

# 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.