

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.