

DESARROLLO DEL PLAN REGIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL PROPUESTA DE PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL 2004

- 0 Introducción.
 - 1 Objetivos del Plan Regional de Formación Profesional.
 - 2 Propuesta del Plan de Formación 2004.
 - 2.1 Subsistemas y niveles de cualificación.
 - 2.2 Familias profesionales.
 - 2.3 Comarcas.
 - 3 Desarrollo de las medidas del Plan Regional de Formación Profesional 2003/2006.
 - 3.1 Refuerzo de los órganos institucionales de Formación Profesional.
 - 3.2 Mejorar la dotación del observatorio de las ocupaciones.
 - 3.3 Acciones de Orientación.
 - 3.4 Mejora de la calidad del sistema.
 - 3.5 Puesta en marcha de una red de Centros Integrados.
 - 3.6 Medidas complementarias.
 - 4 Plan de trabajo del Consejo.
 - 5 Evaluación.
-

0 INTRODUCCIÓN

El Decreto 78/2000 por el que se regula el Consejo de Asturias de la Formación Profesional indica entre las funciones del Consejo “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”. (Artículo segundo. b).

Aprobado el Plan Regional de Formación Profesional por el Consejo de Gobierno del Principado de Asturias en la reunión del pasado diez de Abril, **procede elaborar las líneas generales de la “Propuesta del Plan de Formación Profesional 2004”**.

Además, el Plan Regional de Formación Profesional plantea para el período 2003-2006 una serie de medidas encaminadas a conseguir un Objetivo general “caminar hacia un Sistema Integrado de Cualificaciones Profesionales” que de respuesta a los intereses de los ciudadanos y a las necesidades capital humano del sistema productivo, cuyo desarrollo conviene también analizar.

1 OBJETIVOS

La consecución del objetivo general descrito, que se concreta a través de un Sistema Integrado de Formación Profesional, se articulan a través de una serie de medidas, cuya puesta en marcha esta temporalizada:

1. **Refuerzo de los Organos Institucionales de Formación Profesional (2003).**
 - Constituir un Comité Interdepartamental de Cualificaciones y Formación Profesional para facilitar la coordinación de las acciones que se derivan del Plan.
 - Constituir un Comité Institucional para la coordinación del Plan Integrado de la Formación Profesional.
 - Dotar al Consejo de una Unidad de Apoyo técnico y administrativo.
2. **Mejorar la dotación del Observatorio de las Ocupaciones y constitución de las Comisiones Sectoriales de Cualificaciones dentro de las Comisiones negociadoras de los Convenios colectivos. (2003)**
3. **Desarrollar una red integrada de información y orientación académica y profesional.**
4. Desarrollar un sistema de cualificaciones profesionales.
5. Puesta en marcha de un sistema de acreditación de las competencias.
6. Medidas para la mejora de la calidad de la formación profesional. (2004/2006).
 - **Creación de una unidad de calidad y evaluación de la Formación profesional.**
 - Programas de formación de profesores y formadores.
 - Proyectos de innovación y desarrollo tecnológico.
 - Programas de formación para gestores y responsables de Centros de Formación Profesional.
 - Programas de inversión en equipamientos e instalaciones en Centros públicos.
 - Potenciar los Centros de Educación de Personas Adultas.
 - Otras medidas.

7. **Desarrollar una red de Centros integrados. (2003/2006)**

8. **Otras medidas complementarias. (2003/2006)**

(En negrita, medidas a desarrollar total o parcialmente en el período 2003/2004).

2 PROPUESTA DE PLAN DE FORMACIÓN 2004

De cara al próximo año, y considerando el valor estratégico de la Formación Profesional como instrumento que permite disponer de un capital humano capaz de hacer frente a los retos de la nueva economía y facilitar la generación de empleo, se plantean dos objetivos; articular una oferta de calidad (entendida en sentido amplio), que proporcione los recursos humanos que demanda el sistema productivo y atienda las demandas e intereses de los ciudadanos y el desarrollo del Plan Regional de Formación Profesional en algunas de las medidas propuestas.

En la actual estructura del Gobierno del Principado de Asturias, corresponde a la Dirección General de Formación Profesional, dependiente de la Consejería de Educación y Ciencia (Decreto 88/2003), el desarrollo de estas acciones formativas, al margen de las correspondientes a otras Consejerías, que se indican en el apartado 3.1.

Del análisis de los datos sobre la **“Oferta de Formación Profesional y demanda de Cualificaciones en Asturias”** (Capítulo V del Plan Regional de Formación Profesional), la **“Memoria del Consejo de Asturias de la Formación Profesional del año 2002”**, así como de otros estudios (**“Guía sectorial de la formación de profesionales en España”**, elaborada por el Consejo General de la Formación Profesional, **“Estructura productiva del sector Metal-mecánico”** realizada por SADEI por encargo del Consejo, **“Evaluación de la inserción laboral de los titulados de Ciclos Formativos en Asturias”**, realizado para el Consejo por profesores de los Departamentos de Economía Aplicada y Economía Cuantitativa de la Universidad de Oviedo, **“Paro y Colocaciones en el Principado de Asturias en el 2002”**, del Observatorio de las Ocupaciones de la Consejería de Trabajo y Promoción de Empleo), aparecen, aunque con ciertas cautelas, algunas disfunciones entre las que cabe señalar:

- El esfuerzo formativo se encuentra concentrado en los niveles superiores (grupos 1, 2 y 3 de la CNO-1994, correspondientes a los Estudios Universitarios y Ciclos Formativos de Grado Superior), con un perfil muy diferente que tiene la estructura productiva. Estas acciones representan el 22, 2 % de los “Titulados/Cualificados”, que llega al 45 % si se añaden las acciones formativas de nivel 3 de los Cursos de Formación Ocupacional.

- Sin incluir los estudios Universitarios, la oferta formativa esta muy focalizada en dos familias (Administración e informática que representan mas del 27 % de las acciones formativas), en buena medida debido al peso de los cursos básicos de orientación transversal. Este porcentaje llega al 54,22 % si se añaden las familias profesionales de Comercio y Marketing y de Servicios Socioculturales y a la Comunidad.
- Carencia de suficientes trabajadores “Titulados/Cualificados” de nivel 2, en relación con la estructura ocupacional y con las contrataciones del mercado de trabajo, ya que representan alrededor del 57 % de las contrataciones 2002.
- Si se excluyen las enseñanzas Universitarias, las de Idiomas y la Formación Continua para los trabajadores de la Administración, destaca el peso de la Continua (57 %), frente a la Ocupacional (32 %) y el de la Reglada que solo representa el 11 %, lo que obliga a Cualificar profesionalmente a un importante sector de la población, cuando lo deseable sería que la formación de acceso al empleo fuese mayoritariamente la inicial de ciclo largo.

2.1. Actuaciones en los diferentes Subsistemas de Formación Profesional. Niveles de Cualificación, duración y contenido de las acciones formativas.

Ya que disponemos de información dispersa, de fuentes diferentes, obtenida con diferentes objetivos y no es posible un análisis homogéneo de la misma, es aconsejable hacer estudios territoriales que combinen el análisis de la información disponible con el conocimiento que del territorio tienen diferentes agentes. No obstante, hay algunas evidencias que aconsejan establecer prioridades generales en los diferentes subsistemas.

A la vista de los datos contenidos en la Memoria 2002, parece conveniente potenciar la presencia de las enseñanzas Regladas de grado medio, ya que suponen menos del 40 % de las enseñanzas regladas no Universitarias y poco mas del 6 % del total de cualificados de niveles 2 y 3.

Además, la planificación de las acciones de Garantía Social y las de Formación-Empleo debe realizarse de forma coordinada en cada territorio, por ir dirigidas a colectivos similares, considerando también la oferta de ciclos formativos de grado medio.

En lo que se refiere al subsistema de Formación Ocupacional (Plan FIP y PFOC), debería potenciar los cursos destinados a adquirir cualificaciones de nivel 2, con tres condiciones:

- a) Condiciones de acceso que garanticen el aprovechamiento de los mismos.

- b) Contenidos ajustados a los itinerarios de los Certificados de profesionalidad, o excepcionalmente con denominación, duración y contenidos que deberán justificar su carácter “experimental” y ser aprobados por la Dirección General de Formación Profesional.
- c) Que den respuesta a las necesidades del tejido productivo.

Asimismo deben mantenerse las acciones específicas destinadas a las **mujeres** y los colectivos más desfavorecidos y potenciar las acciones formativas con compromiso de contratación.

Además, convendría establecer de forma experimental, ofertas específicas para Titulados de Formación Profesional Reglada, en colaboración con asociaciones empresariales y sindicales, de forma que se logre el necesario equilibrio entre polivalencia y especialización en los jóvenes recién titulados.

Por último, teniendo en cuenta la mejora de la calidad que supone la realización de prácticas formativas en las empresas, convendría potenciar éstas para los alumnos de Formación Ocupacional. A este respecto es necesario garantizar la información a los representantes legales de los trabajadores, establecer la duración en función de la duración de la acción formativa (con un máximo equivalente a 340 horas), y que hubiese un compromiso tripartito entre Administración, Empresarios y Sindicatos en los siguientes términos:

- Los Agentes económicos y sociales elaborarán un catálogo de empresas que por su tamaño, estructura y recursos humanos tengan capacidad para colaborar en la formación de los alumnos, indicando el número de puestos formativos y las especialidades en las que es posible esa colaboración. Este catálogo sería la referencia tanto para la Formación Reglada como a la Ocupacional y no impediría seguir colaborando con empresas no incluidas en el, pero que hayan demostrado a lo largo de estos diez años de implantación del Módulo de Formación en Centros de Trabajo, su capacidad para colaborar en la formación de los alumnos.
- La Administración procurará, dentro de sus posibilidades presupuestarias, promover un incremento de las Prácticas Formativas de los alumnos de Formación Ocupacional, considerando este indicador de forma positiva en el proceso de evaluación de estos Centros.

Por su parte, las acciones de **Formación Continua** cofinanciadas por el Fondo Social Europeo desde el Plan de FOC deben orientarse hacia las PYMES y autónomos con especial incidencia en las Comarcas Oriental y Occidental que cuentan con estructuras de formación menos amplias.

En cuanto al subsistema de Formación Continua, el nuevo marco normativo que iniciará su andadura en el 2004, impide plantear actuaciones concretas, aunque parece aconsejable que en este ámbito se incluyan **acciones de**

perfeccionamiento de las ocupaciones y no solamente las ligadas a las seguridad, nuevas tecnologías o a la adaptación a nuevas formas de organización del trabajo.

2.2 Familias profesionales.

La reciente aprobación de la estructura del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (RD 1128/2003, BOE del 17 de Septiembre), recomienda utilizar como referencias las veintiséis Familias Profesionales definidas en el mismo, dando así un marco común a todas las acciones formativas de los diferentes subsistemas.

En primer lugar, parece conveniente establecer las Familias Profesionales que tienen **carácter transversal** en los diferentes sectores productivos, para tener en cuenta esa característica a la hora de planificar las acciones formativas 2004. Entre las primeras, cabe señalar:

- Administración y gestión
- Informática y comunicaciones
- Seguridad y medio ambiente
- Instalaciones y mantenimiento
- Transporte y mantenimiento de vehículos

Además, de los estudios ya citados, la planificación **deberá tener en cuenta:**

- Los sectores productivos que tengan mayor peso (empleos) en la Economía del Principado de Asturias.
- Las que tengan mejores perspectivas de crecimiento.
- Las que tengan mayores tasas de inserción de las acciones formativas regladas y ocupacionales
- Las que hayan generado más empleos.

Por último, los sistemas de calidad de los centros deben proporcionar indicadores para priorizar las decisiones a la hora de decidir los Centros que constituirán la red a través de la que imparten estas acciones formativas.

2.3. Por Comarcas.

La planificación debe tener en cuenta las especificidades de cada Comarca de Planificación disponiendo de una visión global de la misma, compaginando necesidades sectoriales y territoriales, de forma que sea posible conocer (por agregación de municipios), toda la información disponible a cerca de las ofertas formativas, el mercado de trabajo y las iniciativas de desarrollo que estén previstas en cada territorio.

3. DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN REGIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL 2003/2006

A lo largo del periodo 2003/2006 esta previsto poner en marcha una serie de medidas que conduzcan a un Sistema Integrado de Formación Profesional. Aunque algunas dependen del desarrollo de normativa estatal, otros dependen exclusivamente de políticas autonómicas y conviene definir las actuaciones prioritarias, a juicio del Consejo, en estos campos. Por tanto en los apartados siguientes se indican las **prioridades de cara al próximo año**.

3.1. Refuerzo de los órganos institucionales de Formación Profesional.

La nueva estructura adoptada por el Gobierno Regional concentrando las competencias de Formación Profesional en una Dirección General dependiente de la Consejería de Educación y Ciencia (al margen de las acciones de Formación Ocupacional que de forma muy puntual desarrollan las Consejerías de Industria y Empleo o la de Medio Rural y Pesca), o las de Formación Continua que realizan estas mismas Consejerías, las de Educación y Ciencia y la de Salud y Servicios Sanitarios (para sus propios funcionarios) y la de Economía y Administraciones Públicas a través del "Instituto Adolfo Posada" para los trabajadores del Gobierno del Principado de Asturias. En este nuevo marco el **"Comité Interdepartamental de Cualificaciones y Formación Profesional"**, tiene menos sentido del que se le atribuía en el Plan (**facilitar la coordinación de las acciones formativas** que se derivan del Plan) y por tanto, se puede prescindir del mismo.

Por otra parte el **"Comité Institucional para la coordinación del Plan Integrado de la Formación Profesional"**, parece una duplicidad de la Comisión Permanente del Consejo en la que los Agentes Sociales pierden protagonismo porcentual y obliga a reformar el Decreto 78/2000 por el que se regula el Consejo, por lo que no se considera útil en este contexto.

Sin embargo, se mantienen la necesidad de dotar al Consejo de una infraestructura mínima de apoyo técnico y administrativo (Unidad de Apoyo).

3.2. Mejorar la dotación del Observatorio de las Ocupaciones.

El Observatorio de las Ocupaciones es una herramienta muy importante para analizar la información suministrada por las Oficinas del Servicio Asturiano de Empleo y la proporcionada por las Comisiones Sectoriales de Cualificación. Es necesario que el Observatorio proporcione información Comarcalizada, sobre las necesidades de cualificación del sistema productivo a corto y medio plazo que sirvan para orientar los Planes anuales de Formación Profesional.

En tanto no esté disponible el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (que suponemos se convertirá en la referencia para la definición de las ocupaciones del mercado de trabajo), y el Observatorio pueda desarrollar su actividad en el nuevo marco normativo, convendría que

contase con información de las Oficinas del Servicio Asturiano de Empleo que permita conocer algunos los indicadores, además de la que se recoge en el Capítulo VII del Plan:

- Duración media de los contratos.
- Contratos por Sector de actividad económica CNAE-93.
- Datos por Ocupaciones agrupadas por nivel de cualificación y Familia Profesional, (a la espera de la existencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales).
- Datos por municipio, que permitan conocer los de las Comarcas de planificación por agregación.

Por último, convendría poner en marcha las **“Comisiones Sectoriales de Cualificación”**, con la misión de facilitar información que anticipe las necesidades de capital humano de los diferentes sectores productivos y proporcione información a los Servicios de Información y Orientación Académica y laboral sobre las condiciones de trabajo y oportunidades de cada sector.

3.3. Acciones de Orientación.

A lo largo del próximo año conviene ir desarrollando acciones de acercamiento/convergencia entre los Departamentos de Orientación de los Institutos dependientes de la Administración Educativa y los Servicios de Orientación de las oficinas de Empleo dependientes de la Administración Laboral. Además hay que elaborar materiales que pueden distribuirse a través de los Agentes Económicos y Sindicatos, Asociaciones de Madres y Padres, Oficinas de Información Juvenil, Agencias de colocación, Trabajastur, Educastur, etc.

Deben continuar las campañas de orientación académica y profesional, reforzándolos en los periodos en los que se realiza la reserva de plaza (Marzo y Junio) en las enseñanzas de Formación Reglada, y potenciar acciones de orientación relativas a algunas Familias profesionales con escasa demanda desde el punto de vista de los ciudadanos. Asimismo para acabar con desigualdades de género habría que propiciar la participación femenina en determinadas acciones consideradas exclusivamente masculinas y que coinciden con las que proporcionan mayores índices de inserción (Mantenimiento y servicios a la producción, Madera y mueble, Fabricación mecánica, Mantenimiento de vehículos, electricidad-electrónica, Edificación y obra civil).

3.4. Mejoras en la calidad del sistema.

Bajo este epígrafe se recogen una serie de acciones prioritarias a desarrollar a lo largo del próximo año.

- Creación de una Unidad de Calidad de la Formación Profesional.

La mejora de la calidad depende estrechamente de la existencia de procesos de evaluación rigurosa y periódica por lo que se considera prioritaria esta Unidad que de coherencia y regularidad a la evaluación de las acciones de formación desde diferentes ópticas:

- Adecuación entre las necesidades del sistema productivo y la planificación de la oferta tanto en términos cualitativos como cuantitativos (número, nivel y Familia de los cualificados).
- Adecuación de los contenidos a las competencias demandadas.
- Disponibilidad de espacios y equipamientos, adecuados, seguros, materiales didácticos y profesorado competente.
- Inserción laboral de las acciones formativas y su influencia en la clasificación profesional.
- Aspectos administrativos y económicos de la actividad formativa.

Esta Unidad de Calidad debe trabajar en estrecha colaboración con el Servicio de Evaluación y Calidad Educativa de la Dirección General de Ordenación Académica e Innovación.

- Programas de Formación de profesores y formadores.

Dentro de las actividades que se programen en este apartado, conviene priorizar el incremento del número de estancias de profesores en empresas.

- Proyectos de innovación y desarrollo Tecnológico.

A pesar del desarrollo del sector servicios, la industria transformadora de metales sigue siendo un pilar básico de nuestra economía y podrían priorizarse las enseñanzas relacionadas con esta para iniciar proyectos de innovación y desarrollo tecnológico.

- Programas de formación para gestores y responsables de Centros y programas de Formación Profesional.

Iniciar acciones de formación en este campo que propicien un cambio de mentalidad y actitud en los Centros de Formación Profesional y una gestión más próxima a la de intermediarios en el mercado de trabajo.

- Programas de inversión de equipamientos e instalaciones en Centros públicos de Formación Profesional.

Mantener los programas de inversión en instalaciones y equipamientos de los espacios dedicados a Formación Profesional en los Centros Públicos.

- Potenciar los Centros de Educación de Personas Adultas para mejorar la formación general y la extensión de iniciativas de Formación Ocupacional.

Los Centros de Educación de Personas Adultas facilitarán la adquisición de capacidades básicas facilitando el acceso a los diferentes niveles del Sistema Educativo, desarrollarán programas para responder a necesidades específicas de colectivos desfavorecidos, mientras que a través de los Institutos se articulará una oferta de Formación Profesional adaptada a su especificidad (horarios, estructura, etc.).

En este sentido debe facilitarse la matrícula por módulos (para lo que es necesario elaborar la pertinente normativa) y potenciar las enseñanzas a distancia y e-learning. En este último caso, es aconsejable el establecimiento de un Convenio de colaboración con la Consejería de Medio Ambiente, Ordenación del Territorio e Infraestructuras de cuya Dirección General de Transportes y Telecomunicaciones dependen los Telecentros y utilizar esa infraestructura para potenciar la formación de adultos, aprovechando su amplia cobertura en una región de población diseminada, sobre todo en el ámbito rural.

- Otras medidas.

En este apartado, deben priorizarse:

- Planes de seguridad en las aulas taller en colaboración con el Instituto para la prevención de riesgos laborales.

En este mismo sentido conviene resaltar la importancia de la “prevención de riesgos laborales”, considerándola como un contenido básico y nuclear de cualquier acción formativa Reglada, Ocupacional o Continua.

- Establecer, en Formación Reglada, ratios inferiores a las generales en algunos módulos profesionales de elevado contenido procedimental en contextos productivos de riesgo.

3.5. Puesta en marcha de una red de Centros integrados.

De acuerdo con lo previsto en el Plan, es necesario iniciar el desarrollo de una red de Centros integrados en la que los tres subsistemas puedan ofertar simultáneamente sus enseñanzas.

Conviene dotar a los Centros de un marco normativo que les permita desarrollar acciones de Formativas en el marco integrado hacia el que converge el sistema de Formación Profesional asturiano, para empresas, asociaciones empresariales o Sindicatos a través de Acuerdos o Convenios de colaboración.

3.6. Medidas complementarias.

A lo largo de periodo de vigencia del Plan (2003-2006), es necesario abordar de forma progresiva otros asuntos, entre los que debería darse prioridad a:

- Diseño orgánico y reglamentario de los Centros Integrados.
- Desarrollo de nuevas modalidades formativas (teleformación, horario especial, matriculación en módulos independientes), que faciliten la formación a los adultos activos o que faciliten la incorporación de los inactivos al segmento de población activa.
- Elaborar un marco normativo que permita:
 - El establecimiento de Acuerdos y Convenios de colaboración con agrupaciones empresariales o sectoriales para el desarrollo de acciones formativas que por su especificidad tengan difícil encaje en el ámbito escolar.
 - Facilitar los intercambios Escuela-Empresa como las estancias de profesores en las empresas, o la colaboración de expertos del mundo productivo en la docencia de módulos.
 - Potenciar los programas de formación con compromiso de contratación, dando una respuesta rápida a estas demandas.

4. PLAN DE TRABAJO 2004

De cara al curso que comienza, el Consejo debe abordar de forma inmediata una serie de cuestiones ligadas al desarrollo del Plan, sin menoscabo de desarrollar otras actuaciones que se consideren convenientes y que pueden incluirse en cualquier momento a lo largo del año. En este sentido, caben destacar los siguientes:

- Elaborar esta "Propuesta de Plan de Formación Profesional 2004".
- Diseñar una página Web del Consejo.
- Organizar unos "Encuentros de Consejos de Formación Profesional"
- Elaborar la memoria 2003.

- Finalizar el trabajo sobre “Acreditaciones profesionales” que expiden diferentes Consejerías.
- Promover el desarrollo de correspondencia de créditos entre CCFF de grado superior y estudios Universitarios de Primer Ciclo.

5. EVALUACIÓN

La evaluación debe ser un mecanismo de feed-back que retroalimente el sistema. Nos indicará en que medida se han cumplido los objetivos y cual ha sido el grado de eficacia alcanzado en su cumplimiento.

Para ello, la Memoria 2004 debe incluir no solo una descripción de las acciones formativas desarrolladas, sino un análisis del grado de cumplimiento de los objetivos, el grado de ajuste a los criterios/indicadores establecidos y del desarrollo del Plan. En este sentido debería hacerse referencia al menos a:

- Variación en la oferta formativa por niveles de cualificación, Familia Profesional y zona geográfica en el período 2002/2003.
- Relación entre la oferta y demanda de cualificaciones en el 2003.
- Análisis del grado de desarrollo de las medidas contenidas en la Propuesta de Plan de Formación Profesional 2004.

Aprobada por el Pleno del Consejo en la reunión del 15 de Enero de 2004.