Asturias

CAPÍTULO

II

2. Escenario



CONSEJO DE ASTURIAS
DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



II ESCENARIO

El objetivo de este capítulo es presentar los marcos de referencia en los que se inscribe este Plan de Formación. En primer lugar, se resumen las condiciones que han de cumplir los sistemas de Formación Profesional en el seno de la Unión Europea para alcanzar de forma coordinada el objetivo fundamental del pleno empleo en una sociedad basada en el conocimiento. A continuación, se presenta una panorámica del escenario normativo de la Formación Profesional en el Estado Español, prestando una atención especial al futuro Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, previsto en la Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional. Finalmente, se delimita el marco de actuación del Principado en el diseño, desarrollo y gestión de un sistema de Formación Profesional integrado.

II.1 EL MARCO EUROPEO

Desde la cumbre de Luxemburgo (diciembre de 1997), la estrategia coordinada en materia de empleo en el seno de la Unión Europea ha ido otorgando a la educación y a la formación en general un papel cada vez más preponderante. Los sucesivos Consejos Europeos celebrados desde entonces han ido configurando un **"objetivo fundamental": la consecución del pleno empleo**. Alcanzar este objetivo exige políticas ambiciosas que persigan un mejor funcionamiento de los mercados de trabajo permitiendo incrementar las tasas de empleo, alcanzar la convergencia entre las regiones, reducir las desigualdades y mejorar la calidad de los puestos de trabajo. En el actual panorama de globalización de los mercados y de continuo avance de la sociedad de la información, la mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo depende cada vez más de la obtención de una población activa cualificada cuya movilidad permita cubrir los diversos desequilibrios, ya vengan éstos causados por la demanda o por la oferta de trabajo. En consecuencia, se hace necesario diseñar acciones formativas que permitan una constante renovación y adaptación de competencias profesionales. Por ello, se ha llegado a la conclusión de que las políticas de empleo sólo serán realmente efectivas si están orientadas hacia la consecución de un **"objetivo estratégico": convertirse en una economía basada en el conocimiento**.

Más específicamente, las conclusiones de los Consejos Europeos celebrados en Lisboa y en Feira, en el primer semestre de 2000, han marcado de forma decisiva la orientación de la política de la Unión Europea en el apartado de la formación. En las mismas, se reconoció que Europa ha evolucionado ineludiblemente hacia una **"era del conocimiento"**, exigiendo que los individuos se adapten a los cambios cada vez más frecuentes y rápidos de los **"modelos de aprendizaje, vida y trabajo"**. Por ello, los sistemas europeos de formación deben

definir estrategias coherentes y medidas prácticas para fomentar un sistema de educación permanente que garantice el acceso universal y continuo al aprendizaje. En otras palabras, el nuevo modelo de educación, definido como **"aprendizaje a lo largo de toda la vida"** o de **"educación permanente"** se fundamenta en el principio básico de que **toda persona, sea cual sean su edad y situación laboral, esté siempre en condiciones de aprender y de trabajar**. Como consecuencia, la mayor parte de los países europeos están renovando sus instituciones educativas y el marco normativo de la Formación Profesional

La creación coordinada de las **"condiciones idóneas para el pleno empleo en una sociedad basada en el conocimiento"** en el ámbito de la Unión Europea ha ido tomando de forma progresiva un espacio cada vez más amplio entre los **"objetivos horizontales"** y las **"directrices"** que han de estructurar los Planes de Empleo Nacionales de cada Estado miembro. En concreto, entre los objetivos horizontales incorporados a los Planes de 2002, cabe destacar los siguientes:

Incrementar la tasa de empleo, para contribuir a los siguientes objetivos europeos generales: haber alcanzado, en enero de 2005, una tasa de empleo global del 67% y una tasa de empleo femenino del 57%, haber alcanzado en 2010 una tasa de empleo global del 70% y una tasa de empleo femenino superior al 60% y del 50% para las personas de edad avanzada (entre 55 y 64 años) [Objetivo horizontal A]

Determinar estrategias globales y coherentes para la formación a lo largo de toda la vida. En particular, las estrategias deben englobar el desarrollo de sistemas de enseñanza primaria, secundaria y superior, de formación complementaria y de formación profesional para jóvenes y adultos, a fin de mejorar su capacidad de inserción profesional, su capacidad de adaptación y sus competencias, así como su participación en una sociedad basada en el conocimiento. Especialmente importante se considera adoptar medidas para **mejorar la formación complementaria y la formación de adultos y supervisar regularmente los progresos obtenidos en la realización de estos objetivos**. [Objetivo horizontal C]

De forma más concreta, entre las dieciocho directrices de los Planes de Empleo para el año 2002, destaca la número cuatro ("Desarrollar las competencias para el nuevo mercado de trabajo en el contexto de la formación a lo largo de toda la vida"), que se centra directamente en la mejora de los sistemas de educación y de formación. En concreto, se establece que para mejorar la calidad de dichos sistemas se **deben establecer las orientaciones adecuadas** tanto en materia de formación inicial como de formación a lo largo de toda la vida, modernizar y la mejorar la eficacia de los sistemas de aprendizaje y de **formación en el lugar de trabajo**, así como fomentar la creación de **centros locales polivalentes de adquisición de conocimientos** a fin de:

- Dotar a los jóvenes de competencias elementales útiles para el mercado de trabajo y necesarias para participar en la educación a lo largo de toda la vida.
- Reducir el analfabetismo de jóvenes y adultos, y aminorar sustancialmente **el número de jóvenes que abandonan prematuramente el sistema escolar. En este sentido, los Estados miembros adoptarán medidas destinadas a haber reducido a la mitad en 2010 el número de jóvenes de 18 a 24 años que no hayan seguido más que el primer ciclo de enseñanza secundaria y no prosigan sus estudios o su formación**.
- Favorecer las condiciones adecuadas para facilitar el acceso de los adultos a la formación a lo largo de toda la vida, incluidos los que trabajen con contratos atípicos con el fin de **incrementar la proporción de la población adulta en edad de trabajar (25-64 años) que recibe educación y formación en un momento dado**.

- Facilitar y alentar la movilidad y la educación y la formación a lo largo de toda la vida, prestando atención a factores como la enseñanza de lenguas extranjeras, **el mayor reconocimiento de las cualificaciones y de los conocimientos y competencias adquiridos mediante enseñanza, formación y experiencia** (*Pilar I - Aumentar la Empleabilidad - Directriz 4 - Desarrollar las competencias para el nuevo mercado de trabajo en el contexto de la formación a lo largo de toda la vida*).

Adicionalmente, las acciones formativas también tienen un papel fundamental en las otras diez directrices que completan los Planes de Empleo:

- a) Los programas de formación ocupacional, y fundamentalmente aquéllos que combinen la formación con el empleo han de tener un papel clave en la inserción profesional de los desempleados más jóvenes y en el de los desempleados de larga duración. Más en concreto, deben constituir uno de los principales instrumentos utilizados para que cada desempleado tenga una nueva oportunidad antes de que alcance seis meses de paro en el caso de los jóvenes y doce meses en el caso de los adultos. (*Pilar I - Aumentar la empleabilidad - Directriz 1: Combatir el desempleo juvenil y el de larga duración*).
- b) Los sistemas de formación deberán centrarse en actualizar las cualificaciones y en mejorar las posibilidades de empleo de todos los **no empleados**. Deberán adaptarse especialmente para alentar el retorno al mercado de trabajo de las **personas inactivas que quieran y puedan ocupar un puesto de trabajo**, actualizando sus competencias, en particular en tecnologías de la información y la comunicación, facilitando así su acceso al mercado laboral y reduciendo las carencias de cualificaciones (*Pilar I - Aumentar la empleabilidad - Directriz 2: Un planteamiento más favorable al empleo*).
- c) Se deberán adoptar **fórmulas flexibles de trabajo** para que los trabajadores de más edad tengan un acceso suficiente a la educación y la formación, para mantener su capacidad laboral y sus competencias (*Pilar I - Aumentar la empleabilidad - Directriz: - Desarrollar una política para prolongar la vida activa*).
- d) Se ha de poner al alcance de todos los ciudadanos el aprendizaje informático. En particular, se ha de garantizar que todas las escuelas tengan acceso a Internet y a los recursos multimedia y que todos los profesores necesarios cuenten con las competencias para el uso de estas tecnologías al término del año 2002, a fin de que puedan facilitar a todos los alumnos una amplia **alfabetización informática**. (*Pilar I - Aumentar la Empleabilidad - Directriz 5: Alfabetización informática*).
- e) Se debe lograr el **perfeccionamiento de las bases de datos sobre puestos de trabajo y oportunidades de formación** para conseguir mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo mediante un aumento de la movilidad y un mayor aprovechamiento de los recursos (*Pilar I - Aumentar la Empleabilidad - Directriz 6: Políticas activas para fomentar la adecuación del puesto de trabajo a la persona y para evitar y combatir los estrangulamientos incipientes en los nuevos mercados de trabajo europeos*).
- f) Detectar y combatir todas las formas de discriminación que obstaculicen el acceso a la educación y a la formación (*Pilar I - Aumentar la empleabilidad - Directriz 7: Luchar contra la discriminación y promover la integración social mediante el acceso al empleo*).
- g) Se debe fomentar la educación en el espíritu empresarial y la actividad por cuenta propia, así como la formación de los empresarios actuales y futuros (*Pilar II - Desarrollar el espíritu empresarial y la creación de empleo - Directriz 9: Promover las actividades empresariales*).
- h) Introducir incentivos y eliminar los obstáculos fiscales a la inversión en recursos humanos (*Pilar II - Desarrollar el espíritu empresarial y la creación de empleo - Directriz 12: Reformas fiscales en favor del empleo y de la formación*).

- i) Se han de promover los acuerdos entre interlocutores sociales sobre la educación y la formación a lo largo de toda la vida para facilitar la capacidad de adaptación y de innovación, en particular en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación. En concreto, estos acuerdos han de **establecer las condiciones necesarias para que cada trabajador pueda adquirir unos conocimientos suficientes sobre la sociedad de la información para el año 2003**. (*Pilar III. Fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas - Directriz 15: Apoyar la adaptabilidad de las empresas como componente clave de la educación y de la formación a lo largo de toda la vida*).
- j) Garantizar las condiciones necesarias para **facilitar el acceso de las mujeres** a la educación y a la formación a lo largo de toda la vida, en particular el **acceso a la formación y a las cualificaciones necesarias para las carreras en tecnologías de la información**. (*Pilar IV: Reforzar la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*).

II.2 EL MARCO DEL ESTADO ESPAÑOL

La Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (Ley 1/1990) sólo se refiere la Formación Inicial/Reglada, mientras que existe una normativa específica para la Formación Ocupacional y la Formación Continua. Sin embargo, la Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional, recientemente aprobada, establece un marco de integración de los tres subsistemas aunque todavía está en fase de desarrollo.

Desde 1993, sin embargo, se han llevado a cabo varias actuaciones con el fin de crear un sistema integrado de Formación Profesional. Con el Primer Programa Nacional de Formación Profesional, que comprendió el período 1993-1996, se acometieron los primeros pasos para la creación e implantación de un sistema de cualificaciones profesionales que permita la articulación de las ofertas de Formación Profesional. El Segundo Programa Nacional de Formación Profesional, elaborado para el periodo 1998-2002, además de perseverar en la implantación y gestión del sistema de cualificaciones profesionales, tuvo como objetivo la conexión de las medidas previstas para los subsistemas de formación inicial reglada, continua y ocupacional, con el fin de llegar al aprendizaje a lo largo de la vida. Adicionalmente, y siguiendo el ejemplo de varios países europeos, entre las prioridades del Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional, se hallaba la creación del Instituto Nacional de las Cualificaciones, como apoyo al Consejo General de la Formación Profesional. Éste fue creado finalmente por el Real Decreto 375/99, de 5 de marzo y tiene entre sus múltiples funciones la acreditación y el desarrollo de integración de las cualificaciones en un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Con la finalidad de dotar de mayor formalidad al texto del II Programa Nacional de Formación Profesional, adaptándolo a los contenidos propios de una Ley, en diciembre de 2001, el Consejo de Ministros remitió a las Cortes el proyecto de la Ley de Formación Profesional y de las Cualificaciones, elaborado por los Ministerios de Educación, Cultura y Deporte y de Trabajo y Asuntos Sociales, que ha sido aprobado por el Senado el pasado 6 de junio como Ley 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional y remite a su desarrollo reglamentario buena parte de su potencial virtualidad.

El elemento central sobre el que gira esta Ley es la creación de un **Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales (SNCP)** al que corresponderá promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, así como evaluar y acreditar las correspondientes competencias profesionales. En concreto, el SNCP estará formado por los siguientes instrumentos y acciones:

- a) Un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que estará constituido por las cualificaciones identificadas en el sistema productivo y por la formación asociada a las mismas. La formación profesional tendrá un carácter modular, por lo que se prevé la creación de un Catálogo Modular de Formación Profesional, en el que se detallarán los módulos formativos necesarios para poder acceder a cada una de las cualificaciones demandadas por el mercado laboral. Las cualificaciones profesionales serán aplicables a todo el territorio nacional, por lo que es el Gobierno, previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional, quién determinará y actualizará permanentemente el contenido del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Además, este catálogo deberá ajustarse a las Directivas europeas, con lo que se pretende que el sistema de Formación Profesional sea homologable en Europa, permitiendo la movilidad de alumnos y trabajadores por todo el espacio de la Unión.
- b) La función del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales se completa con un procedimiento de evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales. En este sentido, está previsto que la Ley establezca que los Títulos de la Formación Profesional reglada y los Certificados de Profesionalidad constituyan las ofertas de formación profesional referidas al Catálogo de Cualificaciones Profesionales. Ello implica que el Gobierno deberá fijar las equivalencias, convalidaciones y correspondencias entre los Títulos y Certificados establecidos y los que se creen en el futuro.

Por otra parte, un importante aspecto del procedimiento de acreditación es reconocer las competencias y las cualificaciones profesionales de aquellas personas que poseen importantes competencias profesionales como fruto de su experiencia laboral o de aprendizajes no formales, pero no poseen ninguna cualificación reconocida o acreditada oficialmente. En esta dirección, el Catálogo de Cualificaciones deberá establecer lo que las personas deben saber hacer en los diferentes puestos de trabajo. Este sistema permitirá que todas estas personas puedan disponer de una acreditación oficial de sus conocimientos.

Finalmente, las ofertas formativas referidas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales se desarrollarán considerando las medidas establecidas en el Plan Nacional de Acción para el Empleo. En concreto, utilizando el Catálogo de Cualificaciones y su formación asociada, se deberán diseñar ofertas formativas adaptadas a las necesidades de las personas y los grupos con especial dificultad de integración en el mercado laboral.

- c) La Ley también prevé la creación de un **Sistema de Información y Orientación** para que tanto los trabajadores como los empleadores, los alumnos y sus familias, conozcan y sean asesorados sobre las cualificaciones profesionales que se requieran en el mercado de trabajo, las ofertas de formación impartidas por los diversos centros, las posibilidades de adquisición evaluación y acreditación de competencias y cualificaciones profesionales y del progreso en las mismas a lo largo de toda la vida.

En este mismo sentido, la Ley pone énfasis sobre la necesidad de poner a disposición de los interlocutores sociales información sobre el sistema que pueda servir de referente orientativo en la negociación colectiva, sin perjuicio de la autonomía de las partes en la misma.

- d) Para garantizar la calidad del sistema de Formación Profesional y para que éste se adecue de forma permanente a las necesidades del mercado de trabajo, es necesario que sea sometido a un proceso de evaluación y mejora de la calidad. De esta forma, la Ley prevé el establecimiento de un sistema de evaluación y calidad externa cuya finalidad básica es la de garantizar la eficacia de las acciones incluidas en el SNCP y su adecuación constante a las necesidades requeridas por las personas y el sistema productivo. Ello requiere, por lo tanto, la adopción de medidas que permitan el examen sistemático del funcionamiento del propio Sistema y del grado de consecución de los objetivos que se pretenden.

- e) Para favorecer la integración de las ofertas de formación profesional, la Ley establece la existencia de Centros Integrados de Formación Profesional en los que se impartirá la formación profesional inicial, ocupacional y continua. Estos centros deberán ser un referente para las empresas de su entorno, ya que en ellos los empresarios podrán encontrar el personal cualificado que requieran para sus sistemas productivos. Además, también deberán permitir que los trabajadores puedan actualizar sus conocimientos.

Por último, también se ha de tener presente la aprobación reciente o prevista para el año en curso de otras normativas que afectan directamente el funcionamiento del sistema de formación español. Así, el proyecto de "Ley de Calidad", aún en fase de discusión, está destinado a reformar los sistemas de educación infantil, primaria, secundaria y superior, mientras que la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades introdujo cambios importantes en el acceso futuro a los estudios universitarios y en el funcionamiento de la Universidad española.

II.3 EL MARCO AUTONÓMICO

En la actualidad está en vigor el Pacto Institucional por el Empleo (2000-2003) mediante el cual se están desarrollando diversas acciones formativas que afectan tanto al subsistema de Formación Ocupacional como al de Formación Continua y cuyo objetivo es fomentar las cualificaciones que, a medio y largo plazo, requiere la estructura productiva del Principado. Estas acciones formativas serán objeto de análisis en el Capítulo IV.

Este Pacto, suscrito en noviembre de 1999 por el Gobierno del Principado de Asturias, la Federación Asturiana de Empresarios y las centrales sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, pone de manifiesto su preocupación por desarrollar en esta Comunidad Autónoma un sistema de Formación Profesional que de respuesta de forma eficaz y eficiente a los intereses de los ciudadanos y a las necesidades del sistema productivo y a este respecto propone la creación del Consejo de Asturias de la Formación Profesional (Decreto 78/2000) como órgano consultivo y de participación social e institucional, que se constituyó en octubre de 2001.

A este Consejo le corresponden, entre otras, las siguientes funciones:

- Promover la coordinación de las actuaciones de Formación Profesional Reglada, Ocupacional y Continua que se desarrollen en el Principado de Asturias, con el fin de lograr la mayor coherencia y colaboración de los tres subsistemas, optimizando los recursos y evitando duplicidades innecesarias.
- Elaborar las propuestas de Planes de la Formación Profesional Reglada, Ocupacional y Continua en el ámbito del Principado de Asturias, así como proponer los objetivos y prioridades que sirvan de base para la elaboración de los programas oportunos para su desarrollo.
- Realizar el seguimiento y evaluar la ejecución de los planes y programas de Formación Profesional, con objeto de conocer el desarrollo, valorar sus resultados y proponer, en su caso, las modificaciones oportunas.
- Analizar y estudiar las necesidades de Formación Profesional en relación con las cualificaciones que demanda el mercado laboral y la mejora del empleo, con especial atención a los colectivos desfavorecidos y proponer medidas de calidad en la formación de las diversas titulaciones y cualificaciones.
- Proponer acciones para mejorar la orientación profesional.



Las transferencias en materia de Formación Profesional y Educación de Personas Adultas (Real Decreto 2081/1999), Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Real Decreto 2088/99) y Escuelas Taller y Casas de Oficios (Real Decreto 11/2001), han impedido al Gobierno del Principado de Asturias establecer sus propias políticas de formación hasta fechas muy recientes.

En el campo de la Formación Profesional Reglada la **Consejería de Educación y Cultura** ha creado una Dirección General de Ordenación Académica y Formación Profesional y en ella el Servicio de Formación Profesional y Promoción Educativa, que han iniciado sus funciones por la **revisión del mapa de la oferta** de formación profesional reglada, analizándola cuantitativamente y cualitativamente por familias profesionales, ciclos formativos y zonas socioeconómicas, para ajustarla en dos sentidos: por un lado, atender a la demanda, abriendo en turno vespertino la oferta de los ciclos más solicitados; y por otro implantar nuevas titulaciones en las familias profesionales emergentes, como son la de Informática, Sistemas de Telecomunicación, Sanidad, Hostelería y Turismo y Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

En cuanto a la **información y orientación** sobre estas enseñanzas, la función ejercida por los orientadores de los centros educativos y de otras instancias, se ha visto reforzada con las nuevas tecnologías, pues dentro del portal informático de Educastur, se ha situado "La Guía telemática de la Formación Profesional" y "La Guía de la oferta educativa y formativa para las personas adultas", que además del mapa formativo ofrecen otros aspectos de interés relacionados con la Formación en Centros de Trabajo, los planes de estudio, la normativa, un foro de opinión y un correo electrónico propio para responder a las dudas y consultas de los ciudadanos.

Las **relaciones formación-empresa** se están potenciando a través de la Formación en Centros de Trabajo, informatizando una gestión que implica un volumen anual de cinco mil alumnos y más de dos millares de empresas, incrementando la relación tutor del centro-tutor de empresa, realizando parte de la formación continua del profesorado en las empresas, y ligando la formación a la renovación y actualización de equipamientos en cada familia profesional, contando con la participación de especialistas y de las propias empresas.

También las transferencias educativas han supuesto un nuevo reto para la **formación del profesorado** que trabaja en Asturias, por ello y a partir de la red de Centros del Profesorado y de Recursos se ha concretado un "Programa de formación continua del profesorado de formación profesional específica". En él destacan las estancias formativas del profesorado en empresas ubicadas en el Principado de Asturias.

Por su parte, la **Consejería de Trabajo y Promoción de Empleo** ha desarrollado acciones tendentes a consolidar la formación profesional ocupacional y continua al incorporar la gestión del Plan FIP, se han incrementado las acciones dirigidas a los colectivos de población más desfavorecidos (las personas con algún tipo de discapacidad, los grupos en riesgo de exclusión social y las mujeres - para las que incluso se ha puesto en marcha un plan de formación para favorecer su inserción en sectores en los que se encuentran subrepresentadas -) y se ha puesto en marcha un procedimiento general de evaluación de la formación realizada inspirado en el modelo de la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (EFQM). A través de éste se elaboró, entre otros, el Informe de Actualización del Censo de Entidades y Centros Colaboradores que imparten la FP en Asturias, en el que se consideran tanto los aspectos cualitativos de los centros, como la satisfacción de participantes y los resultados obtenidos, a fin de acercarse cada vez más a una formación ocupacional y continua de calidad, adaptada a las necesidades del mercado de trabajo, homologable en el marco del sistema educativo y competitiva en el marco comunitario.

En lo que respecta a las prioridades de programación formativa, se ha elaborado un protocolo que combina distintos criterios a considerar: la población potencialmente beneficiaria, las necesidades formativas de los

sectores productivos y la calidad y diversificación de la oferta. En este sentido se ha elaborado un protocolo para la elaboración de cada programación anual que exige un itinerario de trabajos técnicos complejos:

- Estimación de objetivos de equilibrio territorial y sectorial y las prioridades procedentes de las tendencias del mercado de trabajo. A tal efecto se realizan, previamente a la selección de especialidades, simulaciones del óptimo de asignación de los recursos en función de la distribución territorial de la población desempleada y de la estructura sectorial de la demanda de trabajo (la población ocupada), las perspectivas del empleo por sectores y ramas de actividad y la información disponible sobre necesidades formativas de las empresas asturianas.
- La valoración, en los casos de coincidencia y reiteración de especialidades comunes o similares en cada ámbito territorial, de los centros con mejores resultados en materia de calidad organizativa, de instalaciones, dotaciones y medios técnicos, así como de resultados en términos de satisfacción de alumnos, de inserción laboral o de realización de prácticas en centros de trabajo.
- La especial atención y apoyo de nuevas especialidades que aporten una diversificación sectorial o territorial de la oferta formativa.

Se vinculó más estrechamente la formación al empleo y a las necesidades empresariales, prestando una especial atención a:

- Los proyectos formativos con compromiso de contratación, poniendo incluso en marcha una novedosa línea específica de ayudas a empresas para formación a la carta.
- El apoyo para la realización de convenios con las empresas de prácticas no laborales, que en este momento de 2002 ya abarca a más de 1.600 beneficiarios.
- El reforzamiento también de las actuaciones encaminadas al nacimiento de nuevas vocaciones empresariales, mediante el apoyo a proyectos como el Taller Semillero de Empresas o los concursos de ideas y proyectos empresariales que actualmente se destinan a más de 7.500 beneficiarios.

Se han puesto en funcionamiento el Mapa de Recursos Formativos del Principado de Asturias, en soporte GIS para un mejor conocimiento de las necesidades formativas y de la oferta existente en todo el territorio, y el Portal TRABAJASTUR, donde el usuario puede obtener información integral y actualizada sobre todo lo relacionado con el ámbito de la formación y del empleo. Al mismo tiempo se han venido realizando diversas campañas de dignificación de la formación profesional, en la consideración de que existen ámbitos de insuficiente información, así como estereotipos culturales que dificultan el empleo de la mujer o que minusvaloran las oportunidades de formación y empleo de especialistas en actividades industriales, de construcción, de servicios para el mercado, etc.

En consecuencia, el Principado, a través de sus Consejerías, ha de continuar desempeñando una labor activa en la construcción del sistema de formación profesional integrado, labor que ha seguir en dos direcciones. En primer lugar, se debe actuar de forma complementaria, mediante la cobertura de vacíos que pueda generar el futuro Catálogo Nacional de Cualificaciones (en particular en el marco de las enseñanzas no finalistas y en el de aquellas cualificaciones que al ser específicas de esta Comunidad Autónoma, no hayan sido suficientemente desarrolladas en el Catálogo Nacional y, sin embargo, tengan una especial relevancia para la economía regional). En segundo lugar, se deberán crear y articular las instituciones requeridas para el buen funcionamiento del sistema, en particular, aquéllas encargadas de la información y orientación, la evaluación de las necesidades y la eficacia de las acciones formativas.

Plan Regional de Formación Profesional del Principado de Asturias

CAPÍTULO

III

3. Capital Humano y Mercado de Trabajo en Asturias



CONSEJO DE ASTURIAS
DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



III CAPITAL HUMANO Y MERCADO DE TRABAJO EN ASTURIAS

La relación entre formación profesional y empleo en una región como Asturias, muy afectada por profundas reconversiones sectoriales que han alterado sensiblemente las variables sociodemográficas relevantes, está muy condicionada por las peculiaridades del proceso de acumulación del capital humano. Adicionalmente, la región se ha caracterizado en un pasado reciente por un comportamiento diferenciado de la participación de la población en el mercado de trabajo, así como por una debilidad intrínseca de la demanda de trabajo. En este capítulo se analizan brevemente los ingredientes esenciales de estos problemas, puntos de referencia básicos para el diseño de acciones formativas destinadas a la preparación de una oferta de trabajo capaz de satisfacer, tanto cuantitativa como cualitativamente, las necesidades del sistema productivo y alcanzar los objetivos de convergencia en tasa de empleo fijados en el seno de la Unión Europea.

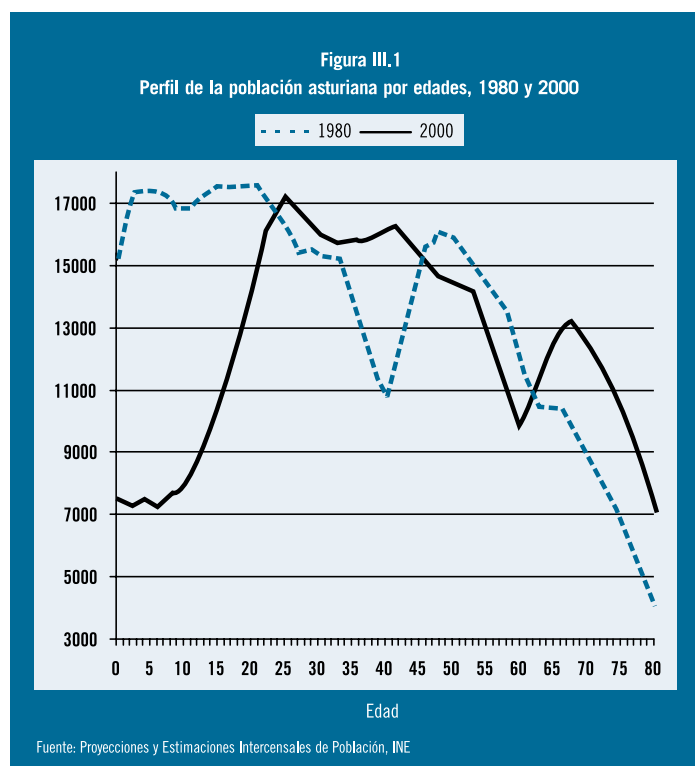
III.1 EL STOCK DE CAPITAL HUMANO

Durante las dos últimas décadas, la población asturiana ha experimentado profundos cambios que han afectado tanto a su volumen como a su composición por edades y niveles educativos. Estas transformaciones son el resultado de unas tendencias compartidas por el resto de España y las sociedades desarrolladas, aunque en el caso de Asturias se manifiestan de forma marcadamente diferenciada en muchos aspectos.

Según las estimaciones intercensales realizadas por el INE, la población asturiana era en el año 2000 un 7% inferior a la estimada para 1980. Esta caída es fundamentalmente el resultado del impacto diferido de las emigraciones de los años cincuenta y sesenta y de la drástica caída de la fecundidad que viene experimentando Asturias desde principios de los años setenta, mucho más intensa que en el resto de España y de Europa. Obviamente, como se puede observar en la Figura III.1, la influencia de tales factores también ha provocado transformaciones importantes en la distribución de la población asturiana por edades: el número de personas de menor edad (de 0 a 15 años) se redujo prácticamente a la mitad, el segmento de mayor edad (más de 64 años) aumentó en algo más de un 50% en el mismo período y la población en edad de trabajar (16 a 64 años) ya es en la actualidad ligeramente inferior a la estimada a principios de la década de los 80.

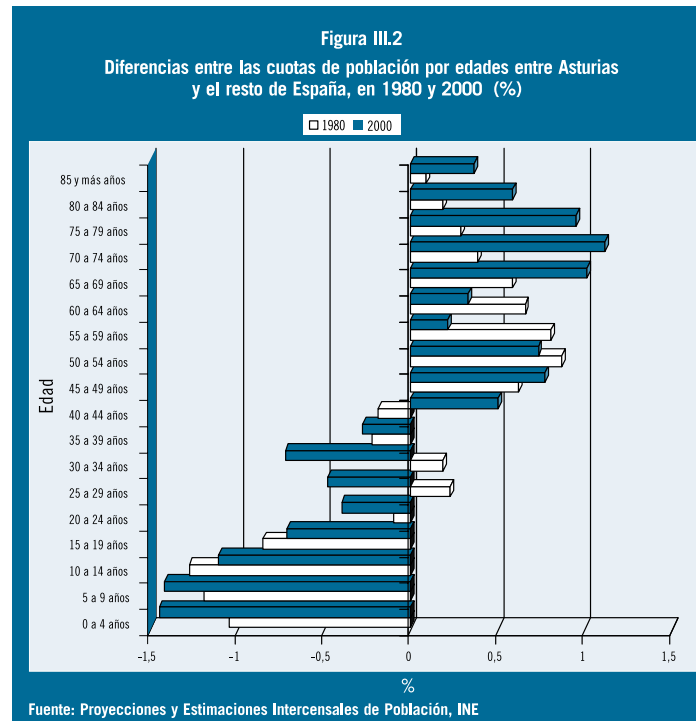
Al contrario de lo sucedido en Asturias, en el resto de España la población aumentó en algo más de un 5%. Este comportamiento tan diferente de las dos poblaciones es consistente con la menor intensidad que registraron en el resto del país los fenómenos migratorios y la caída de la fecundidad, de tal forma que sus consecuencias sobre la distribución de la población por edades fueron muy diferentes. El grupo de los más jóvenes se redujo mucho menos que en Asturias, un 38%; la población potencialmente activa no solo no se redujo sino que experimentó un crecimiento importante, el 15% y, por último, la población más madura aumentó, un 58%.

Estos datos entrañan un envejecimiento de la población asturiana mucho más acentuado, como queda patente en la Figura III.2 donde se representan las diferencias entre las cuotas por edades de ambas poblaciones, en 1980 y 2000. La fuerte caída de la población infantil y juvenil se trasladará en los próximos años a la población en edad de trabajar, provocando nuevas caídas en la misma y un mayor envejecimiento relativo. En cambio, la población española en edad de trabajar no comenzará a disminuir hasta el año 2015, lo que supone un retraso de 23 años respecto de Asturias (véase Herce y Alonso Meseguer, 2000).



Por otra parte, a lo largo de los últimos veinte años, la población asturiana también experimentó cambios importantes en su estructura educativa. Estos cambios se pueden observar fácilmente al dividir la población en tres niveles educativos: un primer nivel que recogería desde las personas sin estudios hasta la primera etapa de la enseñanza secundaria u obligatoria (Nivel I), un segundo nivel que se refiere a la segunda etapa de la enseñanza secundaria o postobligatoria (Nivel II) y finalmente, un nivel superior que engloba los estudios que se pueden asimilar a la actual FP de grado superior y los estudios universitarios (Nivel III). Con esta sencilla división podemos analizar a grandes rasgos las peculiaridades del proceso de acumulación de capital humano en la región a lo largo de las dos últimas décadas en comparación con el resto de España y con los países de nuestro entorno.

Concretamente, en el cuadro III.1 se presentan los porcentajes de población que han alcanzado cada uno de estos tres niveles, desagregados por cohortes de edad y por sexo. En primer lugar, de acuerdo con los datos de la última columna, Asturias tiene un patrón de distribución por niveles educativos de la población entre 25 y 64 años muy semejante al de España, en el que destaca sobre todo la concentración en el Nivel I, algo más de un 60%. Este patrón contrasta muy significativamente con el correspondiente a la media de los paí-



ses de la UE, donde la población se concentra principalmente en el Nivel II (casi la mitad de la población), nivel que precisamente es el menos desarrollado tanto en Asturias como el resto de España (16-17%). Por contra, el Nivel III, o nivel correspondiente a los estudios superiores, representa unos porcentajes de población muy semejantes en las tres áreas (entre un 20 y un 23%).

No obstante, si se atiende a la distribución de la población por cohortes de edad, se pueden percibir con claridad tendencias que apuntan a que dichos patrones no tienden a converger, sino más bien lo contrario. En efecto, como se indica en la segunda columna, referida a la distribución de la población de 25 a 29, el esfuerzo educativo realizado recientemente, tanto en Asturias como en el resto de España, no se ha orientado hacia el Nivel II siguiendo las pautas del modelo europeo, sino que se ha focalizado en el Nivel III, perfilándose una estructura educativa muy desequilibrada con forma de pirámide invertida.

Esta dinámica en la que Asturias coincide con el resto del país presenta sin embargo rasgos peculiares que conviene resaltar. En primer lugar, el nivel educativo de la población de más de 45 años es muy inferior al del resto del país. Concretamente, para estas cohortes de edades superiores a 45 años, los porcentajes de personas con Nivel I son siempre mayores que las correspondientes al resto de España, y para las de más de 30 años, dichos porcentajes prácticamente doblan a los de la media europea.

En segundo lugar, las tasas correspondientes al Nivel I entre los jóvenes de 20 a 24 años de edad son las más bajas de España, siendo sólo comparables con Navarra y el País Vasco. En el caso de las mujeres, esta tasa (15%) es incluso inferior a la de la media de la UE y de países tales como Alemania, Bélgica o Austria (aunque lejos aún del Reino Unido, Francia y los países escandinavos, con tasas inferiores al 10%). En el caso de los varones, el valor de esta tasa es del 30%, por lo que dobla la de las mujeres y, aunque se sitúa 10 puntos porcentuales por debajo de la media española, permanece muy por encima de la media de la UE y sólo es superada por las medias de Portugal y Dinamarca.

CUADRO III.1

Nivel de estudios por la población en el sistema educativo reglado por grupos de edad y sexo, Asturias y Resto de España (2001), Unión Europea (1999)

Nivel educ.	AMBOS SEXOS									
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-60	60-64	25-64
I Asturias	23	30	48	50	55	70	78	87	87	63
I Resto España	34	38	47	51	60	67	75	80	86	61
I UE	19	20	23	26	32	33	40	46	56	31
II Asturias		28	26	23	22	17	12	5	5	17
II Resto España		22	21	21	18	15	11	8	6	16
II UE		53	52	50	45	43	39	37	31	47
III Asturias		43	26	26	23	13	10	8	8	20
III Resto España		40	32	27	22	18	14	12	8	23
III UE		27	26	24	23	23	20	17	13	22

	VARONES									
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-60	60-64	25-64
I Asturias	30	34	58	52	51	69	75	81	83	62
I Resto España	40	42	49	52	58	64	70	75	82	60
I UE	23	22	24	24	29	30	37	39	46	29
II Asturias		30	21	23	28	15	12	6	6	18
II Resto España		23	22	21	19	15	12	9	7	17
II UE		53	51	51	46	45	40	40	36	48
III Asturias		37	22	24	20	15	13	13	11	20
III Resto España		36	30	27	23	21	17	17	12	24
III UE		25	25	25	25	25	22	21	18	22

	MUJERES									
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-60	60-64	25-64
I Asturias	15	25	38	48	59	71	81	92	91	63
I Resto España	27	33	45	50	61	70	80	85	90	63
I UE	16	18	22	28	34	37	44	54	66	33
II Asturias		26	31	23	16	18	11	4	3	16
II Resto España		22	21	22	18	14	10	7	5	16
II UE		53	53	48	44	42	38	33	26	46
III Asturias		50	31	28	25	11	8	4	5	20
III Resto de España		45	34	28	21	16	10	8	5	22
III UE		29	26	23	22	22	18	13	9	21

Nivel 1., Nivel 2., Nivel 3: Fuente: EPA (2001, 2º trimestre), European Labour Force Survey (1999)

Finalmente, como ha quedado claro en el apartado anterior, las mujeres han sido las principales protagonistas del esfuerzo educativo por superar el Nivel I, pero tal esfuerzo se ha orientado esencialmente hacia los estudios superiores (Nivel III). Así, un 50% de las mujeres asturianas frente un 35% de los varones pertenecientes a la cohorte de 25 a 29 años poseen un título de educación superior, cifra muy superior a la del resto del país (45%) y desproporcionada con relación a la UE (29%).

En síntesis, a pesar del enorme esfuerzo realizado mediante el sistema educativo reglado entre las últimas generaciones, sobre todo en el caso de las mujeres, las diferencias formativas entre los mayores de 45 años son tan amplias que, dado su peso en la población regional, mantendrán a Asturias entre las regiones españolas con menor nivel formativo en estos tramos de edad (véase cuadro III.1). Adicionalmente, los datos relativos a las generaciones más jóvenes indican que en buena medida el esfuerzo educativo realizado se orienta casi en exclusiva hacia los estudios superiores en contra de la tendencia europea que centra el grueso de su acción educativa en el Nivel II, ámbito por antonomasia de la formación profesional reglada en la mayoría de los países de la Unión.

CUADRO III.3 Distribución de la población según tipo de estudios realizados en los Niveles II y III. (Ambos sexos, 2001)								
	Asturias				Resto de España			
	25-34	35-44	45-54	55-64	25-34	35-44	45-54	55-64
Nivel II	26,1	22,1	13,6	4,6	21,7	19,7	12,8	6,9
1. Bachillerato	17,3	15,0	10,6	3,2	13,1	12,5	8,6	4,9
2. FP Grado medio	7,1	6,0	2,1	1,2	8,2	6,8	4,0	1,8
3. Otros tipos de enseñanza de nivel II	1,7	1,1	1,8	0,2	0,4	0,4	0,2	0,2
Nivel III	36,0	25,1	11,8	8,3	36,1	24,8	16,1	10,3
4. Enseñanza universitaria (diplomados)	12,3	7,5	6,0	2,7	10,8	7,9	6,3	4
5. Enseñanza universitaria (licenciaturas y postgrado)	11,2	8,9	3,4	3,5	13,9	10,1	6,6	4,2
6. FP Grado Superior	11,5	8,1	2,2	1,9	11,2	6,7	3,1	2,0
7. Otros tipos de enseñanza de nivel III	0,9	0,5	0,3	0,2	0,3	0,2	0,1	0,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2001, 2º trimestre)

En Asturias y en el resto de España, la formación profesional específica de la población ha tenido tradicionalmente un peso menor en el conjunto de enseñanzas que integran tanto el Nivel II como el Nivel III. Como se puede observar en el cuadro III.3., ambas enseñanzas representan menos de un tercio de los titulados en ambos niveles. En este cuadro también se puede comprobar cómo, incluso dentro de la formación profesional reglada, se reproduce la estructura de pirámide invertida que caracteriza al conjunto del sistema educativo entre las últimas cohortes de edad.

III.2 CONVERGENCIA EN TASAS DE EMPLEO Y PATRONES DE INACTIVIDAD

Como se explicó en el capítulo II, la consecución del pleno empleo se ha convertido en el objetivo fundamental de la UE. Para alcanzar este objetivo los esfuerzos formativos deben concentrarse especialmente en mejorar la empleabilidad de los colectivos que han tenido tradicionalmente tasas de ocupación bajas o que se han visto más afectados por los cambios tecnológicos. En esta dirección, el primer objetivo horizontal consiste en alcanzar a lo largo de la presente década una serie de metas medidas en términos de tasas de empleo.

Como se puede observar en el cuadro III.4, para alcanzar estas metas, España deberá realizar un esfuerzo intenso en términos de creación de empleo. En concreto, ello supondría elevar la ocupación en cerca de 10

CUADRO III.4 Tasas de empleo: objetivos fijados por la Comisión Europea, situación actual de Asturias y del Resto de España			
Colectivos	Objetivos UE	Asturias	Resto de España
Población de 16 a 64 años	67% (2005) 70% (2010)	50,0%	57,2%
Mujeres de 16 a 64 años	57% (2005) 60% (2010)	35,6%	42,6%
Población de 55 a 64 años	50% (2010)	34,3%	38,8%

Fuente: EPA (2º trimestre 2001)

puntos porcentuales, algo más de 14 puntos en el caso de las mujeres y algo menos del 8 puntos en el caso de las personas de edad avanzada. En el contexto de reducción de las disparidades regionales, la exigencia de converger no solo con las regiones del Estado español, sino también con las demás regiones europeas, exigirá de la sociedad asturiana un esfuerzo aún más intenso. En concreto, la distancia entre los objetivos de la UE y la tasa de empleo asturiana es de 17 puntos porcentuales. Adicionalmente, se debería aumentar la ocupación de las mujeres en cerca de 22 puntos y de la población de edad comprendida entre los 55 y los 64 años en cerca de 16.

Para valorar en su justa medida la importancia de tales diferencias en tasas de empleo, resulta especialmente importante tener en cuenta la tendencia que han seguido a lo largo de los últimos años. Hasta mediados de los años 80 la tasa de empleo de la población asturiana de 16 a 64 años ha sido ligeramente superior a la del resto del país. Desde entonces, ambas tasas han ido divergiendo cada vez más, para llegar a la situación actual en la que la asturiana es superada en 7 puntos porcentuales por la del resto de España. Esta diferencia es claramente el resultado de tres procesos muy distintos que han afectado a distintos colectivos en tres períodos de tiempo: un estancamiento del empleo masculino en la fase expansiva de los años 80 (1985-1991), una mayor destrucción de empleo del colectivo de 55 a 64 años en la fase recesiva de los años 90 (1992-1994) y un menor crecimiento del empleo femenino en la fase expansiva de los 90 (1995 hasta el momento presente). Estos hechos han determinado que Asturias con una tasa de empleo del 50% se sitúe en 7 puntos porcentuales por debajo del resto de España y muy lejos de los objetivos de convergencia con la media europea de la que le separan 17 puntos.

La relación entre formación profesional y empleo en Asturias también viene marcada por un comportamiento de actividad laboral claramente diferenciado del resto del país. Al ser la proporción de inactivos de la región especialmente elevada, las medidas relacionadas con el desempleo (activos no empleados) pueden inducir a una diagnóstico muy distinto de la realidad del mercado de trabajo asturiano. De hecho, como se ha mostrado en estudios recientes, la tasa de paro asturiana no ha seguido una evolución tan diferenciada del resto del país a la que se puede observar comparando las tasas de empleo.

En este sentido, es preciso insistir en el hecho de que para aumentar la empleabilidad de la población, un aspecto importante de la Estrategia Europea de Empleo se centra en la inserción o reactivación de los no empleados, ya sean estos activos o inactivos. Por ello, si las acciones formativas se fijan exclusivamente en el colectivo de activos (parados y empleados), el peso de la población que quedará al margen de las mismas será mucho mayor en el caso asturiano que en el del resto de España.

Cuadro III.5
Proporción de no empleados inscritos como demandantes de empleo
por grupos de edad y sexo
(Población no estudiantil^(*), Asturias y resto de España, 2001)

Edad	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	Asturias	Resto España	Asturias	Resto España	Asturias	Resto España
16-64 años	20,5	24,2	27,1	37,2	17,7	19,6
16-24 años	67,8	57,7	93,0	59,2	57,8	56,6
25-34 años	51,6	45,3	68,8	62,7	42,1	39,3
35-44 años	27,7	27,3	36,3	51,0	25,2	22,0
45-54 años	10,5	17,3	10,4	37,8	10,5	12,4
55-64 años	3,4	9,2	7,5	16,6	0,8	5,6

Fuente: EPA (2º trimestre de 2001)

Un ejemplo práctico de esta evidencia se puede obtener al comparar el número de demandantes de empleo inscritos en los servicios públicos de empleo y el número de no empleados. Tal como se puede observar en el cuadro III.5, la proporción de demandantes de empleo registrados sobre el total de no empleados es cerca de 4 puntos porcentuales inferior a la calculada para el resto de España, mostrando además patrones claramente diferenciados por sexo y edades. En concreto, las diferencias en el caso de los varones se amplían a cerca de 10 puntos, mientras que en el de las mujeres es sólo de 2 puntos, originándose dichas diferencias sobre todo a partir de los 35 y 45 años, respectivamente. De hecho, para edades inferiores estas proporciones son superiores en el caso asturiano, destacando el hecho de que el 93% de los varones asturianos no empleados de edad comprendida entre los 16 y 24 años estén registrados como demandantes en las oficinas públicas de empleo frente a sólo el 59,2% en el resto del país.

En resumen, este comportamiento tan distinto de la actividad laboral y de la relación de los asturianos con las oficinas de empleo condiciona en gran medida los instrumentos que se han de utilizar para el registro de los colectivos de referencia de las acciones formativas, especialmente entre la población adulta que combina un déficit educativo importante con una escasa participación en el mercado de trabajo.

III.3 LA DEBILIDAD DE LA DEMANDA

La debilidad de la demanda de trabajo también ha tenido un papel relevante en la evolución desfavorable de las tasas de empleo asturianas a lo largo de las dos últimas décadas. Dicha debilidad se ve claramente reflejada en la evolución de la estructura de los empleos por situaciones laborales y actividades productivas, cuyos cambios más significativos se presentan en el cuadro III.6.

En primer lugar, se ha de destacar la fuerte reducción del empleo asalariado del sector público en el caso de los varones. Su participación en la población potencialmente activa se redujo a menos de la mitad. No obstante, es fácil comprobar que este descenso no dió lugar a un crecimiento equivalente de la cuota correspondiente al sector privado, sino que la mayoría de este descenso se transfirió a la proporción de no empleados. La razón es que la mayoría de los asturianos que dejaron el sector público lo hicieron mediante el mecanismo de la prejubilación de tal forma que la cuota de asalariados representa hoy en Asturias una proporción

Cuadro III.6 Distribución de la población de 16 a 64 años por situación laboral y sectores de actividad (Asturias y Resto de España, 1980, 1990 y 2000)												
	Varones						Mujeres					
	Asturias			Resto de España			Asturias			Resto de España		
	1980	1990	2000	1980	1990	2000	1980	1990	2000	1980	1990	2000
Autónomos	15,8	13,8	13,5	17,0	15,1	14,3	7,5	8,0	7,0	4,3	4,6	5,1
Asalariados sector público	23,0	16,7	10,6	9,2	10,0	9,4	4,2	6,6	7,3	3,9	6,5	8,6
Asalariados sector privado	31,0	29,3	37,3	44,3	41,2	45,9	8,3	11,7	17,0	14,8	17,0	25,8
Otros empleados	3,9	2,8	1,4	2,5	2,6	1,4	11,7	6,3	2,4	5,4	3,4	1,8
Agricultura	12,9	7,4	5,2	13,7	8,6	5,6	13,4	8,3	3,9	4,7	2,9	1,9
Industria	29,8	21,7	18,7	21,6	18,7	16,8	2,5	2,1	,1	6,2	5,4	5,4
<i>Industrias extractivas</i>	8,5	5,4	3,7	0,6	0,5	0,4	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
<i>Industrias del metal</i>	14,4	9,9	8,6	8,2	7,3	6,8	0,6	0,4	0,3	0,8	0,9	1,1
<i>Otras industrias</i>	7,0	6,4	6,4	12,8	11,0	9,5	1,8	1,8	1,7	5,4	4,5	4,3
Construcción	8,2	8,2	10,2	9,5	9,6	11,8	0,3	0,3	0,5	0,2	0,3	0,6
Servicios	22,9	25,7	28,6	28,4	32,2	36,5	15,7	22,1	27,2	17,4	22,8	33,3
<i>Comercio y hostelería</i>	9,2	12,0	12,0	12,4	13,7	14,0	7,0	8,5	10,1	7,3	8,3	11,4
<i>Instituciones financieras</i>	1,7	1,6	1,2	2,1	2,0	2,4	0,2	0,6	1,0	0,5	0,8	,5
<i>Transp. y comunicaciones</i>	6,0	4,1	4,3	5,5	5,1	5,4	0,5	0,5	1,3	0,5	0,7	1,3
<i>AAPP, Sanidad y Enseñanza</i>	4,7	6,4	7,5	6,0	7,3	8,9	4,4	7,5	8,2	4,8	7,5	11,1
<i>Servicios a empresas</i>	0,4	0,9	2,4	1,1	2,4	3,9	0,5	0,8	2,0	0,5	1,5	3,5
<i>Otros servicios</i>	1,0	0,7	1,3	1,4	1,6	2,0	3,1	4,3	4,5	3,9	4,0	4,5
No empleados	26,1	37,0	37,3	26,7	30,9	29,3	68,2	67,1	66,3	71,5	68,5	58,7

Fuente: Encuesta de Población Activa (2º trimestres 1980, 1990 y 2000)

de población muy inferior a la del resto de España. En segundo lugar, el sector asalariado en el caso de las mujeres ha tenido tradicionalmente un peso muy inferior en Asturias y, a pesar de que la proporción de asalariadas casi se duplicó en los últimos veinte años llegando hasta cerca del 25%, existe aún una enorme diferencia con relación a la media del resto de España. Estas diferencias caracterizan la demanda de trabajo asturiana como mucho más reducida y, por tanto, con una menor capacidad de respuesta a incrementos de la oferta de trabajo.

Los cambios en la distribución de la población por sector de actividad también son fundamentales para comprender la evolución de las tasas de empleo. Al igual que en el resto de España, Asturias registró en un pasado reciente un fuerte crecimiento del empleo del sector servicios, mientras que la industria y la agricultura redujeron su participación sustancialmente. No obstante, es preciso resaltar que las pérdidas más acusadas se producen en Asturias y en particular en el sector industrial. Concretamente, las tasas de empleo masculino y femenino se situaron al final del siglo XX en cerca del 19% y en el 2% respectivamente. Por otra parte, las tasas de ocupación de varones y mujeres en el sector agrario se redujeron también de forma drástica, a menos de la mitad, hasta situarse en el 5% y 4% respectivamente, aunque aún permanecen muy por encima de comunidades autónomas que, como el País Vasco, tienen estructuras productivas similares a la asturiana, o incluso de las del resto de la UE, por lo que cabe sospechar que las reducciones del empleo en esta actividad continuarán en los próximos años.

A pesar de que el sector servicios ha sido el que más puestos de trabajo ha creado en esta región, en la actualidad su participación en el empleo es aún muy inferior a la que tiene en el resto de España. Esta debilidad de la demanda del sector servicios es otro ingrediente decisivo para comprender el peor comportamiento de la tasa de empleo asturiana. Las diferencias entre las proporciones de ocupados con el resto del país eran a principios de esta década de 8 puntos porcentuales en el caso de los varones y de 6 en el caso de las mujeres. Dichas disparidades toman mayor significado si se analizan por niveles educativos (para el Nivel III, las diferencias con el resto de España aumentan hasta 13 y 9 puntos porcentuales entre los varones y las mujeres, respectivamente). Un análisis más pormenorizado de estos datos permite concluir también que la posición de Asturias es deficitaria en prácticamente todas las actividades de este sector, entre las que llaman la atención, por su trascendencia sobre la demanda de personas más cualificadas, los servicios a empresas, la sanidad y la enseñanza.

Otro hecho destacable de la situación actual del mercado asturiano es que la debilidad de la demanda de trabajo está asociada con prácticamente todas las cualificaciones. Como se puede observar fácilmente en el cuadro III.7, en el que se compara la distribución de la población por tipo de ocupación en Asturias con la del resto de España y de la UE, la menor tasa de empleo de los varones y de las mujeres en Asturias es consecuencia de una situación deficitaria en cada uno de los grandes grupos de ocupación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-1994), excepto en el de los empleos cualificados en el sector primario (grupo 6). Son especialmente destacables las diferencias registradas con la media europea en las ocupaciones de Profesionales y Técnicos, tanto los considerados como "científicos" como los de "apoyo" (grupos 2 y 3), para los que la proporción de población empleada en Europa es superior al doble de la asturiana. Otro grupo de ocupaciones en el que Asturias es claramente deficitaria es el de administrativos y otros empleos de oficina (grupo 4), en el que está ocupada cerca del 15% de la población femenina en Europa frente a menos del 4% en Asturias. Finalmente, también es destacable el déficit en empleos de mujeres cualificadas en el sector servicios (grupo 5), que ocupa a otro 15% de la población frente al 9,5% en Asturias. Por contra, las diferencias se reducen sustancialmente en los grupos 7, 8 y 9, es decir en las ocupaciones de trabajadores de la industria y de la construcción y entre los empleos menos cualificados.

CUADRO III.7
Distribución del empleo por ocupaciones
(Ambos sexos, Asturias y Resto de España, 2001, y Unión Europea, 1999)

	Directivos, gerentes, propietarios (Grupo 1)	Profesionales y técnicos científicos (Grupo 2)	Profesionales y técnicos de apoyo (Grupo 3)	Empleos administrativos (Grupo 4)	Empleos cualificados servicios (Grupo 5)	Empleos cualificados s.primario (Grupo 6)	Empleos cualificados indus. y construc. (Grupo 7)	Operadores, montadores conductores (Grupo 8)	Empleos sin cualificación (Grupo 9)
Ambos sexos									
Asturias	4,7	4,9	5,0	2,9	8,1	3,7	10,2	4,1	6,4
Resto de España	4,5	6,8	5,7	5,6	8,0	2,4	10,0	5,9	8,0
Unión Europea	6,7	10,6	12,0	10,9	11,0	2,7	12,7	7,2	7,1
Varones									
Asturias	5,4	4,5	6,1	2,1	6,5	3,8	19,8	8,0	7,9
Resto de España	6,0	6,9	6,8	4,4	6,5	3,8	18,8	10,1	8,4
Unión Europea	9,4	11,7	12,0	7,0	7,2	3,7	22,7	11,9	6,9
Mujeres									
Asturias	3,9	5,2	3,8	3,7	9,5	3,5	0,7	0,3	4,9
Resto de España	2,9	6,8	4,7	6,7	9,5	1,1	1,4	1,8	7,6
Unión Europea	4,0	9,5	12,0	14,8	14,9	1,8	2,6	2,5	7,4

Fuentes: Elaboración propia a partir de datos de la European Labour Survey (1999)

III. 4 RESUMEN Y CONCLUSIONES

A lo largo de los últimos veinte años la población asturiana ha experimentado un proceso de envejecimiento mucho más intenso que el que ha vivido el resto del país e incluso el resto de los países de la UE. La pérdida de prácticamente la mitad de las cohortes más jóvenes provocará una caída más acusada de la población en edad de trabajar a lo largo de los próximos años y, lo más importante, dificultará seriamente las posibilidades de acumulación de capital humano, recurso al que está inexcusablemente ligado el desarrollo regional y del que ya, en este momento, Asturias es deficitaria con relación al resto del España. De acuerdo con los datos disponibles, tales tendencias pueden verse amplificadas por la emigración de los jóvenes más formados que parece haberse acentuado durante los años noventa.

Por otra parte, a pesar del intenso esfuerzo realizado a lo largo de los últimos años, no se han conseguido recortar significativamente los déficit acumulados con anterioridad. Si bien los datos indican que, en la actualidad, Asturias se sitúa a la cabeza de las regiones españolas y europeas en cuanto al porcentaje de población femenina joven con niveles educativos de segunda etapa de secundaria o superiores, el reducido porcentaje de población masculina con niveles educativos superiores a la educación secundaria respecto a los Países de la UE (aunque superiores a la media española) entre los más jóvenes aconseja que se realice un importante esfuerzo para que éstos puedan adquirir un nivel educativo superior al obligatorio. Además el escaso bagaje educativo de las generaciones adultas (en el tramo de edad 45-64) es el principal causante de que déficit educativo global sea grande. Por ello, aunque se intensificase el esfuerzo reciente entre los más jóvenes, no sería suficiente para corregir, a medio plazo, el desfase actual, que se verá acentuado por la caída que ha experimentado la población infantil y juvenil. En definitiva, para cumplir con las directrices para el empleo de la UE, las acciones formativas deberán concentrarse no solo en favorecer la continuidad en el sistema formativo entre los más jóvenes (especialmente los varones), sino también en aumentar de forma significativa el nivel de formación de los adultos.

Por otra parte, el esfuerzo educativo realizado no está exento de problemas que debilitan el alcance de su resultado sobre las tasas de empleo. Entre estos problemas destaca el hecho de que la formación se ha concentrado en los niveles superiores en perjuicio de un desarrollo más amplio de los estudios de nivel medio. De tal forma que actualmente cerca de la mitad los jóvenes asturianos que se incorporan cada año al mercado de trabajo lo hacen con estudios superiores, mientras que en la Unión Europea, la mayoría de éstos acceden a su primer empleo con estudios de nivel medio, nivel en el que se ha desarrollado preferentemen-

te la Formación Profesional Reglada. En cualquier caso, el peso de la formación profesional reglada en Asturias (aunque tenga una incidencia superior al resto de España) sigue siendo escaso tanto en el nivel medio como en el nivel superior, reproduciéndose también aquí la tendencia a demandar estudios de este último nivel.

Adicionalmente, estudios recientes muestran cómo en Asturias existen ciertas disfunciones en la orientación de los estudios superiores (ingenierías y tecnológicos, ciencias sociales,..), de tal forma que las proporciones de estudiantes de las diferentes titulaciones no parecen consistentes con la situación del mercado de trabajo regional ni con las tendencias del resto del país. Por ello, a pesar de que el aumento educativo experimentado en Asturias en las dos últimas décadas haya sido muy intenso, parece existir todavía un cierto desajuste entre la composición de la oferta educativa y la demanda de cualificaciones en el mercado de trabajo. En definitiva, estos hechos permiten sospechar la existencia de desajustes importantes entre la formación y la estructura ocupacional. Ello será objeto de especial atención en el Capítulo V.

Por último, también se ha de tener en cuenta que Asturias ha experimentado a lo largo de los últimos años importantes restricciones de demanda de trabajo. En efecto, a pesar de que la población potencialmente activa se redujo, la tasa de empleo asturiana siguió una evolución divergente con respecto al resto del país. Este comportamiento, tan diferenciado con relación al entorno, se debió fundamentalmente a una mayor destrucción de puestos de trabajo no cualificado y a un crecimiento de la demanda de trabajo cualificado, mucho más débil sobre todo en el caso de las mujeres. Por otra parte, el hecho de que la demanda de trabajo haya experimentado una capacidad de crecimiento menor que la media del país se debe esencialmente a la influencia determinante del sector servicios. El tipo de crecimiento que ha seguido este sector se ha concretado en una demanda débil tanto en cualificaciones como en actividades directamente relacionadas con el desarrollo económico, como son los servicios empresas, la educación y la sanidad. Estas limitaciones han marginado a la región del intenso proceso de generación de empleo que se ha registrado en el resto del país a lo largo de los años noventa.

No obstante, en el futuro, la convergencia de la tasa de empleo de Asturias con el resto del país estará condicionada por la eficacia del sistema de Formación Profesional para adecuar la composición de la oferta de trabajo a las cualificaciones requeridas por dicha convergencia.

Plan Regional de Formación Profesional del Principado de Asturias

CAPÍTULO **VI** 6. Finalidades y Objetivos





VI FINALIDADES Y OBJETIVOS

VI. 1 FINALIDADES DEL PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Dado el déficit formativo de la población asturiana, fundamentalmente en los mayores de 45 años en relación con el resto del país y la media de los países de la UE, analizado en el Capítulo III, la orientación central del Plan de Formación Profesional no puede ser otra que facilitar la convergencia de la región hacia las posiciones de estos países. No obstante, esta finalidad está condicionada seriamente por el hecho de que la población asturiana en edad escolar está disminuyendo a mayor velocidad, por tanto, para reducir dicho diferencial es necesario realizar un gran esfuerzo formativo entre la población adulta amén e intensificar el dirigido hacia los más jóvenes. En otras palabras, la región debe **optimizar** las oportunidades de formación de los asturianos a lo largo de toda la vida.

Por otra parte, en los Capítulos IV y V se ha mostrado que en el actual sistema existen desequilibrios en la distribución del esfuerzo formativo por cualificación y en la asignación del capital humano por ocupaciones. Tales desequilibrios se deben en parte a la ausencia de un sistema de referencia único y a la falta de planificación y coordinación de la actividad formativa compartida por los tres subsistemas, así como a la ausencia de un sistema coordinado e integrado de información y orientación profesional. De acuerdo con este diagnóstico, la segunda finalidad de este plan es **mejorar** el funcionamiento del sistema para que pueda proporcionar una enseñanza de alta calidad y propicie una asignación del esfuerzo formativo más eficiente y consistente con las necesidades del sistema productivo.

VI. 2 OBJETIVOS DEL PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Obviamente la mejora del funcionamiento y la integración del sistema de Formación Profesional asturiano, están íntimamente relacionadas ya que el buen funcionamiento del mismo será la clave de su eficacia. Por tanto, los cinco grandes objetivos en que se concretan tales finalidades se presentan a continuación de forma indiferenciada.

1. MEJORAR EL ACTUAL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA AVANZAR HACIA UN SISTEMA INTEGRADO DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL.

Aunque se ha producido una mejora en la coordinación de los subsistemas, la carencia de un sistema integrado dificulta su planificación coordinada y la ordenación de la carrera profesional individual.

Por tanto, los programas y medidas de desarrollo que se recomiendan apuntan hacia un sistema de cualificaciones profesionales integrado en la línea de lo indicado en la Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional.

En primer lugar, un sistema de cualificaciones profesionales puede justificarse porque facilita la obtención de cualificaciones y la capitalización de las obtenidas fuera de los sistemas formales, pues si bien algunas cualificaciones se adquieren y acreditan dentro de los sistemas formales, la mayoría se adquieren fuera de estos contextos. Por tanto, la identificación, definición y establecimiento de procedimientos rigurosos para su acreditación son funciones esenciales para disponer información acerca del potencial de recursos humanos disponibles y facilitar la adquisición de cualificaciones a la población activa.

Además, cuando el sistema formativo y el mercado de trabajo dialogan con el idioma que les es común, el idioma de las cualificaciones, puede mejorarse de forma significativa la transparencia del mercado y por consiguiente el ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo facilita a la vez la planificación de la oferta formativa.

Por otra parte la "integración" también se justifica por la conveniencia de dar coherencia al conjunto de enseñanzas que cualifican para el desempeño de una profesión, porque aunque dirigidas a colectivos diferentes y con objetivos también diferentes, la oferta formativa de los tres subsistemas (reglado, ocupacional y continuo) debe compartir un marco de referencia para que la formación profesional pueda percibirse como un instrumento coherente tanto para satisfacer los intereses de los ciudadanos como las necesidades de recursos humanos del sistema productivo.

Se hace igualmente necesario, dentro del contexto del futuro desarrollo de la Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional, promover y avanzar hacia la convergencia e integración de los diversos subsistemas de Formación Profesional para conseguir:

- Unos objetivos comunes de formación y cualificación profesional que demanden los ciudadanos y el mercado de trabajo.
- Una oferta coordinada y permeable de las distintas modalidades de FP.
- Un sistema común de detección, reconocimiento y evaluación de las competencias.
- Un sistema coordinado de información y orientación profesional.
- Un dispositivo de evaluación integral del sistema.

Para el logro del objetivo que nos proponemos habría que dotar al Sistema Asturiano de Formación Profesional de un conjunto de organismos y dispositivos necesarios para mejorar la planificación, la cooperación de los agentes sociales, la identificación de las necesidades de cualificación, así como las posibilidades de adquirir formación y cualificación.



2.- RECONOCER LAS CUALIFICACIONES INDEPENDIEMENTE DEL CAMINO SEGUIDO PARA CONSEGUIRLAS.

Además de superar la desintegración que caracteriza la actividad de las tres modalidades de formación profesional, el sistema debe ser capaz de reconocer y validar las competencias y cualificaciones de una persona independientemente del camino seguido para lograrlas, estudios reglados, no reglados o experiencia laboral y que tales certificaciones sean a su vez reconocidas por todos los subsistemas y los agentes económicos. Muchos trabajadores poseen competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o como fruto del aprendizaje informal, pero no poseen ninguna cualificación reconocida o acreditada oficialmente. Esta falta de reconocimiento impide que los trabajadores aprovechen adecuadamente las oportunidades que ofrecen las diferentes modalidades de enseñanza formal y no formal bloqueando, en buena medida, la posibilidad de avanzar en su proceso de formación. El desarrollo de mecanismos institucionales capaces de reconocer y certificar estas cualificaciones será sin duda un incentivo para que muchos trabajadores mejoren y culminen su formación profesional.

La consecución de estos dos primeros objetivos tan íntimamente relacionados entre sí permitirá conocer en cada momento el capital humano regional acumulado y el disponible para hacer frente a las necesidades del desarrollo económico, dar transparencia al mercado de trabajo regional, orientar estratégicamente su crecimiento y minimizar los desajustes entre oferta y demanda de cualificaciones profesionales. A nivel de empresa, el reconocimiento y certificación de las mismas también permitirá al empresario evaluar las potencialidades y calidad de su plantilla, reducir sensiblemente los costes asociados con la rotación de los trabajadores en el puesto de trabajo y, en definitiva, mejorar la gestión de los recursos humanos.

3.- DESARROLLAR LA INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Existe abundante evidencia acerca del hecho de que el principal condicionante de la extensión de la formación radica en la claridad con la que la oferta relacione los contenidos formativos con las alternativas laborales. En este sentido, la oferta del sistema de Formación Profesional debe describir con nitidez las competencias y cualificaciones que persigue cada tipo de estudios y las ocupaciones relacionadas con ellas. En otras palabras, la oferta formativa deberá estar rigurosamente estructurada por familias profesionales, cualificaciones y ocupaciones. Este objetivo exige un importante esfuerzo previo de coordinación y armonización de la actividad formativa de los diferentes subsistemas en el que deben colaborar los agentes económicos y sociales.

La oferta formativa, además de ser clara y precisa en cuanto a sus contenidos y relación con las ocupaciones existentes en el mercado de trabajo asturiano, debe reforzar su atractivo con información detallada acerca de la existencia de excesos de oferta o demanda y, por tanto, de la probabilidad de encontrar un empleo en la ocupación u ocupaciones que definen el destino natural de los diferentes tipos de estudios. Igualmente, la oferta de estudios debe informar sobre la remuneración media vigente en tales ocupaciones, así como de las condiciones generales de trabajo. En particular de los diferentes tipos de contratos disponibles (fijos, temporales, a tiempo parcial), horarios, jornadas y de las posibilidades que existen en el sector de actividad para seguir el proceso de formación y de avanzar en la carrera profesional, ascenso y promoción.

Adicionalmente, toda esta información sobre la dinámica del mercado de trabajo asturiano, además de orientar a los asturianos a la hora de elegir la formación más adecuada, constituye la base imprescindible para el diseño y planificación de las enseñanzas en correspondencia con los intereses de los ciudadanos y las necesidades del sistema productivo y empresarial. En otras palabras, los datos relativos a la demanda y oferta de cualificaciones y condiciones generales de trabajo son las referencias esenciales que permitirán definir objetivos formativos y orientar adecuadamente el esfuerzo educativo de cada modalidad evitando los desequilibrios actuales entre niveles y familias profesionales.

4.- OPTIMIZAR LA OFERTA FORMATIVA GENERAL Y LA ESPECIAL ORIENTADA A LOS GRUPOS SOCIALES CON MAYORES DIFICULTADES DE INSERCIÓN LABORAL

En general, el sistema debe facilitar el acceso a la Formación Profesional ofreciendo una amplia variedad de especialidades, pero sobre todo una amplia variedad de formatos horarios y calendarios normalizados en las diferentes familias profesionales. En este diseño se deben tener en cuenta las características particulares del colectivo al que van preferentemente dirigidos los cursos, sexo, edades, responsabilidades familiares, formación y cualificaciones previas, y en general todas aquellas circunstancias que puedan dificultar el seguimiento provechoso de los cursos. En este sentido sería conveniente disponer de una oferta que permitiese formar a ciudadanos inactivos para incrementar las tasas de actividad, teniendo como colectivo de referencia no solo a los parados registrados en el INEM sino al de las personas no empleadas en edad de trabajar.

No obstante, este objetivo general debe complementarse con otros referidos a los colectivos con mayores dificultades para su inserción laboral. En particular, el sistema de Formación Profesional debe facilitar el acceso a la educación y formación finalista de las generaciones maduras, que son las que acumulan un mayor déficit formativo y las que peor posición tienen en el proceso de búsqueda de empleo. Como es conocido, el sistema de formación profesional definido en la LOGSE, establece una formación profesional de base y otra formación específica. En este marco, es necesario ampliar las oportunidades para que las personas adultas accedan a conocimientos básicos que mejoren su formación general y les permitan posteriormente finalizar con éxito su formación específica. En este objetivo, los Centros para la Educación de las personas adultas deben de jugar un papel clave, definiendo proyectos formativos de ámbito territorial.

En esta misma dirección, es necesario reducir y minimizar la cifra de jóvenes que acceden al mercado de trabajo sin ningún tipo de formación específica, para lo cual sería conveniente desarrollar las diferentes modalidades formativas (Garantía Social, Escuelas-Taller, Casas de Oficios, Talleres Profesionales) dirigiéndolas hacia todas aquellas personas que han fracasado en los estudios o que simplemente no han podido terminarlos, por las circunstancias que fuesen.

5.- MEJORAR LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Todos y cada uno de los objetivos y medidas que se plantean en este plan van encaminados a la mejora de la calidad de los subsistemas de Formación Profesional desde una perspectiva de sistema integrado.

No obstante, es conveniente referirse a determinados factores que se consideran básicos para la mejora de la calidad de la FP, como son la formación y actualización técnica y didáctica del profesorado y de los formadores, los modelos organizativos para la gestión y desarrollo de los centros, la aplicación de proyectos de I + D en colaboración con las empresas y la Universidad para generar conocimientos técnicos y aplicaciones innovadoras de interés para las empresas y los centros, y la mejora de los servicios ofrecidos por los centros. Asimismo, las recomendaciones realizadas por la Unión Europea enfatizan en la necesidad de plantear, paralelamente al desarrollo de programas de formación profesional, la actualización de máquinas y equipos correspondientes.

Para asegurar la mejora de la calidad se hace necesaria la articulación de sistemas que permitan evaluar de forma regular, sistemática y homogénea los programas formativos y los centros en los que se aplican las distintas acciones de Formación Profesional, tanto desde el punto de vista interno, relativo al grado de cumplimiento de los objetivos docentes, como externo, evaluando el impacto de la formación recibida sobre la empleabilidad, así como la satisfacción de alumnos y empresas.



6.-RELACIONAR DIRECTAMENTE LA FORMACIÓN CON EL EMPLEO Y COLABORAR CON EL SISTEMA PRODUCTIVO PARA GARANTIZAR MAYOR FORMACIÓN Y MAS POSIBILIDADES DE EMPLEO.

Desde el punto de vista del alumnado deberían potenciarse los contenidos prácticos de las enseñanzas, la práctica en empresas y la Formación en Centros de Trabajo. Tales prácticas tienen una importancia obvia para la formación del alumno, pero conviene resaltar también el interés objetivo que tienen para el empleador. Efectivamente, este periodo de prácticas permite al empresario, además de comprobar que el alumno posee las cualificaciones genéricas correspondientes, conocer sus cualidades personales y habilidad para adaptarse a las condiciones de trabajo de la empresa. En virtud de este beneficio recíproco que se deriva del carácter dual de la formación profesional, sería del mayor interés para ambas partes que los empleadores se implicasen más activamente en el control de calidad de las enseñanzas, planteando sugerencias y propuestas que facilitaran el ajuste entre oferta y demanda de cualificaciones profesionales. Se trataría pues de facilitar la definición de las prioridades para la planificación de los subsistemas reglado y ocupacional en función de indicadores relevantes y de los intereses de los ciudadanos y no de la oferta instalada.

Asimismo debería propiciarse un incremento de las relaciones empresa-escuela y del sistema formativo con el productivo que facilitase el intercambio de activos y el desarrollo de acciones de formación en los ámbitos reglado, ocupacional y continuo.

Plan Regional de Formación Profesional del Principado de Asturias

CAPÍTULO **VII** 7. Medidas



CONSEJO DE ASTURIAS
DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

VII MEDIDAS

VII.1 INTRODUCCIÓN

En el Capítulo anterior se han perfilado las finalidades y objetivos del Plan de Formación Profesional de Asturias, que se pueden resumir en la necesidad de **integrar** y adecuar las ofertas de Formación Profesional adaptándolas a los intereses de los ciudadanos, a las necesidades del sistema productivo y al futuro Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales e incrementar las oportunidades de formación a lo largo de toda la vida y mejorar el funcionamiento del sistema en beneficio de una mayor calidad y eficiencia del esfuerzo formativo. En el presente Capítulo se proponen las medidas que permitirán conseguir dichos fines. Tales medidas se articulan sobre un eje central: la construcción de un **SISTEMA INTEGRADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL ASTURIANO (SIFPA)** acorde con los postulados del Segundo Programa Nacional de la Formación Profesional y la Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional.

VII.2 MEDIDAS: HACIA UN SISTEMA INTEGRADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL ASTURIANO.

La construcción de un Sistema Integrado de Formación Profesional Asturiano (SIFPA) es un proceso dilatado en el tiempo que exige la participación de la Administración autonómica y los agentes económicos y sociales. Pero no debemos olvidar que esa construcción está íntimamente ligada al desarrollo que a nivel estatal tenga este sistema integrado. En primer lugar, se necesita el Catálogo Nacional de Cualificaciones y el Catálogo Modular de Formación, asociado a las cualificaciones, para adaptar los tres subsistemas de FP a ese catálogo modular de formación y así conseguir la permeabilidad entre los mismos y el reconocimiento de cualificaciones profesionales, sean cuales sean las vías por las que se han adquirido.

Es un proceso complejo, que exigirá una coordinación rigurosa de las distintas decisiones a tomar y de las acciones a desarrollar y para el que se deberán analizar desde la Administración Autonómica los requerimientos orgánicos que el nuevo sistema integrado de Formación Profesional vaya demandando, velando por la racionalización en el tamaño de la Administración Pública y potenciando estructuras de colaboración y participación acordes con los fines del Sistema y del Plan Asturiano de la Formación Profesional.

La Formación Profesional deberá ser considerada como una política estratégica del Gobierno del Principado de Asturias y debería potenciarse el Consejo de Asturias de la Formación Profesional como órgano consultivo, de concertación y de participación social e institucional.

Establecidos los objetivos del Plan, hay que definir Programas y medidas coherentes con los mismos, aunque es obvio que un Programa o medida no solo tiene implicaciones para el objetivo con el que se relaciona más directamente, sino que en muchos casos existen asociaciones claras con el desarrollo de otros.

VII.2. 1 ORGANISMOS DEL SISTEMA INTEGRADO

Obviamente, la construcción de un **SISTEMA INTEGRADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL** no es el fruto de un acto puntual, sino que es el resultado de un proceso dilatado en el tiempo que exige la participación decidida de la Administración y de los agentes económicos y sociales. Es, por tanto, un proceso complejo cuya duración y eficacia depende crucialmente de la existencia de una coordinación rigurosa de las muchas y variadas decisiones a tomar y su puesta en práctica.

Por otra parte, cuando hablamos de gestión coordinada de la Formación Profesional, estamos haciendo también referencia a la Formación Continua que actualmente gestiona la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo, pero que se encuentra sujeta a lo que pueda derivarse de la aplicación de la sentencia del Tribunal Constitucional del 25/04/2002, en lo que se refiere al posible traspaso de recursos económicos y competencias a las comunidades autónomas.

La gestión paritaria en su día, y tripartita actualmente de dicha formación, ha sido un logro importante de los agentes sociales, que fue renovándose sucesivamente a nivel nacional en cada uno de los nuevos acuerdos alcanzados. Además, esta formación está muy ligada y determinada por las necesidades de empresas, trabajadores y sectores productivos, por lo que la integración de la misma precisa, ineludiblemente, del protagonismo de los agentes sociales en su diseño, ejecución, evaluación y gestión.

En este sentido, dado el marco legal que fruto de la sentencia anteriormente mencionada se establezca en el futuro para las comunidades autónomas, y en concreto dentro del modelo que se establezca para gestionar y coordinar los tres subsistemas en el Principado de Asturias, y una vez aclaradas las consecuencias jurídicas de la resolución judicial, es necesario mantener la participación de los agentes sociales en todas las fases del proceso formativo y en la gestión de la Formación Continua.

1. REFUERZO DE LOS ÓRGANOS INSTITUCIONALES DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

a) Creación de un Comité Interdepartamental de Cualificaciones y Formación Profesional.

Para facilitar la coordinación de las acciones que se derivan de este Plan, sería necesario contar con un Comité en el que estén presentes las Consejerías con competencias en Formación Profesional y las que tengan relación con los sectores productivos, que estaría asistida por una Comisión Permanente de Directores Generales que se encargaría del desarrollo operativo de las funciones establecidas.

Sería un órgano de carácter administrativo en el que estarían representadas todas las Consejerías afectadas por el Plan de Formación Profesional con la función principal de coordinar la puesta en práctica del Sistema Integrado de Formación Profesional Asturiano, promocionar las distintas acciones aprobadas, a propuesta del Consejo Asturiano de FP, y apoyar técnica y financieramente, aunando recursos y esfuerzos para llevar a la práctica las distintas acciones en esta materia de acuerdo con los presupuestos generales de la Comunidad.

b) Potenciar la capacidad técnica del Consejo de Asturias de la Formación Profesional.

b.1) Comité Institucional para la Coordinación del Plan Integrado de la Formación Profesional.

Con objeto de facilitar la coordinación del sistema integrado de la Formación Profesional, contribuyendo al mejor desarrollo de los Planes de F.P. y su funcionamiento, se crea en el seno del Consejo de la Formación Profesional un Comité Institucional que funcionará en estrecha colaboración con los órganos establecidos en el propio consejo de la Formación profesional del que aprovechará para su funcionamiento su estructura administrativa.

Su composición será la siguiente:

- Tres miembros en representación de la Consejería de Educación.
- Dos miembros en representación de la Consejería de Trabajo.
- Un miembro en representación de la Consejería de Industria.
- Dos miembros en representación de la FADE.
- Dos miembros en representación de los sindicatos más representativos de la CC. AA. (UGT y CC OO)
- El Presidente del Consejo de la Formación Profesional que actuará como Secretario.

El Comité tendrá una Presidencia y una Vicepresidencia.

La presidencia la ostentará uno de los representantes de la Consejería de Educación y la Vicepresidencia será elegida en el seno del Consejo entre los representantes de los agentes sociales y económicos.

Su funcionamiento se determinará por el Comité, una vez constituido.

b.2) Otras medidas.

Además, sería necesario potenciar las funciones y la capacidad técnica del Consejo Asturiano de Formación Profesional para hacer frente a las nuevas tareas derivadas del sistema integrado de Formación Profesional y de la aplicación Plan Regional de Formación Profesional. Desde este punto de vista, es necesario potenciar las funciones referidas a promover la coordinación de las actuaciones en los tres subsistemas de formación profesional y al análisis y estudio de necesidades de formación profesional en relación con las cualificaciones que demande el mercado laboral.

Será necesario que como órgano consultivo, de concertación y participación social e institucional en materia de Formación Profesional, participe y coopere con el Sistema Nacional de Cualificaciones

La implantación del Sistema Nacional de Cualificaciones y el desarrollo e implantación de las cualificaciones profesionales más vinculadas a la estructura productiva de Asturias requerirá una colaboración especial de los agentes sociales, en particular en la implantación del dispositivo de reconocimiento y evaluación de competencias de la población activa.

Las funciones del Consejo que habría que destacar para concretar esta colaboración serían:

- Proponer cualificaciones profesionales estrechamente vinculadas a la estructura productiva de Asturias.
- Emitir informes sobre los planes y acciones encaminados al reconocimiento y evaluación de las competencias de la población activa y colaborar en la implantación del dispositivo de reconocimiento y evaluación de competencias.
- Colaborar con la Administración autonómica en las propuestas que se formulen al Consejo Nacional de Formación Profesional y al Gobierno de la nación sobre el Sistema Nacional de Cualificaciones

Para afrontar las funciones que el Consejo tiene reconocidas en el artículo 2 del Decreto 78/2000, de 19 de octubre, así como para abordar las tareas derivadas de la implantación del Sistema Nacional de Cualificaciones y del Plan Regional de Formación Profesional, necesita de una mayor capacidad técnica. En este sentido, sería conveniente crear una Unidad de Apoyo al Consejo de

Asturias de la Formación Profesional que le de soporte técnico para el seguimiento de la aplicación del Plan, para la coordinación de las Comisiones sectoriales de cualificación profesional y para cuantas otras acciones se deriven de la implantación del sistema integrado de Formación Profesional.

2) MEJORAR LA DOTACIÓN DEL ACTUAL OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES.

Además de las funciones que desarrolle para atender las demandas del Servicio Asturiano de Empleo, el Observatorio de las Ocupaciones tendrá como misión clave, dentro del SIFPA, la identificación de las necesidades de cualificación a corto y medio plazo del sistema productivo, información imprescindible para la planificación y gestión eficiente de la actividad formativa de los tres subsistemas.

Con este fin, se propone dotar al actual **Observatorio** de recursos materiales y humanos que le proporcionen autonomía para seguir la evolución del mercado de trabajo asturiano en términos que faciliten el desempeño de su función. Concretamente, debería, en primer lugar, identificar las cualificaciones que demanda el sistema productivo y las correspondientes necesidades formativas según el Catálogo Modular Integrado Nacional. En segundo lugar, conocer las características sociodemográficas de la población **empleada y no empleada** (parados e inactivos), evaluar su nivel de formación y cualificación, identificar los condicionantes de la situación de parado e inactividad y perfilar los colectivos sociales en peores condiciones para el acceso al empleo. En tercer lugar, realizar un seguimiento sistemático de la evolución de la estructura del empleo por ocupaciones, cualificación y familia profesional. En cuarto lugar, medir las tasas de reemplazamiento y rotación de las diferentes ocupaciones y sectores productivos. En quinto lugar, detectar actividades económicas emergentes y nuevas exigencias de cualificación profesional y por último realizar estudios sobre estructura ocupacional e itinerarios formativos de los trabajadores.

Los agentes económicos y sociales deben colaborar con el Observatorio en la identificación de las necesidades del sistema productivo, para lo que se propone la creación de Comisiones Sectoriales de Cualificaciones dentro de las Comisiones negociadoras de los convenios provinciales de cada sector. Estas Comisiones sectoriales no solo deben colaborar con el Observatorio en la identificación de necesidades de cualificación del sistema productivo (también en términos cuantitativos), sino que deben determinar asimismo las necesidades de Formación Continua de los trabajadores del sector y colaborar en la identificación de los estándares de competencias que han de formar parte de las cualificaciones profesionales más estrechamente vinculadas a la estructura productiva de la región, trabajando con las metodologías del Instituto Nacional de las Cualificaciones.

Por otra parte, estas Comisiones sectoriales serían el órgano adecuado para suministrar información al sistema de información y orientación académica y profesional y al observatorio, acerca de los salarios medios, tipos de contratos, jornada semanal y anual, horarios, derecho a la formación y vías de ascenso y promoción dentro del sector para mejorar el conocimiento de los diferentes sectores productivos por parte de los trabajadores y alumnos.

3) DESARROLLAR UNA RED INTEGRADA DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN ACADÉMICA Y PROFESIONAL

En la actualidad existen Departamentos de Orientación en todos los Institutos de Secundaria y Servicios de Orientación Laboral en las Oficinas de Empleo que realizan sus funciones fundamentalmente desde el ámbito educativo y profesional respectivamente, sin que exista una coordinación institucional. Por otra parte, los ayuntamientos y otras entidades disponen de servicios de orientación para los ciudadanos.

Aunque en la actualidad se dispone de dos portales, uno en el ámbito educativo (Educastur) y en el ámbito de trabajo (Trabajastur), se hace necesario, para dar un mejor servicio de información y orientación profesio-

nal al ciudadano, coordinar e integrar los recursos disponibles para ofrecer información y asesoramiento sobre las diversas ofertas de formación y los posibles itinerarios formativos, para facilitar la inserción y la reinserción laboral, así como la movilidad profesional en el mercado de trabajo.

En este proceso de coordinación e integración deben participar, fundamentalmente, los correspondientes servicios y centros de las Consejerías de Educación y de Trabajo, la Administración local y los agentes sociales, lo que implicaría, en primer lugar, la coordinación e integración de los instrumentos telemáticos existentes en el momento actual, su mantenimiento, actualización y mejora de la difusión y utilización de los mismos y la elaboración de materiales para difundir por otros medios.

Sería necesario arbitrar programas de formación para los agentes dedicados a la orientación profesional y mecanismos de coordinación basados en un conjunto de protocolos para que los agentes del sistema obtuvieran la información que su actividad requiere y se garantizase la difusión de esta información de forma periódica a través de los canales que se definan.

En este ámbito, podrían desarrollarse, además, otras acciones complementarias como:

- Desarrollo de campañas de orientación profesional en relación con las ofertas del mercado y las distintas modalidades de formación, reorientando la FP hacia las demandas del sistema productivo, así como los estudios universitarios que también deberían ajustarse a las situaciones objetivas del mercado de trabajo.
- Impulsar ofertas no vocacionales cuyos perfiles manifiestan significativas demandas en el mercado de trabajo (Actividades Agrarias, Actividades Marítimo Pesqueras, Edificación y Obra Civil, Fabricación Mecánica, Madera y Mueble, Mantenimiento y Servicios a la Producción).

4) DESARROLLO DE UN SISTEMA INTEGRADO DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES.

El Sistema Integrado de Formación Profesional de Asturias (SIFPA), tendrá como referente el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP), que servirá como marco para la planificación de Formación Reglada, Formación Ocupacional y, en buena medida, de la Formación Continua de forma que se favorezca la obtención y capitalización de las competencias.

Establecido el marco normativo y una vez que se conozca el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, si éste no diese respuesta a las necesidades de cualificación de esta Comunidad Autónoma se plantearía, en el seno del Consejo de Asturias de la Formación Profesional, la necesidad de un Instituto Asturiano de las Cualificaciones que diese respuesta a las carencias detectadas en la región por el Observatorio de las Ocupaciones.

Para el desempeño de sus actividades, el Instituto de las Cualificaciones debería colaborar estrechamente con el Observatorio de las Ocupaciones y tener una vinculación muy directa con los agentes sociales a través de las Comisiones Sectoriales de las Cualificaciones.

5) PUESTA EN MARCHA DE UN SISTEMA DE ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS.

Un sistema integrado incluye la existencia de un sistema de acreditación de competencias. La Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, señala que la evaluación y acreditación de las competencias tendrá carácter oficial, y tendrá como referencia el Catálogo Nacional de las Cualificaciones, mientras que el Gobierno de la nación fijará los requisitos y procedimientos para la evaluación y acreditación, así como sus efectos, por lo que es necesario esperar al desarrollo reglamentario de la Ley. La puesta en marcha de un

Sistema de acreditación de las competencias deberá estar, pues, supeditada a la existencia del Catálogo Nacional de las Cualificaciones y a la norma básica sobre requisitos y procedimientos para la evaluación y la acreditación de competencias.

Este Sistema, debe poner a disposición de toda la población, empleados y no empleados (parados e inactivos), los medios que posibiliten el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia y, en general, de procesos formativos no formales, reconociéndolos, certificándolos y registrándolos en una Tarjeta de Competencias (documento personal) y en un Registro Centralizado.

Cuando se disponga de los requisitos y procedimientos para la evaluación y acreditación de la competencia profesional con una metodología depurada que dé lugar a la participación de expertos y de la propia red de centros de Formación Profesional, el punto de referencia o "ventanilla única" en la que se atenderán las demandas de prestación de este servicio será la Agencia de Evaluación de Competencias.

Habrá que establecer sectores y profesiones por los que se comience a desarrollar esta medida a través de una experiencia piloto que sirva para depurar instrumentos y metodología.

6) MEDIDAS PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL.

a) Creación de una Unidad de Calidad y Evaluación de la Formación Profesional.

La mejora de la calidad de la formación depende estrechamente de la existencia de procesos de evaluación rigurosos de la actividad formativa y con este fin se propone la creación de una Unidad de Calidad y Evaluación de Formación Profesional que se encargue de la realización periódica de evaluaciones de programas formativos de cada uno de los subsistemas de Formación Profesional y del conjunto del sistema, la inducción de la cultura de autoevaluación permanente, a través de la implantación de modelos de evaluación de la calidad y la verificación y el control de los requisitos de calidad en los distintos centros y programas.

Para la evaluación se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes indicadores:

- Adecuación entre las necesidades del sistema productivo y la planificación de la oferta en términos cualitativos y cuantitativos (número de trabajadores formados, nivel de cualificación y familia profesional).
- Adecuación de los contenidos formativos y las competencias adquiridas a los requerimientos de cualificación.
- Disponibilidad de espacios y equipamientos adecuados y seguros, materiales didácticos y profesorado competente.
- Grado de inserción laboral de todas las acciones formativas desarrolladas en la Comunidad.
- Aspectos administrativos y económicos que conlleva la actividad formativa.
- Estos programas de evaluación requieren ser gestionados y aplicados por un equipo estable dedicado al desarrollo de estas funciones y que deberá contar con el apoyo de los técnicos que, dentro del sistema de Formación Profesional, tienen atribuidas funciones de seguimiento y evaluación de centros y programas, tales como la Inspección Educativa y el Personal de Formación Profesional Ocupacional que tenga asignadas funciones similares o equivalentes, que constituirían el núcleo de la Unidad de Calidad y Evaluación de Formación Profesional, que incluso puedan contar con apoyos externos para algunas de sus actuaciones.

b) Programa de formación de profesores y formadores:

- Con este programa se facilitaría el intercambio de experiencias formativas y el fomento de las relaciones profesionales entre los diferentes profesores y formadores de la misma especialidad o profesión en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

Este programa deberá atender a diferentes frentes:

- Conocimientos científicos y técnicos
- Nuevos métodos de organización de la producción y control de calidad
- Metodología en la enseñanza profesional. Aplicación de nuevas tecnologías
- Didáctica específica de la correspondiente especialidad
- Nuevo sistema de formación profesional. Cualificaciones Profesionales y Catálogo Modular Formativo.
- Se utilizarán distintas modalidades formativas: cursos presenciales, estancias en empresas, formación a distancia, seminarios y encuentros profesionales, proyectos conjuntos empresa-centro, etc.

c) Proyectos de innovación y desarrollo Tecnológico

La colaboración entre empresas, centros tecnológicos, universidad y centros de formación profesional es necesaria para generar conocimiento tecnológico y aplicaciones innovadoras de interés para la formación profesional.

El desarrollo de estos proyectos requerirá de la participación de especialistas de diferentes niveles de cualificación y concretamente de técnicos superiores de FP, profesores, formadores y especialistas que aporten experiencia y conocimientos técnicos relevantes.

Para la puesta en marcha de estos proyectos se requerirá:

- Un marco de referencia para la realización de proyectos de innovación por parte de los centros de formación profesional.
- Realizar las oportunas convocatorias para la realización de los proyectos.
- Acuerdos de colaboración entre el Gobierno, las empresas y la
- Universidad para la realización de proyectos de manera integrada (centro de formación profesional, universidad y empresa).

Se debería comenzar por las familias profesionales que tienen una mayor implantación y relevancia, tanto en el sector productivo, como en el formativo.

d) Programa de formación para gestores y responsables de centros y programas de formación profesional.

Con este programa se mejoraría la cualificación de los gestores y responsables de los centros y programas de formación profesional, se fomentaría la cultura de calidad mediante el análisis e implantación de modelos de gestión de calidad y se formarían expertos en estos temas.

e) Programa de inversiones en equipamientos e instalaciones en centros públicos de Formación Profesional.

Conllevaría al análisis de la tasa de reposición de los recursos, armonizando la actualización con el adecuado control de inversión, el estudio de los recursos derivados de la implantación de nuevas enseñanzas o en su caso la modificación de las existentes para adaptarlos a las necesidades de futuro catálogo modular de formación, así como la asignación de la financiación correspondiente.

f) Potenciar los Centros de Educación de personas adultas para mejorar la formación general y la extensión de iniciativas de Formación Ocupacional.

g) Otras medidas:

- Planes de seguridad en las aulas-taller.
- Establecer progresivamente ratios inferiores a las generales en algunos módulos de elevado contenido procedimental en contextos productivos de riesgo.
- Incrementar los contenidos educativos básicos de la FPO y FPC (o establecer convenios de colaboración con centros educativos de adultos o integrados) , especialmente en el caso de la FPC donde toda la enseñanza está orientada al reciclaje y actualización, y por tanto apenas contribuye a mejorar la capacidad adaptativa autónoma de los trabajadores.
- Diseñar, cuando sea necesario, acciones específicas para los titulados de FPR que accedan al mercado de trabajo, contribuyendo a mejorar el equilibrio entre polivalencia y especialización.
- Garantizar que los alumnos que acceden a los cursos de FPO posean la formación general y de base para asimilar con garantías los contenidos del curso.

7) DESARROLLAR UNA RED DE CENTROS INTEGRADOS

La puesta en marcha de una Red de Centros Integrados donde los tres subsistemas de Formación Profesional oferten sus enseñanzas simultáneamente es, seguramente, la vía más directa para conseguir hacer frente con éxito al reto que entraña la construcción del Sistema Integrado de Formación Profesional Asturiano. La cooperación de los tres subsistemas en la actividad formativa diaria generará la experiencia necesaria para atinar con precisión en la asignación de funciones específicas para la FPR, FPO y FPC. Además, la reorganización de las redes de Centros de las Administraciones educativa y laboral, facilitará la integración de los subsistemas de Formación Profesional, la incorporación de nuevas modalidades formativas (distancia, horario especial, módulos individuales, teleformación) y la optimización de los recursos materiales y humanos, facilitando los apoyos a la formación general y de base cuando sea conveniente.

Para ello se proponen las siguientes acciones:

- Elaboración y puesta en práctica de un plan piloto de desarrollo de ofertas integradas de programas formativos en centros públicos de Formación Profesional de los subsistemas de Formación Profesional Reglada y Ocupacional.
- Evaluación del plan piloto y, en su caso, generalización de la oferta integrada a otros centros de Formación Profesional.
- Elaboración de criterios y normas de funcionamiento y coordinación aplicable a los centros integrados de formación profesional. Mecanismos de acceso y requisitos para incorporarse.
- Creación de Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad pública (que se priorizarán en función de los sectores productivos que se consideren prioritarios). La creación sería establecida por el Comité Interdepartamental, con informe del Consejo de Asturias de Formación Profesional.

Por último, sería importante plantear que dichos centros colaboren en la formación del profesorado de la Familia Profesional, produzcan materiales didácticos específicos y asesoren a la Administración en temas relacionados con las necesidades de la misma. **8) Medidas complementarias.**

Para complementar estos programas y medidas, sería necesario desarrollar un marco normativo que permita algunas acciones, en concreto:

- Diseño orgánico y reglamentario de los centros integrados de formación profesional.
- El desarrollo de nuevas modalidades formativas e-learning, distancia, horario especial, módu-



los independientes.

- El establecimiento de acuerdos y convenios de colaboración en acciones formativas que por su especificidad tengan difícil encaje en el ámbito escolar .
- Facilitar los intercambios con las empresas: intercambios de servicios, estancias de profesores en las empresas, colaboración de expertos de la empresa en la docencia de módulos.
- Establecimiento de convenios para que centros y agentes sociales desarrollen acciones de FC para los trabajadores.
- Homogeneizar las condiciones para la realización prácticas formativas en centros de trabajo de los alumnos de Formación Ocupacional y Garantía Social (modalidad de Iniciación Profesional), para que converjan hacia el modelo de FPR.
- Promover la definición de incentivos económicos y fiscales a la extensión de la Formación Profesional en la PYME.
- Potenciar los programas de formación a la carta o formación con compromiso de contratación, dando una respuesta rápida, desde la Administración, a estas demandas cuando se presenten.

Plan Regional de Formación Profesional del Principado de Asturias

CAPÍTULO **VIII** 8. Calendario de Ejecución y Financiación del Plan Asturiano de Formación Profesional



VIII CALENDARIO DE EJECUCIÓN Y FINANCIACION DEL PLAN ASTURIANO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

VIII. 1 INTRODUCCIÓN

En este capítulo se propone un calendario de ejecución de las medidas diseñadas para alcanzar el objetivo de este Plan, que es el de **mejorar** el funcionamiento del sistema de Formación Profesional asturiano. Tales medidas se articulan en torno a un solo eje central: la construcción del **Sistema Integrado de Formación Profesional Asturiano** en relación con el marco español y europeo.

En las medidas que conllevan la constitución de nuevas instituciones se ha puesto mucho interés en que el orden de la propuesta sea acorde con un despliegue lógico desde el punto de vista funcional y, por tanto, sólo resta definir su ritmo o plazos temporales de ejecución. En total, el despliegue institucional completo del nuevo sistema de Formación Profesional abarca un periodo de cuatro años, desde 2003 hasta 2006.

VIII. 2 CALENDARIO DE EJECUCIÓN

En esta sección se propone un calendario de ejecución del Plan Regional de Formación Profesional con una fechas que tienen el carácter de máximos, en el sentido de que su realización no debería alargarse más allá de las fechas indicadas.

La clave de todo el desarrollo del presente Plan radica en la constitución del Comité Interdepartamental de las Cualificaciones y la Formación Profesional que constituye el órgano de interlocución entre el Consejo de Asturias de la Formación Profesional y el Gobierno del Principado de Asturias, que es la institución encargada de liderar la coordinación entre todos los sectores implicados y la ejecución de todas las medidas propuestas. La creación de dicho Comité debería ser el primer acto con el que se iniciase la aplicación de este Plan.

CALENDARIO		
Medidas	Iniciativa	Temporalización
1. Constitución de un Comité Interdepartamental de las Cualificaciones y la Formación Profesional.	Gobierno del Principado de Asturias	2003
2. Mejorar la dotación del Observatorio de las Ocupaciones	Consejería de Trabajo y Promoción de Empleo	2003
3. Desarrollar una Red Integrada de Formación y Orientación Profesional	Gobierno del Principado de Asturias a través del Comité Interdepartamental de Cualificaciones y Formación Profesional	2003
4. Crear una Unidad de Calidad y Evaluación de la Formación Profesional		2004
5. Crear un Instituto de las Cualificaciones Profesionales		Pendiente de desarrollo normativo y de análisis de conveniencia
6. Puesta en marcha de un sistema de acreditación de las competencias		Pendiente de desarrollo normativo
7. Desarrollar una Red de Centros Integrados		2003/2006

No obstante, es preciso puntualizar que el ritmo de ejecución de las medidas relacionadas con la **integración** efectiva del sistema de formación profesional va a estar condicionado en buena medida por el desarrollo de la Ley de la Cualificaciones y la Formación Profesional y de la concreción del programa de trabajo del Instituto Nacional de las Cualificaciones.

VIII.3 FINANCIACIÓN

La realización de este Plan Regional de Formación Profesional implica el desarrollo de programas y medidas que definen el futuro **Sistema Integrado de Formación Profesional Asturiano** con el que la región podrá ampliar sustancialmente las oportunidades de formación a lo largo de toda la vida y mejorar la calidad de su formación profesional.

El Gobierno del Principado de Asturias debe planificar los recursos que comprometerá para la ejecución de la totalidad de los programas y medidas que se proponen, así como de las acciones formativas en que se concrete su desarrollo, en el periodo 2003/2006.

Plan Regional de Formación Profesional

del Principado
de Asturias

Anexo

Escenario Financiero



CONSEJO DE ASTURIAS
DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

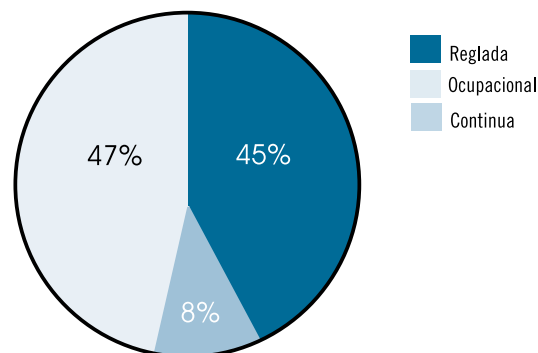


ESCENARIO FINANCIERO DEL PLAN REGIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

1. RECURSOS DEDICADOS A LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL AÑO 2002

En nuestra Comunidad Autónoma los recursos económicos destinados a la Formación Profesional por las Consejerías de Educación y Cultura y de Trabajo y Promoción de Empleo, así como en la memoria económica del año 2000 del Forcem pueden resumirse en:

	Importe (€)
Formación Profesional Específica	55.188.510
Formación Profesional Ocupacional	57.685.505
Formación Profesional Continua (estimado)	10.000.841



2. VALORACIÓN DE LOS RECURSOS NECESARIOS PARA LAS MEDIDAS PREVISTAS EN EL PLAN

Fijadas las líneas generales y definidas las medidas correspondientes en el Plan Regional de Formación Profesional que pueden resumirse en las siguientes:

1) El refuerzo de los órganos institucionales de la formación profesional:

Creación del Comité Interdepartamental de Cualificaciones y Formación Profesional y potenciar capacidad técnica del Consejo de Asturias de Formación Profesional.

2) La mejora de la dotación del actual observatorio de las ocupaciones.

3) La red integrada de información y orientación académica y profesional.

- Equipo de coordinación para la orientación y la integración.
- Mantenimiento e Integración de los contenidos en Educastur (Guía de FP) y Trabajastur.
- Elaboración de materiales por otros medios. Programas de formación para los agentes dedicados a la Orientación Profesional.
- Campañas de Orientación Profesional.

4) El desarrollo de un sistema integrado de cualificaciones.

Comisiones sectoriales de las cualificaciones.

5) La puesta en marcha de un sistema de acreditación de las competencias.

Tribunales, Pruebas, Certificados y Títulos.

6) Las medidas para la mejora de la calidad de la formación profesional

- Unidad de Calidad y Evaluación.
- Programa de Formación de Profesores y Formadores.
- Proyecto de Innovación y Desarrollo Tecnológico.
- Programa de Formación de Gestores y Responsables de Centros.
- Programa de Inversiones en Equipamientos y Obras.
- Potenciar la red de Personas Adultas.

7) El desarrollo de una red de centros integrados.

- Plan piloto de oferta integradas.
- Reglamento y normativa de Centros Integrados.
- Creación de Centros Integrados.

8) Otras medidas complementarias para el desarrollo del Plan.

- Nuevas modalidades formativas.
- Acuerdos y convenios de colaboración.
- FCT de alumnado y de profesorado.
- Programas de formación a la carta o formación con compromiso de contratación.

Se ha realizado la siguiente estimación de costes:

	2003 Miles de €	2004 Miles de €	2005 Miles de €	2006 Miles de €	TOTAL Miles de €
1 Refuerzo Órganos Institucionales Formación Profesional	267,5	274,6	281,9	289,5	1.113,4
2 Mejorar la dotación del actual Observatorio de las Ocupaciones	60,1	90,1	90,1	90,1	330,4
3 Red Integrada de Información y Orientación Académica y Profesional	224,2	317,2	379,0	392,2	1.312,6
4 Desarrollo de un Sistema Integrado de Cualificaciones	36,1	60,1	60,1	60,1	216,4
5 Puesta en marcha de un Sistema de Acreditación de las Competencias		45,1	46,4	47,8	139,3
6 Medidas para la mejora de la calidad de la Formación Profesional	2.366,2	3.497,3	4.980,6	3.393,0	14.237,1
7 Desarrollar Red de Centros Integrados	2.542,3	3.594,1	7.831,2	276,5	14.244,0
8 Medidas Complementarias para el desarrollo del Plan	3.816,4	4.029,5	4.245,3	4.464,0	16.555,3
TOTALES	9.312,6	11.907,9	17.914,7	9.013,2	48.148,4

**Plan regional
de formación
Profesional**

del Principado
de Asturias

ISBN: 84-921392-4-2

DEPOSITO LEGAL: AS-00258-2003

MAQUETACIÓN: **EDICOM S.L.**

IMPRESIÓN: IMPRASTUR