

Encuentros de Consejos de Formación Profesional.

Oviedo, 30 y 31 de Marzo de 2004.

Plan Regional de Formación Profesional.

D. Manuel Capellán Pérez.
Presidente del Consejo de Asturias de la Formación Profesional.

Plan Regional de Formación Profesional.

Introducción.

Si estamos preocupados por la Formación Profesional en su sentido más amplio, es porque consideramos que es el instrumento más influyente para la acumulación de capital humano y que en la sociedad del conocimiento hacia la que avanzamos, es el elemento clave para el crecimiento económico y el desarrollo sostenible. Porque además la FP es un instrumento para la gestión del mercado de trabajo, pero **sobre todo, es un elemento de promoción personal y cohesión social.**

Contra los procesos de deslocalización productiva y un mercado globalizado (cambio tecnológico, incremento y eficacia de las comunicaciones, desaparición de barreras al comercio, liberalización del movimiento de capitales, desregularización de los mercados, procesos de integración regional), solo queda producir bienes y servicio de alto valor añadido lo que exige entre otros factores, recursos humanos altamente cualificados.

Consejo de Asturias de la Formación Profesional.

El Origen del Consejo está en el **Pacto Institucional por el Empleo** que el Gobierno del Principado de Asturias firmó con la Federación Asturiana de Empresarios y los Sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, al comienzo de la anterior legislatura con vigencia para el período 2000-2003 y que se ha reeditado para el periodo 2004-2007 como **Acuerdo para el desarrollo económico, la competitividad y el empleo.**

Un Pacto orientado al empleo y competitividad de las empresas asturianas y desarrollado en torno a cuatro ejes; industria, formación, empleo y salud laboral. Un Pacto basado en el diálogo social, dialogo que en si mismo tiene un valor económico por el clima de confianza que de el se deriva.

Es un órgano consultivo y de participación social e institucional en el que tienen cabida, además de la administración y los agentes económicos y sindicatos, expertos independientes, la Federación de Asociaciones de Madres y Padres, la Federación Asturiana de Concejos y el Consejo Escolar del Principado de Asturias. Además su presidente tiene dedicación exclusiva y no hay Vicepresidente o Secretario Ejecutivo.

Elaboración del Plan Regional de Formación Profesional.

El Plan está basado en un **Documento Base** elaborado por dos profesores del Departamento de Economía de la Universidad de Oviedo que a través de un Convenio firmado con la Fundación de la misma Universidad han realizado un exhaustivo análisis y un diagnóstico riguroso de la situación.

En resumen, las preguntas a las que intentábamos responder eran:

- ¿Atiende el sistema de FP las demandas de capital humano del sistema productivo (Familias Profesionales, niveles de cualificación y número de cualificados)?.
- ¿Atiende a los intereses de los ciudadanos?.

Redactado el documento un grupo de trabajo constituido por la Comisión Permanente mas los miembros del Pleno que lo desearon, diseño los objetivos y medidas para poner en práctica y redactó el Plan Regional de Formación Profesional.

El “documento base” estructura el diagnóstico en seis capítulos:

- Introducción analizando la relación entre “capital humano” y competitividad.
- Estudio del Marco Europeo y Nacional en el que nos encontramos inmersos.
- Capital humano y mercado de trabajo en el que se analiza el “stock” de capital humano, los patrones de actividad y las tasas de empleo.
- Sistema de Formación Profesional en Asturias analizando la importancia de cada subsistema y cada modalidad formativa dentro del mismo.
- Oferta de Formación Profesional con un análisis pormenorizado por Familia, nivel de cualificación y distribución geográfica.
- Análisis de la oferta y demanda de cualificaciones.

Aprobado por el Pleno del Consejo, el documento pasó al Consejo de Gobierno que tras la definición de un escenario financiero lo aprobó en su reunión del 10 de Abril de 2003.

Plan Regional de Formación Profesional.

Afortunadamente había elementos de partida (positivos y negativos) en los que estábamos de acuerdo.

- Positivos:
 - Consenso entre todos los agentes del valor estratégico de la FP.
 - Amplia infraestructura formativa pública y privada.
 - Mas de 3.000 empresas colaboradoras en los programas de Formación en Centros de Trabajo y Prácticas Formativas en Empresas.
 - Mas de 1.300 profesores en la red pública.
- Negativos:
 - Inexistencia, como en el resto del Estado, de un marco de referencia único.
 - Necesidad de mejorar la coordinación entre los Departamentos con competencia en la gestión de FP en sus diferentes modalidades.
 - Inexistencia de herramientas que de forma regular y sistemática den información sobre la calidad de la oferta y su ajuste a las necesidades del mercado de trabajo y a los intereses de los ciudadanos.
 - Mecanismos insatisfactorios en la captación anticipada de necesidades.

Diagnóstico. Capital humano.

En nuestra CCAA hay un alarmante proceso de envejecimiento de la población, con tasas de natalidad un tercio de lo que era habitual hace 25 años. Por ello, un 26 % de la población tiene más de 65 años y el 12 % menos de 16.

Aunque la tasa de población activa varía con las expectativas económicas (mayores expectativas anima a más cantidad de gente a declararse como potencialmente activa), la tasa de nuestra CCAA es inferior a la media Nacional y está lejos de la media de la UE, lo que es fruto, en buena medida, de las prejubilaciones de algunos sectores sometidos a una dura reconversión (minería, siderurgia, sector naval).

En cuanto a los niveles de Formación, nos encontramos con:

- Nivel I (hasta primera etapa de ES). Por encima de 45 años el nivel educativo es ligeramente inferior al resto del país y muy lejos del nivel de la UE, mientras que para los menores de esa edad es mucho más alto que el resto del país y próximo a la UE.
- Nivel II (Secundaria Obligatoria y Postobligatoria). Más alto que en el resto de España y muy por debajo de la UE. De hecho esta es una de las principales disfunciones del sistema.
- Nivel III (estudios postobligatorios). Por encima de 45 años como España y muy por debajo de la UE. Entre 30 y 45 similar a España y por encima de la UE y por debajo de 30 superior a España y muy superior a la UE. Esta mejora en los niveles de cualificación es mucho más evidente entre las mujeres.

Por tanto la Formación se ha concentrado en los niveles superiores, de forma que más de la mitad de los titulados que se incorporan cada año al mercado de trabajo lo hacen con estudios superiores, mientras en la UE lo hacen con estudios de nivel medio. Además, en los estudios superiores existen ciertas disfunciones en la orientación de forma que el porcentaje de estudiantes en las diferentes opciones (ingenierías, ciencias sociales, ciencias naturales), no parecen consistentes con la situación del mercado de trabajo.

Diagnóstico. Sistema de Formación Profesional.

A partir del momento en que el Principado de Asturias ha asumido las competencias en Educación y Empleo ha habido un acercamiento y coordinación entre los Departamentos de Educación y Empleo, aunque la nueva situación de la que hablaremos más adelante, creo que mejorará sustancialmente la planificación y gestión de la oferta.

Los principales desajustes se refieren a:

- La falta de herramientas que actúen sobre el sistema de forma sistemática y regular, que impide conocer la forma en que la oferta de formación se ajusta a las necesidades de capital humano e intereses de los ciudadanos.

- A ausencia, como en el resto de las CCAA, de un marco de referencia único hasta que dispongamos del SNCP plenamente desarrollado, aunque ya conocemos la estructura del CNCP y recientemente se han publicado en el BOE del orden de un centenar de cualificaciones, lo que hace suponer que a medio plazo ya dispongamos de este sistema de referencia unificado.

Diagnóstico. Oferta y demanda de cualificaciones (mercado de trabajo).

- Hay un claro predominio de la FO sobre la Reglada. (60/40), dentro de la Ocupacional la del Plan FIP es mayoritaria respecto al PFOC cofinanciado por el FSE (70/30).
- La oferta formativa estaba muy focalizada en dos familias (Administrativo e Informática con el 22 y el 11 % respectivamente), aun considerando el carácter transversal de la primera y la necesidad de considerar a la segunda como una herramienta básica de cualquier ocupación.
- La estructura ocupacional de nuestro sistema productivo indica que alrededor del 50 % de los trabajadores tienen una cualificación que corresponde al nivel 2 establecido en el RD 1128/2003 que regula el CNCP, mientras que como ya hemos visto, las Titulaciones/cualificaciones se concentran en los niveles mas altos lo que produce un efecto desplazamiento. Muchos cualificados de nivel superior desplazan a los de nivel medio y estos a su vez a los de niveles inferiores.
- Hay complementariedad entre las ofertas del Plan FIP y del Plan de Formación Ocupacional y Continua de cuya financiación se responsabiliza el Principado de Asturias y el Fondo social Europeo (mucho mas flexible). El primero se concentra en la zona central de la Región y en los cursos de mayor duración o de especialización, mientras que la del PFOC (mucho mas flexible) y se despliega en las alas y en los cursos de iniciación o menor duración.
- Para analizar el ajuste entre la oferta y demanda de cualificaciones en nuestro mercado regional fue necesario realizar un profundo trabajo de investigación y a definir un instrumento específico puesto que el, mercado de formación y el de trabajo no utilizan el mismo idioma y nuestros Títulos y Certificados no son facilmente identificables con los epígrafes de la Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994 (CNO-94). Así, el equipo investigador partiendo de este último “atribuyó a cada alumno la ocupación natural” en relación con la cualificación adquirida, obteniendose 338 ocupaciones que constituyen la “oferta de cualificaciones”.

Por otra parte hubo que analizar los 210.000 contratos y asignarlos a cada una de las ocupaciones del CNO y con estas premisas intentar enfrentar la oferta con la demanda de cualificaciones.

Se ha podido constatar que no hay patrones uniformes en la relación oferta/demanda de cualificaciones (debemos hacer notar que la falta de conocimiento del stock de capital humano acumulado nos ha obligado a realizar este estudio considerando únicamente los cualificados en el 2001). Además al

desconocer la temporalidad de los contratos hay que utilizar estos datos con prudencia y analizar cada caso de forma independiente.

Sin embargo si podemos observar tres patrones muy característicos; en el primero el cociente cualificados/contratados registrados en el INEM es muy superior a la unidad en cualquier nivel de cualificación (empleos administrativos), otros casos en que son parecidos y otros en los que es mucho menor que la unidad (ocupaciones de la industria y construcción), lo cual no hace sino validar desde otra óptica las conclusiones obtenidas con anterioridad.

Finalidad y Objetivos del Plan Regional de Formación Profesional.

El fin último del Plan es lograr una convergencia de esta CCAA con los países que son nuestros competidores mas inmediatos y por delante de otros en los que los bajos costes salariales pudiesen justificar la competitividad en la producción de determinados bienes y servicios; capital humano cualificado, altas tasas de actividad, bajos índices de paro, no discriminación en razón de sexo y ofertas adaptadas para los grupos con mayores dificultades de inserción laboral.

Para ello es necesario optimizar los recursos destinados y mejorar el funcionamiento del sistema; planificación, gestión y seguimiento. Se trata de avanzar hacia un sistema integrado y de calidad que de respuesta a los intereses de los ciudadanos y a las necesidades de capital humano del sistema productivo.

Un sistema integrado de cualificaciones que puede justificarse, sobre la base de cuatro hechos:

- Facilita la obtención de cualificaciones.
- Facilita la capitalización de las obtenidas.
- Da transparencia al mercado de trabajo.
- Mejora la percepción de la FP como un todo único.

Por otra parte, cuando hablamos de **sistema integrado** no nos estamos refiriendo únicamente a la **integración funcional**, sino también desde el punto de vista **organizativo** al hablar de una gestión no dispersa. Por eso plateábamos la existencia de una “gerencia” que se concretó en la Dirección General de Formación Profesional, dependiente de la Consejería de Educación y Ciencia que ahora es responsable de la gestión de la Formación Profesional Reglada, Ocupacional y Continua, esta última en lo que le corresponde.

Este Sistema Integrado de cualificaciones debe concretarse en una serie de acciones e instrumentos entre los que destacamos:

El Observatorio de las Ocupaciones es uno de los principales instrumentos del sistema y tiene ante si una enorme tarea, por lo que el Plan aconseja que se mejore su dotación con el fin de disponer de información más útil para la planificación y el seguimiento, al tiempo que se plantea la creación de Comisiones Sectoriales de cualificación. En concreto, sería conveniente que dispusiésemos de información acerca de:

- Características sociodemográfica de la población empleada y no empleada.

- Seguimiento sistemático de la evolución de la estructura de empleo por ocupaciones.
- Detección de la evolución de las competencias profesionales.
- Tasas de reemplazamiento y rotación de las diferentes ocupaciones.
- Detección de actividades económicas emergentes y nuevas exigencias de cualificación profesional.
- Itinerarios formativos de los trabajadores.
- Estudios sobre la relación cualificación y clasificación profesional.

Las Comisiones Sectoriales de Cualificación dentro de las Comisiones negociadoras de los Convenios provinciales de cada sector, pueden contribuir a la detección anticipada de necesidades de formación y a suministrar información relevante al Servicio de Información y Orientación para la formación y el empleo, sobre el sector (salario medio, horarios semanales, tipos de contratos, posibilidades de promoción).

Respecto al **Instituto de las Cualificaciones**, hemos decidido no tomar ninguna decisión en tanto que dispongamos del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y analicemos sus contenidos en el contexto de nuestro sistema productivo.

Es sabido que, la mayoría de las cualificaciones se obtienen fuera de los contextos formales (de hecho más del 60 % de los trabajadores no tiene ninguna acreditación sobre su cualificación profesional), por lo que la **identificación, evaluación acreditación y registro de estas competencias** son elementos claves para informar del potencial de los recursos humanos disponibles, dar transparencia al mercado de trabajo y facilitar la adquisición de cualificaciones a la población.

La puesta en marcha de una **Red de Centros Integrados**, esta pendiente del desarrollo de la Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional, aunque ya hay dos Centros en Construcción (Mantenimiento y Servicios a la Producción e Imagen y Sonido), que además de optimizar instalaciones y recursos permitirá mejorar la percepción social de la Formación Profesional como un todo único, además de o para impulsar otras acciones como:

- Preparar materiales didácticos.
- Asesoramiento en equipamientos.
- Formación del profesorado de la Familia Profesional.

En cuanto a la **calidad**, queremos dar a este término un sentido amplio, es decir, no solo hablamos del Instituto o Unidad de Calidad (que bien podría ser un Área del recientemente creado Servicio de Calidad y Evaluación de la Consejería de Educación y Ciencia) que con recursos propios, la colaboración del Servicio de Inspección y otras colaboraciones externas debería desarrollar planes de calidad en los Centros y evaluaciones de las acciones formativas conducentes a la obtención de un Título, sino que el término incluye:

- Impulsar programas de formación de profesores.
- Programas de formación para gestores y responsables de centros.
- Programas de inversión en equipamientos e instalaciones.

- Planes de seguridad en las aulas en colaboración con el Instituto para la Prevención de Riesgos Laborales.
- Establecer ratios inferiores a las máximas en determinados módulos de elevado contenido procedimental.

Por último, cuando nos referimos a una **red integrada de Información y Orientación para la formación y el empleo**, supone coordinar los recursos disponibles (Departamentos de Orientación de los IES y Servicios de Orientación Laboral de las Oficinas del Servicio Público de Empleo), integrar las web de Educación y Trabajo (Educastur y Trabajastur), desarrollo de campañas de orientación, impulsión de ofertas no vocacionales, además de utilizar canales de difusión normalizados.

Medidas complementarias.

Además de las señaladas, se plantean otra serie de medidas encaminadas a potenciar algunas de las líneas de trabajo existentes como:

- Potenciar la oferta de los **Centros de Educación de Personas Adultas** y la red de **Telecentros** para impulsar el e-learning conscientes de que para que la economía y la sociedad basada en el conocimiento pueda tener éxito, debe ir acompañada por el aprendizaje a lo largo de la vida (LLL).
- Convenios con asociaciones empresariales (construcción, industrias cárnicas, selvicultura, etc.), para el desarrollo de actividades de formación específicas que tengan difícil encaje en el contexto escolar.
- Impulsar las Prácticas Formativas de los alumnos de FO, acercándolas en su definición y regulación a las de FR, conscientes de que son un buen camino para que las empresas conozcan el potencial de los alumnos, estos se muevan sin complejos y mejoren su inserción profesional.

Otras actuaciones.

A lo largo de estos dos años hemos tratado de impulsar otras actividades relacionadas con la Formación profesional en su sentido mas amplio. En concreto se han impulsado **estudios sectoriales** con las asociaciones empresariales y sindicatos en los sectores metal-mecánico, comercio y hostelería, se ha realizado un estudio sobre inserción de los titulados de FP, se han promovido contactos entre la Consejería de Educación y Ciencia y la Universidad para establecer una tabla de correspondencias para titulados de ciclos formativos de grado superior que deseen cursar Diplomaturas o Ingenierías Técnicas y se estamos tratando de impulsar el reconocimiento automático de Títulos de Formación Reglada para la obtención de un carnet profesional.

Además hemos redactado dos documentos importantes:

- **Memoria 2002.** En ella se analiza toda la oferta formativa de la Comunidad Autónoma.
- **Plan de Formación Profesional 2004.** Se establecen criterios de planificación de la oferta, aunque no con la precisión que es deseable.

Todos estos documentos están disponibles en nuestra Web (<http://www.educastur.princast.es/consejofp>).

Resumen.

Un sistema tan complejo solo puede funcionar si se implica la Administración, los Agentes Económicos y Sociales y los Ciudadanos. La primera porque debe proporcionar el marco para desarrollar la formación y la Orientación, los segundos porque deben mejorar los mecanismos para la captación anticipada de necesidades y el equilibrio entre exigencia de cualificación y clasificación profesional y los ciudadanos porque deben tener motivación para mejorar su cualificación y conciencia de las oportunidades que representa.

Plan Regional de Formación Profesional

Encuentros de Consejos de Formación Profesional.
Oviedo, 30 y 31 de Marzo de 2004



Características.

- Presidente con dedicación exclusiva.
- No tiene vicepresidente.
- Representación de la Federación de Asociaciones de Madres y Padres.
- Representación de la Federación Asturiana de Concejos.
- Expertos independientes.



Formación Profesional.

- Es el principal instrumento para la acumulación de "capital humano" reconocido como un factor crucial del crecimiento económico y el desarrollo sostenible.



Elaboración del PRFP (I).

- Noviembre de 2000, se publica el Decreto por el que se regula el CAFP.
- Octubre de 2001, se Constituye el CAFP.
- Diciembre de 2001, se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento.
- Enero-Junio de 2002, preparación del "Documento Base" que sirvió de base al "Plan Regional de Formación Profesional".



El Consejo de Asturias de la Formación Profesional.

- Origen. Pacto Institucional por el Empleo 1999.
- Definición: Órgano consultivo y de participación social e institucional.
- Participan:
 - Administración.
 - Agentes económicos.
 - Sindicatos.
 - Expertos independientes.
 - Federación Asturiana de Concejos.
 - Federación de Madres y Padres.
 - Consejo Escolar.



Elaboración del PRFP (II).

- Junio-Octubre de 2002. Análisis y debate del documento en el seno de la Comisión Permanente.
- Noviembre de 2002, el Pleno del Consejo da por concluido el Plan Regional de Formación Profesional 2003/2006 y lo envía al Gobierno.
- Abril de 2003, el Consejo de Gobierno, aprueba el Plan Regional de Formación Profesional.



Interrogantes a los que intentábamos responder.

- ¿Las cualificaciones y el número de personas formadas en ellas son consistentes con las demandas de los empleadores?. Es decir, ¿Hasta que punto la Formación Profesional impartida es coherente con las necesidades del sistema productivo y la estructura ocupacional?.
- ¿Hasta que punto lo es con los intereses de los ciudadanos?.



Contenidos del documento base.

- Introducción.
- Escenario.
- Capital humano y mercado de trabajo en Asturias.
- El sistema de FP en Asturias.
- Las ofertas de FP en Asturias.
- Oferta y demanda de cualificaciones en Asturias.



Situación de partida. Puntos fuertes.

- Consenso entre todos los agentes del valor estratégico de la FP.
- Amplia infraestructura formativa pública y privada.
- Mas de 3.000 empresas colaboradoras en los programas de Formación en Centros de Trabajo y Prácticas Formativas en Empresas.
- Mas de 1.300 profesores en la red pública.



Diagnóstico.

- **Capital humano (I).**
- Intenso proceso de envejecimiento.
- Reducción de la población activa y mantenimiento de la tasa de paro debido a la destrucción de puestos de trabajo en los sectores tradicionales.
- En las generaciones adultas (por encima de 45 años) el nivel educativo es ligeramente mas bajo que la media del país, aunque en las jóvenes (por debajo de 30), esta muy por encima de esa media.



Situación de partida. Puntos débiles.

- Inexistencia, como en el resto del Estado, de un marco de referencia único.
- Necesidad de mejorar la coordinación entre los Departamentos con competencia en la gestión de FP en sus diferentes modalidades.
- Inexistencia de herramientas que de forma regular y sistemática den información sobre la calidad de la oferta y su ajuste a las necesidades del mercado de trabajo y a los intereses de los ciudadanos.
- Mecanismos insatisfactorios en la captación anticipada de necesidades.



Diagnóstico.

- **Capital humano (II).**
- La formación se ha concentrado en los niveles superiores, Ciclos formativos de grado superior y Universidad.
- La orientación de los estudios superiores no parece consistente con la situación del mercado de trabajo.



Diagnóstico.

- El sistema de Formación Profesional en Asturias (I).
- Multitud de organismos e instrumentos que actúan sobre el mismo territorio, dando lugar a duplicidades y afán competitivo por captar recursos y alumnos.
- Es difícil conocer, por falta de herramientas, en que grado el sistema formativo se adapta a las necesidades del sistema productivo y de los intereses de los ciudadanos.



Diagnóstico.

- Oferta de Cualificaciones y Mercado de trabajo (II).
- Los esfuerzos formativos se concentran en los niveles superiores en detrimento del nivel 2, causando un "efecto desplazamiento" de los titulados de nivel superior.
- Hay complementariedad entre la oferta del PNFIP (mas de 350 horas en Comarcas centrales) y los del PFOC (cursos de menos de 350 horas, en las Comarcas mas alejadas).



Diagnóstico.

- El sistema de Formación Profesional en Asturias (II).
- Al igual que en el resto del Estado, los tres subsistemas mantienen una profunda desconexión por carecer de un sistema de referencia único.
- Esta ausencia de un marco de referencia propicia que los mismos contenidos tengan denominaciones y duraciones diferentes e incluso estén asignados a Familias Profesionales diferentes, en función de la modalidad de que se trate.



Diagnóstico.

- Oferta de Cualificaciones y Mercado de trabajo (III).
- No existe información desagregada sobre el número de vacantes, stock de personas formadas, el empleo autónomo o la rotación de los contratos.
- El sistema de formación y el del empleo utilizan "idiomas" diferentes y es imprescindible que ambos utilizaran el mismo idioma.
- No hay un patrón único de comportamiento en las diferentes familias entre "Oferta de cualificaciones" y "Ofertas de empleo".



Diagnóstico.

- Oferta de Cualificaciones y Mercado de trabajo (I).
- Excluyendo a la Formación Continua, hay un claro predominio de la Formación Ocupacional sobre la Reglada.
- La oferta formativa está muy focalizada en dos especialidades; Administrativo e Informática.



Finalidades del PRFP.

- Facilitar la convergencia de la región hacia la situación de los países de nuestro entorno.
- Optimizar los recursos destinados a formación.
- Mejorar el funcionamiento del sistema.



Objetivos del PRFP.

- Avanzar hacia un sistema integrado de cualificaciones y Formación Profesional, lo que supone:
 - Sistema de referencia único.
 - Reconocimiento de las cualificaciones independientemente del camino seguido para conseguirlas.
 - Integrar los sistemas de información y orientación.
 - Optimizar la oferta.
 - Mejorar la calidad del sistema.
 - Relacionar directamente la formación con el empleo.



Medidas (III).

- **Desarrollar un sistema integrado de cualificaciones profesionales:**
- **Sistema de información:**
 - Red integrada de información.
 - Comisiones sectoriales de cualificación.



Medidas (I).

- **Desarrollar un sistema integrado de cualificaciones profesionales:**
- **Sistema de FP:**
 - Sistema de referencia único.
 - Gerencias.
 - Red de centros integrados.
 - Instituto de calidad.



Medidas complementarias.

- Impulso a nuevas modalidades formativas:
 - Distancia.
 - E-learning.
 - Horario especial.
- Establecer Convenios con asociaciones empresariales para desarrollar algunas acciones formativas con difícil encaje en el ámbito escolar.
- Homogeneizar las condiciones para que las prácticas formativas de los alumnos de FO y los de FR.
- Potenciar los programas de formación a la carta con compromiso de contratación.



Medidas (II).

- **Desarrollar un sistema integrado de cualificaciones profesionales:**
- **Sistema de cualificaciones:**
 - Observatorio.
 - Instituto de Cualificaciones.
 - Agencia de evaluación de las competencias.



Marco temporal.

- **2003:**
 - Gestión unificada.
 - Mejora del Observatorio.
 - Puesta en marcha de la red integrada de información y orientación.
- **2004:**
 - Constitución de la Unidad de calidad y evaluación.
- **2005:**
 - Instituto Asturiano de las Cualificaciones (si procede).
 - Puesta en marcha de un sistema de acreditación de las competencias.
- **2003/2006:**
 - Puesta en marcha de una red de Centros integrados.
 - Medidas complementarias.



La situación hoy.

- Una Dirección General de Formación Profesional dentro de la estructura de la Consejería de Educación y Ciencia.
- Un Servicio de Evaluación y Calidad Educativa.
- Homologados para Formación Ocupacional la mayoría de los Centros de Formación Reglada.
- Regulación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.



Planes para 2004.

- Diseño y puesta en funcionamiento de una Web.
<http://www.educastur.princast.es/consejofp>
- Organización de los Encuentros de Consejos de FP.
- Estudio del sector de la Construcción.
- Estudio del sector logístico.
- Estudio sobre Carnets profesionales.
- Memoria 2003.
- Plan de FP 2005.



Las cuestiones pendientes.

- La mejora del observatorio de las ocupaciones.
- Desarrollo del Servicio de calidad y Evaluación.
- Desarrollar una red de información y orientación académica y profesional.
- ¿Crear el Instituto de las Cualificaciones?
- Puesta en marcha de un sistema de acreditación de las competencias.
- Desarrollar una red de Centros integrados.
- Medidas complementarias.



Compromisos.

- **Administración:**
 - Debe proporcionar el marco para desarrollar la formación y la Orientación.
- **Agentes económicos y sindicatos:**
 - Mejorar los mecanismos para la captación anticipada de necesidades.
 - Equilibrio entre exigencia de cualificación y clasificación profesional.
- **Ciudadanos:**
 - Motivación para mejorar su cualificación y conciencia de las oportunidades que representa.



Lo que hemos hecho.

- **2001:**
 - Reglamento de Organización y funcionamiento.
- **2002:**
 - Plan Regional de Formación Profesional.
- **2003:**
 - Publicación del "Catálogo de Titulaciones y Certificaciones Profesionales".
 - Estudio de la inserción de los titulados de FP.
 - Estudio del sector metal-mecánico.
 - Estudio del sector Hostelería.
 - Estudio del sector comercio.
 - Memoria de actuaciones 2002.
 - Impulso la correspondencia entre los Títulos de Técnico Superior y Diplomaturas e Ingenierías Técnicas.
 - Plan de Formación Profesional 2004.



Muchas gracias por su atención.

