



INDICE

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN.	
1. Antecedentes del Sistema nacional de las Cualificaciones Profesionales y de la Formación para el Empleo.....	9
1.1. El Nuevo Modelo español de la Formación profesional	13
1.2. Principios y finalidades del Sistema.....	17
1.3. Estructuras de coordinación, gestión y participación.....	19
1.4. Normalización de las cualificaciones	22
1.5. Reconocimiento, evaluación y acreditación.....	26
2. El aprendizaje a lo largo de la vida y las cualificaciones profesionales	29
3. El Catálogo Nacional de las Cualificaciones profesionales.....	34
4. El Marco Europeo, el aprendizaje permanente y las cualificaciones profesionales.....	44
4.1. Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente	44
4.2. Informe conjunto de situación del Consejo y de la Comisión sobre la ejecución del programa de trabajo “Educación y formación 2010. Facilitar el aprendizaje permanente para fomentar el conocimiento, la creatividad y la innovación	53
4.3. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, sobre la propuesta de recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente.....	56
4.4. Recomendaciones del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la creación del Marco Europeo de las Cualificaciones para el aprendizaje permanente	57
5. El Marco asturiano de la Formación para el Empleo.....	62
5.1. El ACEBA.....	62
6. La Unión General de Trabajadores y la Formación para el Empleo	64
6.1. Resoluciones del 39º Congreso Confederado de UGT	64
6.2. Resoluciones del XI Congreso Regional de UGT Asturias	64
7. Contexto económico, social y laboral en Asturias	69
7.1. Informe de Mercado de Trabajo en Asturias 2007	69
8. La formación para el empleo de carácter intersectorial en Asturias	81
8.1. Informe de los contratos programa estatales de carácter intersectorial con participantes certificados en Asturias.....	81
8.2. Contratos programa territoriales. Acciones formativas certificadas en la CCAA de Asturias	84
8.3. Prioridades de las acciones de formación en competencias transversales y horizontales en contratos programa intersectoriales.....	85
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	89
1. EXPOSICION DEL TEMA OBJETO DE ESTUDIO	89

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	95
3. FUENTES SECUNDARIAS UTILIZADAS.....	96
4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	98
5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	99
5.1. Elección del diseño de investigación.....	99
5.2. Determinación de las fuentes primarias de información	99
5.3. Técnicas de recogida de información.....	100
6. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	106
6.1. ANÁLISIS ESTADÍSTICO.....	106
6.1.1. Categorización y codificación de la información	106
I PARTE.....	111
Parte genérica datos encuestados: colectivo de activos	111
BLOQUE 1: DATOS SOCIOLABORALES	
Edad.....	111
Género	111
Localidad de residencia	112
Localidad del centro de trabajo.....	112
Tiempo libre al día	112
Nivel de estudios.....	113
Finalización de estudios.....	113
Categoría profesional.....	114
Área funcional	114
Pertenenencia a colectivos prioritarios	115
Nacionalidad	116
Tipo de contrato	116
Jornada laboral semanal	116
Satisfacción laboral.....	117
Relacionado con la satisfacción laboral.....	117
APARTADOS PARA LOS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA:	
Años trabajando en la empresa.....	118
Empresas en las que ha trabajado	118
Pertenenencia a sector de actividad.....	118
APARTADOS PARA LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA (RETA):	
Años de afiliación al RETA	119
Pertenenencia al sector de actividad	119
Forma jurídica de la empresa	120
APARTADOS COMUNES PARA LOS ENCUESTADOS DEL COLECTIVO DE ACTIVOS:	
Sector al que pertenece la empresa.....	120
Plantilla de la empresa.....	121

Capacidades valoradas por la empresa	121
BLOQUE 2: DATOS FORMATIVOS:	
Cursos recibidos en los últimos cuatro años	122
Canal de información de los cursos que se ofertan	123
Entidad formadora	123
Pertenencia a Asociación u organización.....	124
Horas dedicadas a la formación al año	125
Formación, desarrollo personal, desarrollo profesional y promoción profesional	125
Papel fundamental de la formación	126
Previsión de asistir a formación	126
Principal dificultad para asistir a formación.	127
Principal dificultad de la formación ofertada.....	127
Franja horaria de mayor disponibilidad para la formación.....	128
Modalidad de formación más adecuada.....	129
Calendario formativo de carácter presencial más adecuado	129
Cursos más necesarios para ampliar la oferta formativa	130
 II PARTE	
Parte relacional datos encuestados: colectivo de activos.....	131
Nivel de estudios y jornada laboral.....	131
Jornada laboral y categoría profesional.....	133
Nivel de estudios y previsión formativa	134
Categoría profesional y edad, según género	135
Nivel de estudios y categoría profesional, según género.....	136
 III PARTE.	
Parte genérica datos encuestados: colectivo de desempleados	141
BLOQUE 1: DATOS SOCIOLABORALES	
Nacionalidad	141
Edad.....	141
Género	142
Localidad de residencia	142
Tiempo libre al día	142
Nivel de estudios.....	143
Finalización de estudios.....	143
Categoría profesional.....	144
Área funcional	144
Tipo de contrato
Jornada laboral semanal	145

Relacionado con la satisfacción laboral.....	146
Empresas en las que ha trabajado	147
Sectores en los que ha desempeñado una actividad laboral	147
Sector al que pertenece la empresa.....	147
Plantilla de la empresa.....	148
Capacidades valoradas por la empresa	148

BLOQUE 2: DATOS FORMATIVOS:

Cursos recibidos en los últimos cuatro años	150
Canal de información de los cursos que se ofertan	150
Entidad formadora	150
Pertenencia a Asociación u organización.....	151
Áreas formativas	151
Horas dedicadas a la formación al año	152
Incidencia de la formación en el desarrollo personal	152
Incidencia de la formación en el desarrollo profesional.....	153
Incidencia de la formación en la promoción profesional.....	153
Papel fundamental de la formación	154
Previsión de asistir a formación.....	155
Principal dificultad para asistir a formación	155
Principal dificultad de la formación ofertada.....	155
Franja horaria de mayor disponibilidad para la formación.....	156
Modalidad de formación más adecuada.....	157
Calendario formativo de carácter presencial más adecuado	157
Cursos más necesarios para ampliar la oferta formativa	157

IV PARTE

Parte relacional datos encuestados: colectivo de desempleados	158
Nivel de estudios y edad, según género.....	158
Tipo de contrato y edad, según género	160
Satisfacción laboral y capacidades más valoradas por la empresa, según género.....	162
Principal dificultad para asistir a formación, según género	165
Nivel de estudios, años de finalización de estudios y previsión formativa	165

V PARTE.

6.2. ANALISIS DE CONTENIDO.....	172
6.2.1. Grupo de discusión coordinadores de formación para el empleo	172
Cursos vinculados al Catálogo	172

Seguimiento, pruebas de selección y contenidos de los cursos.....	172
La evaluación.....	173
6.2.2. Grupo de discusión de expertos en formación para el empleo.....	174
Orientación laboral y formativa.....	174
El Sistema nacional de Cualificaciones y la empresa.....	175
Las competencias básicas y el sistema nacional de cualificaciones.....	176
7. INTERPRETACION DEL ANALISIS.....	176
7.1. Conclusiones.....	176
7.2. Recomendaciones y futuras líneas de investigación.....	180
BIBLIOGRAFÍA.....	
ANEXO.....	
Encuestas.....	
Guión grupos de discusión.....	

PRESENTACIÓN.

El aprendizaje permanente es un elemento vital en la estrategia de empleo y ha sido considerado como un objetivo clave en el ámbito de la Unión Europea, incorporado a la Estrategia de Lisboa para responder a los cambios económicos y sociales fruto de la mundialización y reforzar el empleo, la reforma económica y la cohesión social como parte de una economía basada en el conocimiento. Asimismo, el aprendizaje permanente se incorpora entre los indicadores estructurales de la Estrategia de Lisboa y entre los cinco niveles europeos de referencia para los objetivos en educación y formación para el año 2010.

En el mismo sentido, el Consejo Europeo de junio de 2005 planteó la necesidad de relanzar la Estrategia de Lisboa y aprobó las directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2005-2008, entre las que se incluye la dirigida a adaptar los sistemas de educación y de formación a las nuevas necesidades en materia de competencias, como un desafío a abordar en un marco integrado y coherente entre las políticas macroeconómicas, microeconómicas y de empleo.

En nuestro país, el actual modelo de formación continua se ha desarrollado en el marco de los Acuerdos Nacionales en esta materia, que supusieron un impulso importante de la formación, apoyándose sobre dos elementos sustanciales: su financiación con cargo a las cotizaciones para formación profesional y la participación de los Interlocutores sociales.

En el año 2006, el Gobierno y los Interlocutores sociales consideran que ha llegado el momento, en la línea de lo establecido en la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, de integrar la formación ocupacional y la continua, orientadas ambas al empleo. La existencia de ofertas adaptadas a las distintas necesidades de formación no ha de constituir un obstáculo para dicha integración. El alargamiento de la vida activa del trabajador y el aprendizaje permanente hacen necesaria una visión que integre en sí misma la formación y el empleo en la realidad del actual mercado de trabajo, que rompa la barrera entre población ocupada y desempleada en la perspectiva de la consecución del pleno empleo –objetivo fijado en la Estrategia de Lisboa– y que garantice la cohesión social.

Los firmantes de El Acuerdo de formación profesional para el empleo, son conscientes de que la participación de los trabajadores en acciones formativas y los niveles de inserción en formación en España son todavía insuficientes en comparación con la Unión Europea, lo que obliga a intensificar el esfuerzo iniciado hace más de una década. A fin de fomentar las acciones formativas de los desempleados y trabajadores participantes en las mismas, cabe destacar, entre otras medidas, la aplicación de la gratuidad que se garantiza mediante la financiación a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado con base en la cuota de Formación Profesional, la aportación del Estado y los créditos correspondientes al Fondo Social Europeo.

El Gobierno y los Interlocutores sociales consideran también necesario potenciar la calidad de la formación. Se trata de que el sistema pueda responder a los cambios rápidos y constantes que se producen en nuestro entorno productivo, que permita mantener actualizadas las competencias de nuestros trabajadores y la capacidad de competir de nuestras empresas; un modelo dinámico y flexible, pero a la vez un modelo estable para afrontar desde la óptica de la formación los desafíos de nuestra economía enmarcados en la Estrategia Europea para la consecución del pleno empleo.

La Ley Orgánica de 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional pretende desarrollar un marco que favorezca el aprendizaje permanente y la integración de las distintas modalidades de la formación profesional, así como los aprendizajes adquiridos informalmente, sobre todo desde la experiencia laboral.

La existencia de un único marco normativo regulador de un “sistema de formación profesional para el empleo” que engloba ambos subsistemas, contribuye a una visión más global de las políticas formativas dirigidas a los trabajadores. Este enfoque también aumenta las posibilidades de acceso a la formación, evitando que la situación laboral del trabajador, esté ocupado o en desempleo, sea motivo de inadmisión o exclusión de una acción formativa.

El desarrollo de la formación para el empleo en el marco de la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional deberá contemplar una oferta de formación ligada al Catálogo Nacional de la Cualificaciones, así como la posibilidad de que los trabajadores puedan ver acreditadas sus competencias adquiridas tanto en los procesos formativos como en la propia experiencia laboral.

La existencia de una oferta vinculada al Catálogo de Cualificaciones es perfectamente compatible con el desarrollo de otras ofertas formativas no vinculadas al Catálogo, como prevé la propia Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, con el fin de satisfacer y adecuarse al máximo a las necesidades específicas de formación.

La educación y la formación son fundamentales para la evolución económica y social. La flexibilidad y seguridad necesarias para crear más y mejor empleo dependen de que se garantice que todos los ciudadanos adquieran competencias clave y actualicen sus capacidades a lo largo de sus vidas. El aprendizaje permanente fomenta la creatividad y la innovación y permite la plena participación económica y social.

Las acciones de acompañamiento y apoyo a la formación tiene como objetivo la investigación y la innovación. En este caso UGT como interlocutor social considera que una detección de necesidades sobre la implantación de las cualificaciones profesionales en las acciones formativas de carácter intersectorial en la formación para el empleo en Asturias, inciden en la mejora de la formación a nivel intersectorial y cumplen con su labor social al contribuir con sistema “inspirado en los principios de igualdad en el acceso a la formación profesional y de participación de los agentes sociales con los poderes públicos, de fomentar la formación a lo largo de la vida, integrando las distintas ofertas formativas e instrumentando el reconocimiento y la acreditación de las cualificaciones profesionales, como mecanismo favorecedor de la homogenización, a nivel europeo, de los niveles de acreditación profesional de cara al libre movimiento de trabajadores y de los profesionales en el ámbito del mercado que supone la Comunidad Europea”¹

¹ Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional

INTRODUCCION

Definición de intersectorial.

“Acciones formativas dirigidas al aprendizaje de competencias transversales a varios sectores de la actividad económica o de competencias específicas de un sector para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores, incluida la formación dirigida a la capacitación para la realización de funciones propias de la Representación Legal de los Trabajadores”.

1.- ANTECEDENTES DEL SISTEMA NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONAL Y DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.

Existe una gran coincidencia en que una serie de acontecimientos diversos están originando un intenso debate sobre la necesidad de avanzar en la construcción de sistemas y marcos de cualificaciones necesarios para adquirir, reconocer, evaluar y certificar competencias profesionales. Las conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos adaptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 88ª reunión del año 2000, afirmaban que “el desarrollo de un marco nacional de cualificaciones sirve a los intereses de las empresas y de los trabajadores porque facilita la educación permanente, ayuda a las empresas y agencias de empleo a armonizar la demanda con la oferta y orienta a las personas en la elección de una formación y una carrera”.

En las mismas conclusiones se afirma que los elementos básicos de los sistemas de cualificaciones y formación profesional son, en primer lugar la constitución de un referente profesional basado en normas de competencia, apropiadas, transferibles y vinculadas a la industria, adoptadas por los interlocutores sociales y que reflejan las cualificaciones que necesita la economía así como las cualificaciones de orden académico y profesional. En segundo lugar, incluyen un sistema fiable, justo y transparente de evaluación de las competencias y cualificaciones de las personas, independientemente de cómo y dónde hayan sido adquiridas. En tercer lugar comprenden un sistema de certificación de cualificaciones transferibles y reconocidas por los diversos sectores, industrias y empresas.

Por su parte, la OCDE desde el año 2001 está desarrollando una iniciativa consistente en el análisis de los sistemas nacionales de cualificaciones en la promoción del aprendizaje a lo largo de la vida. El objetivo es investigar cómo los diferentes sistemas nacionales de cualificaciones influyen sobre los patrones y la calidad del aprendizaje a lo largo de la vida en los países y qué acciones dentro de los sistemas de cualificaciones de cada país se han puesto en marcha para promocionar el aprendizaje a lo largo de la vida.

La ordenación en España de un sistema integral de cualificaciones, formación profesional y acreditación de la competencia de las personas, mediante la ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE del 20), o lo que es lo mismo la ordenación De un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación profesional (en adelante SNCFP), ha sido consecuencia de una larga sucesión de hechos, acuerdos e iniciativas legislativas y reglamentarias, cuyo desarrollo parte, en buena medida, de las estipulaciones contenidas en el Acuerdo Económico y Social (AES, 1984) en el que se diagnosticó que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo (y del empleo) en España, era consecuencia del alejamiento de la formación profesional Respecto de las necesidades reales de mano de obra.

Las partes firmantes del AES (Gobierno y Agentes Sociales) entendieron que para dar una nueva orientación a la formación profesional e impulsarla con sentido operativo era preciso:

- a Incrementar sustancialmente a investigación del mercado de trabajo.
- b Incorporar a los Agentes Sociales, empresarios y trabajadores a los objetivos y actuaciones de la formación profesional.
- c Integrar la formación profesional con los programas de empleo.
- d Constituir un Consejo General de la Formación profesional, de carácter tripartito, como Órgano de participación institucional y del asesoramiento al gobierno en materia de formación profesional, con las misiones de.
 - o Elaborar un Programa nacional de Formación Profesional, así como su actualización periódica.
 - o Proponer acciones para mejorar la orientación profesional, y
 - o Controlar la ejecución del Programa nacional.

Mediante la Ley 1/1986, de 7 de enero, se crea el Consejo General de Formación profesional con las misiones señaladas, a las que se añaden las de informar la normativa por la que se establecen los Títulos de Formación profesional Inicial / reglada y los

Certificados de Profesionalidad de la Formación profesional ocupacional, y la de evaluar y hacer el seguimiento de las acciones que se desarrollen en materia de formación profesional, principalmente.

En el año 1990 se aprueba la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE, desarrollada en el Real Decreto 676/1993, de 7 de mayo, por el que se establecen directrices generales sobre los títulos y las correspondientes enseñanzas mínimas de formación profesional) que junto con el Real Decreto de 1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan nacional de Formación e Inserción profesional y el Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, por el que se establecen directrices sobre los Certificados de Profesionalidad, vienen a establecerse, respectivamente, las bases para la nueva ordenación de la Formación profesional en el ámbito del sistema educativo y de la Formación Profesional ocupacional dirigida a trabajadores desempleados.

En 1992 se establecen los primeros Acuerdos Nacionales sobre Formación Continua de trabajadores ocupados, la cual pasa a ser gestionada por los Agentes Sociales, saliendo del ámbito de la Formación profesional Ocupacional

Por acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de marzo de 1993 (BOE DE 10/03/93) se aprueba, a propuesta del Consejo General de Formación profesional, el Primer Programa nacional de Formación profesional cuyo objetivo fundamental consiste en la renovación de las ofertas de la formación profesional a partir de los Estudios sectoriales realizados por el Instituto nacional de Empleo en colaboración con el ministerio de Educación, Cultura y Deporte y con los Agentes Sociales, renovación que cristaliza con un Catálogo de Títulos de Formación Profesional Inicial / reglada, y en un Repertorio nacional de Certificados de Profesionalidad para la Formación Profesional Ocupacional. Ambos catálogos concretan una oferta actualizada y basada en un nuevo modelo de formación profesional cuyo diseño se inspira en las iniciativas y prácticas más avanzadas adoptadas en determinados Estados miembros de la Unión Europea y que aspira, también, a cumplir con las orientaciones contenidas en la resolución del Consejo de la Unión Europea de 11 de junio de 1993, relativa a la formación profesional en los años 90.

Hay que decir que el Primer Programa Nacional de Formación Profesional preveía ya la necesidad de impulsar la creación de un Sistema Nacional de Cualificaciones, pero sin perfilarlo nítidamente como un objetivo estratégico para la formación profesional.

El 13 de marzo de 1998, aprueba el Gobierno el II Programa Nacional de Formación profesional cuyo objetivo central es, precisamente la creación del SNCFP, y al que le atribuye las siguientes misiones a modo de objetivos generales:

- La mejora de las cualificaciones de la población adulta y juvenil.
- La mejora de la transparencia del mercado de trabajo y del ajuste de la oferta y demanda del factor trabajo.
- El incremento de a calidad y coherencia del Sistema de Formación Profesional.
- Motivar a las personas a desarrollar su competencia y al progreso en su cualificación profesional a lo largo de la vida.

En 1999 por el Real decreto 375, de 5 de marzo (BOE del 16), se crea el Instituto nacional de Cualificaciones con la misión de proponer el establecimiento y la gestión del SNCFP, así como los modelos y métodos para implementar sus elementos estructurales, elementos que, la ley 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional concreta en el artículo 4.

Estas funciones del INCUAL fueron posteriormente ampliadas, ya que el artículo 5 de la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación profesional (en adelante LOC y FP) indica que el INCUAL es el órgano técnico de apoyo al Consejo General de Formación Profesional “responsable de definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de Cualificaciones y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional” que vienen a ser, como luego se verá, junto con el procesamiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de las cualificaciones, los elementos estructurales fundamentales del SNCFP.

1.1.- El Nuevo modelo de Formación Profesional español.

Con la aprobación de la LOGSE, se inicia, a principios de la década de los 90, un proceso de desarrollo re implementación en España de un modelo avanzado de Formación Profesional, cuya descripción puede resumirse en las siguientes características:

✓ Formación basada en la competencia: para ello, se define el referente del sistema productivo como perfil profesional de los Títulos y perfil ocupacional de los Certificados de profesionalidad que identifican los “logros” que deben alcanzar los alumno/as en el empleo (realizaciones profesionales), y los criterios para considerar el trabajo bien hecho (criterios de realización o de ejecución). A lo anterior se añade, en el caso de los Títulos, referencias al contexto en donde se moverá la profesionalidad adquirida. En

consecuencia, la formación asociada a la competencia se concibe y diseña con el fin de que los conocimientos y capacidades adquiridos en los procedimientos formativos sean “movilizados” por los alumno/as en el trabajo real, y esta movilización se traduzca en logros en el trabajo a nivel requerido por las empresas.

Elemento clave de esta nueva concepción de la oferta, es la introducción de una fase de formación en centros de trabajo, pieza imprescindible para alcanzar la competencia en una profesión, oficio u ocupación.

✓ Formación altamente profesionalizante y flexible: la nueva oferta formativa incluye contenidos teórico-prácticos integrados, de carácter exclusivamente profesionalizante, organizados en estructuras de carácter modular, cuya duración no viene fijada a priori, sino en función de las competencias a adquirir por el alumno/a en cada ciclo formativo de Formación Profesional Inicial / reglada o itinerario formativo de Formación ocupacional.

Es de destacar también que la nueva oferta de formación profesional se diseña, además de sobre la base de las necesidades reales de cualificación (competencias) de los sistemas de producción de bienes y servicios, en función de los objetivos específicos que para cada subsistema establece la legislación básica del Estado.

✓ Formación adaptada al entorno geográfico y socioeconómico: de acuerdo con la Constitución española que consagra la asunción de determinadas competencias de la Administración General del estado por las 17 Comunidades Autónomas, a los efectos que interesan a la formación profesional, se producen una serie de cambios a partir de 1992, fecha en que se aprueban los primeros reglamentos que regulan las transferencias y trasposos de competencias a dichas Comunidades Autónomas.

Así la Administración General del Estado la Constitución española le reserva la competencia exclusiva sobre la regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales (apartado 30 del artículo 149.1 de la Carta Magna), y el desarrollo de la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por las CCAA (apartado 7 del mismo artículo 149.1).

A tenor de estos preceptos legales y de su desarrollo reglamentario, las CCAA reciben “competencias plenas” en materia de Formación Profesional ocupacional. Las competencias plenas incluyen, además de las competencias de gestión, facultades de tipo legislativo que, para la Formación profesional Inicial / reglada, permiten a las CCAA desarrollar la legislación básica de formación que fija el Estado, en el marco de las capacidades terminales que deben alcanzar los alumno/as con carácter general que, lógicamente, fija también la Administración General del Estado, lo que permite la adaptación al entorno socioeconómico.

✓ Participación y cooperación con los “actores”: se crea el Consejo General de Formación Profesional, como Órgano de participación institucional y de asesoramiento al Gobierno, en el que participan diferentes departamentos de la Administración General del Estado, los Agentes Sociales y, a partir del año 1997 las CCAA, con la aprobación de la Ley 19/1997, de 9 de junio.

La Formación profesional dirigida a los trabajadores asalariados, sale del ámbito de la Formación Profesional ocupacional y pasa a ser gestionada en el año 1993 por los Agentes Sociales en el marco de los Acuerdos Nacionales (bipartito y tripartito) sobre formación continua, conservando éste el carácter de flexibilidad que debe tener para adaptarse, en todo momento, a las necesidades de las empresas y de los propios trabajadores ocupados.

Por último, indicar que en la elaboración de los Títulos y Certificados de Profesionalidad participa la Administración General del Estado, las CCAA y los Agentes Sociales proponiendo mejoras a los anteproyectos realizados por expertos de los sectores o, en su caso, validándolos, en las fases metodológicas de contraste externo.

✓ Fomento de la formación permanente: la estructura modular de las ofertas de formación a la que se ha hecho referencia, así como la posibilidad que tienen las personas de “capitalizar” y “acumular” competencias mediante las “pasarelas” (correspondencias y convalidaciones entre los subsistemas) que establece la LOGSE, configuran un modelo para el progreso profesional mediante la formación permanente, si bien hay que decir que en la práctica dicho modelo no resulta operativo ante la falta de la necesaria coordinación y, por tanto, integración, entre la formación inicial y la continua. En este mismo contexto, cabe destacar los accesos y las conexiones de la formación profesional con el mundo del trabajo y con el resto del sistema educativo.

✓ Calidad: se definen los requerimientos de espacios e instalaciones formativas, los requisitos del profesorado así como los requisitos de acceso a los ciclos o, en el caso de la Formación ocupacional, el nivel académico aconsejable y/o experiencia laboral de los alumno/as necesaria para el mejor aprovechamiento de la formación.

Como cabe desprender de todo lo anterior, desde el año 1993 existen en España tres subsistemas de formación profesional, con características específicas diferenciadas y colectivos destinatarios singulares.

En primer lugar se encuentra la Formación Profesional Inicial o Reglada (llamada también Específica) que gestionan las Administraciones Educativas y que está dirigida

fundamentalmente, a los jóvenes en edad escolar (18 a 20 años). Está regulada por la LOGSE y tiene como finalidad la preparación de los alumno/as en un campo profesional amplio, proporcionándoles una formación polivalente que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que se producirán a lo largo de su vida activa.

Otras finalidades previstas en la ley son las de facilitar la incorporación de los jóvenes a la vida activa, contribuir a la formación permanente de los ciudadanos y atender las demandas de cualificación del sistema de producción de bienes y servicios.

La formación profesional Inicial / reglada es una formación de ciclo largo (entre 1.300 y 2.000 horas) que conduce a la obtención del Título de Técnico (en los ciclos de grado medio) o de Técnico Superior (en Ciclos de grado superior) en la correspondiente profesión.

En segundo lugar, se encuentra la Formación profesional ocupacional que, en el marco del Plan Nacional de Formación e inserción profesional, viene a regularse por RD 631/1993, de 3 de mayo.

La finalidad de la Formación profesional ocupacional, dirigida a los trabajadores en situación de desempleo, es proporcionar a este colectivo específico cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarles laboralmente, cuando carezcan de formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente o inadecuada. Es una formación de ciclo corto con una duración media de los cursos de 300 horas (estadísticas INEM, julio 2002), si bien las duraciones reales tienen un margen amplio de variabilidad, según las estadísticas del INEM citadas, de menos de 100 horas a más de 800 horas.

Por último, existe en el caso español, el subsistema de formación continua de trabajadores ocupados, dirigido tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los mismos, de forma que se compatibilice la mayor competitividad de las empresas con la formación individual de los trabajadores.

Este subsistema se regía por los III Acuerdos Nacionales de Formación Continua de 19/12/2000, cuya vigencia terminó el 31/12/2004, y que había sido suscrito por las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas de carácter estatal (Acuerdo bipartito) y por éstas y el propio Gobierno (Acuerdo tripartito).

Comprendía la Formación Continua acciones formativas de duración corta (unas 40 horas de media), y de contenido flexible adaptado a las necesidades de las empresas, conforme a los planes estratégicos de las mismas. No obstante lo anterior, tanto las Organizaciones firmantes de los III Acuerdos, como las Administraciones central y autonómicas consideran que las competencias que proporciona la formación continua, junto con las adquiridas a través de la propia experiencia laboral, debe tenderse a que sean evaluadas y acreditadas oficialmente. Su gestión se realiza por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y por el Instituto Nacional de Administraciones Públicas a nivel nacional, y por HOBETUZ en la CCAA del País vasco.

El nuevo modelo de formación profesional descrito se terminó de implantar en el curso 2001-2002, si bien el Sistema de Formación Profesional español adolecía, en la fecha en que se aprobó el II PNFP (1998), de algunas carencias de las que se derivaba la necesidad de realizar cambios en su concepción, cuya respuesta la encontró el Gobierno, de acuerdo con los Actores implicados, en el nuevo enfoque que establece la creación del SNCFP (objeto central del PNFP).

1.2.- Principios y finalidades del sistema.

Según se indicaba en el artículo 2 de la LOCyFP, “al Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación profesional le corresponde promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales”.

Según se desprende del contenido del II Programa Nacional de Formación Profesional (en adelante II PNFP) el concepto de integración de las ofertas debe entenderse en el sentido de que la formación profesional, en todos los subsistemas, debe tener un referente común de competencias (el Catálogo Nacional) que oriente las acciones formativas hacia las necesidades de cualificación que requieran los procesos productivos y el mercado de trabajo.

La segunda misión del SNCFP persigue la integración de las diversas formas de adquisición de la competencia, lo que implica que el Sistema deberá tener instrumentos (el procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de las cualificaciones) para evaluar y acreditar oficialmente las competencias de las personas cualquiera que hubiese sido su vía de adquisición, y dar valor a las competencias acreditadas para el progreso profesional de las personas.

En el mismo artículo 2 de la LOCyFP se concretaban los principios básicos por los que debía regirse el SNCFP, que son los siguientes:

- a) La formación profesional estará orientada tanto al desarrollo personal y al ejercicio del derecho del trabajo como a la libre elección de profesión y oficio y a la satisfacción de las necesidades del sistema productivo y del empleo a lo largo de toda la vida.
- b) El acceso, en condiciones de igualdad de todos los ciudadanos, a las diferentes modalidades de la formación profesional.
- c) La participación y cooperación de los agentes sociales con los poderes públicos en las políticas formativas y de cualificación profesional.
- d) La adecuación de la formación y las cualificaciones a los criterios de la Unión Europea, en función de los objetivos del mercado único y la libre circulación de trabajadores.
- e) La participación y cooperación de las diferentes administraciones públicas en función de sus respectivas competencias.
- f) La promoción del desarrollo económico y la adecuación a las diferentes necesidades territoriales del sistema productivo”.

Por su parte, el artículo 3 de la LOCyFP establecía para el SNCFP las finalidades que se indican a continuación:

1. Capacitar para el ejercicio de actividades profesionales, de modo que se puedan satisfacer tanto las necesidades individuales como las de los sistemas productivos y del empleo.
2. Promover una oferta formativa de calidad, actualizada y adecuada a los distintos destinatarios, de acuerdo con las necesidades de cualificación del mercado laboral y las expectativas personales de promoción profesional.
3. Proporcionar a los interesados información y orientación adecuadas en materia de formación profesional y cualificaciones para el empleo.
4. Incorporar a la oferta formativa aquellas acciones de formación que capaciten para el desempeño de actividades empresariales y por cuenta propia, así como para el fomento de las iniciativas empresariales y del espíritu emprendedor que contemplará todas las formas de constitución y organización de las empresas ya sean éstas individuales o colectivas y en especial las de la economía social.
5. Evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición.
6. Favorecer la inversión pública y privada en la cualificación de los trabajadores y la optimización de los recursos dedicados a la formación profesional.

Para la observancia de estos principios y cumplimiento de las finalidades señaladas en el SNCFP, según el artículo 4 de la LOCyFP, estaría formado por los instrumentos y acciones siguientes, a través de los cuales, según la Ley, se promoverá la gestión coordinada de las distintas Administraciones Públicas con competencias en la materia:

- El Catálogo nacional de Cualificaciones Profesionales (en adelante CNCP).
- El catálogo Modular de Formación que recoge la formación asociada a las cualificaciones de CNCP.
- El procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación y registro de las cualificaciones profesionales.
- La información y orientación en materia de formación profesional y empleo.
- La evaluación y mejora de la calidad del SNCFP.

1.3.- Estructuras de coordinación, gestión y participación.

El artículo 5 de la LOCyFP contenía los preceptos racionados con la regulación y coordinación del SNCFP. Concretamente, según el apartado 1 de este artículo, corresponde a la Administración General del estado “la regulación y coordinación del Sistema nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, sin perjuicio de las competencias que corresponden a las Comunidades Autónomas y de la participación de los agentes sociales”.

El Instituto Nacional de las Cualificaciones, creado por RD 375/1999, de 5 de marzo, es el órgano técnico de apoyo al Consejo General de la Formación profesional al que le corresponden las siguientes funciones:

a *De ejecución:*

- Definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales y la formación asociada a las mismas, organizada en su Catálogo Modular de Formación, según se desprende de lo prevenido en el apartado 3 del artículo 5 de la LOCyFP, y en los términos previstos en el artículo 7 de la misma. En esta labor cooperan las CCAA, según se deduce de lo prevenido en la letra e del apartado 1 del artículo 2 del RD 375/1999, de 5 de marzo.
- Establecer un marco de referencia de la programación general de todos los subsistemas y apoyar la tarea normativa y de reglamentación de la formación profesional.
- Desarrollar, en su condición de instrumento al Servicio del Consejo General de Formación, actividades esencialmente técnicas en apoyo de la formación profesional.

- Gestionar un Observatorio profesional que actúe en red, con otros observatorios de carácter sectorial o territorial, promoviendo la cooperación y el flujo recíproco de información relevante, en otros, para las cualificaciones y su actualización.
- b *De propuesta:* Este grupo de funciones que aparecen pormenorizadas en el artículo 2.1. del RD 375/1999, de 5 de marzo, varias veces citado, se pueden sintetizar en las siguientes funciones.
 - Proponer las bases para el establecimiento y gestión del SNCFP.
 - Definir y propone las características del modelo que debe adoptar una cualificación profesional para ser incorporada al SNCFP, así como una metodología de base para identificar las competencias profesionales que configuran las diferentes cualificaciones del CNCP.
 - Definir y propone el procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones.
 - Proponer las medidas necesarias para la regulación del Sistema de correspondencias y, convalidaciones entre los subsistemas de formación profesional, y entre estos y las competencias y/o cualificaciones adquiridas a través de la experiencia laboral.

El análisis de las referidas propuestas elaboradas por el INCUAL, en el seno del Consejo General de la FP, ayudará al desarrollo reglamentario de la LOCyFP.

Para el cumplimiento de estas misiones, el INCUAL tiene las siguientes áreas funcionales:

- Área de observatorio profesional.
- Área de investigación metodológica y articulación del SNCFP.
- Área de diseño de las cualificaciones.
- Área de información y de Gestión de Recursos.

Según lo establecido en el artículo 5.1. de la LOCyFP, corresponde a la Administración General del Estado la regulación y coordinación del SNCFP, sin perjuicio de las competencias que corresponden a las CCAA y de la participación de los Agentes Sociales.

El artículo 5.2 de la misma Ley indica que el Consejo General de Formación Profesional, creado por la Ley 1/1986, de 7 de enero, modificada por las leyes 19/1997, de 9 de junio y 14/2000, de 29 de diciembre, es el órgano consultivo de participación institucional de las Administraciones Públicas y los Agentes Sociales, y de asesoramiento al Gobierno en materia de formación profesional.

Conforme a las modificaciones legislativas señaladas, las competencias del Consejo General quedan establecidas en los siguientes términos:

- a) Elaborar y propone al Gobierno, para su aprobación, el Programa Nacional de Formación Profesional, dentro de cuyo marco las Comunidades Autónomas con competencias en la gestión de aquél podrán regular para su territorio sus características específicas.
- b) Controlar la ejecución del Programa Nacional y proponer su actualización cuando fuera necesario, sin perjuicio de las competencias de las CCAA en este ámbito.
- c) Informar los proyectos de planes de estudios y títulos correspondientes a los diversos grados y especializaciones de FP, así como las certificaciones de profesionalidad en materia de Formación Profesional Ocupacional y, en su caso, su homologación académica o profesional con los correspondientes grados de FP reglada, sin perjuicio de las competencias del Consejo Escolar del Estado en esta materia.
- d) Informar sobre cualesquiera asuntos que, sobre FP, puedan serle sometidos por las Administraciones Públicas.
- e) Emitir propuestas y recomendaciones a los Departamentos ministeriales competentes en materia de FP.
- f) Propone acciones para mejorar la orientación profesional.
- g) Evaluar y hacer el seguimiento de las acciones que se desarrollen en materia de FP.

La ley 19/1997, de 9 de junio, se dicta para que en el Consejo General de FP tengan representación todas las CCAA, a las que se había ya transferido (o traspasado) competencias en materia de FP.

Es pues el Consejo General de FP el órgano de participación de los actores implicados: Departamentos de la Administración General del Estado relacionados con la FP, Órganos de las CCAA competentes en la materia y Agentes Sociales.

En lo que respecta al SNCFP, hay que decir que todos los actores participaron en la elaboración de las bases conceptuales necesarias para configurar el Sistema y que fueron tenidas en cuenta por el Gobierno en la Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la FP.

Los actores, a través del Consejo General de la FP y a través del Consejo Económico y Social, serían esenciales para el desarrollo reglamentario de la LOCyFP.

Mediante su participación en el CGFP, los actores realizarán el análisis e informe de los modelos y metodologías necesarias para la implementación de los elementos estructurales del SNCFP. Participan también en los grupos de trabajo de la Comisión Permanente del Consejo que realizan trabajos monográficos relacionados con el PNFP.

Finalmente indicar que el artículo 6 de la LOCyFP, dedicado a la colaboración de las empresas, los agentes sociales y otras entidades, prevé la colaboración de los actores en materias tales como formación del profesorado, formación de alumno/as en centros de trabajo, participación de profesionales cualificados, por citar algunas materias.

1.4.- Normalización de las cualificaciones.

El desarrollo de los objetivos del I PNFP (1993-1996) se inicia, a principios de los años 90, una profunda renovación de las ofertas de formación profesional, enmarcada en el nuevo modelo que consagra la LOGSE.

La renovación cristaliza en una nueva propuesta de formación profesional normalizada, formada por 193 títulos de formación profesional y 130 certificados de profesionalidad de formación profesional ocupacional, a los que hay que añadir la oferta correspondiente a los Programas de Garantía social (64 perfiles); los títulos de formación profesional encuadrados en las “enseñanzas del Régimen especial” correspondientes a los ciclos formativos de “Artes plásticas y Diseño” (78 títulos y de “Enseñanzas deportivas” (17 títulos); y la oferta relativa a los Programas de formación-empleo, como son los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y talleres de empleo de Administración laboral.

Conviene señalar que en el apartado 2 del artículo 18 del RD 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (PLAN FIP), establece el mandato de elaborar un Repertorio nacional de Certificados de profesionalidad en coordinación con el Catálogo de Títulos Profesionales de la FP Reglada, a efectos de establecer un sistema de correspondencias y convalidaciones entre los dos subsistemas. Como consecuencia de este mandato, los Certificados de Profesionalidad adoptan un formato análogo al definido para los títulos, si bien esta medida resulta insuficiente para lograr los fines perseguidos, ante la inexistencia de un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que lograra la vertebración de los referidos subsistemas.

A tenor de lo establecido en el artículo 7 de la LOCyFP, el Catálogo nacional de Cualificaciones profesionales (constituido por las cualificaciones identificadas en el sistema productivo y por la formación modular asociada a las mismas) constituye el elemento esencial del SNCFP. En efecto, el mismo artículo atribuye al Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales las siguientes misiones:

- a) Facilitar la integración de los tres subsistemas de formación profesional, es decir, e subsistema de FP Inicia / reglada que gestionan las Administraciones educativas, el subsistema de FP Ocupacional que gestionan las Administraciones laborales y el subsistema de Formación Continua de trabajadores ocupados que gestionan los Agentes Sociales con la tutela del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- b) Adecuar la FP a las necesidades de cualificación del mercado laboral, lo cual supone satisfacer tanto a demanda de las empresas (contribuyendo a la mejora de sus productividad y competitividad) como las necesidades de los ciudadanos en orden a posibilitar su mejor empleabilidad y la mejor calidad de los empleos.
- c) En conexión con lo anterior, facilitar la formación a lo largo de la vida, la movilidad de los trabajadores y la unidad del mercado laboral.

Para conseguir las citadas misiones, las cualificaciones del CNCP han de definir las necesidades de cualificación del factor trabajo que precisan los sistemas de producción de bienes y servicios y organizarlas en cualificaciones normalizadas, de acuerdo a un modelo en la extensión de la profesionalidad incluida en cada cualificación, debe ser lo suficientemente amplia como para permitir a los trabajadores adecuadas oportunidades de empleo y, además la naturaleza de la competencia asociada a la cualificación debe ser tal que implique un conjunto de capacidades que posibiliten la transferencias de conocimientos, habilidades y actitudes a distintas situaciones y contextos de trabajo dentro del campo ocupacional que abarque la cualificación (II PNFP).

Por su parte, los subsistemas de FP Ocupacional y de FP Inicial / reglada, adoptarían el CNCP como nexo común en la definición y actualización de sus ofertas. El subsistema de formación continua podría adaptar también el CNCP, si así se decidiera e el marco de los Acuerdos Nacionales sobre Formación Continua.

Al fin de adoptar criterios europeos en la nivelación de las cualificaciones del Catálogo, se han tomado como referente los niveles de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) y su traducción a la Clasificación Nacional de Ocupaciones (C N O) española; la Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE en Francia o

ISCED en los países anglosajones), así como la Clasificación nacional de educación española (CNED-2000), armonizada con la anterior, que fue aprobada por RD 269/2000, de 25 de febrero (BOE de 8 de marzo). También se han tenido en cuenta las Directivas sobre reconocimiento mutuo de cualificaciones entre los Estados miembros de la UE (Directiva 84/48/CEE del Consejo, de 21 de diciembre de 1988, Directiva 92/51/CEE del Consejo, de 18 de junio de 1992), así como el artículo 11 (niveles de cualificación) de la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al reconocimiento de las cualificaciones profesionales.

De este modo, el referente que constituye el CNCP para los sistemas de FP en España, implica que los niveles 4 y 5 correspondan a la formación universitaria; los niveles 2 y 3 a la formación profesional; y los niveles 1 a los programas de iniciación profesional de la Administración educativa o realizados mediante Contratos de Aprendizaje.

Modelo y tipología de competencia

Con la renovación de las ofertas de formación profesional, iniciada a principios de la década de los 90, conforme a un modelo avanzado de formación profesional, se perfila ya una concepción de la competencia y de la cualificación que subyace en el perfil profesional y ocupacional de títulos y certificados de profesionalidad. Sobre esta base inicial ya experimentada, el SNCFP viene a perfeccionar el concepto de cualificación en la idea de integrar los subsistemas de formación profesional, mejorar la calidad de la formación e impulsar la formación permanente.

Bajo esta perspectiva el apartado 3 del artículo 7 de la LOCyFP, define la competencia y la cualificación en los siguientes términos:

Competencia profesional: el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

Cualificación profesional: el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral.

A tenor de estas definiciones, de las finalidades del CNCP, y de los principios y fines del propio SNCFP dispuestos en la LOCyFP, así como del contenido sobre la materia establecido en el II PNFP, se concretó una propuesta de modelo de cualificación profesional del Sistema que reuniera las siguientes características:

- ❑ Son agregados de competencias apropiadas para la producción y el empleo.
- ❑ Su contenido reflejará las necesidades reales de los sistemas de producción de bienes y servicios.
- ❑ Incluirán la perspectiva de innovación, en su vocación de facilitar el progreso en la organización empresarial y la mejora tecnológica de los procesos productivos.
- ❑ Su dimensión (cantidad de competencia) buscará un equilibrio entre la empleabilidad (fruto de la polivalencia) y sus posibilidades de adquisición a través de la experiencia laboral complementada, en su caso, con formación continua.
- ❑ Determinarán aquellas capacidades y conocimientos que favorezcan la adaptación del trabajador a diversas situaciones y contexto, es decir, la transferibilidad de la competencia, concretada en las competencias claves ya sean básicas o transversales.
- ❑ Su estructura interna será modular y guardará coherencia con los perfiles profesionales de los títulos de FP Inicial /Reglada y con los certificados de profesionalidad.
- ❑ Tendrán asociado un nivel de cualificación, determinado según la escala que se apruebe.
- ❑ Contendrán elementos para evaluar la competencia de las personas cualquiera que hubiere sido su vía de adquisición, así como especificaciones y criterios de evaluación en todo el territorio nacional.
- ❑ Tendrán en cuenta el perfil de las cualificaciones en las diversas CCAA, así como en los Estados miembros de la Unión Europea.
- ❑ En su elaboración intervendrán expertos de los sectores así como los agentes sociales.

Desarrollo y aprobación de las cualificaciones.

El desarrollo de los nuevos títulos de FP Reglada y de los certificados de profesionalidad de la formación ocupacional, objetivo central del primer PNFP (1993-1996), contó como una primera fase común, con la elaboración de los “Estudios sectoriales”, que proporcionaron la necesaria información sobre las características socioeconómicas, empresariales, laborales, ocupacionales y formativas de los diversos sectores productivos. A partir de esta información, el proceso metodológico utilizado para diseñar los títulos, se centró en contar con expertos del mundo productivo y educativo que, bajo una metodología rigurosa, aplicaron el análisis funcional de los objetivos de producción de bienes y servicios para construir los enunciados de competencia y, asociados a ellos, definir seguidamente la formación.

La participación de las CCAA y agente sociales, tanto en el proceso de definición como en los de contraste y validación y, posteriormente en el informe a través de la Comisión permanente del Consejo general de FP, ha cristalizado en una muy positiva valoración de la metodología utilizada, basad dicha valoración en la buena calidad y consistencia con que se diseñaron los Títulos que conformaron la nueva oferta de FP, por lo que el CGFP ha pedido reiteradamente que la metodología utilizada en la elaboración de los títulos se tome como un “método básico”, con las adaptaciones necesarias, para la elaboración de las Cualificaciones del CNCP.

Considerando estas premisas, así como las adaptaciones derivadas de la concepción de las cualificaciones del CNCP, y de sus funcionalidades previstas en la LOCyFP, el INCUAL ha elaborado una metodología que dote de calidad y homogeneidad a todas las cualificaciones, estructuradas en las etapas y fases que se indican a continuación:

- A. Organización y puesta en marcha del trabajo.
- B. Diseño de las cualificaciones profesionales.
- C. Definición de los módulos formativos del Catálogo Modular de FP.
- D. Validación, tramitación y aprobación de las cualificiaciones.

1.5.- Reconocimiento, evaluación y acreditación.

Sobre esta materia en el caso de la FP Reglada, existen pruebas de acceso por las que se puede realizar el reconocimiento de la formación general y profesional de base adquirida por procesos no formales, requerida para cursar los ciclos de grado medio o superior en una determinada profesión por lo que la certificación otorgada tras la superación de las pruebas equivale a los exclusivos efectos de cursar estudios de FP Reglada, a la posesión del título de Graduado Escolar (Ciclos de Grado Medio) o de Bachillerato (Ciclos de Grado Superior).

Por su parte la universidad reconoce los Títulos de Técnico Superior para el acceso a determinados estudios universitarios de grado medio relacionados con el campo profesional del Título, sustituyendo a la prueba de acceso a la Universidad como reconocimiento, en este caso, de la formación formal, y sustituyendo asimismo al requisito de estar en posesión del Título de Bachiller.

En los referente al “módulo de formación en centros de trabajo” de los ciclos de formación reglada regulados por la LOGSE (que duran entre 300 y 700 horas), decir que quedaban convalidados por correspondencia con la experiencia laboral demostrada en la profesión de que se trate.

Sobre la naturaleza de los procesos de evaluación indicar que, en el caso de los ciclos formativos de FP conducentes a títulos, ésta consiste en una evaluación de carácter sumativo con cualificaciones numéricas, excepto en la formación en las empresas en la que el resultado se concede en términos de apto o no apto.

En los cursos vinculados a los certificados de profesionalidad se viene aplicando una evaluación de carácter formativo cuyo resultado se califica con el término “formado con evaluación positiva”. Entre otros, y ara mejorar la calidad de esta evaluación, asegurando una mayor fiabilidad y rigor técnico en la misma, el Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales ha elaborado un proyecto por el que se establecen directrices sobre los Certificados de profesionalidad.

La Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la FP prevé un “procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones-” que, junto con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, constituyen los ejes centrales del SNCFP, en la medida que son los instrumentos y acciones decisivos para elevar el nivel de cualificación de los ciudadanos, para fomentar su formación permanente y para incrementar la calidad de la FP.

Tres son las necesidades imperiosas para el establecimiento del procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de la cualificación.

- a) Según la Comunicación de la Comisión sobre “el Plan de Acción de la Comisión sobre las capacidades y movilidad” (COM (2002) 72 de 13/2/2002) existe en España un número elevado de personas en edad comprendida entre los 18 y os 24 años que abandonaron la escuela prematuramente sin cumplir la ESO, y sin adquirir después una cualificación adicional.
- b) El elevado número de trabajadores adultos que no poseen una acreditación de su cualificación.
- c) El creciente número de inmigrantes que desean integrarse en la sociedad española, supone también un importante problema a resolver. Se plantea la necesidad de hacer transparentes las competencias que poseen para que se les pueda brindar un empleo adecuado a las mismas y optimizar sus posibilidades de inserción e integración en el mercado de trabajo.

Las líneas generales del procedimiento que nos ocupa, están contenidas en el artículo 8 de la Ley orgánica 7/202 de las Cualificaciones y de la FP, y son las siguientes:

- a) Las competencias poseídas por las personas que se acreditan con un certificado de profesionalidad o mediante un título.
- b) Dichos títulos y certificados tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional y, en su caso, surten los correspondientes efectos académicos según la legislación aplicable.
- c) La evaluación y acreditación de las competencias profesionales (o cualificaciones) adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, tendrá como referente el Catálogo nacional de las cualificaciones profesionales.
- d) Cuando las competencias evaluadas no completen las cualificaciones recogidas según algún certificado de profesionalidad o título de FP Inicial / reglada, su reconocimiento oficial se realizará a través de una acreditación parcial acumulable con la finalidad, en su caso, de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado.
- e) El procedimiento de la competencia se desarrollará siguiendo criterios que garanticen la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación.
- f) El gobierno, previa consulta al Consejo General de FP se reserva la facultad de fijar los requisitos y procedimientos de evaluación y acreditación de las competencias profesionales.

Modelo de evaluación

El procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de la competencia profesional tiene su punto de referencia, como se ha expuesto más arriba, en el Catálogo Nacional de Cualificaciones, que constituye el compendio de la especificación oficial de la competencia necesaria para desempeñar las actividades de trabajo más significativas de la economía del Estado, y debe estar concebido para reconocer, evaluar y certificar la competencia de la población activa, mediante métodos y procesos que tengan en cuenta las situaciones particulares de los diferentes beneficiarios del SNFCP.

La propuesta de modelo de procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones elaborado por el INCUAL, se ha realizado desde la óptica de reunir los requisitos necesarios para constituirse en una red dinámica de dispositivos, normas y procedimientos, de modo que se favorezca el acceso a la evaluación de competencias profesionales que hayan sido adquiridas a través de diferentes vías de aprendizaje, construyéndose para conseguir la cooperación y el compromiso entre las partes interesadas.

Para garantizar el rigor técnico, coherencia, consistencia y credibilidad social del procedimiento de evaluación y acreditación de la competencia profesional, éste debe estar inspirado en los siguientes principios de calidad:

- ❑ **Principio de validez:** el proceso de evaluación debe asegurar la medición de la competencia en términos objetivos y veraces. Esto implica un adecuado perfil de evaluadores, incorporando un enfoque holístico al mismo.
- ❑ **Principio de fiabilidad:** implica que todos los candidatos sean evaluados en las mismas condiciones de rigor técnico, con el fin de que sus resultados sean equiparables.
- ❑ **Principio de equidad:** los procedimientos y prácticas de evaluación deben asegurar un tratamiento justo y adecuado a las características de los candidatos.
- ❑ **Principio de viabilidad:** la viabilidad económica de la evaluación debe estar garantizada. En este sentido debe propinarse un clima de confianza entre los actores implicados.

2.- EL APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA Y LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES.

Existen ventajas esenciales para aquellos países que sean capaces de mejorar la cantidad, la calidad, la difusión igualitaria y la eficacia de su aprendizaje a lo largo de la vida. Muchas de dichas ventajas serían un mejor rendimiento económico, generado por un mejor volumen y calidad de la oferta de destrezas en el mercado de trabajo, con las mejoras consiguientes en cuanto a innovación, rapidez de evolución de productos y eficacia de las prácticas laborales. Se obtienen asimismo ventajas sociales básicas, producidas por la mayor sensación de ciudadanía y el aumento en la participación comunitaria. Los ciudadanos pueden aprovechar los mejores servicios educativos, llevar una vida más sana y alcanzar un sentimiento de creatividad, adaptación, autoestima y realización personal. En su conjunto, las ventajas económicas y sociales pueden contribuir al desarrollo cultural de un país y reducir los costes de los servicios destinados a sectores de la población excluidos por motivos económicos o sociales.

Un sistema nacional de cualificaciones es una estructura muy amplia que incluye todos aquellos aspectos de las actividades de un país que dan lugar al reconocimiento de un aprendizaje. Estos sistemas incluyen medios para desarrollar y aplicar políticas de cualificaciones, dispositivos institucionales, mecanismo de detección de destrezas y procesos de evaluación, acreditación y garantía de la calidad para éstas. En algunos países, el sistema de cualificaciones se dirige centralizadamente y cobra aspecto de un conjunto bien estructurado de elementos interactuantes; en otros, está menos integrado y es menos coherente.

Numerosos países señalan presiones de orden económico como motivo para la reforma de sus sistemas nacionales de cualificaciones, e indican que estas se agudizan conforme aumenta la necesidad de estrechar vínculos entre el sistema educativo y el empleo. Diversos países señalan la distancia existente entre la formación laboral y las cualificaciones como motivo para desarrollar marcos de cualificaciones y estándares de competencias. Las presiones económicas guardan relación con las tendencias económicas globales y las necesidades nacionales.

Numerosos países consideran que incrementar el valor de su capital humano es esencial para el desarrollo y el progreso. Y las cualificaciones se asumen a menudo como una medición del volumen y la calidad de la educación y formación. Se piensa

mayoritariamente que los sistemas de cualificaciones poseen el potencial de mejorar el vínculo entre la esfera educativa y la del trabajo, de crear nuevas vías para pasar de la educación al empleo y de reducir barreras para el aprendizaje, por ejemplo utilizando nuevas formas de evaluación.

Las innovaciones productivas tienen consecuencias para la formación, lo que a su vez influye sobre los sistemas de cualificaciones. Las necesidades económicas impulsan la innovación, y ésta tiene lugar con frecuencia a través de un aprendizaje continuo en el puesto de trabajo. Los tipos de este aprendizaje continuo evolucionan por ejemplo, el aprendizaje se hace cada vez más autodirigido. En consecuencia, las estructuras de aprendizaje en el puesto de trabajo se hacen más y más complejas. Lo importante ya no es exclusivamente obtener conocimientos, ahora aparecen nuevos valores, nuevos códigos de comportamiento y una reorganización de la experiencia previa. Todo ello da lugar a una expansión de la oferta formativa, y al empleo de sistemas más diversificados de reconocimiento a través de cualificaciones.

Algunos países resaltan la evaluación de la aptitud profesional, reconocida como cualificación, como un elemento importante para la estabilidad en el empleo, una mejor remuneración, un reclutamiento rápido y eficaz. También se espera que el reconocimiento de la aptitud profesional reduzca los riesgos del empleo tanto para empresarios como para trabajadores, eliminando los desajustes que produce la falta de información sobre las destrezas de estos últimos. Algunos países apelan que el rápido crecimiento económico ha producido escasez de destreza, lo que a su vez presiona sobre el sistema de cualificaciones para reaccionar con mayor rapidez y eficacia ante los cambios y necesidades emergentes en el mercado de trabajo.

También las propias empresas ejercen su presión. En muchos países, se emprenden iniciativas para superar las insuficiencias de competencias básicas (p.e. en cuanto a comunicación, matemáticas y resolución de problemas), deficiencias que según se cree afectan a la mayoría de los empleos. Sin esta respuesta, se teme que las personas de baja cualificación queden excluidas del mercado de trabajo o se vean forzadas anticipadamente a la jubilación. Otros países muestran interés en impulsar las competencias de alto nivel, y por ello impulsan la participación de la enseñanza superior y recurren más a la formación y evaluación basadas en competencias, como alternativa a la enseñanza superior tradicional. El sistema está sometido a la presión de responder correctamente a toda necesidad de desarrollo de cualificaciones.

La mayor movilidad de trabajadores y alumno/as genera también presión sobre los sistemas nacionales de cualificación. La tendencia temporal de la empresa a una mayor flexibilidad puede acortar la duración del empleo, por la volatilidad de los mercados de productos y los ciclos de producción más breves. Se reduce el número de empleos profesionales específicos, y el trabajador experimenta hoy más cambios de empleo a lo largo de su vida laboral. Se espera también que los sistemas produzcan un reconocimiento internacional de destrezas, incluyendo aprendizajes de tipo formal, informal o no formal obtenidos en otros países.

Las innovaciones tecnológicas y la difusión a escala planetaria de las tecnologías de la comunicación generan en los distintos países una presión a favor de utilizar métodos productivos actualizados al máximo. La atracción por sistemas de producción más ligeros, con el consiguiente riesgo de mayores índices de desempleo, comportan la necesidad de mejorar la cualificaciones o recualificar para el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Los propios sistemas de cualificaciones deben optimizar sus prácticas de trabajo e incrementar el uso de las nuevas tecnologías.

La transformación tecnológica ha impulsado el desarrollo de cualificaciones de tipo internacional, una evolución que plantea importantes cuestiones de reconocimiento, niveles de referencia, evaluación, garantía de calidad y jurisdicción. Esta situación produce una doble presión: la importación de cualificaciones de otros países y la exportación de cualificaciones nacionales. Esto puede constituir un tema vital en el futuro.

La empleabilidad.

Las menciones al concepto de “empleabilidad” son cada vez más frecuentes (CE, 2004^a, b; OCDE, 2003); con este término se designa la aptitud para trabajar con competencia dentro de un entorno laboral. Es un elemento ya muy enraizado en algunos sistemas de cualificaciones, en particular en aquellos con formación de aprendices. La empleabilidad concluye con frecuencia a competencias de tipo general, como comunicación, matemáticas básicas, trabajo en equipo o competencias en información general y tecnologías de la comunicación, pero también en concluir destrezas técnicas concretas relacionadas con el trabajo. Los jóvenes y los desempleados a largo plazo afrontan las máximas exigencias de empleabilidad, ¿cómo puede ayudarles un sistema de cualificaciones?. Cuando logra hacerlo, aumenta claramente su motivación para formarse.

El cambio de empleo no plantea tanto un problema de si los conocimientos, destrezas y competencias generales aprendidos en la fase formativa pueden utilizarse externamente a la profesión para la que una persona se ha formado. En el caso de las cualificaciones que imparte el sistema dual alemán, se observa que si los cambios de empleo se sitúan dentro de un sector económico más restringido, en casi todos los sectores un 42% de las personas que cambian de empleo pueden aplicar “muchas” o “buena parte” de las destrezas y conocimientos aprendidos al nuevo empleo. Los conocimientos, destrezas y competencias generales en las que las personas tienen un valor evidente, y comunicar su naturaleza y potencialidades a quienes deseen desarrollar su empleabilidad puede incentivar la formación.

Programas formativos y evaluación.

El resultado de una cualificación no es el único factor que condiciona la motivación para formarse. La estructura interna de los programas formativos y las prácticas de evaluación también ejercen un efecto importante. Los que aprenden procedentes de diferentes contextos poseen diversos tipos de capital cultural, como reflejan en mayor o menor grado sus cualificaciones. Los constructos de conocimiento utilizados en cualificaciones y recomendados en los sistemas de evaluación favorece determinadas formas de aprendizaje, como la conceptualización abstracta frente a la experiencia concreta o la experimentación activa. Además favorece también algunos modelos de inteligencia, en particular la inteligencia lógico-matemática frente a la corporal-cinestésica.

Los que aprenden consideran positivamente los programas formativos modulares, que aunque no siempre correspondan a las necesidades formativas se adaptan a sus hábitos de formación (por ejemplo, los que aprenden disfrutan un cierto margen de autoorganización dentro del proceso formativo). Los currículos modularizados capacitan al proveedor educativo para responder rápidamente a los cambios en los requisitos de empleo debidos a nuevas tecnologías u ocasionados por reestructuraciones organizativas en empresas. El hecho de que las personas prefieran determinados estilos de aprendizaje está ya bien documentado y es evidente que si un programa no se encuentra estructurado conforme a su estilo de aprendizaje favorito, muchos temen lograr malos resultados. Las opciones posibles son numerosas, e incluyen los contenidos formativos, la metodología, los compañeros, el entorno y el calendario de la formación, así como el ritmo y la secuencia de las etapas de aprendizaje. Cada una de estas opciones puede seguir subdividiéndose, lo que produce un panorama con múltiples variaciones. El equilibrio entre las preferencias del que aprende y la oferta institucional constituye un factor condicionante de la motivación.

El método de evaluación o prueba utilizada para calibrar una formación también condiciona particularmente la motivación para emprender una formación cualificante. El sentimiento de conocer y saber hacer cosas que ciertos métodos de evaluación no captan puede generar temores al fracaso o frustraciones.

Puede decirse que las pruebas existentes demuestran que la evaluación para la cualificación, sobre todo en los casos más formales, puede disuadir de emprender una formación. No obstante, para aquellos que aprenden más seguros de sí mismos, la evaluación puede surtir efectos positivos porque fomenta y apoya la autoestima y la autoconfianza, e incentiva a los participantes a continuar formándose.

3.- EL CATALOGO NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES.

El Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales (CNCP) es el instrumento del sistema nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional que ordena las cualificaciones profesionales, susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo, en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.

El CNCP tiene entre sus principales objetivos posibilitar la integración de las ofertas de formación profesional, adecuándolas a las características y demandas del sistema productivo, y servir de referente para evaluar las competencias profesionales.

El CNCP comprende las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español. Incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación, con una estructura de módulos formativos articulados en un Catálogo Modular de FP (CMFP).

El Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) es el responsable de definir, elaborar y mantener actualizado el CNCP y el correspondiente CMFP.

Las cualificaciones profesionales que integran el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales se ordenan por familias profesionales y por niveles de cualificación teniendo en cuenta los criterios de la UE.

Las 26 familias profesionales en las que se estructura el CNCP responden a criterios de afinidad de la competencia profesional.

Los 5 niveles de cualificación profesional establecidos atienden a la competencia profesional requerida por las actividades producidas con arreglo a criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, entre otros, de la actividad desarrollada.

La cualificación profesional.

Una cualificación profesional es el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral.

Una persona está cualificada cuando en el desarrollo de su trabajo obtiene unos resultados que están al nivel demandado por el sistema productivo. La cualificación no regula la profesión.

La competencia profesional de una persona refleja el conjunto de conocimientos y capacidades que le permite el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

La competencia general de una cualificación profesional describe de forma abreviada el cometido y funciones esenciales del profesional.

El entorno profesional describe el ámbito profesional en el que se desarrolla la actividad especificado el tipo de organizaciones, áreas o servicios; los sectores productivos, las ocupaciones y puestos de trabajo relacionados.

La unidad de competencia.

Cada cualificación profesional se organiza en unidades de competencia (UC). La unidad de competencias es el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento, evaluación y acreditación parcial.

La unidad de competencia se expresa como realizaciones profesionales (RP) que establecen el comportamiento esperado de una persona en forma de consecuencias o resultados de las actividades que realiza.

Cada realización profesional es evaluable a través de un conjunto de criterios de realización (CR) que expresan el nivel aceptable de la realización profesional para satisfacer los objetivos de las organizaciones productivas y constituyen una guía para la evaluación de la competencia profesional.

El conjunto de la competencia se desarrolla en un contexto profesional en el que se describe con carácter orientador los medios de producción, los productos y resultados del trabajo, la información utilizada y generada y cuantos elementos de análoga naturaleza se consideren necesarios para enmarcar la realización profesional.

Cada unidad de competencia lleva asociado un módulo formativo, donde se describe la formación necesaria para adquirir esa unidad de competencia.

El módulo formativo.

El módulo formativo es el bloque coherente de formación asociado a cada una de las unidades de competencia que configuran la cualificación.

Cada módulo formativo tiene un formato normalizado que incluye los datos de identificación y las especificaciones de la formación. Estas especificaciones se incluirán en las ofertas formativas, conducentes a la obtención de títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad, referidas al CNCP.

Las ofertas formativas pueden graduar, para su impartición, la duración del módulo formativo en función del colectivo destinatario, la modalidad de la formación, el número de alumno/as y otros criterios objetivos.

Las especificaciones de la formación se expresan a través de las capacidades y sus correspondientes criterios de evaluación, así como los contenidos que permitan alcanzar dichas capacidades, identificándose aquellas capacidades cuya adquisición deba ser completada en un entorno real de trabajo.

Las capacidades son la expresión de los resultados esperados. A cada capacidad le corresponde un conjunto de criterios de evaluación que delimitan el alcance, el nivel y el contexto en el que va a ser evaluada la capacidad.

Las especificaciones incluyen también parámetros de contexto de la formación, como la superficie de talleres e instalaciones, prescripciones sobre formadores y otras de esta naturaleza. Estos parámetros tendrán carácter orientador para la normativa básica reguladora de las ofertas formativas conducentes a títulos de FP y certificados de profesionalidad.

Metodología de elaboración del CNCP.

La metodología de elaboración del CNCP responde a las bases aprobadas por el Consejo General de FP en mayo de 2003.

El Consejo es el órgano consultivo y de asesoramiento del Gobierno en materia de FP, de carácter tripartito, integrado por la Administración General del estado y Autonómica, las organizaciones empresariales y sindicales.

Para definir las cualificaciones se han creado 26 grupos de trabajo –uno por cada familia profesional del Catálogo- integrados por expertos tecnológicos y formativos y seleccionados a partir de las propuestas de las organizaciones representadas en el Consejo General de FP.

Las actividades de las distintas etapas para identificar y elaborar las distintas cualificaciones que se incluyen en el CNCP son dirigidas por el INCUAL. En determinadas familias profesionales cooperan activamente las Comunidades autónomas, de acuerdo a su contexto productivo.

El CNCP y el Sistema Integrado de Formación.

El CNCP constituye la base para elaborar la oferta formativa conducente a la obtención de títulos de formación profesional de los certificados de profesionalidad y la oferta formativa modular y acumulable asociada a una unidad de competencia, así como de otras ofertas formativas adaptadas a colectivos con necesidades específicas.

La FP comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores y la formación continua en las empresas.

Las Administraciones educativa y laboral establecerán de mutuo acuerdo, previa consulta al Consejo General de FP, los indicadores y requisitos mínimos de calidad de la oferta referida al CNCP, que garanticen los aspectos fundamentales de un Sistema Integrado de Formación.

Títulos de Formación Profesional y Certificados de Profesionalidad.

Ambos tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, son expedidos por las Administraciones competentes y tendrán los efectos que le correspondan con arreglo a la normativa relativa al reconocimiento de cualificaciones en la Unión Europea.

Dichos títulos y certificados de profesionalidad acreditan las correspondientes cualificaciones profesionales a quienes los hayan obtenido y, en su caso, surten los correspondientes efectos académicos.

La Administración General del Estado, previa consulta al Consejo General de FP, determina los títulos y los certificados de profesionalidad que constituyen las ofertas de formación profesional referidas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

El CNCP en el Sistema educativo.

La Ley orgánica 2/1006, de 3 de mayo, de educación establece la relación del Sistema nacional de Cualificaciones y FP con las siguientes ofertas formativas:

Programas de cualificación profesional inicial (PCPI).- Están dirigidos a los alumno/as que no hayan obtenido el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria. Las administraciones educativas son responsables de organizar estos programas.

Uno de los objetivos de los PCPI es que todos los alumno/as alcancen las competencias profesionales propias de una cualificación de nivel uno del NCP; Así como que tengan la posibilidad de una inserción sociolaboral satisfactoria y amplíen sus competencias básicas para proseguir estudios en las diferentes enseñanzas.

Su estructura modular incluye:

- Módulos específicos referidos a las unidades de competencia correspondientes a cualificaciones de nivel uno del CNCP.
- Módulos formativos de carácter general, que amplíen competencias básicas y favorezcan la transición desde el sistema educativo al mundo laboral.
- Módulos de carácter voluntario, que conduzcan a la obtención del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Los alumno/as/as que superen los módulos obligatorios de estos programas obtienen una certificación académica expedida por las Administraciones Educativas. Esta certificación tiene efectos de acreditación de las competencias profesionales adquiridas en relación

con el SNCFP, dando derecho a los correspondientes certificados de profesionalidad expedidos por las Administraciones laborales.

Formación profesional.- La formación profesional en el sistema educativo comprende un conjunto de ciclos formativos organizados en módulos profesionales de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales, incluyendo un módulo de formación en centros de trabajo.

Los ciclos formativos son de grado medio y de grado superior estando referidos al CNCP. El currículo de estas enseñanzas se ajusta a las exigencias derivadas del SNCFP.

El objetivo de esta formación profesional es que los alumno/as adquieran las capacidades, entre otras, que les permitan desarrollar la competencia general correspondiente a la cualificación o cualificaciones objeto de los estudios realizados.

- Al superar un ciclo formativo de Grado medio se obtiene el título de Técnico.
- Al superar un ciclo formativo de Grado Superior se obtiene el título de Técnico Superior.

Enseñanzas profesionales de Artes Plásticas y Diseño.- Las enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño, en el marco de las enseñanzas artísticas, comprenden el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las profesiones relacionadas con el ámbito del diseño, las artes plásticas y los oficios artísticos.

El perfil profesional de estas enseñanzas incluye la competencia del título, las competencias profesionales y, en su caso, las cualificaciones profesionales del CNCP que estén incluidas en el título.

La organización es similar a las enseñanzas de FP:

- Al superar un ciclo formativo de Grado medio se obtiene el título de Técnico de Artes Plásticas y Diseño.
- Al superar un ciclo formativo de Grado Superior se obtiene el título de Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño.

Enseñanzas deportivas.- Tienen como finalidad preparar a los alumno/as para la actividad profesional en el sistema deportivo en relación con una modalidad o

especialidad deportiva, y facilitar la adaptación de los técnicos formados a la evolución del mundo laboral y deportivo y a la ciudadanía activa.

Podrán estar referidas al CNCP y su currículo se ajusta a las exigencias derivadas del SNCFP.

- Al superar las enseñanzas deportivas de Grado medio se obtiene el título de Técnico Deportivo en la modalidad o especialidad correspondiente.
- Al superar las enseñanzas deportivas de Grado Superior se obtiene el título de Técnico Deportivo Superior en la modalidad o especialidad correspondiente.

La formación profesional para el empleo en el CNCP.

Los programas de FP ocupacional y continua se desarrollan de acuerdo a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo y a la Ley 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional.

Comprende acciones formativas dirigidas a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales. La oferta formativa dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad tendrá carácter modular con el fin de favorecer la acreditación parcial acumulable de la formación recibida y posibilitar al trabajador que avance en su itinerario de formación profesional cualquiera que sea su situación laboral en cada momento.

Cada certificado de profesionalidad acredita una cualificación profesional del CNCP. Los módulos formativos del certificado de profesionalidad son los del Catálogo Modular de FP.

Las iniciativas de formación referidas al CNCP son:

- La formación de oferta, que comprende los planes de formación dirigidos a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas a trabajadores desempleados con el fin de ofrecerles una formación que le capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo.
- La formación en alternancia con el empleo, que está integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, permitiendo al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

El CNCP en el reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales.

El procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales es uno de los instrumentos del SNCFP, siendo uno de los fines del SNFCP evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional cualquiera que hubiese sido la forma de su adquisición.

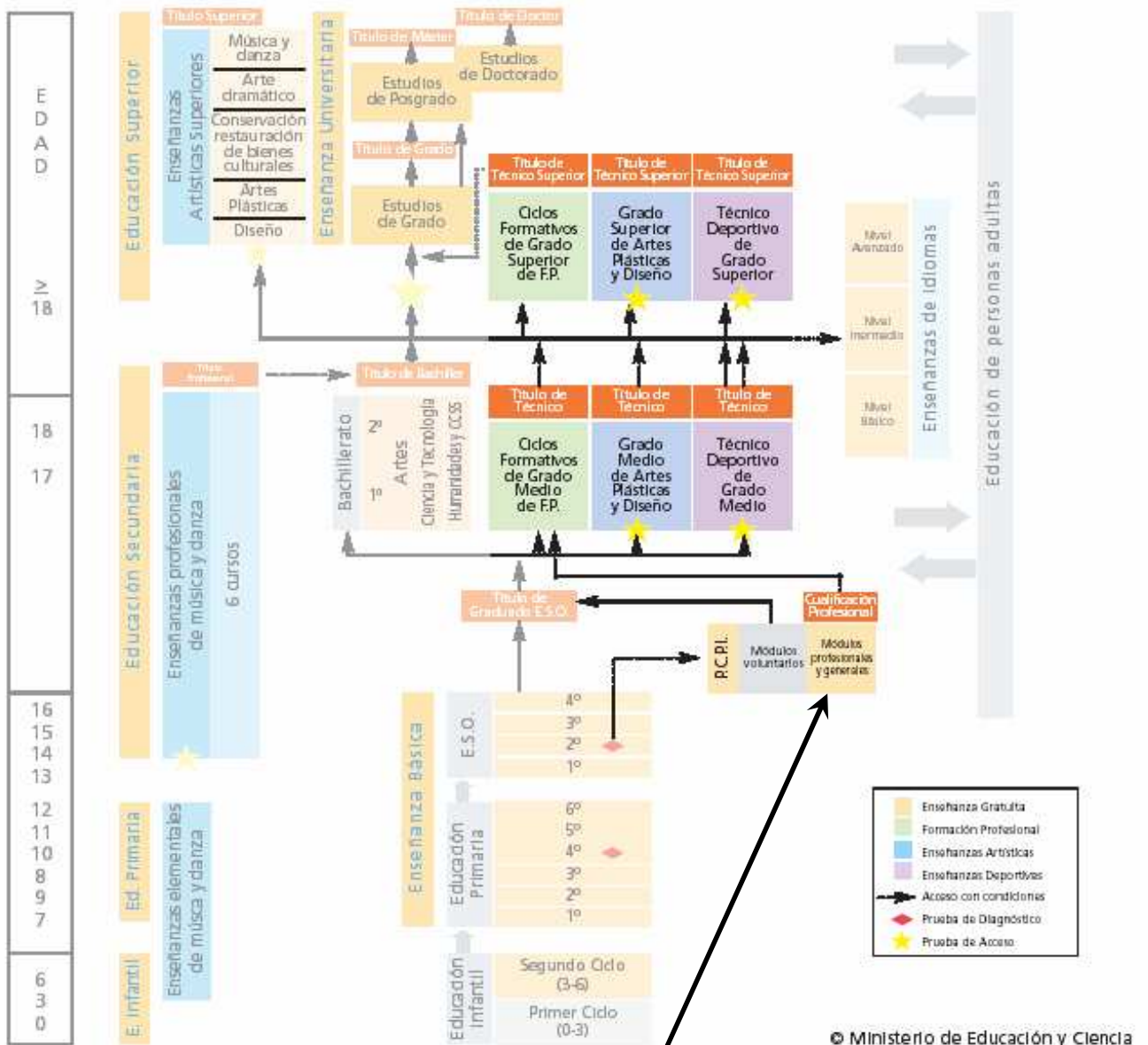
La valoración y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación tendrán como referente el CNCP y se desarrollarán siguiendo en todo caso criterios que garanticen la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación.

El reconocimiento de las competencias profesionales así evaluadas, cuando no completen las cualificaciones recogidas en algún título de formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado profesional, se realizará a través de una acreditación parcial acumulable con la finalidad, en su caso, de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado.

El Gobierno, previa consulta al Consejo General de la FP, fijará los requisitos y procedimientos para la evaluación y acreditación de las competencias, así como los efectos de las mismas.

En el gráfico que sigue se puede observar la situación y distribución actual del sistema educativo español.

SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL



En el cuadro que se refiere a las **cualificaciones profesionales**, se puede acceder a títulos de técnico con condiciones. A su vez el acceso a estos módulos profesionales se puede acceder desde la ESO.

En la actualidad existen 26 familias profesionales, según se recogen en el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales:

Familias Profesionales

1. Agraria.....	AGA	14. Edificación y Obra Civil.....	EOC
2. Marítimo-Pesquera	MAP	15. Vidrio y Cerámica.....	VIC
3. Industrias Alimentarias.....	INA	16. Madera, Mueble y Corcho	MAM
4. Química.....	QUI	17. Textil, Confección y Piel.....	TCP
5. Imagen Personal.....	IMP	18. Artes Gráficas	ARG
6. Sanidad.....	SAN	19. Imagen y Sonido	IMS
7. Seguridad y Medio Ambiente.....	SEA	20. Informática y Comunicaciones.....	IFC
8. Fabricación Mecánica.....	FME	21. Administración y Gestión	ADG
9. Instalación y Mantenimiento	IMA	22. Comercio y Marketing.....	COM
10. Electricidad y Electrónica	ELE	23. Servicios Socioculturales y a la Comunidad	SSC
11. Energía y Agua.....	ENA	24. Hostelería y Turismo	HOT
12. Transporte y Mantenimiento de Vehículos.....	TMV	25. Actividades Físicas y Deportivas	AFD
13. Industrias Extractivas	IEX	26. Artes y Artesanías	ART

6 Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

Según los niveles de cualificación, tenemos el siguiente reparto: 66 Cualificaciones Profesionales tienen nivel 1, 247 cualificaciones tienen Nivel 2 y 268 tienen Nivel 3.

Actualmente el Catálogo se encuentra con 396 cualificaciones publicadas, 7 en proyecto de RD, 115 Cualificaciones informadas al Consejo General de la Formación Profesional (CGFP) y 63 cualificaciones en proceso de contraste externo.

4.- EL MARCO EUROPEO, EL APRENDIZAJE PERMANENTE Y LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES.

4.1.- Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente. (2006/962/CE).

Dados los nuevos retos que la globalización sigue planteando a la Unión europea, cada ciudadano requerirá una amplia gama de competencias para adaptarse de modo flexible a un mundo que está cambiando con rapidez y muestra múltiples interconexiones.

En su doble función –social y económica-, la educación y la formación deben desempeñar un papel fundamental para garantizar que los ciudadanos europeos adquieran las competencias clave necesarias para poder adaptarse de manera flexible a dichos cambios.

Concretamente, aprovechando las diversas competencias individuales, se debería responder a las diferentes necesidades de los alumno/as/as garantizando la igualdad de acceso a aquellos grupos que, como consecuencia de desventajas educativas causadas por circunstancias personales, sociales, culturales o económicas, necesiten un apoyo especial para desarrollar su potencial educativo. Ejemplo de tales grupos son las personas con cualificaciones básicas reducidas, en particular los que tienen dificultades para leer y escribir, los alumno/as que abandonan pronto los estudios, los desempleados de larga duración, las personas que retornan al trabajo tras un largo periodo de ausencia, las personas de edad avanzada, los inmigrantes y las personas con discapacidad.

La competencia en lengua materna.

Definición: la comunicación en la lengua materna es la habilidad para expresar e interpretar conceptos, pensamientos, sentimientos, hechos y opiniones de forma oral y escrita (escuchar, hablar, leer y escribir), y para interactuar lingüísticamente de una manera adecuada y creativa en todos los posibles contextos sociales y culturales, como la educación y la formación, la vida privada y profesional, y el ocio.

Conocimientos, capacidades y actitudes esenciales relacionadas con esta competencia: la competencia comunicativa resulta de la adquisición de la lengua materna, la cual está vinculada intrínsecamente al desarrollo de una capacidad cognitiva individual de interpretar el mundo y relacionarse con los otros. Para poder comunicarse en su lengua materna, una persona debe tener conocimientos del vocabulario, la gramática funcional y las funciones del lenguaje. Ello conlleva ser consciente de los principales tipos de interacción verbal, de una serie de textos literarios y no literarios, de las principales

características de los distintos estilos y registros de la lengua y de la diversidad del lenguaje y de la comunicación en función del contexto.

Las personas deben poseer las capacidades necesarias para comunicarse de forma oral y escrita en múltiples situaciones comunicativas y para controlar y adaptar su propia comunicación a los requisitos de la situación. Esta competencia incluye, asimismo, las habilidades que permiten distinguir y utilizar distintos tipos de textos, buscar, recopilar y procesar información, utilizar herramientas de ayuda y formular y expresar los propios argumentos orales y escritos de una manera convincente y adecuada al contexto.

Una actitud positiva con respecto a la comunicación en la lengua materna entrena la disposición al diálogo crítico y constructivo, la apreciación de las cualidades estéticas y la voluntad de dominarlas, y el interés por la interacción con otras personas. Ello implica ser consciente de la repercusión de la lengua en otras personas y la necesidad de comprender y utilizar la lengua de manera positiva y socialmente responsable.

Comunicación en lenguas extranjeras.

Definición: Comparte, en líneas generales, las principales capacidades de la comunicación en la lengua materna: se basa en la habilidad para comprender, expresar e interpretar concretos, pensamientos, sentimientos, hechos y opiniones de forma oral y escrita (escuchar, hablar, leer y escribir) en una determinada serie de contextos sociales y culturales (como la educación y la formación, la vida privada y profesional y el ocio) de acuerdo con los deseos o las necesidades de cada cual. La comunicación en lenguas extranjeras exige también poseer capacidades tales como la mediación y la comprensión intercultural. El nivel de dominio de cada persona será distinto en cada una de las cuatro dimensiones (escuchar, hablar, leer y escribir) y variará, asimismo, en función de la lengua de que se trate y del nivel social y cultural, del entorno, de las necesidades y de los intereses de cada individuo.

Conocimientos, capacidades y actitudes esenciales relacionados con esta competencia: Exige tener conocimientos del vocabulario y la gramática funcional y ser consciente de los principales tipos de interacción verbal y registros de la lengua. El conocimiento de las convenciones sociales, de los aspectos culturales y de la diversidad lingüística es importante.

Las capacidades esenciales para la comunicación en lenguas extranjeras consisten en la habilidad para entender mensajes orales, para iniciar, mantener y concluir conversaciones, y para leer, entender y producir textos adecuados a las necesidades de la persona. Asimismo, las personas deben ser capaces de utilizar correctamente las

herramientas de ayuda y de aprender otras lenguas también informalmente en el contexto del aprendizaje permanente.

Una actitud positiva entrena la apreciación de la diversidad cultural y el interés y la curiosidad por las lenguas y la comunicación intercultural.

La competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología.

Definición de la competencia matemática: Es la habilidad para desarrollar y aplicar el razonamiento matemático con el fin de resolver diversos problemas en situaciones cotidianas. Basándose en un buen dominio del cálculo, el énfasis se sitúa en el proceso y la actividad, aunque también en los conocimientos la competencia matemática entrena – en distintos grados- la capacidad y la voluntad de utilizar modos matemáticos de pensamiento (pensamiento lógico y espacial y representación (fórmulas, modelos, construcciones, gráficos y diagramas).

Definición de competencias básicas en ciencia y tecnología: la competencia en materia científica alude a la capacidad y voluntad de utilizar el conjunto de los conocimientos y la metodología empleados para explicarla naturaleza, con el fin de plantear preguntas y extraer conclusiones basadas en pruebas. Por competencia en materia de tecnología se entiende la aplicación de dichos conocimientos y metodología en respuesta a lo que se percibe como deseos o necesidades humanas. Las competencias científica y tecnológica entrañan la comprensión de los cambios causados por la actividad humana y la responsabilidad de cada individuo como ciudadano.

Conocimientos, capacidades y actitudes relacionados con esta competencia: las capacidades necesarias en el ámbito de las matemáticas incluyen un buen conocimiento de los números, las medidas y las estructuras, así como de las operaciones básicas y las representaciones matemáticas básicas, y la comprensión de los términos y conceptos matemáticos y un conocimiento de las preguntas a las que las matemáticas pueden dar respuesta.

Las personas deberían contar con las capacidades necesarias para aplicar los principios y los procesos matemáticos básicos en situaciones cotidianas de la vida privada y profesional, así como para seguir y evaluar cadenas argumentales. Las personas deberían ser capaces de razonar matemáticamente, comprender una demostración matemática y comunicarse en el lenguaje matemático, así como de utilizar las herramientas de ayuda adecuadas.

Una actitud positiva en matemáticas se basa en el respeto de la verdad y en la voluntad de encontrar argumentos y evaluar su validez.

Por lo que respecta a la ciencia y la tecnología, los conocimientos esenciales comprenden el conocimiento de los principios básicos de la naturaleza, de los conceptos, principios y métodos científicos fundamentales y de los productos y procesos tecnológicos, así como una comprensión de la incidencia que tienen la ciencia y la tecnología en la naturaleza. Ulteriormente, estas competencias deberán permitir a cada persona comprender mejor los avances, las limitaciones y los riesgos de las teorías científicas, las aplicaciones y la tecnología en las sociedades en general (en cuanto a la toma de decisiones, los valores, las cuestiones morales, la cultura, etc.).

Esta competencia precisa una actitud de juicio y curiosidad críticos, n interés por las cuestiones éticas y el respeto por la seguridad y la sostenibilidad, en particular por lo que se refiere al progreso científico y tecnológico en relación con uno mismo, con la familia, con la comunidad y con los problemas globales.

La competencia digital.

Definición: la competencia digital entraña el uso seguro y crítico de las tecnologías de la información (TSI) para el trabajo, el ocio y la comunicación. Se sustenta en las competencias básicas en materia de TIC: el uso de ordenadores para obtener, evaluar, almacenar, producir, presentar e intercambiar información, y comunicarse y participar en redes de colaboración a través de Internet.

Conocimientos, capacidades y actitudes esenciales relacionados con esta competencia: la competencia digital exige una buena comprensión y amplios conocimientos sobre la naturaleza, la función y las oportunidades de las TSI e situaciones cotidianas de la vida privada social y profesional. Esto conlleva el conocimiento de las principales aplicaciones informáticas, como los sistemas de tratamiento de textos, hojas de cálculo, bases de datos, almacenamiento y gestión de la información, y la comprensión de las oportunidades y los riesgos potenciales que ofrecen Internet y la comunicación por medios electrónicos (correo electrónico o herramientas de red) para la vida profesional, el ocio, la puesta en común de información y las redes de colaboración, el aprendizaje y la investigación. Asimismo, las personas deben comprender las posibilidades que las TSI ofrecen como herramienta de apoyo a la creatividad y la innovación y estar al corriente de las cuestiones relacionadas con la validez y la fiabilidad de la información disponible y de los principios legales y éticos por los que debe regirse el uso interactivo de las TSI.

Las capacidades necesarias incluyen: la capacidad de buscar, obtener y tratar información, así como de utilizarla de manera crítica y sistemática, evaluando su pertinencia y diferenciando entre información real y virtual, pero reconociendo al mismo tiempo los vínculos. Las personas deben ser capaces de utilizar herramientas para producir, presentar y comprender información compleja y tener la habilidad necesaria para acceder a servicios basados en Internet, buscarlos y utilizarlos, pero también deben saber cómo utilizar las TSI en apoyo el pensamiento crítico, la creatividad y la innovación.

La utilización de las TSI requiere una actitud crítica y reflexiva con respecto a la información disponible y un uso responsable de los medios interactivos: esta competencia se sustenta también en el interés por participar en comunidades y redes con fines culturales, sociales o profesionales.

Aprender a aprender.

Definición: es la habilidad para iniciar el aprendizaje y persistir en él, para organizar su propio aprendizaje y gestionar el tiempo y la información eficazmente, ya sea individualmente o en grupos. Esta competencia conlleva ser conciente del propio proceso de aprendizaje y de las necesidades de aprendizaje de cada uno, determinar las oportunidades disponibles y ser capaz de superar los obstáculos con el fin de culminar el aprendizaje con éxito. Dicha competencia significa adquirir, procesar y asimilar nuevos conocimientos y capacidades, así como buscar orientaciones y hacer uso de ellas. El hecho de aprender a aprender hace que los alumno/as se apoyen en experiencias vitales y de aprendizajes anteriores con el fin de utilizar y aplicar los nuevos conocimientos y capacidades en muy diversos contextos, como los de la vida privada y profesional y la educación y formación. La motivación y la confianza son cruciales para la adquisición de esta competencia.

Conocimientos, capacidades y actitudes esenciales relacionados con esta competencia: Cuando el aprendizaje se dirige a la consecución de un empleo determinado o de objetivos profesionales, la persona debe tener conocimiento de las competencias, los conocimientos, las capacidades y las cualificaciones exigidos. En todos los casos, aprender a aprender exige que la persona conozca y sepa qué estrategias de aprendizaje son sus preferidas, los puntos fuertes y débiles de sus capacidades y cualificaciones y que sea capaz de buscar las oportunidades de educación y formación y los servicios de apoyo y orientación a los que puede acceder.

Para empezar, aprender a aprender exige la adquisición de las capacidades básicas fundamentales necesarias para el aprendizaje complementario como la lectura, la escritura, el cálculo y las TIC. A partir de esta base, las persona debe ser capaz de acceder a nuevos conocimientos y capacidades y de adquirirlos, procesarlos y asimilarlos. Esto exige que la persona gestione eficazmente su aprendizaje, su carrera y su actividad profesional y, en particular, que sea capaz de perseverar en el aprendizaje, de concentrarse en periodos de tiempo prolongados y de reflexionar críticamente sobre los fines y el objeto del aprendizaje. De las personas se espera que sena autónomas y autodisciplinadas e el aprendizaje, pero también que sean capaces de trabajar en equipo, de sacar partido de su participación en un grupo heterogéneo y de compartir lo que hayan aprendido. Las personas deben ser capaces de organizar su propio aprendizaje, de evaluar su propio trabajo y, llegado el caso, de procurarse asesoramiento, información y apoyo.

Toda actitud positiva debe basarse en la motivación y la confianza para iniciar y culminar con éxito el aprendizaje a lo largo de la vida. La capacidad de las personas de aprender, de superar los obstáculos y de cambiar se sustenta en una actitud positiva orientada a la resolución de problemas. El deseo de aplicar lo aprendido y lo vivido anteriormente y la curiosidad que impulsa a buscar oportunidades de aprender y aplicar lo aprendido a diversos contextos vitales, son elementos esenciales de una actitud positiva.

Competencias sociales o cívicas.

Definición de competencia social: está relacionada con el bienestar de la persona y colectivo, exige entender el do en que las perronas pueden procurarse un estado de salud física y mental óptimo, tanto para ellas mismas como para sus familiar y para su entorno social próximo, y saber cómo un estilo de vida saludable puede contribuir a ello. Para poder participar plenamente en los ámbitos social e interpersonal, es fundamental comprender los códigos de conducta y los usos generalmente aceptados en las distintas sociedades y entornos (por ejemplo en el trabajo). La misma importancia tiene conocer los conceptos básicos relativos al individuo, al grupo, a la organización del trabajo, a la igualdad y la no discriminación entre hombres y mujeres, la sociedad y la cultura, asimismo, es esencial comprender las dimensiones multicultural y socioeconómica de las sociedades europeas y percibir cómo la identidad cultural nacional interactúa con la europea.

Los elementos fundamentales de la competencia social incluyen la capacidad de comunicarse de una manera constructiva en distintos entornos, mostrar tolerancia,

expresar y comprender puntos de vista diferentes, negociar sabiendo inspirar confianza, y sentir empatía. Las personas deben ser capaces de gestionar el estrés y la frustración y de expresarlos de una manera constructiva, y también de distinguir la esfera profesional de la privada. Esta competencia se basa en una actitud de colaboración, en la seguridad en uno mismo y en la integridad. Las personas deben interesarse por el desarrollo socioeconómico la comunicación intercultural, la diversidad de valores y el respeto a los demás, así como estar dispuestas a superarlos prejuicios y a comprometerse.

Definición de la competencia cívica: se basa en el conocimiento de los conceptos de democracia, justicia, igualdad, ciudadanía y derechos civiles, así como de su formulación en la Carta de los derechos Fundamentales de la Unión europea y en declaraciones internacionales, y de su aplicación por parte de diversas instituciones a escala local, regional, nacional, europea e internacional. Ello incluye el conocimiento de los acontecimientos contemporáneos, así como de los acontecimientos más destacados y de las principales tendencias en la historia nacional, europea y mundial. También debería desarrollarse la conciencia de los objetivos, valores y políticas de los movimientos sociales y políticos. El conocimiento de la integración europea y de las estructuras de la UE y sus principales objetivos y valores es asimismo esencial, así como la conciencia de la diversidad e identidades culturales de Europa.

Las capacidades de competencia cívica están relacionadas con la habilidad para interactuar eficazmente en el ámbito público y para manifestar solidaridad e interés por resolver los problemas que afectan a la comunidad, ya sea local o más amplia. Conlleva la reflexión crítica y creativa, y la participación constructiva en las actividades de la comunidad o del vecindario, así como la toma de decisiones a todos los niveles, local, nacional o europeo en particular mediante el ejercicio del voto.

El pleno respeto de los derechos humanos, incluida la igualdad como base de la democracia, y la apreciación y la comprensión de las diferencias existentes entre los sistemas de valores de las distintas religiones o grupos étnicos sientan las bases de una actitud positiva. Esta actitud implica manifestar el sentido de pertenencia a la propia localidad, al propio país, a la UE y a Europa en general y al mundo, y la voluntad de participar en la toma de decisiones democrática a todos los niveles. También incluye manifestar el sentido de la responsabilidad y mostrar comprensión y respeto de los valores compartidos que son necesarios para garantizar la cohesión de la comunidad, por ejemplo el respeto de los principios democráticos. La participación constructiva incluye también las actividades cívicas y el apoyo a la diversidad y la cohesión sociales y al desarrollo sostenible, así como la voluntad de respetar los valores y la intimidad de los demás.

Las capacidades de la competencia cívica están relacionadas con la habilidad para interactuar eficazmente en el ámbito público y para manifestar solidaridad e interés por resolver los problemas que afecten a la comunidad, ya sea local o más amplia. Conlleva la reflexión crítica y creativa, y la participación constructiva en las actividades de la comunidad o del vecindario, así como la toma de decisiones a todos los niveles, local, nacional o europeo, en particular mediante el ejercicio del voto.

Sentido de la iniciativa y espíritu de empresa.

Definición: por sentido de la iniciativa de empresa se entiende la habilidad de la persona para transformar las ideas en actos. Está relacionado con la creatividad, la innovación y la asunción de riesgos, así como con la habilidad para planificar y gestionar proyectos con el fin de alcanzar objetivos. En esta competencia se apoyan todas las personas, no sólo en la vida cotidiana, en casa y en la sociedad, sino también en el lugar de trabajo, al ser conscientes del contexto en el que se desarrolla su trabajo y ser capaces de aprovechar las oportunidades, y es el cimiento de otras capacidades y conocimientos más específicos que precisan las personas que establecen o contribuye a una actividad social o comercial. Ello debe incluir una concienciación sobre los valores éticos y promover la buena gobernanza.

Conocimientos, capacidades y actitudes esenciales relacionados con esta competencia: entre los conocimientos necesarios se incluye la capacidad de reconocer las oportunidades existentes para las actividades personales, profesionales y comerciales, incluidos aspectos de mayor amplitud que proporcionan el contexto en el que las personas viven y trabajan, tales como la comprensión en líneas generales del funcionamiento de la economía y las oportunidades y los desafíos que afronta todo empresario u organización. Las personas deben ser conscientes también de la postura ética de las empresas y de cómo éstas pueden ser un impulso positivo, por ejemplo, mediante el comercio justo y las empresas sociales.

Las competencias están relacionadas con una gestión proactiva de los proyectos (entrañan capacidades como la planificación, la organización, la gestión, el liderazgo y la delegación, el análisis, la comunicación, la celebración de sesiones informativas, la evaluación y el registro), así como una representación y negociación efectivas y con la habilidad para trabajar tanto individualmente como de manera colaborativa dentro de un equipo. Es esencial la capacidad de determinar los puntos fuertes y débiles de uno mismo y de evaluar y asumir riesgos cuando esté justificado.

La actitud empresarial se caracteriza por la iniciativa, la proactividad, la independencia y la innovación tanto en la vida privada y social como en la profesional. También está relacionada con la motivación y la determinación a la hora de cumplir los objetivos, ya sean objetivos personales o metas fijadas en común con otros, incluido en el ámbito laboral.

Conciencia y expresión culturales.

Definición: apreciación de la importancia de la expresión creativa de ideas, experiencias y emociones a través de distintos medios, incluida la música, las artes escénicas, la literatura y las artes plásticas.

Conocimientos, capacidades y actitudes esenciales relacionados con esta competencia: la expresión cultural precisa una conciencia de la herencia cultural a escala local, nacional y europea y de su lugar en el mundo. Abarca conocimientos básicos de las principales obras culturales, incluida la cultura popular contemporánea. Es esencial comprender la diversidad cultural y lingüística en Europa y otras regiones del mundo, la necesidad de preservarla y la importancia de los factores estéticos en la vida cotidiana.

Las capacidades están relacionadas con la apreciación y la expresión: la apreciación y el disfrute de las obras de arte y de las artes escénicas, así como la expresión de uno mismo a través de distintos medios gracias a las capacidades individuales innatas. También se precisa la habilidad para comparar las opiniones creativas y expresivas de uno mismo con las de otros y para determinar y realizar las oportunidades sociales y económicas de una actividad cultural. La expresión cultural es fundamental para el desarrollo de las aptitudes creativas, que pueden trasladarse a una variedad de contextos profesionales.

La base del respeto y de una actitud abierta a la diversidad de la expresión cultural es una buena comprensión de la cultura propia y un sentimiento de identidad. Una actitud positiva se basa también en la creatividad y en la voluntad de cultivar las capacidades estéticas mediante la expresión artística y la participación en la vida cultural.

4.2.- Informe conjunto de situación de 2008 del Consejo y de la Comisión sobre la ejecución del programa de trabajo “educación y formación 2010. –“facilitar el aprendizaje permanente para fomentar el conocimiento, la creatividad y la innovación”. (2008/C 86/01).

La educación y la formación son fundamentales para la evolución económica y social. La flexibilidad y seguridad necesarias para crear más y mejor empleo dependen de que se garantice que todos los ciudadanos adquieran competencias clave y actualicen sus capacidades a lo largo de sus vidas. El aprendizaje permanente fomenta la creatividad y la innovación y permite la plena participación económica y social.

Se han de contribuir a los avances y desafíos importantes en las reformas de educación y formación. Se debe prestar especial atención a los ámbitos siguientes:

- **Aumentar las capacidades.** La gente poco cualificada corre un riesgo de exclusión económica y social. En la mayoría de los países preocupan los aspectos siguientes: los niveles altos y continuos de abandono de los estudios, la baja participación en actividades de aprendizaje permanente por parte de trabajadores mayores y personas poco cualificadas, y la escasa cualificación de inmigrantes. Además, los futuros mercados de trabajo de las economías basadas en el conocimiento exigen unos niveles de cualificación cada vez más elevados a una fuerza de trabajo cada vez más pequeña. Las bajas cualificaciones constituirán un desafío cada vez mayor.
- **Estrategias de aprendizaje permanente.** Los marcos de las cualificaciones y la validación del aprendizaje no formal e informal. Muchos países siguen sin contar con asociaciones innovadoras de aprendizaje y con una financiación sostenible para una educación y formación de alta calidad, eficaz y equitativa, tanto más cuanto que el crecimiento de la inversión parece haberse desacelerado. Se prestará especial atención a la orientación a lo largo de la vida.
- **El triángulo del conocimiento** (educación, investigación e innovación). El triángulo del conocimiento es fundamental para favorecer el crecimiento y el empleo. Por eso es tan importante acelerar las reformas, promover la excelencia en la enseñanza superior y las asociaciones entre la universidad y las empresas, y garantizar que todos los sectores de la educación y la formación desempeñan plenamente su función a la hora de fomentar la creatividad y la innovación.

El desafío actual es pasar de la fase experimental a la plena aplicación de los sistemas nacionales de cualificaciones, incluida la mejora al acceso a la enseñanza superior y el acceso a las cualificaciones educativas y formativas para los trabajadores poco cualificados, mayores o desempleados.

Pero ha habido unos ámbitos en los que no se ha avanzado lo suficiente:

Aplicación del aprendizaje permanente. La aplicación sigue siendo el mayor reto para las estrategias de aprendizaje permanente. Requiere un gran compromiso institucional, así como la coordinación y la asociación con todas las partes interesadas pertinentes.

Las personas que abandonan prematuramente los estudios, el número de estudiantes que acaban el segundo ciclo de enseñanza secundaria y las competencias clave siguen siendo ámbitos muy problemáticos.

En la mayoría de los países, los inmigrantes y los grupos con distintos orígenes culturales presentan resultados en los ámbitos de referencia.

Deben complementarse las iniciativas sobre el abandono prematuro de los estudios y las desventajas socioeconómicas. También ayudarían entre otros, el siguiente factor: atender las necesidades de aprendizaje de los padres.

La participación de los adultos en el aprendizaje permanente no lleva camino de alcanzar el punto de referencia de la UE. Se precisa un mayor esfuerzo para aumentar las capacidades de la población y lograr flexibilidad y seguridad en todo el mercado de trabajo.

La baja participación en actividades de aprendizaje permanente de los trabajadores mayores y de las personas poco cualificadas es particularmente problemática cuando los índices de participación son ya bajos para el conjunto de la población. Por otra parte, entre los inmigrantes hay una concentración particular de personas poco cualificadas. Las tendencias demográficas y del mercado de trabajo darán lugar al aumento de la demanda de las personas muy cualificadas y a menos oportunidades para las poco cualificadas. Será necesario prestar atención a la formación de dichos grupos.

Se debe seguir trabajando para mejorar la calidad y el atractivo de la EFP. Esta es una prioridad clave en el proceso de Copenhague.

El mayor uso de los planteamientos basados en los resultados del aprendizaje de los programas de formación y en las cualificaciones está aumentando la importancia de la EFP en el mercado de trabajo. Otro punto a su favor es su renovado énfasis en las

prácticas, en la colaboración entre escuelas y empresas y en el aprendizaje basado en el trabajo. Sin embargo, pueden notificarse pocos avances en cuanto a la previsión de las necesidades de capacidades y cualificaciones.

Perspectivas para el futuro:

Aumentar las capacidades.- Deben reforzarse la imagen, el estatus y el atractivo de la EFP. Para facilitar el ingreso en la EFP inicial, deben desarrollarse la movilidad y el retorno al sistema educativo, así como unas estructuras flexibles y modulares. Todos los ciudadanos deben tener a su disposición sistemas integrados de orientación a lo largo de toda la vida. Se precisará particular atención en relación con la formación de adultos.

Corregir las desventajas socioeconómicas.- la educación y la formación pueden contribuir a que se superen las desventajas socioeconómicas, pero también pueden perpetuarlas. La falta de equidad en la educación y la formación trae consigo grandes costes, a menudo ocultos, pero no por ello menos reales. Por tanto, garantizar la equidad en el acceso, la participación, el trato y los resultados debe seguir siendo prioritario.

Utilizar el potencial de los inmigrantes.- esta situación requiere una atención especial para potenciar la inclusión económica y social de los inmigrantes y el diálogo intercultural.

La **investigación y la innovación** necesitan que exista una base amplia de cualificaciones entre la población. La excelencia y las competencias clave, en particular las relacionadas con el espíritu empresarial, la creatividad y el aprender deberán desarrollarse en todos los sistemas de educación y formación así como en todos sus niveles. Tanto los centros de enseñanza como la EFP deben contribuir notablemente a facilitar la innovación. Por ejemplo una EFP de alta calidad puede contribuir a la innovación en el lugar de trabajo.

4.3.- Dictamen del Comité Económico y social Europeo sobre la “Propuesta de recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente”. COM (2006)479 final-2006/0163 (COD)._(2007/C 175/18)

La propuesta de Recomendación contiene un instrumento de referencia que permitirá comparar niveles de cualificación de los diferentes sistemas nacionales de cualificaciones. Se basa en una serie de ocho niveles de referencia que se describen en términos de resultados de aprendizaje, abarcando la educación general y de adultos, la educación y formación profesionales y la educación superior.

El Parlamento Europeo y el Consejo recomiendan a los Estados miembros:

- Utilizar este Marco como instrumento de referencia para comparar niveles de cualificación.
- Alinear antes del 2009 sus sistemas nacionales de cualificación con el Marco Europeo y desarrollar marcos nacionales de cualificaciones.
- Velar para que en 2001 todas las cualificaciones nuevas y los documentos Europass contengan la referencia al correspondiente nivel del Marco Europeo.
- Aplicar un planteamiento basado en los resultados del aprendizaje al describir y definir las cualificaciones.
- Promover la validación de los aprendizajes no formal e informal.
- Designar un centro nacional de apoyo y coordinación del sistema nacional de cualificaciones en el Marco Europeo de cualificaciones, para:
 - o Relacionar los niveles de ambos.
 - o Promover y aplicar los principios de garantía de calidad al correlacionarlos.
 - o Velar por la transparencia en la metodología aplicada para establecer las correspondencias entre niveles.
 - o Orientar a los interesados y asegurar la participación de los mismos.

Al estar basado en los resultados del aprendizaje, el Marco Europeo de Cualificaciones debería contribuir a mejorar la correspondencia entre las necesidades del mercado laboral y la oferta de educación y formación, facilitando también la validación del aprendizaje no formal e informal y propiciando, a su vez, la transferencia y el uso de cualificaciones entre distintos países y sistemas de educación y formación. Este conjunto de valores son los más importantes de la iniciativa, unidos a la influencia que sobre el empleo provocarán los niveles de referencia.

El Marco Europeo de Cualificaciones debe comprender las necesidades del aprendizaje individual, la validación del conocimiento, las competencias, la integración social de las mismas, la empleabilidad y el desarrollo y utilización de los recursos humanos. La validación del aprendizaje no formal e informal de los trabajadores europeos debe ser una de las prioridades que inspiren el Marco Europeo de Cualificaciones.

El Comité considera que el Marco Europeo de Cualificaciones contribuirá a que los sistemas de educación y formación europeos sean más claros y accesibles para los ciudadanos en general. Es necesario que los trabajadores de la Unión Europea y los posibles empleadores de estos ciudadanos puedan tener un marco de referencia que permita comparar las cualificaciones obtenidas por la persona en uno o varios EEMM, con las cualificaciones de referencia en aquellos otros EEMM a los que desee trasladarse para trabajar. En este sentido valoramos positivamente el efecto que tendrá la propuesta para seguir neutralizando los obstáculos a la movilidad transnacional. El Marco Europeo de Cualificaciones debería desarrollar puentes entre los sistemas de formación, facilitando la movilidad entre la formación profesional y la educación general, incluyendo la enseñanza superior.

4.4. Recomendaciones del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008, relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente. (Texto pertinente a efectos del EEE). (2008/C 111/01).

ANEXO I.

- a) **Cualificación:** resultado formal de un proceso de evaluación y validación que se obtiene cuando un organismo competente establece que el aprendizaje de un individuo ha superado un nivel determinado.

- b) **Sistema nacional de cualificaciones:** conjunto de actividades de un estado miembro relacionadas con el reconocimiento del aprendizaje y otros mecanismos destinados a poner en relación la educación y la formación con el mercado de trabajo y la sociedad civil; estas actividades incluyen la elaboración y la aplicación de disposiciones y procesos institucionales relativos a la garantía de la calidad, la evaluación y la concesión de cualificaciones; un sistema nacional de cualificaciones puede estar compuesto por varios subsistemas e incluir un marco nacional de cualificaciones.

- c) **Marco nacional de cualificaciones:** instrumento de clasificación de las cualificaciones en función de un conjunto de criterios correspondientes a determinados niveles de aprendizaje, cuyo objeto consiste en integrar y coordinar los subsistemas nacionales de cualificaciones y en mejorar la transparencia, el acceso, la progresión y la calidad de las cualificaciones en relación con el mercado de trabajo y la sociedad civil.
- d) **Sector:** conjunto de actividades profesionales agrupadas atendiendo a su función económica principal, un producto, un servicio o una tecnología.
- e) **Organización sectorial internacional:** asociación de organizaciones nacionales, incluidos, por ejemplo, empleadores y organizaciones profesionales, que representan los intereses de los sectores nacionales.
- f) **Resultados de aprendizaje:** expresión de los que una persona sabe, comprende y es capaz de hacer al culminar un proceso de aprendizaje; se define en términos de conocimientos, destrezas y competencia.
- g) **Conocimiento:** resultado de la asimilación de información gracias al aprendizaje; acervo de hechos, principios, teorías y prácticas relacionados con un campo de trabajo o estudio concreto; en el Marco Europeo de las Cualificaciones, los conocimientos se describen como teóricos o fácticos.
- h) **Destreza:** habilidad para aplicar conocimientos y utilizar técnicas a fin de completar tareas y resolver problemas; en el Marco Europeo de Cualificaciones, las destrezas se describen como cognitivas (fundadas en el uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) y prácticas (fundadas en la destreza manual y en el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos).
- i) **Competencia:** demostrada capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal; en el Marco Europeo de Cualificaciones, la competencia se describe en términos de responsabilidad y autonomía.

Descriptor para definir los niveles del marco europeo de cualificaciones (MEC).²

Cada uno de los 8 niveles se define mediante un conjunto de descriptores que indican los resultados del aprendizaje pertinentes para una cualificación de ese nivel sea cual sea el sistema de cualificaciones.

NIVEL 1: resultados de aprendizaje correspondientes al nivel 1.

Conocimientos: conocimientos generales básicos.

Destrezas: destrezas básicas necesarias para efectuar tareas simples.

Competencia: trabajo o estudio bajo supervisión directa en un contexto estructurado.

NIVEL 2: resultados de aprendizaje correspondientes al nivel 2.

Conocimientos: conocimientos fácticos básicos en un campo de trabajo o estudio concreto.

Destrezas: destrezas cognitivas y prácticas básicas necesarias para utilizar información útil a fin de efectuar tareas y resolver problemas corrientes con la ayuda de reglas y herramientas simples.

Competencia: trabajo o estudio bajo supervisión con un cierto grado de autonomía.

NIVEL 3: resultados de aprendizaje correspondientes al nivel 3.

Conocimientos: conocimientos de hechos, principios, procesos y conceptos generales en un campo del trabajo o estudio concreto.

Destrezas: gama de destrezas cognitivas y prácticas necesarias para efectuar tareas y resolver problemas seleccionando y aplicando métodos, herramientas, materiales e información básica.

Competencia: asunción de responsabilidades en lo que respecta a la realización de tareas en actividades de trabajo o estudio. Adaptación del comportamiento propio a las circunstancias para resolver problemas.

NIVEL 4: resultados de aprendizaje correspondientes al nivel 4.

Conocimientos: conocimientos fácticos y teóricos en contextos amplios en un campo de trabajo o estudio concreto.

² Compatibilidad con el marco de las cualificaciones del Espacio Europeo de Educación Superior.

El marco de cualificaciones del EEE Superior prevé descriptores para los ciclos de enseñanza. Cada descriptor de ciclo ofrece una declaración genérica de las expectativas en materia de realizaciones y habilidades habitualmente asociadas con las cualificaciones que representan el fin de ese ciclo.

Destrezas: gama de destrezas cognitivas y prácticas necesarias para encontrar soluciones a problemas específicos en un campo de trabajo o estudio concreto.

Competencia: ejercicio de autogestión conforme a consignas definidas en contextos de trabajo o estudio generalmente previsibles, pero susceptibles de cambiar. Supervisión del trabajo rutinario de otras personas, asumiendo ciertas responsabilidades por lo que respecta a la evaluación y la mejora de actividades de trabajo o estudio.

NIVEL 5³: resultados de aprendizaje correspondientes al nivel 5.

Conocimientos: amplios conocimientos especializados, fácticos y teóricos, en un campo de trabajo o estudio concreto, siendo consciente de los límites de esos conocimientos.

Destrezas: gama completa de destrezas cognitivas y prácticas necesarias para encontrar soluciones creativas a problemas abstractos.

Competencia: labores de gestión y supervisión en contextos de actividades de trabajo o estudio en las que pueden producirse cambios imprevisibles. Revisión y desarrollo del rendimiento propio y ajeno.

NIVEL 6⁴: resultados de aprendizaje correspondientes al nivel 6.

Conocimientos: conocimientos avanzados en un campo de trabajo o estudio que requiera una comprensión crítica de teorías y principios.

Destrezas: destrezas avanzadas que acrediten el dominio y las dotes de innovación necesarias para resolver problemas complejos e imprevisibles en un campo especializado de trabajo o estudio.

Competencia: Gestión de actividades o proyectos técnicos o profesionales complejos, asumiendo responsabilidades por la toma de decisiones en contextos de trabajo o estudio imprevisibles. Asunción de responsabilidades en lo que respecta a la gestión del desarrollo profesional de particulares y grupos.

NIVEL 7⁵: resultados de aprendizaje correspondientes al nivel 7.

³ El descriptor para el ciclo corto de la educación superior (dentro del primer ciclo vinculado a él), elaborado en el contexto de la iniciativa conjunta a favor de la calidad en el marco del proceso de Bolonia, corresponde a los resultados del aprendizaje del nivel 5 del MEC

⁴ el descriptor para el primer ciclo del marco de cualificaciones del Espacio Europeo de Educación Superior acordado por los ministros responsables de educación superior en la reunión celebrada en Bergen en mayo de 2005 en el marco general del proceso de Bolonia corresponde a los resultados de aprendizaje del nivel 6 del MEC.

⁵ El descriptor para el segundo ciclo del marco de cualificaciones del Espacio Europeo para la Educación Superior acordado por los ministros responsables de la educación superior en una reunión celebrada en Bergen en mayo de 2005 en el marco general del proceso de Bolonia corresponde a los resultados del aprendizaje del nivel del MEC.

Conocimientos: conocimientos altamente especializados, algunos de ellos a la vanguardia en un campo de trabajo o estudio concreto, que sienten las bases de un pensamiento o investigación originales.

Destrezas: destrezas especializadas para resolver problemas en materia de investigación e innovación, con vistas al desarrollo de nuevos conocimientos y procedimientos, y a la integración de los conocimientos en diversos campos

Competencia: Gestión y transformación de contextos de trabajo o estudio complejos, imprevisibles y que requieren nuevos planteamientos estratégicos. Asunción de responsabilidades en lo que respecta al desarrollo de conocimientos y/o prácticas profesionales y a la revisión del rendimiento estratégico de equipos.

NIVEL 8⁶: resultados de aprendizaje correspondientes al nivel 8.

Conocimientos: conocimientos en la frontera más avanzada de un campo de trabajo o estudio concreto y en el punto de articulación entre diversos campos.

Destrezas: destrezas y técnicas más avanzadas y especializadas, en particular en materia de síntesis y evaluación, necesarias para resolver problemas críticos en la investigación y/o la innovación y para ampliar y redefinir conocimientos o prácticas profesionales existentes.

Competencia: Autoridad innovación, autonomía, integridad académica y profesional, compromiso continuo sustanciales y acreditados respecto al desarrollo de nuevas ideas o procesos en la vanguardia de contextos de trabajo o estudio, incluida la investigación.



⁶ El descriptor para el tercer ciclo del marco de las cualificaciones del Espacio Europeo de Educación Superior acordado por los ministros responsables de la educación superior en la reunión celebrada en Bergen en mayo de 2005 en el marco general del proceso de Bolonia corresponde a los resultados de aprendizaje del nivel 8 del MEC.

5.- EL MARCO ASTURIANO DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

5.1.- EL ACEBA.

Formación para el empleo.

La Formación Profesional es el instrumento más importante para la acumulación de capital humano que refuerza la productividad y competitividad de las empresas en el actual escenario global y propicia más y mejores empleos, pero es también el instrumento con el que se potencia la empleabilidad de los trabajadores y la cohesión social.

El aprendizaje permanente es una estrategia básica en la política de empleo en una economía basada en el conocimiento. Además, será uno de los indicadores estructurales de la Estrategia de Lisboa para los objetivos en educación y formación en el año 2010.

Para orientar las actuaciones en este campo, el Plan Regional de Formación Profesional 2007-2010 contienen una serie de recomendaciones y medidas estructurales en torno a cuatro ejes (avanzar hacia la puesta en marcha de un Sistema Integrado de Cualificaciones y Formación Profesional e Innovación y aprendizaje permanente), cuyo desarrollo permitirá atender los intereses de los ciudadanos, mejorar la cohesión social y atender las necesidades de recursos humanos del sistema productivo. En este sentido el Gobierno se compromete a aprobar y ejecutar el Plan Regional de Formación Profesional 2007-2010 del Consejo de Asturias de la Formación Profesional, en los plazos previstos y con la financiación suficiente.

Formación dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados.

Para quien carezca de formación inicial o ésta sea insuficiente o inadecuada, se elaborará un Programa de Formación que les permitirá adquirir las cualificaciones profesionales que se demandan en el sistema productivo bien a través de cursos de formación o bien de especialización.

Estos cursos tendrán una duración y contenidos ajustados a las características de los colectivos y las necesidades del sistema productivo, potenciando las estancias formativas en empresas.

En este sentido se potenciarán diferentes modalidades formativas:

- Poner en marcha un plan de formación para demandantes de empleo.
- Incremento de la oferta de formación profesional a distancia.
- Potenciación de las Prácticas Formativas en Centros de Trabajo.
- Potenciar la formación para colectivos desfavorecidos.
- Apoyo a los Programas de empleo-formación.
- Programa de formación a la carta con compromiso de contratación.

Formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados.

Asimismo en un escenario de cambio permanente y de globalización de la economía, es necesario facilitar la adaptación de las cualificaciones de los trabajadores ocupados a los cambios tecnológicos y organizativos de los distintos procesos productivos de forma que se garantice la competitividad de las empresas y la actualización de la empleabilidad de los trabajadores. España necesita mejorar la cobertura de la formación a los trabajadores ocupados, ya que países como Suecia, Dinamarca y reino unido, alcanzan o superan el 30% mientras España apenas llega al 10%.

Acciones de formación para el empleo.

Atender estos requerimientos y desarrollar el Plan Regional de Formación profesional, exige la puesta en marcha de acciones orientadas a mejorar la cualificación de los activos y definir herramientas orientadas a este fin, entre las que destacamos las siguientes:

- ✓ Desarrollar una herramienta informática adecuada para la gestión del subsistema de formación profesional para el empleo en el horizonte 2009. Cuando previsiblemente esté plenamente desarrollado el subsistema.

- ✓ Poner en marcha mecanismos que favorezcan el desarrollo de las prácticas formativas no laborales tanto del subsistema de formación profesional para el empleo, como del Plan de Formación Ocupacional y Continua, simplificando los procedimientos de gestión y homogeneizándolos.

- ✓ Colaborar con el Servicio Público de Empleo en el desarrollo de un programa experimental para la formación de algunos perfiles profesionales en los sectores productivos que se determine, en los que se ampliará significativamente la fase de prácticas formativas en los Centros de Trabajo contemplando la alternancia entre formación y trabajo.

- ✓ Diseñar mecanismos de evaluación de los resultados de la formación.
 - Implantar la homogenización en los sistemas de información y gestión de las áreas de Formación ubicadas en las Oficinas del Servicio Público de Empleo.
 - Tener en cuenta a la hora de planificar las acciones de formación para el empleo el Repertorio de Certificados Profesionales y sus unidades de competencia.
 - Potenciar los programas de inmersión lingüística de los inmigrantes parados y ocupados.
 - Mejorar la coordinación efectiva de los sistemas de Orientación Académica y profesional de las redes dependientes de la Consejería de Educación y de la

Industria y Empleo procurando una mayor coordinación posible de recursos, materiales, físicos y humanos.

- Potenciar la formación de colectivos desfavorecidos.
- Atender necesidades específicas para trabajadores de micropymes, pymes ya autónomos.
- Incrementar la oferta de formación profesional no presencial y mixta.

6.- LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES Y LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.

6.1.- RESOLUCIONES DEL 39º CONGRESO CONFEDERAL DE UGT.

Modelo de formación para el empleo.

La UGT defiende un Modelo con las siguientes líneas prioritarias de actuación:

- Regular el derecho del trabajador a la formación a lo largo de la vida laboral.
- Unificar las políticas de Formación Profesional.
- Redefinir las modalidades de formación continua y sus ámbitos de gestión.
- Redistribuir el presupuesto de formación continua y aumentar la aportación empresarial.
- Recuperar y extender el principio de la Gestión tripartita para el conjunto de los fondos de la cuota de formación profesional.
- Acreditar a las Entidades de formación profesional para el empleo, dotándolas de una infraestructura adecuada, de modo que parte de los presupuestos que reciban puedan, en condiciones justificadas y controladas, ser destinadas a la creación o mejora de instalaciones docentes, en particular aulas y talleres de formación sectorial.
- Favorecer la formación profesional para el empleo en las PYMES, así como para los trabajadores menos cualificados y colectivos desfavorecidos.
- Adecuar los instrumentos de formación de UGT para obtener la Acreditación como Entidad de Formación para el Empleo

6.2.- RESOLUCIONES XI CONGRESO REGIONAL DE UGT ASTURIAS.

El futuro del trabajo y el cambio en la empresa.

Los nuevos métodos de organización del trabajo, la flexibilidad en los esquemas de producción, la versatilidad en la prestación de servicios, el valor determinante de los sistemas de calidad y las nuevas herramientas de gestión, ha revolucionado las estructuras de las empresas. En el momento del uso masivo de las nuevas tecnologías la

tradicional dialéctica hombre/máquina prácticamente desaparece y se tiende a promocionar el capital humano de los proyectos empresariales más dinámicos.

Las nuevas claves del éxito de las empresas residen, por encima de cualquier otro input, en la calidad e integración de su equipo humano. Adaptabilidad, cooperación, cualificación y gestión del conocimiento constituyen, entre otros, los factores críticos de los trabajadores en las profesiones de futuro.

La inserción laboral de los jóvenes.

Los “ritos de paso” juveniles hacia la inserción laboral, adquieren una más que problemática trascendencia cuando la finalización del ciclo formativo no engarza con una adecuada incorporación al mercado de trabajo. Así, a las generales incertidumbres de un mundo en permanente cambio, se añaden desempleo juvenil masivo sin prestación de cobertura, precariedad en sus posibles empleos y, en todo caso, inestabilidad laboral.

La transición hacia el mundo del trabajo se dificulta con dilaciones y barreras que los jóvenes tratan de franquear alargando el periodo formativo o buscando actividades laborales puntuales.

La adecuada inserción laboral de los jóvenes está en la calidad y estabilidad de los primeros empleos, lo que no resta posibilidades a una cierta especificidad en una parte de esos puestos de trabajo, siempre que enriquezcan su valor. En este sentido, cabe enfatizar las funciones formativas (singularmente ante el fracaso escolar) y de prácticas, así como facilitar la compatibilidad entre el estudio y el trabajo.

Trabajo e integración de los inmigrantes.

Resulta clave la puesta en marcha de políticas específicas de inserción laboral, formación profesional y permanencia en el mercado de trabajo. Pero para ello es preciso que se adecuen los instrumentos de seguimiento de la ocupación y calidad del empleo, teniendo en cuenta el país de origen.

La educación para todos, la clave del futuro.

Hoy en día ya nadie se cuestiona en teoría el valor de la educación, ni siquiera su protección jurídica como derecho fundamental. Ahora bien, desde ese gran pacto de principio pretendemos que la oferta, la gestión y los contenidos educativos no sean fuente de desigualdad y discriminación, sea ésta social, étnica o ideológica y bien afecte a profesores, alumno/as o familiares. De igual modo, se hace imprescindible la erradicación de toda barrera física o comunicacional que aún persisten en nuestro sistema educativo.

Un sistema educativo público, integrador, que atienda a la realidad multicultural de nuestra sociedad, participativo y de calidad, gestionado en cada ámbito, como el propio modelo de escuela pública que UGT defiende, seguirá siendo la mejor garantía de la igualdad de acceso para todos y un punto de partida para que una formación de los ciudadanos sólida y crítica haga posible una sociedad libre, justa e igualitaria.

La educación debe asumir nuevas tareas para que ciencia, innovación, tecnología y práctica social encuentren un nexo de unión:

- Los continuos cambios técnicos y la actitud y capacidad de adaptabilidad que estos requieren con la capacidad de manejar críticamente la información y los conocimientos.
- La transformación del concepto de profesión de naturaleza estática por otro más dinámico, que enlace con la adquisición de nuevas cualificaciones y competencias profesionales de los trabajadores.
- Los instrumentos frente a la discriminación y la exclusión social.

Igualmente es preciso vencer el retroceso en la educación pública y laica por parte de los poderes públicos, la ausencia de criterios de Estado en las políticas educativas y la insuficiencia de recursos en la acción educativa.

Por ello, UGT apuesta decididamente por desarrollar la sociedad del conocimiento, clave de un nuevo modelo de desarrollo sostenible, enfrentándose a los nuevos retos que la educación y la investigación tienen en el inicio del siglo XXI. Este desafío pasa por garantizar una financiación adecuada tanto del sistema educativo como del sistema de I+D+i para conseguir los objetivos marcados en la Cumbre de Lisboa y defender una educación integradora, solidaria entre Comunidades, participativa y con valores democráticos como garantía del principio de igualdad para todos los ciudadanos.

La formación como factor de inserción profesional y de competitividad.

La formación constituye un pilar esencial para lograr una sociedad libre, justa e igualitaria. Los ciudadanos, trabajadores y futuros trabajadores, deben tener garantizado un sistema de formación profesional moderno, ágil, público y social que garantice el derecho a acceder a un puesto de trabajo, mantenerse en el mercado laboral y promocionarse profesionalmente. En la Sociedad del Conocimiento, las políticas educativas, y singularmente las de formación profesional, son la mejor arma de progreso social y personal.

De igual modo, la formación determina la calidad de la fuerza de trabajo que da dinamismo a nuestra economía, posibilitando el necesario proceso de innovación y cambio ara afrontar los retos de la competencia internacional, favoreciendo de este modo la productividad de nuestra economía y la creación de empleos de calidad, garantizando la cualificación y mejora de la empleabilidad de los trabajadores.

En definitiva, la cualificación profesional, entendida como la capacidad de aplicar satisfactoriamente los conocimientos, capacidades, actitudes y valores a las situaciones de trabajo diferentes contextos ocupacionales y de cambios en los medios de producción (más allá del tradicional aprendizaje de tareas), constituye el reto fundamental para la mejora del empleo en la sociedad actual.

Consideramos que siguiendo la terminología internacional comúnmente aceptada, el futuro de la formación profesional deberá estructurarse entorno a dos subsistemas: la formación inicial (o reglada) y la formación continuada (que atenderá a los trabajadores desempleados y a aquellos con empleo). Todo ello siguiendo las directrices europeas dirigidas a impulsar la formación a lo largo de toda la vida.

La primera tiene por finalidad proporcionar, tanto a los jóvenes como a los adultos, una preparación completa y sistemática para el ejercicio de una profesión u ocupación. La segunda facilitar a la población desempleada, con perspectivas próximas de empleo o ya empleada, la posibilidad de incrementar sus conocimientos, capacidades y actitudes profesionales.

La oferta formativa de los dos subsistemas ha de gestionarse por medio de sendas Redes de formación, vinculadas ambas al Sistema nacional de las cualificaciones, en las que se concretará de forma eficiente la colaboración entre los centros públicos de formación profesional y los agentes sociales más representativos.

Por otra parte, para consolidar el modelo económico de desarrollo sostenible que propugna UGT, es fundamental disponer de una población activa cualificada que pueda acceder a un trabajo de calidad, mantenerse en el mismo y promocionarse profesionalmente. De ahí la necesidad cada vez mayor de introducir el derecho de los trabajadores al aprendizaje permanente, tanto cuando se encuentren en situación de desempleo como cuando estén ocupados.

Por ello, consideramos que se debe incrementar sustancialmente el gasto público en educación y formación para elevar el nivel de cualificación profesional de los/as asturianos/as; impulsar los organismos de participación (Consejo escolar, Consejo de Asturias de la Formación Profesional) para lograr un mayor compromiso social por la educación, que sirva para sentar las bases que aporten respuestas consensuadas y eficaces a los retos del sistema educativo y la formación profesional; seguir promocionando la Formación profesional para incrementar el número de alumno/as, ampliando y diversificando la oferta de ciclos formativos; avanzar en el reconocimiento de las cualificaciones (independientemente de si se adquieren en el proceso formativo o mediante la experiencia laboral); incrementar el número de alumno/as en edad de trabajar que participen en acciones de formación continua (estableciendo objetivos concretos); incrementar el acceso de la población a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, estableciendo objetivos cuantificantes en formación y acceso a Internet en las escuelas y en los hogares, etc.

Finalmente el derecho a la formación a lo largo de toda la vida debe traducirse en el reconocimiento en los convenios colectivos y en la legislación laboral de un crédito horario anual básico, para asistir a cursos de formación en la empresa o fuera de ella.

Formación profesional.

Si algo convoca el consenso de todos los sectores sociales es la necesidad de impulsar la formación profesional.

Exigimos que se lleve a cabo el Plan de Formación Profesional de Asturias aprobado por el Consejo de Asturias de la Formación Profesional, sin rebasar los plazos previstos. Se hace preciso que la Administración Autonómica ejecute la ley de Formación profesional y las cualificaciones por la que se integran los tres subsistemas, lo que permitirá armonizar con eficacia, todos los esfuerzos de la sociedad.

Creemos que los centros integrados de formación profesional deben constituirse en auténticos Institutos de Formación Profesional Superior de referencia, con un nuevo sistema de gestión e innovación que permita la articulación de los mismos de todas las iniciativas sociales de formación.

Requerimos la articulación de medidas específicas que fomenten la incorporación de la mujer a aquellas titulaciones de formación profesional reglada con especial capacidad de inserción en el mundo laboral.

En igual sentido, se debe facilitar la integración en nuestra Comunidad de la población inmigrante mediante campañas específicas que fomenten su acceso a los referidos títulos de formación profesional.

Tampoco debemos olvidar dos aspectos muy importantes para la sociedad actual; la Orientación laboral y la inserción profesional en este sentido, la constitución de los departamentos de formación y orientación laboral debe contemplar, además de su función didáctica, la articulación prevista sobre la Orientación Laboral tanto en la ley como en el Plan Regional de Formación Profesional. La profesionalización de dicha función exige la atribución a los profesores de esta especialidad, en orden a la mejora de la calidad del sistema.

7.- CONTEXTO ECONOMICO, SOCIAL Y LABORAL EN ASTURIAS.

7.1.- INFORME DE MERCADO DE TRABAJO EN ASTURIAS 2007.

El paro registrado que alcanzó la cifra de 51.229 parados (20.350 hombres, el 39,72% y 30.879 mujeres, el 60,28%), lo que significa un descenso del 3,18% (1.684 personas) en relación con el mismo mes del año anterior. Con excepción de la Agricultura y Pesca, el resto de los sectores contabilizan reducciones, destacando el colectivo de Primer Empleo que registra un descenso del 14,29% le sigue la Construcción con el 1,88%, Servicios con el 1,87% e Industria con 1,65%.

Al igual que en años anteriores el Sector Servicios continua siendo el que mayor porcentaje de paro registra alcanzando el 66,40% del total, al industria con el 11,60% el colectivo "sin empleo anterior" con el 10,52%, la Construcción con el 10,19% y la Agricultura y Pesca con el 1,29%.

Los municipios de Gijón, Oviedo, Avilés, Mieres, Langreo, Siero y S. Martín del R. Aurelio concentran el 74% del paro registrado, habiendo descendido en todos ellos si se comparan con el mismo mes del año anterior. El incremento se produce, entre otros, en los municipios de Aller, Valdés, Navia, Ribadesella y Villaviciosa.

La contratación, en los últimos años experimentó una evolución alcista registrándose un aumento en el número de contratos tramitados.

A lo largo del año 2007 se registraron un total de 320.223 contratos de los que un 10,51% fueron indefinidos y un 89,49% temporales.

Por sexos, los contratos realizados al colectivo masculino ascendieron a 157.017, de los que 17.698 (11,27%) fueron indefinidos. Por su parte, los contratos al colectivo femenino alcanzó la cifra de 163.206, de los que 15.96 (9,78%) fueron indefinidos.

Los extranjeros alcanzaban al concluir el mes de diciembre de 2007 la cifra de 3.128 demandantes que, distribuidos por sexos, alcanzan un porcentaje del 55,08% mujeres siendo las americanas el grupo más importante con el 34% seguidas de las europeas con el 16%. En cuanto a los hombres representan el 4,92%, de los que el 18% son americanos y 16% europeos.

Respecto a la contratación de extranjeros se registraron 22.825 contratos, siendo el porcentaje por sexo: el 61,68% hombre (25% americanos, 21% europeos y 12% africanos) y el 38,32% mujeres (25% americanas y 10% europeas).

El porcentaje mayor de extranjeros por intervalo de edad se encuentra entre los 25 y los 34 años, tanto en demandas (22% mujeres y 16% hombres) como en la contratación (26% hombres y 17% mujeres).

En cuanto a la información por municipios, del total de los 403.590 trabajadores (57,47% hombres y el 42,53% mujeres) afiliados en los distintos regímenes de la Seguridad social, el 76,74% se concentran en los municipios más relevantes del área central con 309.362 trabajadores.

El Régimen General alcanza 306.551 trabajadores afiliados que representa el 74,04% del total, le siguen los Autónomos con 70.011 afiliados y el 17,36%, y los que cotizan en el Régimen Especial Agrario con 14.470 trabajadores y el 3,58%.

Datos de la población.

Se incrementan tanto los activos (2,25%) como los ocupados (3,36%). A destacar:

- El aumento tanto de activas femeninas (3,60%) como de ocupadas (5,31%).
- El crecimiento masculino de 1,33% en activos y del 2,13% en ocupados.

Una comparativa entre hombre y mujeres indica que a lo largo del 2007 aumenta en Asturias la proporción de activos y ocupados. A la vez, disminuye la proporción de parados y de inactivos con respecto al año anterior. A diferencia de lo que ocurre en Asturias en España se registra un aumento del volumen de paro y del colectivo de los inactivos.

POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS SEGÚN RELACIÓN DE ACTIVIDAD Y SEXO. PROVINCIAL/AUTONÓMICA Y NACIONAL						
IV TRIMESTRE 2006						
Colectivo	ASTURIAS			ESPAÑA		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Activos	262,6	203	465,6	12.595,1	9.217,3	21.812,4
Ocupados	244,1	178,8	422,9	11.831,3	8.170,5	20.001,8
Parados	18,6	24,2	42,8	763,8	1.046,9	1.810,7
Inactivos	182,5	288,8	471,3	5.659,9	9.763,2	15.423,1
IV TRIMESTRE 2007						
Colectivo	ASTURIAS			ESPAÑA		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Activos	266,1	210,3	476,4	12.876,3	9.528,1	22.404,4
Ocupados	249,3	188,3	437,6	11.997,1	8.479,8	20.476,9
Parados	16,7	22	38,7	879,2	1.048,3	1.927,5
Inactivos	178,9	281,8	460,7	5.722	9.770,4	15.492,4

Nota: los datos figuran expresados en miles

Durante el año 2007 aumentan en 10.600 los activos laborales en los tramos de edad mayores de 25 años. Disminuyendo en 100 en los menores de 25 años.

ACTIVOS POR GRUPOS DE EDAD (en miles)		
GRUPOS DE EDAD	IV TRIMESTRE DE 2006	IV TRIMESTRE DE 2007
De 16 a 19 años	3,9	3,8
De 20 a 24 años	35,2	35,3
De 25 a 54 años	372,3	382,9
De 55 y más años	54,3	54,3

Durante 2007 aumenta en once puntos porcentuales el peso de los activos en el sector Servicios, seguido de la Construcción, con un crecimiento de más de cuatro puntos (4,70). Por el contrario, se reduce en casi tres puntos (2,80) el volumen de activos en la Agricultura y dos décimas en la Industria.

ACTIVOS POR SECTOR ECONÓMICO (en miles)				
	ASTURIAS		ESPAÑA	
	IV Trim. 2006	IV Trim. 2007	IV Trim. 2006	IV Trim. 2007
Agricultura	21,7	18,9	1.003,3	1.026,1
Industria	76,4	76,2	3.462,9	3.416,0
Construcción	49,0	53,7	2.779,4	2.911,2
Servicios	298,7	309,7	13.841,9	13.349,8
Parados(*)	19,8	17,9	724,9	701,4

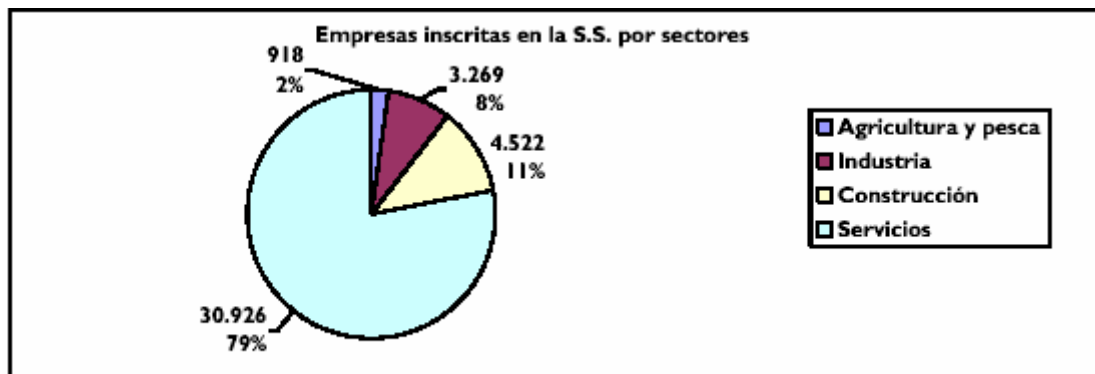
(*) Parados que buscan su primer empleo o han dejado el último hace más de un año.

Con 437.600, los ocupados asturianos aumentan un 3,36%. El aumento se basa fundamentalmente en el incremento registrado en el sector Servicios con 12.800 ocupados más (un 67% del total de ocupados); le sigue el Sector Industrial con un porcentaje del 17,23% y la Construcción con el 11,47% del total de ocupados. Sólo disminuye el porcentaje en el Sector Agrícola, representando los ocupados de este sector el 4,23% el total.

OCUPADOS POR SECTOR ECONÓMICO (en miles)				
	ASTURIAS		ESPAÑA	
	IV Trim. 2006	IV Trim. 2007	IV Trim. 2006	IV Trim. 2007
Agricultura	21,7	18,5	921,8	905,8
Industria	72,8	75,4	3.319,8	3.279,1
Construcción	47,6	50,2	2.623,2	2.693,5
Servicios	280,7	293,5	13.137,0	13.598,5

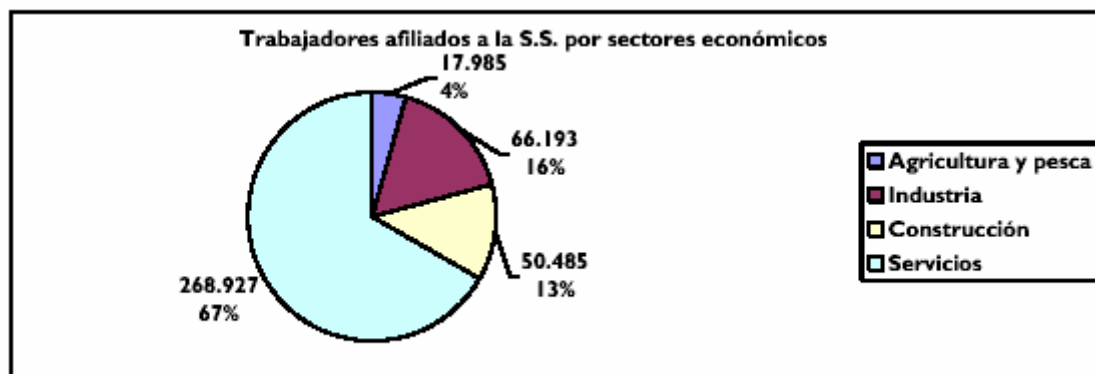
Datos de las empresas.

El 78% de las empresas de los regímenes de la Seguridad Social (Régimen General, Autónomos, Agrario, Empleados del Hogar y trabajadores del Mar) se encuadran, en su mayoría en el Sector Servicios (año 2006 fueron 77,95%). En el 22% restante predomina el Sector de la Construcción con el 11,41% (año 2006 fue el 12,5%), seguido del Industrial con un 8,25% (8,79% año 2006) y Agricultura y pesa el 2,32% (0,76% año 2006).



Nota.- Incluye todos los Regímenes de la S. Social

Del total de los afiliados a la Seguridad Social 403.590 trabajadores (57,47% hombre y el 42,53% mujeres) el Sector Servicios ocupa el 67% del total de los afiliados, cifra similar al año anterior (67,1%). El 33% restante predomina el Sector Industrial con el 16% (año 2006 el 15%), seguido de la Construcción con un 13% (igual año anterior) y Agricultura y Pesca el 4% inferior en un punto respecto al año 2006.



Nota.- Incluye todos los Regímenes de la S. Social

Las actividades empresariales que figuran en la tabla representan en su conjunto el 86,99%, sumando 34.479 empresas, de un total en la provincia de 39.635 empresas.

De las quince que destacan, diez actividades empresariales se encuadran en el Sector Servicios con el 64,44%, Construcción el 13,95%, Industria el 8,62% y Agricultura y Pesca el 1,34%.

ACTIVIDADES ECONÓMICAS MÁS SIGNIFICATIVAS SEGÚN NÚMERO DE EMPRESAS		
CNAE	ACTIVIDAD ECONÓMICA	Nº DE EMPRESAS
52	Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos a motor	5.643
55	Hostelería	4.764
95	Hogares que emplean personal domestico	4.581
45	Construcción	4.522
74	Otras actividades empresariales	3.094
60	Transporte terrestre; transporte por tubería	2.118
51	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio	2.028
93	Actividades diversas de servicios personas	1.524
85	Actividades sanitarias y veterinarias	1.301
50	Venta y reparación de vehículos motor; venta al por menor de combustible	1.104
70	Actividades inmobiliarias	1.008
80	Educación	819
92	Actividades recreativas, culturales y deportivas	675
28	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipos	660
15	Industria de productos alimenticios y bebidas	638

Nota.- Incluye todos los Regimenes de la S. Social

Del total de los 403.590 trabajadores afiliados a la Seguridad Social al 31 de diciembre de 2007, las quince actividades empresariales con mayor número concentran a 329.070 trabajadores representando el 81,53%. De este grupo de actividades económicas más destacadas, el 50,88% pertenece al Sector Servicios con 205.384 trabajadores, le sigue la Industria con el 14,18% y 57.245 trabajadores, la Construcción con el 12,51% y 50.485 trabajadores y Agricultura y Pesca con el 3,95% y 15.956 trabajadores.

ACTIVIDADES ECONÓMICAS MÁS SIGNIFICATIVAS SEGÚN NÚMERO DE TRABAJADORES		
CNAE	ACTIVIDAD ECONÓMICA	Nº DE TRABAJADORES
45	Construcción	50.485
52	Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos a motor	47.754
74	Otras actividades empresariales	37.046
85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	31.788
55	Hostelería	28.904
75	Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	20.853
51	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio	17.019
01	Agricultura, ganadería, caza y servicio relacionados con los mismos	15.956
60	Transporte terrestre; transporte por tuberías	15.626
80	Educación	13.889
28	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipos	12.522
27	Metalurgia	12.213
50	Venta mantenimiento y reparación de vehículos de motor	8.737
15	Industria de productos alimenticios y bebidas	8.147
93	Actividades diversas de servicios personales	8.131

Nota.- Incluye todos los Regimenes de la S. Social

Los aumentos más significativos a lo largo e 207, bien en cuanto a número de empresas o de trabajadores corresponden a las actividades dedicadas al Comercio a por menor, Hostelería, Construcción, Otras actividades empresariales y Hogares que emplean personal doméstico.

Otras actividades no citadas en el párrafo anterior y sí destacables por su incremento porcentual de empresas son las Actividades Informáticas, Actividades recreativas, culturales y deportivas, Actividades diversas de servicios personales, Actividades Sanitarias y Servicios Sociales, Comercio al por mayor e intermediarios y Fabricación de otros productos no metálicos.

Por el contrario, disminuyeron el número de empresas en las actividades de Extracción de minerales metálicos, Actividades anexas a transporte, Seguros y Planes de pensiones y Fábricas de máquina de oficinas.

Entre el Régimen General y el de Autónomos engloban el 93,40% de la afiliación en la Seguridad Social.

Del total de regímenes, el 57,47% (231.954 afiliados) son hombres y el 42,53% (171.644 afiliadas) son mujeres. Solamente en el Régimen especial de empleados del hogar y agrario predominan las mujeres sobre los hombres.

TRABAJADORES POR GÉNERO SEGÚN RÉGIMEN DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL					
	HOMBRE	MUJER	NO CONSTA	TOTAL	%
RÉGIMEN GENERAL	175.347	131.240		306.587	75,96
RÉGIMEN ESPECIAL DE AUTÓNOMOS	43.949	26.444	3	70.396	17,44
RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO	6.791	7.689		14.480	3,59
RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DEL HOGAR	227	5.837		6.064	1,50
RÉGIMEN ESPECIAL DE LA MINERÍA DEL CARBÓN	3.980	293		4.273	1,06
RÉGIMEN ESPECIAL DEL MAR	1.660	130		1.790	0,44

Demanda de empleo.

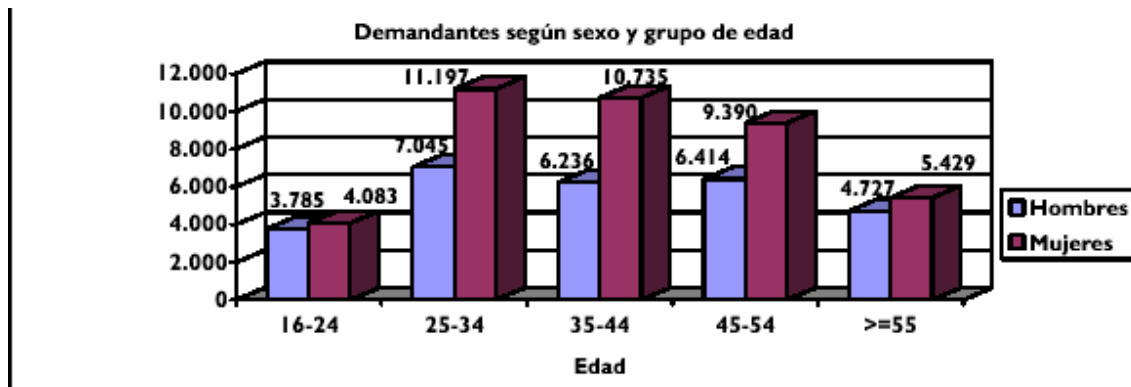
Las actividades económicas reflejadas en la tabla son las que tradicionalmente vienen registrando mayor número de demandas, con una ligera variación en el orden respecto al año anterior; sube Hostelería, Construcción y Comercio al por mayor y desciende el Comercio al por menor y Administraciones Públicas.

Mayoritariamente las actividades económicas que más se demandan se concentran en los primeros meses del año, fundamentalmente enero y febrero, con excepción de las Actividades Sanitarias que es marzo, Extracción y Aglomeración de Antracita, Hulla, Lignito y Turba que se incrementa en mayo y Educación en agosto.

En cuanto a las actividades económicas el menor número de demandas se registran, habitualmente, en el periodo estival, con la excepción de Extracción y Aglomeración de Antracita, Hulla, Lignito y turba que corresponde al mes de enero y sin Actividad (sin experiencia anterior) que registra el menor número de demandas en diciembre.

ESTACIONALIDAD DE LAS 10 ACTIVIDADES ECONÓMICAS CON MÁS DEMANDANTES A 31/12/ 2007										
A. A. E. E.	OTRAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES	HOSTELERIA	SIN ACTIVIDAD	COMERCIO AL POR MENOR, EXCEPTO EL COMERCIO	CONSTRUCCIÓN	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DEFENSA Y SEGURIDAD	ACTIVIDADES SANITARIAS Y VETERINARIAS	EXTRACCIÓN Y AGLOMERACIÓN DE ANTRACITA	COMERCIO AL POR MAYOR E INTERMEDIARIOS	EDUCACION
MES										
ENERO	10.393	7.970	8.237	7.781	6.531	7.187	4.000	2.225	1.987	1.808
FEBRERO	10.265	7.911	8.242	7.759	6.299	7.211	4.128	2.262	1.998	1.756
MARZO	10.018	7.603	7.987	7.582	6.007	7.039	4.172	2.311	1.923	1.642
ABRIL	9.752	7.106	7.996	7.344	5.801	6.815	4.041	2.396	1.913	1.600
MAYO	9.325	6.697	7.565	7.022	5.555	6.449	3.871	2.649	1.792	1.528
JUNIO	9.025	6.575	7.771	6.721	5.402	6.142	3.746	2.704	1.748	1.614
JULIO	8.795	6.147	7.289	6.406	5.396	5.916	3.058	2.755	1.712	1.992
AGOSTO	8.986	6.129	6.958	6.392	5.445	5.799	2.950	2.837	1.762	2.090
SEPTIEMBRE	9.160	6.512	7.009	6.661	5.497	5.990	3.133	2.884	1.779	2.009
OCTUBRE	9.585	7.096	6.884	6.977	5.563	6.113	3.465	2.903	1.832	1.819
NOVIEMBRE	9.698	7.511	6.999	6.929	5.730	6.262	3.433	2.795	1.836	1.756
DICIEMBRE	9.877	7.519	6.838	6.794	6.313	6.229	3.359	2.859	1.896	1.762

Las mujeres superan a los hombres en todos los intervalos de edad, especialmente en los tres tramos centrales que van desde los 25 a los 54 años, que a su vez son coincidentes con los grupos de edad donde se registran el mayor número de demandantes.



El colectivo de mujeres representa el 59,14% con 40.834 demandantes, y los hombres el 40,86% con 28.205 demandantes de un total de 69.041 demandantes de empleo.

Por niveles formativos, el colectivo de mujeres es superior en todos ellos, con excepción de los demandantes hombres de grupo Sin estudios. Conjuntamente el grupo de demandantes con estudios de la ESO con titulación, son mayoritarios y representan el 37,92% (17,50% hombres y 20,42% mujeres) del total, le siguen los demandantes con estudios de la ESO sin titulación que alcanza el 16,44% (7,97% hombres y 8,47% mujeres).

NIVEL FORMATIVO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Sin estudios	728	596	1.324
Estudios primarios	483	519	1.002
ESO sin titulación	5.502	5.850	11.352
ESO con titulación	12.085	14.097	26.182
Bachillerato y equivalentes	3.771	5.602	9.373
Grado medio FP	1.131	3.312	4.443
Grado superior FP	1.993	3.807	5.800
Universitarios primer ciclo	1.134	3.747	4.881
Universitarios segundo ciclo	1.294	3.142	4.436
Otras titulaciones	41	138	179
Indeterminado	45	24	69
TOTAL	28.207	40.834	69.041

En el último año los demandantes de empleo procedentes de otras nacionalidades se han incrementado en Asturias un 25,12% en comparación con el año 2006, alcanzando la cifra de 3.128 personas, de los que 1.405 (44,92%) son hombres y 1.723 (55,08%) son mujeres.

Por continentes, el mayor número de extranjeros, de ambos sexos, proceden de países de América Latina con el 52,62% principalmente Ecuador y Colombia. Europa se sitúa en segundo lugar con el 32,29% siendo mayoría, igualmente en ambos sexos, los de nacionalidad portuguesa y rumana.

Los hombres proceden mayoritariamente de Ecuador, Marruecos y Portugal y las mujeres de Colombia, Ecuador y Portugal. Por edades, en los tramos de edad de 25 a 34 y de 35 a 44 años, en ambos sexos, es donde se concentran la mayoría de los extranjeros.

La mayoría de las ocupaciones más demandadas en la provincia pertenecen al sector servicios y en los ámbitos productivos de comercio, servicios a empresas, servicios a la comunidad y personales, hostelería, administración y oficinas, transporte y comunicaciones.

Las ocupaciones más solicitadas corresponden a los dependientes y exhibidores en tiendas con un 9,92% del total, personal de limpieza con el 8,24%, peones de la industria manufacturera con el 5,23%. Y taquígrafos y mecanógrafos con el 4,79%.

Respecto al colectivo de hombres las ocupaciones más demandadas se concentran en el sector industrial (peones de industrias manufactureras, peones del transporte carga y descarga, mineros canteros y asimilados), en el sector de la construcción en el ámbito productivo de Edificación y Obras Públicas (peones de la construcción de edificios; albañiles y mamposteros) y en el Sector Servicios principalmente en las actividades de Comercio, Turismo y Hostelería (dependientes y exhibidores en tiendas, camarero, bármans y vendedores).

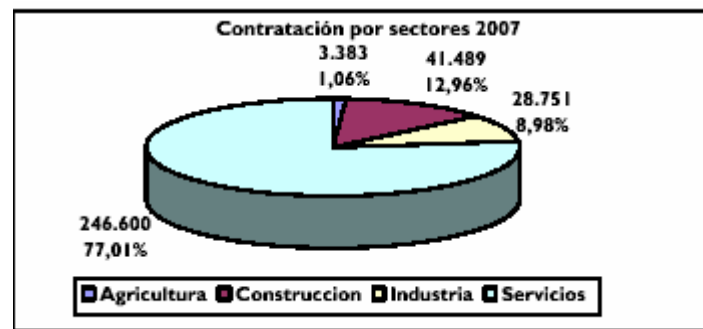
Respecto a las ocupaciones más demandadas por mujeres, en su mayoría pertenecen al sector servicios y en ámbitos productivos del Comercio, Turismo y Hostelería, Cuidados a las personas, Otras actividades empresariales y Administración y oficinas.

Contratación.

El número de contratos tramitados aumentaron en todos los sectores con excepción del sector de la construcción que la finalizar el año registró un descenso del 11,4% en relación al año 2006.

Al igual que en años anteriores, el sector servicios representa más de las tres cuartas partes de la contratación en Asturias situándose en el 77% del total en el año 2007, le sigue a continuación la construcción con el 13%, la Industria el 9% y la Agricultura y Pesca con el 1%.

Sectores Económicos	Nº de contratos por año				
	2003	2004	2005	2006	2007
AGRICULTURA Y PESCA	2360	2417	2684	3234	3383
CONSTRUCCION	44.040	42345	42.838	46.828	41.489
INDUSTRIA	26.048	24426	23.897	27.646	28.751
SERVICIOS	211.712	215.918	229.266	239.188	246.600
Total Sectores	284.160	285.106	298.685	316.896	320.223



Las diez actividades económicas con mayor contratación representan el 80,83% sobre el total, con 271.351 contratos, un punto inferior al año anterior. El sector servicios encuadra a ocho de las diez actividades más contratadas, destacando entre ellas: Otras actividades empresariales, Hostelería y Comercio al por menor. Por su parte el sector de la Construcción alcanza el 12,97% del total, que significa 1,82 menos que el año 2006.

Actividades Económicas	Nº Contratos	% sobre total
Otras actividades empresariales	81.136	25,32%
Construcción	41.489	12,97%
Hostelería	40.560	12,67%
Comercio al por menor.	27.191	8,49%
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	19.555	6,11%
Actividades recreativas, culturales y deportivas	14.378	4,49%
Administración pública, defensa y seguridad	9.294	2,90%
Comercio al por mayor e intermediarios	8.561	2,67%
Educación	8.545	2,67%
Fabricación de productos metálicos	8.131	2,54%

Los contratos indefinidos alcanzaron la cifra de 33.664 que supone el 10,51% de la contratación total. Por sexo el 52,57% corresponde a los hombres y el 47,43% a las mujeres.

En cuanto a la contratación temporal ascendió a 286.559 que representa el 89,49% del total. Por sexos, el 48,62% corresponde a la contratación masculina y el 51,38% a la femenina.

TIPOLOGÍA CONTRATO	ORDEN	HOMBRE	MUJER	TOTAL	%
INDEFINIDO ORDINARIO (Bonif/No Bonif)	2	6.278	5.642	11.920	3,72%
INDEFINIDO FOMENTO CONTRATACION (FCI)	4	2.770	3.310	6.080	1,90%
INDEFINIDO MINUSVALIDOS ORDINARIOS	6	51	27	78	0,02%
INDEFINIDO MINUSVALIDOS F.C.I.	7	286	142	428	0,13%
CONVERSION ORDINARIA	9	2.814	2.339	5.153	1,61%
CONVERSION FCI	10	5.499	4.506	10.005	3,12%
OBRA O SERVICIO	11	70.802	44.774	115.576	36,09%
EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION	12	53.137	65.522	118.659	37,06%
INTERINIDAD	13	8.707	32.887	41.594	12,99%
TEMPORAL MINUSVALIDO	14	367	152	519	0,16%
RELEVO	16	1.153	301	1.454	0,45%
JUBILACION PARCIAL	17	1.108	207	1.315	0,41%
SUSTITUCION JUBILACION ANTICIPADA	18	37	24	61	0,02%
PRACTICAS	19	1.546	1.338	2.884	0,90%
FORMACION	20	1.500	1.085	2.585	0,81%
OTROS	21	801	833	1.634	0,51%
ADSCRIPCIÓN COLABORACION SOCIAL	22	161	117	278	0,09%
Total		157.017	163.206	320.223	100,00%

El número total de contrataos aumentó un 1,04% (49% hombres y 51% mujeres).

La contratación femenina experimento un crecimiento del 5,02% en el año 2007.

Por jornada laboral y distinguiendo el sexo, en el caso de los hombres la contratación a jornada completa se redujo 2 puntos situándose en el 41,52% mientras que sólo el 7,26% menos de 0,21 décimas, es a jornada parcial sobre el total de hombres.

Respecto al colectivo femenino el porcentaje de contratación se incrementó en ambas modalidades, a jornada completa el 1,61%, alcanzando el 29,95% y a jornada parcial un 0,65% que supone el 20,80% sobre el total de mujeres.

Tipología jornada	HOMBRE		MUJER	
	Nº de Contratos	% Nº Contratos	Nº de Contratos	% Nº Contratos
COMPLETA	132.954	41,52%	95.917	29,95%
PARCIAL	23.229	7,26%	66.602	20,80%
FIJO DISCONTINUA	834	0,26%	687	0,21%
TOTAL	157.017	49,04%	163.206	50,96%

Existe una relación inversa entre el tiempo demandando empleo y el volumen de contratación. Se registran más contratos de las personas que llevan menor tiempo como demandantes, es decir, a mayor antigüedad como demandante hay mayor dificultad para su inserción laboral. Los que permanecen como demandantes hasta un mes, representan el 47,46%, continuando los de 1 a 3 meses, con el 26,73% en el lado opuesto se sitúan los de más de 24 meses de antigüedad, que representan el 1,56%.

El nivel formativo con mayor contratación es el de Estudios de la ESO con titulación, con 128.510 personas contratadas que supone el 40,13% (18,49% hombres y 21,64% mujeres) del total. El segundo grupo corresponde al nivel formativo de Bachillerato y equivalentes que representan el 16,6% (7,61% hombres y 8,99% mujeres). El colectivo femenino es contratado mayoritariamente en todos los niveles de estudios con excepción de los grupos Sin Estudios y Estudios Primarios. También es significativo que en la contratación a personas con estudios universitarios las mujeres duplican a los hombres.

NIVEL FORMATIVO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Sin estudios	5.166	2.810	7.976
Estudios primarios	1.008	933	1.941
ESO sin titulación	21.673	12.651	34.324
ESO con titulación	69.293	59.217	128.510
Bachillerato y equivalentes	24.390	28.783	53.173
Grado medio FP	8.771	13.781	22.552
Grado superior FP	14.692	19.050	33.742
Universitarios primer ciclo	5.802	14.821	20.623
Universitarios segundo ciclo	6.127	10.883	17.010
Otras titulaciones	95	277	372
TOTAL	157.017	163.206	320.223

El conjunto de las veinte ocupaciones más contratadas suponen 195.741 contratos, que representan el 61,12% del total. Las ocupaciones encuadradas en el sector servicios vienen ocupando los primeros puestos de las más contratadas, e concreto entre las veinte ocupaciones que se señalan, el 48,35% se integran dentro del sector, especialmente las relacionadas con Turismo y Hostelería, Comercio, Servicios a la Comunidad y personales (personal de limpieza, dependientes, camareros, cocineros), recepcionistas y administrativos. Por su parte, los sectores de la industria y la construcción suponen el 12,77% destacando las ocupaciones de Peones de Industrias Manufactureras, peones del transporte y descargadores, conductores de camiones, peones de la construcción de edificios, albañiles y mamposteros.

Ocupaciones más contratadas	Nº Contratos	% sobre el total
Personal de limpieza de oficinas, hoteles	31.660	9,89%
Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, ...	25.281	7,89%
Camareros, bármanes y asimilados	25.020	7,82%
Peones de industrias manufactureras	17.630	5,51%
Peones del transporte y descargadores	12.916	4,03%
Peones de la construcción de edificios	9.965	3,11%
Albañiles y mamposteros	9.603	3,00%
Cocineros y otros preparadores de comida	9.019	2,81%
Conductores de camiones	6.545	2,04%

Ocupaciones más contratadas	Nº Contratos	% sobre el total
Animadores comunitarios	6.443	2,01%
Auxiliares de enfermería hospitalaria	6.260	1,95%
Empleados de servicios de correos (excepto de ventanilla)	4.865	1,52%
Cajeros, taquilleros (excepto bancos y correos)	4.776	1,49%
Recepcionistas en establecimientos distintos de oficina	4.688	1,46%
Soldadores y oxicortadores	3.823	1,19%
Taquígrafos y mecanógrafos	3.665	1,15%
Auxiliares administrativos con tareas de atención al público	3.542	1,11%
Representantes de comercio y técnicos de ventas	3.425	1,07%
Asistentes domiciliarios	3.351	1,05%
Otros diversos profesionales de la enseñanza	3.264	1,02%

En cuanto a las quince ocupaciones que más contratan al personal masculino suman 83.948 contratados, lo que supone el 53,46% del total anual que alcanzó la cifra de 157.017 contratos. Las ocupaciones más destacadas del conjunto de las quince ocupaciones, se encuadran en el sector industrial (peones, soldadores y oxicortadores; chapistas y caldereros, montadores de estructuras metálicas), en el sector de la construcción (peones, albañiles, mamposteros) y en el sector servicios (camareros, bármanes, conductores y dependientes de comercio).

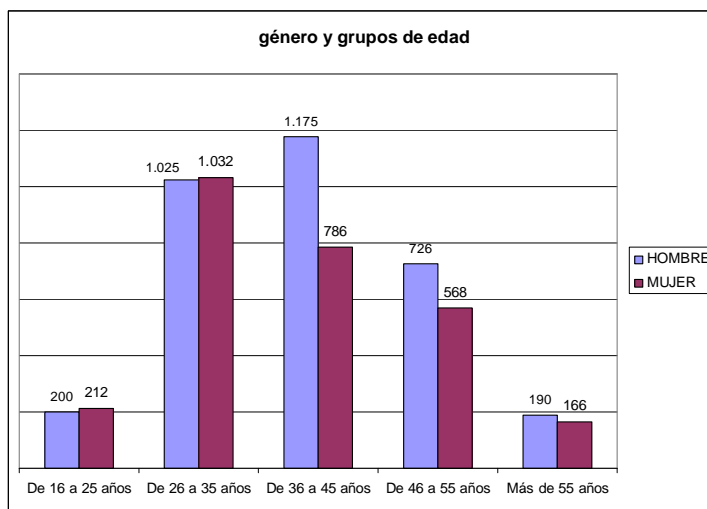
Respecto al colectivo femenino, las quince ocupaciones más contratadas suman 115.304 contratos que supone el 70,64% del total anual que ascendió a 163.206 contratos. Estas quince ocupaciones se concentran, fundamentalmente, en el sector servicios y en las profesiones de personal de limpieza, dependientes, camareras y cocineras, entre otras. Es conveniente señalar la progresiva incorporación de la mujer a sectores tradicionalmente masculinos, como es la industria en las ocupaciones e peones de industrias manufactureras con el 1,86% y peones del transporte y descargadores con el 1,06%.

8.- LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE CARÁCTER INTERSECTORIAL EN ASTURIAS.

8.1.- Informe de los contratos programa estatales de carácter intersectorial con participantes certificados en Asturias⁷.

Género de los/as participantes.

En la formación intersectorial perteneciente a los contratos programa estatales se certifican un total de 6.080 participantes, de los cuales el 54,5% son hombres (3.316 participantes) y el 45,5% son mujeres (2.764 participantes).



Si hacemos el estudio según el género y en función de los grupos de edad, llegamos a las siguientes conclusiones:

En el caso de los hombres, el 35,4% de los participantes certificados tienen entre 36 y 45 años, seguidos muy de cerca en los porcentajes de participación, del grupo que

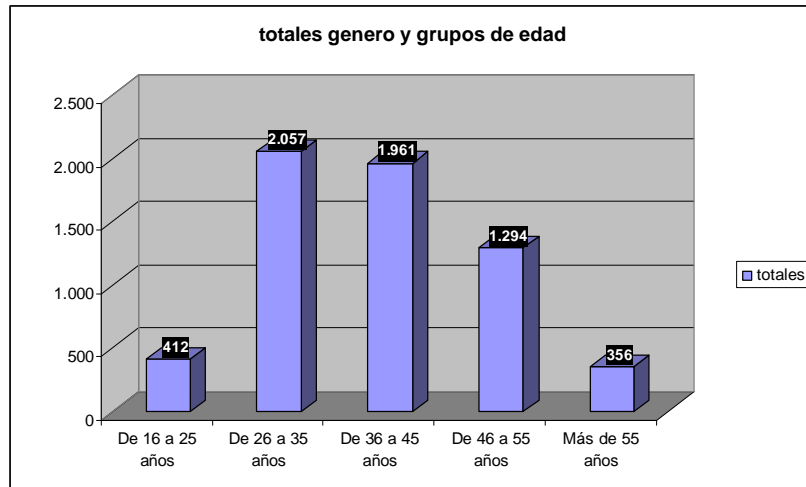
tiene entre 26 y 35 años (30,9%). En tercer lugar estaría el grupo de los que tienen entre 46 y 55 años y que suponen el 21,8% de los participantes. Los grupos menos significativos en índices de participación son los que tienen entre 16 y 25 años (6%) y los que tienen más de 55 años (5,7%).

En el caso de las mujeres, el 37,6% de las participantes certificadas tienen entre 26 y 35 años, seguidas de las que tienen entre 36 y 45 años que suponen el 28,4% de las participantes. Un 20,5% tienen entre 46 y 55 años. Y al igual que sucede en el colectivo de los hombres los dos grupos menos significativos son los que tienen entre 16 y 25 años (7,6%) y los que tienen más de 55 años (6%).

⁷ El informe se corresponde a los años 2004-2006

Si hacemos ahora el análisis teniendo en cuenta los totales podemos concluir o siguiente:

Que existen dos grupos representativos, en cuanto a número de participantes certificados: los que tienen entre 26 y 35 años (33,8%) y los que tienen de 36 a 45 años (32,2%),

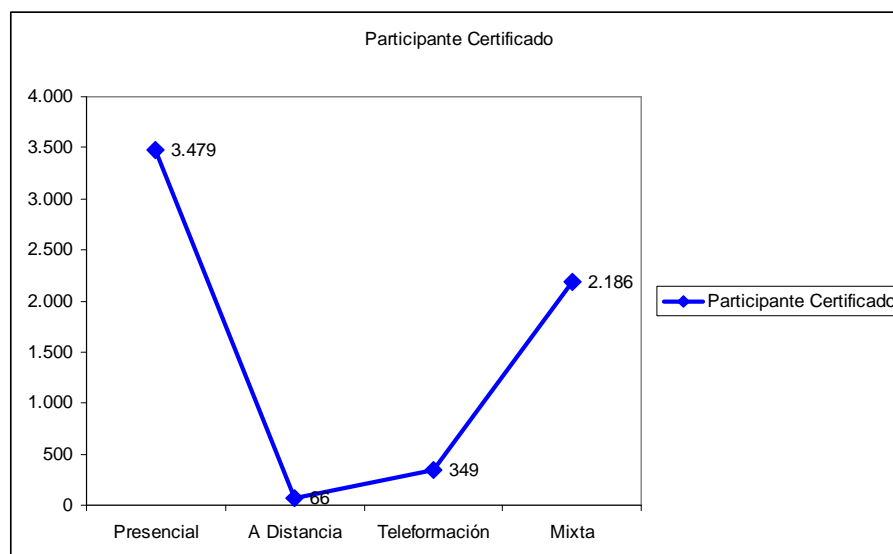


seguidos del grupos de los que tienen entre 46 y 55 años que suponen el 21,2% de los participantes certificados. Y en la línea de lo que veíamos en el análisis según género, los dos grupos menos significativos son los que tienen de 16 a 25 años (6,7%) y los que tienen más de 55 años (5,8%).

Tipo de modalidad formativa.

En la formación de tipo intersectorial se certifican participantes en todas las modalidades formativas, pero el 57,2% de los participantes se certifican en formación de tipo presencial. Es también importante el número de participantes que se certifica en la formación mixta (35,9%).

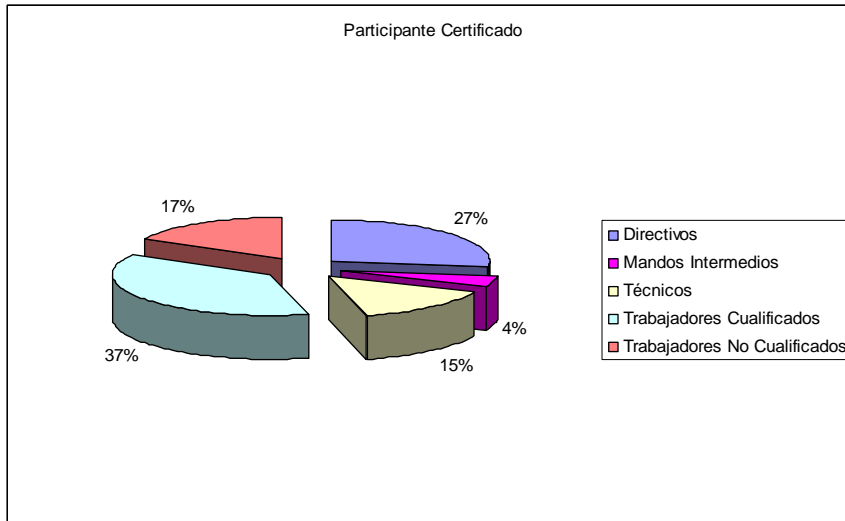
La modalidad de teleformación supone el 5,7% de los participantes y la formación a distancia supone solamente el 1%.



Categoría profesional de los/as participantes.

Si analizamos ahora la categoría profesional y como podemos observar en el gráfico el 3% de los participantes certificados son trabajadores cualificados, siendo la categoría más significativa en número de participantes, seguida por la categoría de directivos con el 26,9% de los participantes certificados.

En tercer lugar, estaría la categoría de trabajadores no cualificados con el 16,9% de los

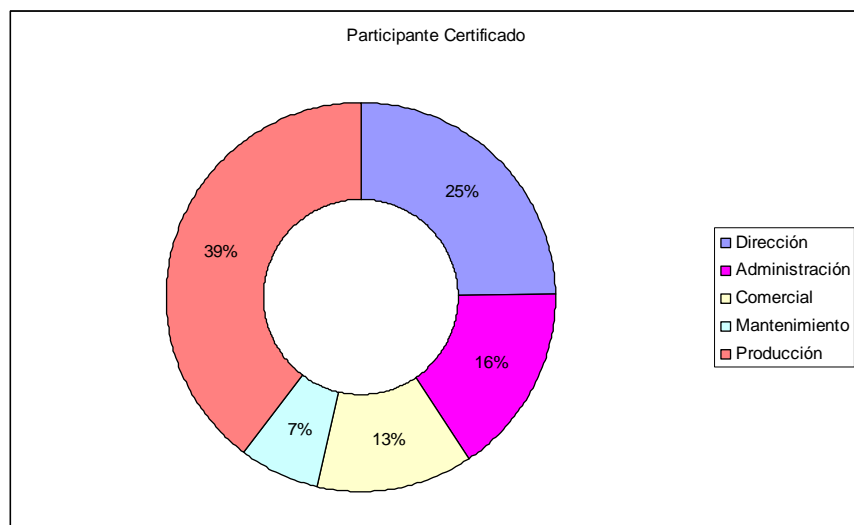


participantes, seguida muy de cerca por la categoría de técnicos (14,6%) y finalmente la categoría que menos participantes certifica es la de mandos intermedios (4,4%).

Área funcional de los/as participantes.

Según el área funcional, el 39,8% de los participantes pertenecen al área de producción, mientras que el 24,6% provienen del área de dirección. En tercer lugar, estarían los participantes que pertenecen al área de administración (15,8%) y muy cerca de ellos en número de participantes, estaría el área de comercial (13%).

El área que menos participantes certifica es la de mantenimiento con el 6,5% de participantes certificados.



Acciones formativas.

Se certifican 41 acciones formativas con un total de 6.080 participantes y 283.506 horas de formación realizadas.

En el año 2004 se certifican 43 participantes, en el año 2005 se certifican 2.839 participantes y en el año 2006 se certifican 3.198 participantes.

La acción formativa que más participantes totales recoge es la de *Informática de usuario/Ofimática* (2.658 participantes, 43,7% y 93.064 horas de formación realizadas).

8.2.- Contratos programa territoriales. Acciones formativas certificadas en la CCAA de Asturias⁸.

En la convocatoria de contratos programa de carácter intersectorial, cuyo ámbito de aplicación es la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, se certifican las acciones formativas que se recogen en la tabla.

Nº de grupos	Familia profesional	Nº de horas	Nº de alumno/as/as
102	Administración y gestión	6.339	1.828
1	Agraria	150	15
18	Comercio y marketing	1.039	333
7	Electricidad y electrónica	425	84
7	Energía y agua	361	84
22	Edificación y obra civil	1.222	355
44	Fabricación mecánica	3.149	564
10	Hostelería y turismo	375	118
2	Industrias alimentarias	20	40
143	Informática y comunicaciones	6.497	1.996
6	Instalaciones y mantenimiento	212	72
3	Madera, mueble y corcho	280	36
13	Sanidad	590	164
50	Seguridad y medio ambiente	7.273	805
11	Servicios culturales y a la comunidad	650	234
68	Transporte y mantenimiento de vehículos	7.322	961
507	TOTAL GENERAL	36.494	7.853

Son las acciones relacionadas con la informática y las comunicaciones las que certifican el mayor número de participantes (1.996), seguidas de aquellas acciones que pertenecen a la familia profesional de Administración y gestión, con un total de 1.828 participantes certificados

⁸ Datos año 2007.

8.3.- Prioridades⁹ de acciones de formación en competencias transversales y horizontales en contratos programa intersectoriales, de economía social o autónomos.

A continuación se pueden observar en los cuadros que siguen las acciones formativas prioritarias de carácter intersectorial. Lo cual quiere decir, que aquellos planes de tipo intersectorial que se solicitan demandarán prioritariamente las acciones que se enumeran:

Grupo de acciones formativas	prioridad
Atención al cliente / calidad servicio en general	Máxima
Información al cliente	Máxima
Calidad de servicio	Máxima
Atención al cliente mediante TICs	Máxima
Estadística	Máxima
Economía	Máxima
Matemáticas	Máxima
Química	Máxima
Física	Máxima
Psicología	Máxima
Otras ciencias aplicadas	Máxima
Finanzas para no financieros en general	Máxima
Gestión de empresas de economía social en general	Máxima
Gestión de proyectos (no de proyectos informáticos) en general	Máxima
Habilidades directivas	Máxima
Habilidades personales e interpersonales en el entorno laboral	Máxima
Recursos humanos: negociación colectiva	Máxima
Informática de usuario / ofimática en general	Máxima
Ofimática: procesadores de texto	Máxima
Ofimática: bases de datos	Máxima
Ofimática: hojas de cálculo	Máxima
Ofimática: aplicaciones para presentaciones en público	Máxima
Ofimática: internet-intranet y navegadores	Máxima
Ofimática: diseño de páginas web	Máxima
Informática e usuario: aplicaciones para el tratamiento de imágenes, sonido y vídeo	Máxima
Informática de usuario: tratamiento de informes de grandes almacenes de datos	Máxima
Informática de usuario: lenguajes de programación	Máxima
Informática de usuario: E-bussines y e-commerce	Máxima
Informática de usuario: aplicaciones estándar de gestión de recursos, compras y ventas	Máxima
Informática de usuario: aplicaciones para tratamiento estadístico	Máxima
Informática de usuario: sistemas operativos	Máxima
Introducción a la informática y/o nuevas tecnologías de la información y comunicación	Máxima
Informática de usuario: utilidades y herramientas de apoyo para el tratamiento de ficheros.	Máxima

⁹ La prioridad puede ser: máxima, media o mínima.

Grupo de acciones formativas	prioridad
Informática de usuario: aplicaciones estándar para estudios y oficinas técnicas	Máxima
Calidad en general	Máxima
Auditoría de calidad	Máxima
Introducción a la calidad	Máxima
Herramientas de calidad	Máxima
Gestión de calidad total / modelos de excelencia empresarial	Máxima
Normalización / homologación / certificación de calidad	Máxima
Salud laboral y enfermedades profesionales en general	Máxima
Prevención de riesgos laborales en general	Máxima
Socorrismo y primeros auxilios en general	Máxima
Alemán	Máxima
Árabe	Máxima
Asturiano/ bable	Máxima
Braille	Máxima
Castellano / español	Máxima
Catalán	Máxima
Chino	Máxima
Euskera	Máxima
Francés	Máxima
Gallego	Máxima
Griego	Máxima
Holandés	Máxima
Inglés	Máxima
Italiano	Máxima
Japonés	Máxima
Lenguaje de signos	Máxima
Portugués	Máxima
Ruso	Máxima
Sueco	Máxima
Valenciano	Máxima
Otros idiomas no clasificables anteriormente	Máxima

Grupo de Acciones Formativas	Prioridad
Administración de personal en general	Media
Análisis y control financiero en general	Media
Auditoría económico financiera en general	Media
Auditoría informática en general	Media
Comercio exterior en general	Media
Contabilidad en general	Media
Estudios de mercado en general	Media
Formación de formadores en general	Media
Aplicación de TICs a la formación	Media
Gestión ambiental en general	Media
Sensibilización hacia el medio ambiente	Media
Gestión comercial en general	Media
Gestión de agencia comercial	Media
Gestión de la formación en general	Media
Gestión de recursos humanos en general	Media
Selección y desarrollo de recursos humanos	Media
Comunicación interna	Media
Gestión del mantenimiento en general	Media
Técnicas de organización de instalaciones y mantenimiento de edificios y equipamientos urbanos	Media
Técnicas de organización del mantenimiento de equipos electromecánicos de uso no industrial	Media
Técnicas de organización del mantenimiento industrial	Media
Gestión económico financiera en general	Media
Gestión fiscal en general	Media
Informática de desarrollo en general	Media
Ingeniería y nuevas tecnologías i+d+i en general	Media
Legislación y normativa comunitaria	Media
Legislación y normativa internacional no comunitaria	Media
Legislación y normativa financiera y tributaria	Media
Legislación y normativa sociolaboral	Media
Legislación y normativa mercantil	Media
Legislación y normativa medioambiental	Media
Legislación y normativa administrativa (excepto medioambiental)	Media
Otra legislación y normativa	Media
Planificación y organización empresarial en general	Media
Seguridad y vigilancia general	Media
Seguridad privada	Media
Prevención de incendios	Media
Protección civil	Media

Grupo de Acciones Formativas	Prioridad
Secretariado y otros trabajos auxiliares de oficina en general	Mínima
Trabajos auxiliares de oficina	Mínima
Atención telefónica y recepción	Mínima
Secretariado	Mínima
Almacenaje, stocks y envíos en general	Mínima
Operación de carretillas	Mínima
Análisis y control de costes en general	Mínima
Auditoría ambiental en general	Mínima
Cobros e impagos en general	Mínima
Análisis de riesgos y gestión crediticia	Mínima
Gestión de cobros y reclamaciones	Mínima
Compras ya aprovisionamientos en general	Mínima
Negociación y otras técnicas de relación con proveedores	Mínima
Comunicaciones informáticas en general	Mínima
Control de gestión en general	Mínima
Diseño asistido por ordenador en general	Mínima
Diseño gráfico informatizado en general	Mínima
Diseño industrial en general	Mínima
Gestión administrativa en general	Mínima
Gestión de almacén y / o distribución en general	Mínima
Gestión de producción en general	Mínima
Gestión de pymes en general	Mínima
Gerencia de pequeño comercio	Mínima
Conocimiento de la empresa (acogida), cultura de empresa, cambio de cultura	Mínima
Gestión de grandes empresas y redes empresariales en general	Mínima
Interpretación de planos y delineación en general	Mínima
Logística integral en general	Mínima
Manipulación de mercancías en general	Mínima
Mantenimiento industrial en general	Mínima
Mantenimiento mecánico	Mínima
Mantenimiento electromecánico	Mínima
Mantenimiento eléctrico	Mínima
Mantenimiento electrónico	Mínima
Marketing en general	Mínima
Productividad en general	Mínima
Herramientas de medida de la productividad	Mínima
Publicidad y comunicación externa de la empresa en general	Mínima
Relaciones públicas y protocolo empresarial	Mínima
Técnicas de venta y formación de vendedores en general	Mínima
Telecomunicaciones no informáticas en general	Mínima
Telemarketing / marketing telefónico.	Mínima

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

1.- EXPOSICIÓN DEL TEMA OBJETO DE ESTUDIO.

El aprendizaje permanente es un elemento vital en la estrategia de empleo y ha sido considerado como un objetivo clave en el ámbito de la Unión Europea, incorporado a la Estrategia de Lisboa para responder a los cambios económicos y sociales fruto de la mundialización y reforzar el empleo, la reforma económica y la cohesión social como parte de una economía basada en el conocimiento. Asimismo, el aprendizaje permanente se incorpora entre los indicadores estructurales de la Estrategia de Lisboa y entre los cinco niveles europeos de referencia para los objetivos en educación y formación para el año 2010.

En el mismo sentido, el Consejo Europeo de junio de 2005 planteó la necesidad de relanzar la Estrategia de Lisboa y aprobó las directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2005-2008, entre las que se incluye la dirigida a adaptar los sistemas de educación y de formación a las nuevas necesidades en materia de competencias, como un desafío a abordar en un marco integrado y coherente entre las políticas macroeconómicas, microeconómicas y de empleo.

En nuestro país, el actual modelo de formación continua se ha desarrollado en el marco de los Acuerdos Nacionales en esta materia, que supusieron un impulso importante de la formación, apoyándose sobre dos elementos sustanciales: su financiación con cargo a las cotizaciones para formación profesional y la participación de los interlocutores sociales.

En el año 2006, el Gobierno y los interlocutores sociales consideran que ha llegado el momento, en la línea de lo establecido en la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, de integrar la formación ocupacional y la continua, orientadas ambas al empleo. La existencia de ofertas adaptadas a las distintas necesidades de formación no ha de constituir un obstáculo para dicha integración. El alargamiento de la vida activa del trabajador y el aprendizaje permanente hacen necesaria una visión que integre en sí misma la formación y el empleo en la realidad del actual mercado de trabajo, que rompa la barrera entre población ocupada y desempleada en la perspectiva de la consecución del pleno empleo –objetivo fijado en la Estrategia de Lisboa– y que garantice la cohesión social..

Los firmantes de El Acuerdo de formación profesional para el empleo, son conscientes de que la participación de los trabajadores en acciones formativas y los niveles de inserción en formación en España son todavía insuficientes en comparación con la Unión Europea, lo que obliga a intensificar el esfuerzo iniciado hace más de una década. A fin de fomentar las acciones formativas de los desempleados y trabajadores participantes en las mismas, cabe destacar, entre otras medidas, la aplicación de la gratuidad que se garantiza mediante la financiación a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado con base en la cuota de Formación Profesional, la aportación del Estado y los créditos correspondientes al Fondo Social Europeo.

El Gobierno y los Interlocutores sociales consideran también necesario potenciar la calidad de la formación. Se trata de que el sistema pueda responder a los cambios rápidos y constantes que se producen en nuestro entorno productivo, que permita mantener actualizadas las competencias de nuestros trabajadores y la capacidad de competir de nuestras empresas; un modelo dinámico y flexible, pero a la vez un modelo estable para afrontar desde la óptica de la formación los desafíos de nuestra economía enmarcados en la Estrategia Europea para la consecución del pleno empleo.

El sistema de formación profesional para el empleo tiene como objeto impulsar y extender entre empresarios y trabajadores una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento. En esta línea son fines fundamentales del sistema:

- a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.
- b) Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- c) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- d) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores desempleados con el fin de potenciar su integración y reinserción en el mercado de trabajo, especialmente de los que tienen graves dificultades de inserción laboral, tales como los desempleados de larga duración, mujeres, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad.

- e) Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

La Ley Orgánica de 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional pretende desarrollar un marco que favorezca el aprendizaje permanente y la integración de las distintas modalidades de la formación profesional, así como los aprendizajes adquiridos informalmente, sobre todo desde la experiencia laboral.

La existencia de un único marco normativo regulador de un “sistema de formación profesional para el empleo” que engloba ambos subsistemas, contribuye a una visión más global de las políticas formativas dirigidas a los trabajadores. Este enfoque también aumenta las posibilidades de acceso a la formación, evitando que la situación laboral del trabajador, esté ocupado o en desempleo, sea motivo de inadmisión o exclusión de una acción formativa.

El desarrollo de la formación para el empleo en el marco de la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional deberá contemplar una oferta de formación ligada al Catálogo Nacional de la Cualificaciones, así como la posibilidad de que los trabajadores puedan ver acreditadas sus competencias adquiridas tanto en los procesos formativos como en la propia experiencia laboral.

La existencia de una oferta vinculada al Catálogo de Cualificaciones es perfectamente compatible con el desarrollo de otras ofertas formativas no vinculadas al Catálogo, como prevé la propia Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, con el fin de satisfacer y adecuarse al máximo a las necesidades específicas de formación.

La educación y la formación son fundamentales para la evolución económica y social. La flexibilidad y seguridad necesarias para crear más y mejor empleo dependen de que se garantice que todos los ciudadanos adquieran competencias clave y actualicen sus capacidades a lo largo de sus vidas. El aprendizaje permanente fomenta la creatividad y la innovación y permite la plena participación económica y social.

Se están elaborando marcos nacionales de cualificaciones, que están relacionados con el establecimiento del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente, en la mayoría de los países. Dichos marcos aportan un nuevo enfoque en los resultados de aprendizaje.

Asimismo, se están aplicando sistemas para la validación del aprendizaje no formal e informal, aunque a un ritmo más lento. El desafío actual es pasar de la fase experimental a la plena aplicación en los sistemas nacionales de cualificaciones, incluida la mejora al acceso a la enseñanza superior y el acceso a las cualificaciones educativas y formativas para los trabajadores poco cualificados, mayores o desempleados.

Las personas que abandonan prematuramente los estudios, el número de estudiantes que acaban el segundo ciclo de enseñanza secundaria y las competencias clave, siguen siendo ámbitos muy problemáticos. Desde 2000 no se han registrado avances suficientes para alcanzar los puntos de referencia de la UE a más tardar en 2010. De hecho, en algunos países los resultados empeoraron entre 2000 y 2006. Varios países seguían teniendo niveles muy altos de personas que abandonan prematuramente los estudios, más del 20% .

Europa tiene demasiados jóvenes que abandonan los estudios sin las capacidades necesarias para participar en la sociedad del conocimiento e integrarse en el mundo del empleo sin grandes complicaciones. Dichos jóvenes presentan riesgo de exclusión social. Además, ya desde muy temprano se les cierran las puertas del aprendizaje permanente.

En la mayoría de los países los inmigrantes y los grupos con distintos orígenes culturales presentan peores resultados en los ámbitos de referencia. Atender a las necesidades de los inmigrantes adultos a través de la formación intersectorial y el sistema de cualificaciones, puede suponer una disminución en las desventajas socioeconómicas en este colectivo.

La participación de los adultos en el aprendizaje permanente no lleva camino de alcanzar el punto de referencia de la UE. Se precisa un mayor esfuerzo para aumentar las capacidades de la población y lograr flexibilidad y seguridad en todo el mercado de trabajo.

La baja participación en actividades de aprendizaje permanente de los trabajadores mayores y de las personas poco cualificadas es particularmente problemática cuando los índices de participación son ya bajos para el conjunto de la población. Por otra parte, entre los inmigrantes hay una concentración particular de personas poco cualificadas. Las tendencias demográficas y del mercado de trabajo darán lugar al aumento de la demanda de las personas muy cualificadas y a menos oportunidades para las poco cualificadas. Será necesario prestar atención a la formación de dichos grupos.

Se debe seguir trabajando para mejorar la calidad y el atractivo de la Educación y la Formación Profesionales. Esta es una prioridad clave en el proceso de Copenhague.

El mayor uso de los planteamientos basados en los resultados del aprendizaje de los programas de formación y en las cualificaciones está aumentando la importancia de la EFP en el mercado de trabajo. Otro punto a su favor es su renovado énfasis en las prácticas, en la colaboración entre escuelas y empresas y en el aprendizaje basado en el trabajo. Sin embargo, pueden notificarse pocos avances en cuanto a la previsión de las necesidades de capacidades y cualificaciones.

El aumento de la diversidad en las sociedades europeas, genera retos adicionales para la formación en el empleo. Los resultados, la participación y los índices de finalización de los inmigrantes suelen estar por debajo de la media. Si bien esto se explica en parte por factores como la situación socioeconómica y la lengua, hay pruebas de que las políticas de educación y formación no están dando respuesta a estas dificultades y es posible que estén contribuyendo a agravar el problema. Esta situación requiere una atención especial para potenciar la inclusión económica y social de los inmigrantes y el diálogo intercultural.

La investigación y la innovación necesitan que exista una base amplia de cualificaciones entre la población. La excelencia y las competencias clave, en particular las relacionadas con el espíritu empresarial, la creatividad y el aprender deberán desarrollarse en todos los sistemas de educación y formación así como en todos sus niveles. Tanto los centros de enseñanza como la EFP deben contribuir notablemente a facilitar la innovación. Por ejemplo una EFP de alta calidad puede contribuir a la innovación en el lugar de trabajo.

Las acciones de acompañamiento y apoyo a la formación tiene como objetivo la investigación y la innovación. En este caso UGT como interlocutor social considera que una detección de necesidades sobre la implantación de las cualificaciones profesionales en las acciones formativas de carácter intersectorial en la formación para el empleo en Asturias, inciden en la mejora de la formación a nivel intersectorial y cumplen con su labor social al contribuir con sistema “inspirado en los principios de igualdad en el acceso a la formación profesional y de participación de los agentes sociales con los poderes públicos, de fomentar la formación a lo largo de la vida, integrando las distintas ofertas formativas e instrumentando el reconocimiento y la acreditación de las cualificaciones profesionales, como mecanismo favorecedor de la homogenización, a nivel europeo, de los niveles de

acreditación profesional de cara al libre movimiento de trabajadores y de los profesionales en el ámbito del mercado que supone la Comunidad Europea”¹⁰

En el marco del Sistema nacional de cualificaciones y formación profesional se contemplan dos aspectos fundamentales, la información y la orientación profesional, así como la permanente evaluación del sistema para garantizar su calidad. Dentro de la orientación se destaca la necesidad de asesorar sobre las oportunidades de acceso al empleo y sobre las ofertas de formación para facilitar la inserción y reinserción laboral. La evaluación de la calidad del sistema debe conseguir su adecuación permanente a las necesidades del mercado laboral.

Según se recoge en la Ley de cualificaciones “la evaluación y acreditación de las competencias profesionales y adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, tendrá como referente el Catálogo de las Cualificaciones Profesionales y se desarrollará siguiendo, en todo caso criterios que garanticen la fiabilidad, la objetividad y rigor técnico de la evaluación”.

El estudio de Maastricht sobre educación y formación profesionales de 2004 pone de manifiesto un considerable desfase entre los niveles de formación exigidos por los nuevos puestos de trabajo y los alcanzados por la mano de obra europea. Dicho estudio muestra que más de una tercera parte de la mano de obra europea (ochenta millones de personas) está poco cualificada, mientras que las estimaciones indican que, de aquí a 2010, casi el 50% de los nuevos puestos de trabajo exigirá cualificaciones de nivel superior, algo menos del 40% enseñanza secundaria superior y tan sólo el 15% aproximadamente, será adecuado para trabajadores que dispongan de escolarización básica.

Desde el Parlamento Europeo se recomienda que “la coherencia de la oferta de educación y formación para adultos, destinada a los ciudadanos particulares, se logre estrechando los vínculos con la política de empleo, la política social, la política cultural, la política de innovación y con otras políticas que afecten a los jóvenes, así como la colaboración de los interlocutores sociales y otras partes interesadas”¹¹

¹⁰ Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional

¹¹ Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (2006/962/CE)

2.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Objetivo general:

- Describir el contexto sociolaboral y formativo de los participantes en acciones de formación continua intersectorial en Asturias y su vinculación con el sistema nacional de cualificaciones.

Objetivos específicos:

- Definir el perfil de los colectivos de ocupados y desempleados participantes en formación continua intersectorial en Asturias .
- Definir las acciones formativas según colectivos de participantes.
- Relacionar el sistema de cualificaciones con los módulos de formación ofertados en la formación intersectorial y los colectivos de ocupados y desempleados participantes en esta formación.

Objetivo general:

- Detectar itinerarios formativos y acciones de formación continua intersectorial vinculadas al sistema nacional de cualificaciones en Asturias y su relación con el empleo.

Objetivos específicos:

- Describir itinerarios formativos de formación intersectorial y su relación con el sistema nacional de cualificaciones.
- Definir los módulos formativos que se imparten en la formación intersectorial en Asturias y su vinculación o no al catálogo nacional de las cualificaciones.
- Relación de la formación intersectorial ofertada y las perspectivas de empleo.
- Establecer el mapa formativo actual de formación para el empleo vinculado y no vinculado al Sistema Nacional de Cualificaciones profesionales, desde una perspectiva intersectorial y territorial.

Objetivo general:

- Definir un programa de evaluación de la calidad dentro del contexto de las cualificaciones profesionales en la formación intersectorial para el empleo en Asturias.

Objetivos específicos:

- Establecer una metodología de evaluación adaptada a los módulos formativos vinculados al catálogo de las cualificaciones profesionales.

- Establecer una metodología de adaptada a los módulos a los módulos formativos no vinculados al catálogo de las cualificaciones profesionales.
- Relacionar los distintos aspectos que componen la calidad de la formación y los colectivos destinatarios de la formación para el empleo intersectorial.
- Relacionar la evaluación con la acreditación, la empleabilidad, la competitividad y el empleo

3.- FUENTES SECUNDARIAS UTILIZADAS.

La consulta documental tiene como referencia los resultados de estudios realizados con anterioridad a nivel estatal. Además se han utilizado otros documentos de referencia relacionados con el objeto de estudio y que se mencionan a continuación.

La información que se ha obtenido a partir de la revisión documental será toda relacionada con las cualificaciones profesionales y la formación profesional para el empleo en general, y de carácter intersectorial en particular. Servirá para definir y establecer los indicadores y preparar las herramientas de recogida de datos de la siguiente fase.

- Informes del Instituto nacional de las cualificaciones (INCUAL).
- Informes del Ministerio de Trabajo.
- Bases estadísticas de la Fundación tripartita para la Formación y el Empleo
- Informes de organizaciones sindicales y patronales.
- Acuerdos Nacionales de Formación Continua.
- Memoria del Consejo general de la Formación Profesional.
- Memorias y datos estadísticos de la Dirección General de Formación del Ppdo de Asturias.
- Informes y estudios del Servicio Público de Empleo Estatal y de Asturias.

A través de estas fuentes se ha obtenido información sobre el contexto de la formación para el empleo en relación con las cualificaciones profesionales.

Fuentes para el diseño de la muestra.

Las principales fuentes que se ha consultado son:

- Memoria de actividades de la aplicación del III Acuerdo Nacional de Formación continua.
- Instituto Nacional de Estadística.

- ❑ Información estadística aportada por la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo.
- ❑ Información estadística aportada por la Dirección General de Formación del Ppdo de Asturias.
- ❑ Resultados de estudios estatales.
- ❑ DIRCE.
- ❑ EPA.
- ❑ SADEI.

Esta información ha servido para elaborar una muestra representativa de activos y desempleados que han participado en acciones de formación para el empleo en Asturias.

Otras fuentes documentales para el análisis que se han utilizado han sido las siguientes:

- ❑ Catálogo de acciones formativas e itinerarios formativos de los planes presentados y ejecutados dirigidos a activos y desempleados.
- ❑ Catálogo de las cualificaciones profesionales.
- ❑ Documentos y normativas europeas relacionadas con las cualificaciones, el aprendizaje permanente y las competencias clave.
- ❑ La Fundación Tripartita para la formación en el empleo: oferta de formación continua. Otros informes.
- ❑ El Instituto Nacional de las Cualificaciones: INCUAL.
- ❑ European Centre for Development of Vocational Training: CEDEFOP.
- ❑ Normativa sobre el Sistema de Formación para el Empleo en España y sobre la Formación Profesional en el Sistema educativo en España.
- ❑ Certificados de profesionalidad. Servicio Público de Empleo Estatal y de Asturias.
- ❑ Título de Formación Profesional del MEC.
- ❑ Títulos de Formación Profesional en Asturias. Consejería de Educación del Ppdo de Asturias.

Con la información extraída de estas fuentes se establecen y definen los criterios necesarios para elaborar el cuestionario. Además ha enfocado parte de los contenidos tanto de las entrevistas como de los grupos de discusión.

4.- JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION.

No existen vías de investigación para dar respuesta a todas las preguntas planteadas en la investigación, siendo la propia investigación la mejor vía para dar respuesta a las mismas. Es decir, no existe información disponible acerca del tema concreto que nos ocupa y la investigación es la vía más adecuada para generarla.

Todo este proceso evaluativo se justifica en la mejora de la calidad de la formación, esto es, de la adecuación de determinada acción o programa a los objetivos buscados (eficacia) y de los diferentes componentes el programa o acción entre sí (eficiencia).

El nuevo Real Decreto 395/2007, de 27 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación para el empleo *“pretende potenciar la calidad de la formación así como su evaluación, a fin de que la inversión en formación en nuestro país responda a los cambios rápidos y constantes que se producen en nuestro entorno productivo, permitiendo mantener actualizadas las competencias de nuestros trabajadores y la capacidad de competir de nuestras empresas y reduciendo el diferencial que dicha inversión tiene todavía en relación con la media europea. Se trata de implantar un modelo dinámico y flexible, pero a la vez un modelo estable para afrontar desde la óptica de la formación los desafíos de nuestra economía enmarcados en la Estrategia Europea para la consecución del pleno empleo.”*

Desde la Unión General de Trabajadores de Asturias (UGT) la mejora continua y la calidad de la formación son fundamentos básicos que rigen nuestra formación. Pero para que los procesos formativos que se ofertan desde el sindicato a ocupados y desempleados tengan realmente una actualización permanente y favorezcan tanto el desarrollo personal como laboral y el aprendizaje permanente, es necesario “detectar” necesidades formativas en los programas formativos que se están llevando a cabo desde la organización. Esa detección de la implantación de las cualificaciones profesionales nos va a dar la base para el desarrollo de todo un proceso formativo vinculado a los colectivos destinatarios de la formación y, fundamentalmente, la definición de toda una metodología evaluativa vinculada a la calidad y a la mejorar del sistema que irá retroalimentando todo el proceso y que servirá, en programas posteriores de instrumento de detección de necesidades y adaptación a la formación para el empleo. En este aspecto, está realmente el carácter innovador de este estudio, ya que no existe en Asturias una detección de necesidades donde se valore la implantación de las cualificaciones profesionales en las acciones formativas de carácter intersectorial en Asturias y que a su vez sirva para generar un instrumento de evaluación de la calidad de la formación para el empleo.

5.- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

5.1.- Elección del diseño e investigación.

Este proyecto sigue una investigación no experimental seccional de tipo descriptivo.

De los distintos elementos que pueden intervenir en los diseños, los seccionales no comprenden ni diversidad de observaciones, ni de grupos, ni tampoco variables experimentales; quedan limitados a una sola observación de un solo grupo en un solo momento de tiempo.

A pesar de su simplicidad, o quizás por ella misma, esta clase de diseño es el más frecuente en las investigaciones sociales. Emplea técnicas de recogida de datos basadas en la observación directa, participante o en la encuesta y el análisis de documentos.

Tiene la ventaja de que se basa en la observación de los objetos de investigación tal como existen en la realidad, sin intervenir en ellos ni manipularlos. Esta ventaja implica también, por otra parte, su limitación, pues mediante este diseño, en principio, sólo se pueden estudiar los rasgos de los fenómenos pero no sus causas y efectos. No obstante lo anterior, este diseño, sobre todo en el caso del empleo de técnicas de encuesta, permite observar a la vez muchas variables de los individuos que forman los grupos observados, incluso referentes a periodos de tiempo distintos, y, posteriormente, aplicar el análisis estadístico para hallar correlaciones entre ellas e incluso formar modelos de relaciones entre las variables, causales o de otro tipo, y contrastar después su ajuste a los datos, mediante las diversas técnicas de análisis multivariable actualmente existentes.

A partir de la recogida de información documental y experimental se iniciará una fase analítica, que parte de una triangulación metodológica que consiste en combinar y contrastar los resultados obtenidos por el análisis documental, método cualitativo y cuantitativo para analizar los distintos resultados obtenidos de las distintas fuentes con el fin de conseguir los resultados esperados.

Para el tratamiento e interpretación de los datos e informaciones recogidas se aplicará el método descriptivo deductivo. Y en su caso, se establecerán correlaciones con otras situaciones.

5.2.- Determinación de las fuentes primarias de información.

- 1 Presidente del Consejo General de la Formación Profesional de Asturias.
- 1 Director Territorial del Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES) de Asturias.

- 1 Técnica de la Dirección General de Formación del Ppdo de Asturias.
- 1 Técnica de la Fundación Formación y Empleo (FOREM). CCOO
- 1 Técnico de la Federación Asturiana de Empresarios (FADE).
- 1 coordinador del Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES).
- 150 activos participantes en planes de formación intersectorial.
- 76 desempleados participantes en planes de formación intersectorial.

5.3.- Técnicas de recogida de información.

ENCUESTAS.

Descripción del colectivo a encuestar.

- 150 activos/as participantes en la última convocatoria de planes de formación intersectorial , en acciones formativas ofertadas en Asturias
- 76 desempleados/as participantes en la última convocatoria de planes de formación intersectorial , en acciones formativas ofertadas en Asturias.

Criterios de selección de la muestra:

Se ha tenido en cuenta los siguientes aspectos objeto de estudio:

- Situación de la formación para el empleo entre activos y los desempleados asturianos.
- Incentivos para la participación en la formación.
- Barreras de acceso a la formación.
- Categorías profesionales y competencias básicas.

Se ha realizado muestreo no probabilístico por cuotas, (también conocido como muestreo estratégico), para conseguir una muestra representativa de activos/as y desempleados/as del territorio asturiano que hayan participado en acciones de formación para el empleo de carácter intersectorial dentro de un ámbito temporal del último ejercicio.

Tamaño de las muestras: el tamaño de las muestras es de 150 encuestas a activos/as y 76 encuestas a desempleados/as que respondan al perfil mencionado anteriormente.

Margen de error y grado de fiabilidad: al tratarse de un muestreo estratégico, no probabilístico, por cuotas no procede señalar un margen de error muestral, ni un grado de fiabilidad estadístico.

El muestreo no probabilístico por cuotas, también conocido como muestreo estratégico es ampliamente utilizado en este tipo de estudios. La principal razón es la selección estratégica de activos/as y desempleados/as que hayan finalizado acciones formativas representativas para detectar el grado de implantación de las competencias clave en la formación de carácter intersectorial ofertada en Asturias.

Tipo:

- Personal.
- Telefónica.

Justificación del número y colectivo: el tamaño de la muestra viene determinado por los criterios empleados para la selección muestral entre los que cabe destacar los fines del estudio sobre carácter intersectorial en la formación para el empleo y los propios objetivos de la encuesta de cuantificar la valoración de los/as activos/as y desempleados/as que han realizado alguna acción de formación intersectorial.

Se ha obtenido una muestra representativa de la población mediante el procedimiento de identificar los perfiles de los grupos en la población. A partir de una población de participantes certificados de la convocatoria de formación para el empleo anterior, se estimará una muestra que lo represente en la Comunidad Autónoma de Asturias.

El colectivo a encuestar se ha establecido a partir de los intereses y objetivos del estudio. Los perfiles de los entrevistados previstos pueden aportar mayor información al estudio de la implantación de las cualificaciones profesionales en las acciones formativas de carácter intersectorial en la formación para el empleo en Asturias, según los/as activos/as y desempleados/as que han realizado alguna acción formativa, ya que su experiencia en la formación les proporciona una visión global de la situación de la formación intersectorial.

Contenidos de la encuesta.

Para establecer el perfil sociolaboral de las personas encuestadas se han planteado contenidos relacionados con las siguientes variables:

Datos personales:

- Nacionalidad.
- Edad.
- Localidad de residencia.
- Género.

- Tiempo libre al día.
- Nivel de estudios.
- Finalización de estudios.
- Pertenencia a colectivos prioritarios.

Datos laborales:

- Localidad del centro de trabajo.
- Categoría profesional.
- Área funcional.
- Tipo de contrato.
- Jornada laboral semanal.
- Satisfacción laboral.
- Años de trabajo en la empresa.
- Número de empresas en las que ha trabajado.
- Sector de actividad de la empresa.
- Años de pertenencia al Régimen especial de trabajadores autónomos (RETA).
- Plantilla de la empresa.
- Capacidades más valoradas por la empresa.
- Forma jurídica de la empresa.

Para establecer el perfil formativo de las personas encuestadas se han planteado contenidos relacionados con las siguientes variables:

Datos de participación en la formación:

- Cursos realizados.
- Áreas formativas.
- Horas de formación.

Actitud hacia la formación:

- Papel de la formación en el desarrollo personal, social y laboral.
- Previsión formativa.
- Motivaciones para formarse.

Dificultades de acceso y desarrollo de la formación:

- Franja horaria de disponibilidad formativa.
- Modalidad formativa más adecuada.
- Calendario formativo.
- Necesidades formativas.

GRUPOS DE DISCUSIÓN.

Justificación de la utilización de esta técnica:

El grupo de discusión se basa en el grupo como unidad representativa que expresa unas determinadas ideas: valores, opiniones, actitudes, dominantes en un determinado aspecto.

En este sentido está formado por integrantes que han abordado los temas propuestos desde distintos puntos de vista, con el objetivo de alcanzar un alto grado de consenso en cada uno de los aspectos tratados.

El número de expertos ha permitido al grupo trabajar con rapidez y eficacia en todas las áreas de intervención. El número de expertos participantes seleccionado es el adecuado según establece la praxis sociológica en el desarrollo de esta técnica cualitativa de investigación.

Participantes Grupo 1:

- 1 Presidente del Consejo General de la Formación Profesional de Asturias.
- 1 Director Territorial del Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES) de Asturias.
- 1 Técnica de la Dirección General de Formación del Ppdo de Asturias.
- 1 Técnica de la Fundación Formación y Empleo (FOREM). CCOO
- 1 Técnico de la Federación Asturiana de Empresarios (FADE).
- 1 coordinador del Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES).

Desarrollo grupo de discusión grupo 1:

El grupo de discusión ha estado moderado por una persona, con experiencia en la dirección de estos grupos. Esta ha sido asistida por un auxiliar que se ha ocupado de la grabación magnetofónica del discurso producido por el grupo.

Se ha organizado una reunión de tres horas.

Criterios de selección grupo de discusión 1:

- Tener experiencia en el desarrollo de planes y programas de formación para el empleo en el ámbito de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua.
- Participar en foros y ámbitos de decisión en temas relacionados con las cualificaciones profesionales y los certificados de profesionalidad.
- Haber desarrollado actividades de formación.

- Coordinar y apoyar técnicamente, la formación vinculada al catálogo de las cualificaciones y a los certificados de profesionalidad.

Contenido del grupo de discusión grupo 1:

Se han planteado los siguientes contenidos que vienen a cubrir, y a reforzar al resto de las técnicas de recogida de información utilizadas, en la cobertura de los objetivos planteados en la investigación:

- 1.- Relacionar la formación continua intersectorial y el Sistema Nacional de Cualificaciones profesionales: itinerarios formativos, grado de implantación, acciones formativas vinculadas al catálogo, perfil del colectivo destinatario y relación con el empleo.
- 2.- Mapa formativo actual de la Formación para el empleo vinculada y no vinculada al Catálogo, desde una perspectiva sectorial y territorial.
- 3.- ¿Se está utilizando una metodología de evaluación adaptada a los módulos formativos?.
- 4.- ¿De qué manera se relaciona la evaluación con la acreditación, la empleabilidad, la competitividad y el empleo?.
- 5.- ¿Puede decirse que la formación intersectorial cubre el desarrollo personal, y el profesional?. Analizar desde la formación vinculada y no vinculada al catálogo.
- 6.- Según el INFORME CONJUNTO DE SITUACION DE 2008 DEL CONSEJO Y DE LA COMISION SOBRE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO “EDUCACIÓN Y FORMACIÓN 2010” –“facilitar el aprendizaje permanente para fomentar el conocimiento, la creatividad y la innovación”.(2008/C 86/01). No se ha avanzado lo suficiente en *“la participación de los adultos en el aprendizaje permanente no lleva camino de alcanzar el punto de referencia de la UE. Se precisa un mayor esfuerzo para aumentar las capacidades de la población y lograr flexibilidad y seguridad en todo el mercado de trabajo.*

La baja participación en actividades de aprendizaje permanente de los trabajadores mayores y de las personas poco cualificadas es particularmente problemática cuando los índices de participación son ya bajos para el conjunto de la población. Por otra parte, entre los inmigrantes hay una concentración particular de personas poco cualificadas. Las tendencias demográficas y del mercado de trabajo darán lugar al aumento de la demanda de las personas muy cualificadas y a menos oportunidades para las poco cualificadas. Será necesario prestar atención a la formación de dichos grupos.”

Así como “*se debe seguir trabajando para mejorar la calidad y el atractivo de la EFP. Esta es una prioridad clave en el proceso de Copenhague.*”

El mayor uso de los planteamientos basados en los resultados del aprendizaje de los programas de formación y en las cualificaciones está aumentando la importancia de la EFP en el mercado de trabajo. Otro punto a su favor es su renovado énfasis en las prácticas, en la colaboración entre escuelas y empresas y en el aprendizaje basado en el trabajo. Sin embargo, pueden notificarse pocos avances en cuanto a la previsión de las necesidades de capacidades y cualificaciones.”

En qué medida podemos trasladar este resultado a la realidad formativa asturiana – desde la perspectiva de la formación para el empleo de carácter intersectorial-.

Participantes Grupo 2:

- 4 coordinadores de formación para el empleo de acciones de formación de carácter intersectorial vinculadas y no vinculadas al catálogo de las cualificaciones profesionales y a los certificados de profesionalidad.
- 1 Director Territorial del Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES) de Asturias.

Desarrollo grupo de discusión grupo 2:

El grupo de discusión ha estado moderado por una persona, con experiencia en la dirección de estos grupos. Esta ha sido asistida por un auxiliar que se ha ocupado de la grabación magnetofónica del discurso producido por el grupo.

Se ha organizado una reunión de dos horas y media.

Criterios de selección grupo de discusión 2:

- Tener experiencia en el desarrollo de planes y programas de formación para el empleo en el ámbito de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua.
- Haber desarrollado actividades de formación.
- Coordinar y apoyar técnicamente, la formación vinculada al catálogo de las cualificaciones y a los certificados de profesionalidad.

Contenido del grupo de discusión grupo 2:

- 1.- Cursos vinculados al catálogo de las cualificaciones y a los certificados de profesionalidad de carácter intersectorial que se han ajecutado, en los que habéis participado como coordinadores/as.
- 2.- ¿Qué pruebas de selección y definición de perfiles se tiene en cuenta en los cursos de formación intersectorial vinculados y no vinculados al catálogo?.
- 3.- ¿Qué tipo de seguimiento se realiza en los cursos?.
4. – ¿Cómo se establecen los contenidos de los cursos en aquellas acciones no vinculadas al catálogo de las cualificaciones profesionales y a los certificados de profesionalidad?.
- 5.- ¿Qué tipo de evaluación se lleva a cabo tanto en los cursos vinculados al catálogo como en los no vinculados?.

6.- ANALISIS DE LA INFORMACION.

6.1. ANALISIS ESTADISTICO.

6.1.1.- Categorización y codificación de la información.

Análisis de las variables que se recogen en el cuestionario dirigido a 150 activos y a 76 desempleados que han participado en acción de formación continua en la última convocatoria de contratos programa.

Variables

Nombre	Categoría
Edad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menos de 25 años. 2. Entre 26 y 30 años. 3. Entre 31 y 40 años. 4. Entre 41 y 50 años. 5. Entre 51 y 65 años. 6. Más de 65 años.
Localidad de residencia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. centro 2. oriente 3. occidente
Género	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mujer. 2. Hombre.
Localidad del centro de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. centro. 2. oriente. 3. occidente
Tiempo libre al día	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menos de 1 hora. 2. De 1 a 3 horas. 3. Más de 3 horas.
Nivel de estudios	<ol style="list-style-type: none"> 1. No finalizó estudios básicos. 2. Estudios primarios 3. Graduado escolar. 4. ESO. 5. FPI. 6. FIPII/Ciclo Grado Medio 7. FIPII/Ciclo Grado Superior. 8. BUP/COU/Bachillerato. 9. Diplomatura Universitaria. 10. Licenciatura Universitaria. 11. Otros. Especificar

Variables

Nombre	Categoría
Finalización de estudios oficiales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menos de un año. 2. Entre 1 y 5 años. 3. Entre 6 y 10 años. 4. Entre 11 y 20 años 5. Más de 20 años 6. Cursando estudios en este momento.
Forma jurídica de la empresa.	<ol style="list-style-type: none"> 1 Empresario individual. 2 Sociedad civil 3 Empresas de economía social. 4 Sociedad laboral: <ol style="list-style-type: none"> 4 Sociedad Anónima Laboral (S.A.L). 5 Sociedad Limitada Laboral (S.L.L) 5 Sociedad mercantil: <ol style="list-style-type: none"> 6 Sociedad Anónima (S.A). 7 Sociedad Limitada (S.L). 8 Otro tipo de empresa_
Categoría profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Directivo/a. 2. Mando intermedio. 3. Técnico/a. 4. Trabajador/a cualificado/a. 5. Trabajador/a no cualificado/a.
Área funcional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dirección. 2. Administración. 3. Comercial. 4. Mantenimiento. 5. Producción.
Pertenencia a colectivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Discapacitado/a. 2. Mayor de 45 años. 3. Inmigrante
Tipo de contrato	<ol style="list-style-type: none"> 1. A tiempo parcial. 2. Formativo. 3. De interinidad. 4. De obra o servicio determinado. 5. Eventual por circunstancias de la producción. 6. Indefinido ordinario. 7. Para el fomento de la contratación indefinida. 8. De relevo. 9. Para trabajadores minusválidos. 10. autónomo/a
Jornada laboral semanal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menos de 35 horas. 2. 35 horas. 3. de 36 a 45 horas. 4. Más de 45 horas
Satisfacción laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sí. 2. No. 3. A veces. 4. NS/NC.
Factores relacionados con la satisfacción laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beneficios económicos. 2. Beneficios sociales. 3. Relaciones personales. 4. Posibilidad de promoción profesional.
Años trabajando en la empresa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menos de un año. 2. De 1 a 5 años. 3. De 6 a 15 años. 4. De 16 a 25 años. 5. Más de 25 años.
Empresas en las que ha trabajado	<ol style="list-style-type: none"> 1. En 1 empresa.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. En 2 empresas. 3. En 3 empresas. 4. En más de 3 empresas.
Mismo sector de actividad de la empresa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sí. 2. No
Años afiliado/a al RETA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menos de un año. 2. De 1 a 5 años. 3. De 6 a 15 años. 4. De 16 a 25 años. 5. Más de 25 años.
Sector	<ol style="list-style-type: none"> 1 Agricultura y ganadería. 2 Construcción. 3 Industria. 4 Servicios. <ul style="list-style-type: none"> 41 comercio. 42 hostelería y turismo. 43 Transporte y comunicaciones. 44 Servicios educativos. 45 Servicios sanitarios, sociales y comunitarios. 46 Otros servicios.
Plantilla de la empresa	<ol style="list-style-type: none"> 1. De 1 a 5 trabajadores. 2. De 6 a 9 trabajadores. 3. De 10 a 49 trabajadores. 4. De 50 a 99 trabajadores. 5. De 100 a 249 trabajadores. 6. De 250 a 499 trabajadores. 7. De 500 a 999 trabajadores. 8. De 1.000 a 4.999 trabajadores. 9. Más de 4.999 trabajadores.
Capacidades más valoradas por la empresa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidades relacionadas con la gestión. 2. Capacidades relacionadas con estrategias de financiación. 3. Capacidades técnicas. 4. Capacidades para trabajar en equipo. 5. Capacidades comunicativas.
Pertenencia a Asociación u organización	<ol style="list-style-type: none"> 1 Empresarial 2 Sindical 3 Profesional 4 Otras 5 No pertenece a ninguna.
Realización de formación en los últimos 4 años	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sí. 2. No
Canal de información	<ol style="list-style-type: none"> 1. Internet. 2. Organización sindical. 3. Organización empresarial. 4. Amigos/as. 5. Familia. 6. Prensa. 7. Correo. 8. La empresa. 9. Tablón de anuncios. 10. Teléfono. 11. Otros. Señalar cuál

Variables

Nombre	Categoría
Entidad formadora	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sindicatos. 2. Organizaciones empresariales. 3. Asociación de su sector. 4. Otros. Especificar 5. NS/NC.
Área formativa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Idiomas. 2. Nuevas Tecnologías¹². 3. Gestión y administración¹³. 4. Ventas. 5. Comercio y marketing. 6. Legislación y normativa. 7. Prevención de riesgos laborales. 8. Otras. Señala cuáles
Horas dedicadas a la formación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menos de 20 horas. 2. Entre 20 y 50 horas. 3. Entre 50 y 100 horas. 4. Más de 100 horas.
Formación e incidencia en el desarrollo profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bastante. 2. Mucho. 3. Algo 4. Poco. 5. Nada.
Formación e incidencia en el desarrollo personal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bastante. 2. Mucho. 3. Algo 4. Poco. 5. Nada.
Formación e incidencia en la promoción profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bastante. 2. Mucho. 3. Algo 4. Poco. 5. Nada.
Papel de la formación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Es importante para mi trabajo. 2. Es importante para mi formación como ciudadano/a. 3. Es una forma de cubrir mi tiempo libre. 4. No creo que desempeñe ningún papel. 5. Es importante para mi cualificación profesional. 6. NS/NC.
Previsión formativa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sí a corto plazo (menos de 6 meses). 2. Sí a medio plazo (entre 6 y 12 meses). 3. Sí a largo plazo (más de 12 meses). 4. No lo tiene previsto.
Barreras de acceso a la formación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de información. 2. Conciliación de la vida familiar y laboral. 3. No tiene tiempo. 4. No hay oferta adecuada a sus necesidades. 5. Necesidad de desplazamiento. 6. Económico. 7. Otros: especificar

¹² Relacionadas con esta área estarían: Informática, Internet y correo electrónico, etc.

¹³ Relacionadas con esta área estarían: Contabilidad, logística, administración, RRHH, calidad, gestión medioambiental, formación, etc.

Variables

Nombre	Categoría
Dificultades para asistir a formación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incompatibilidad con fechas. 2. Incompatibilidad de horarios. 3. Falta de disponibilidad fuera del horario laboral. 4. Imposibilidad de ausentarse del negocio. 5. Falta de formación inicial necesaria. 6. No hay cursos específicos para el sector. 7. Necesidad de desplazamiento. 8. Coste económico. 9. Otras: Especificar
Franja horaria más adecuada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mañana. 2. Tarde. 3. Tarde- noche. 4. Fines de semana 5. Cualquiera. 6. No tengo disponibilidad permanente porque trabajo a turnos. 7. Otra. Señala cuál
Calendario formativo más adecuado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cuatro días a la semana. 2. Dos días a la semana. 3. Tres días a la semana. 4. Un día a la semana. 5. Otras. Señala cuál
Modalidad formativa más adecuada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presencial. 2. A distancia. 3. Mixta: a distancia con apoyo presencial. 4. Teleformación a través de Internet. 5. Teleformación, a través de Internet, más apoyo presencial.
Situación en el empleo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ocupado 2. Desempleado

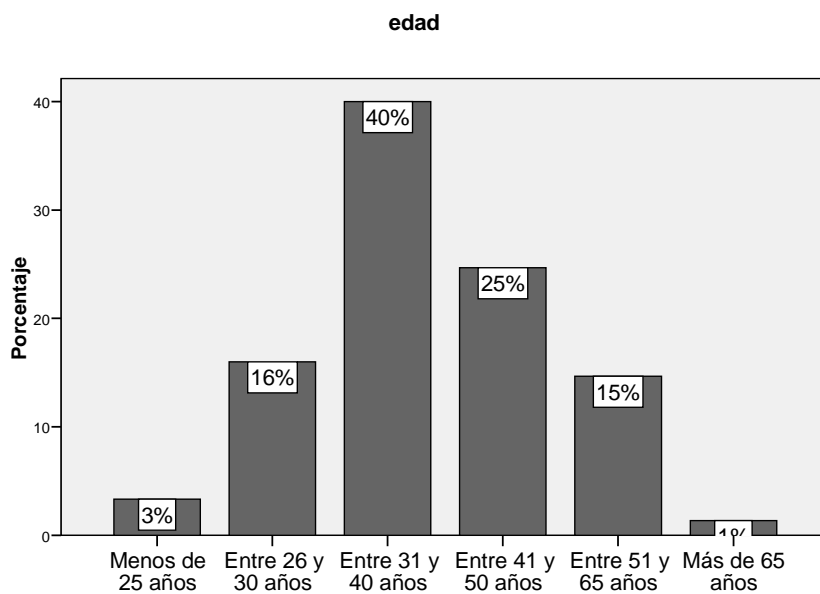
I PARTE.

PARTE GENÉRICA PARTICIPANTES ACTIVOS.

BLOQUE 1. DATOS PERSONALES.

EDAD.

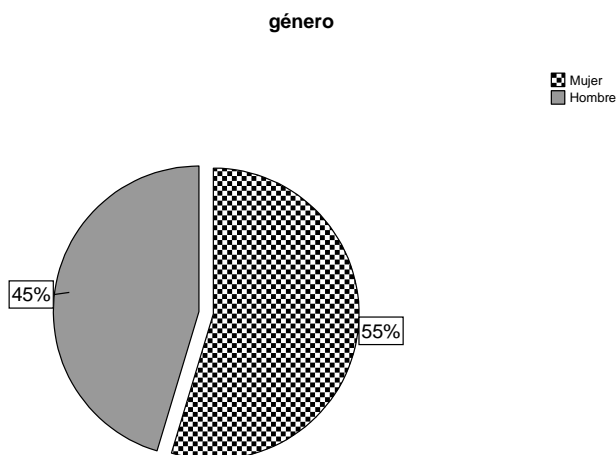
El 40% de las personas encuestadas tiene entre 31 y 40 años, siendo el grupo más representativo. En segundo lugar estaría el grupo de los/as que tienen entre 41 y 50 años (25%).



Igualmente representados están los/as que tienen entre 26 y 30 años (16%) y los/as que tienen entre 51 y 65 años (15%).

El 3% de las personas encuestadas tiene menos de 25 años y solamente un 1% más de 65 años.

GENERO.



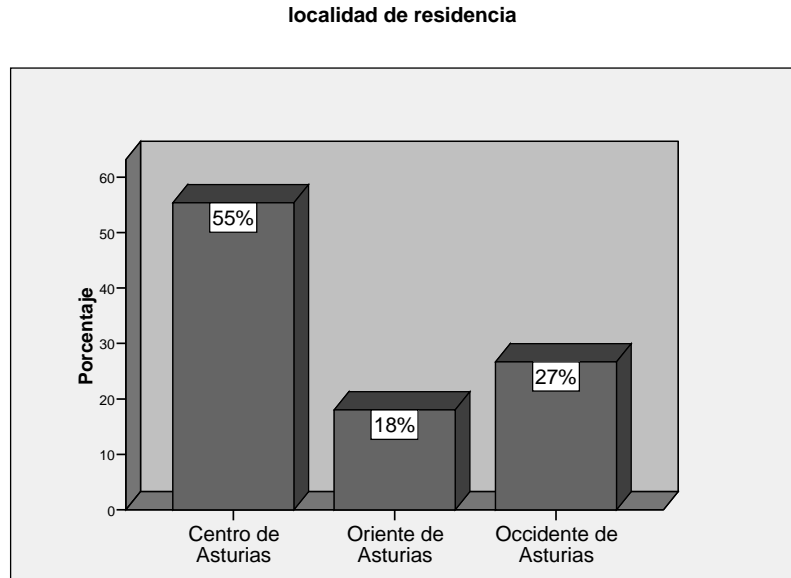
El 55% de las personas encuestadas son mujeres y el 45% son hombres.

Así pues, en el caso de las personas ocupadas que participan en cursos de formación continua, entre los/as encuestados/as el grupo más representativo es el de las mujeres.

LOCALIDAD DE RESIDENCIA.

Es en el centro de Asturias (55%) donde se recogen los porcentajes más representativos dentro de las personas encuestadas que pertenecen al grupo de los/as ocupados/as.

Si observamos el gráfico el Occidente de Asturias (27%) tiene un porcentaje más elevado de representatividad que el Oriente de Asturias (18%), en cuanto a localidad de residencia.



LOCALIDAD DEL CENTRO DE TRABAJO.

Si analizamos ahora la localidad del centro de trabajo, podemos observar que los porcentajes prácticamente coinciden con los de la localidad de residencia.

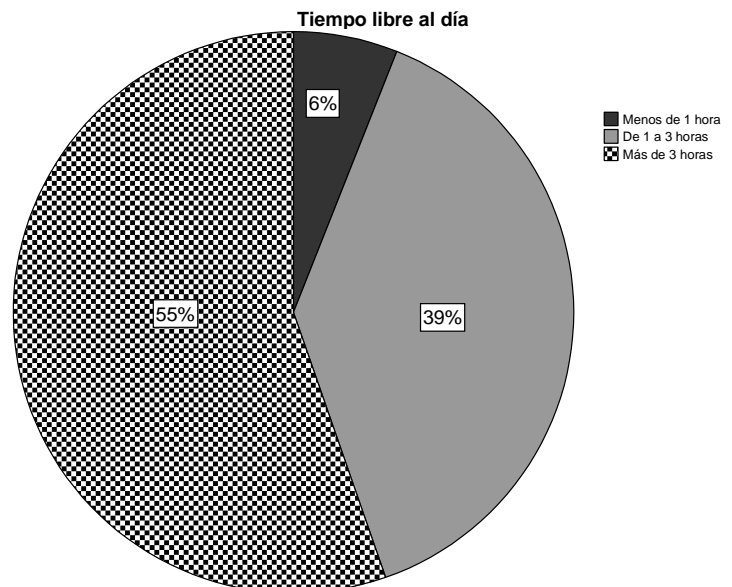
Localidad del centro de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Centro de Asturias	82	54,7
Oriente de Asturias	28	18,7
Occidente de Asturias	40	26,7
Total	150	100,0

Siendo el centro de Asturias el que recoge los porcentajes más altos (54,7%), seguidos de el occidente de Asturias (26,7%) y el Oriente de Asturias (18,7%).

TIEMPO LIBRE AL DÍA.

Las personas encuestadas que se encuentran ocupadas, en general, tienen más de tres horas libres al día (55%), y un 39% tiene de una a tres horas libres al día.

El porcentaje más bajo (6%) de las personas encuestadas tiene menos de una hora libre al día.



NIVEL DE ESTUDIOS.

En lo referente a nivel de estudios, como se puede ver en la tabla, el 18,7% de las personas encuestadas tiene estudios de Bachillerato y el 16,7% Estudios Primarios, siendo estos dos grupos los más representativos, entre los ocupados.

NIVEL DE ESTUDIOS	Frecuencia	Porcentaje
Estudios primarios	25	16,7
Graduado escolar	12	8,0
ESO	4	2,7
FPI	13	8,7
FP II/Ciclo Grado medio	16	10,7
FP III/Ciclo Grado superior	15	10,0
Bachillerato	28	18,7
Diplomatura Universitaria	21	14,0
Licenciatura Universitaria	16	10,7
Total	150	100,0

En los mismos porcentajes se encuentran representados los que tienen FP de Grado medio (10,7%), FP de Grado superior (10%) y Licenciatura Universitaria (10,7%).

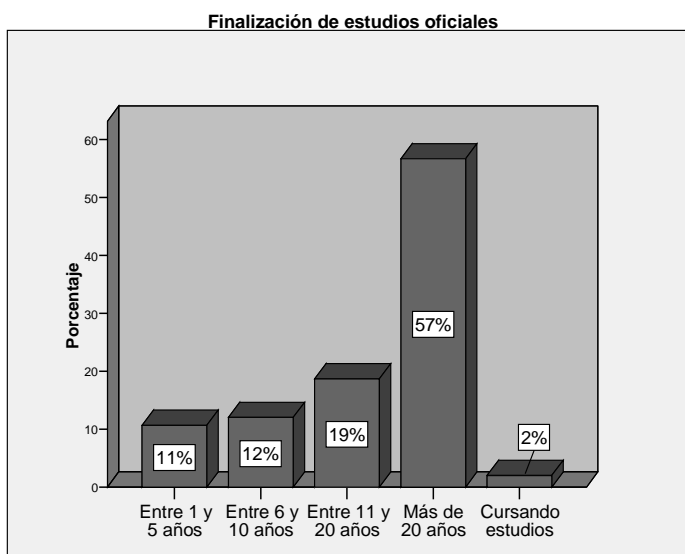
Los/as encuestados/as que tienen Diplomatura Universitaria suponen el 14%.

Y en porcentajes similares se encuentran los/as que tienen Graduado Escolar (8%) y FPI (8,7%).

El grupo que menos representación tiene entre los/as encuestados/as, es el de los/as que tienen estudios de Enseñanza Secundaria.

FINALIZACION DE ESTUDIOS OFICIALES.

De las personas encuestadas, que en el momento de ser encuestadas están en situación de ocupadas, el 57% hace más de 20 años que terminó los estudios oficiales, siendo el grupo más representativo.



El 19% de los/as encuestados/as hace entre 11 y 20 años que finalizó los estudios oficiales, seguidos/as de un 12% que hace entre 6 y 10 años que finalizó.

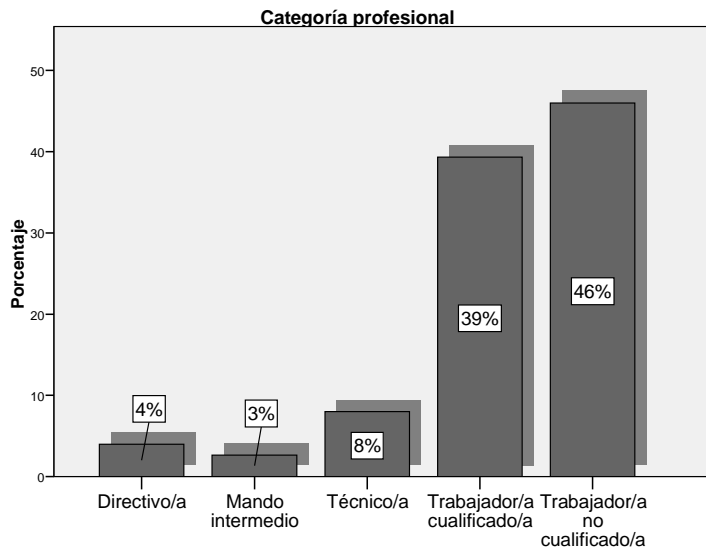
Los /as que hace entre 1 y 5 años que finalizaron los estudios oficiales, suponen el 11%.

Y el grupo que menos representado se encuentra entre las personas encuestadas, es aquel que está cursando estudios en el momento de realizarles la encuesta (2%).

CATEGORÍA PROFESIONAL.

Si pasamos a analizar la categoría profesional, y como podemos observar en el gráfico, los porcentajes más altos se encuentran entre aquellos/as que son trabajadores/as cualificados/as (39%) y aquellos/as que son trabajadores/as no cualificados/as (46%).

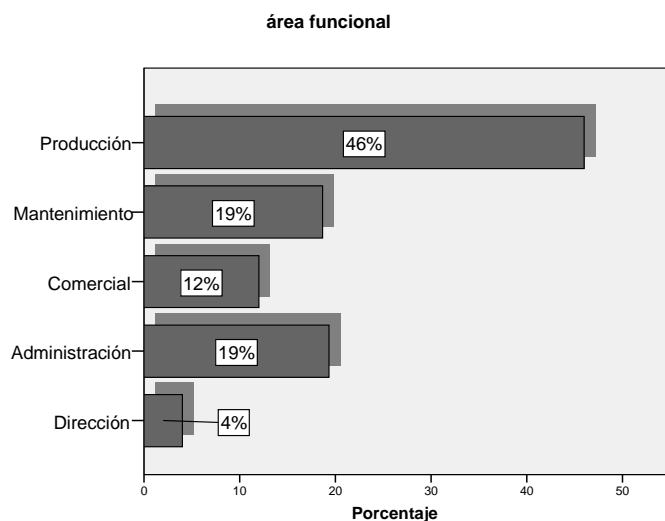
El 8% de las personas encuestadas tiene categoría de técnico/a.



Y el grupo de directivos/as tiene un porcentaje ligeramente superior (4%), al grupo de los mandos intermedios (3%), en representatividad.

AREA FUNCIONAL.

Según el área funcional, el 46% de las personas encuestadas pertenecen al área de producción, siendo el grupo más representativo.



El grupo de los/as que pertenecen al área de Mantenimiento (19%) y al área de Administración (19%), se encuentran igualmente representados.

Y un 4% de las personas encuestadas, pertenecen al área de dirección.

PERTENENCIA A COLECTIVOS PRIORITARIOS.

Dentro de las personas encuestadas ocupadas, un 32% pertenecen a dos de los colectivos prioritarios que marca el Fondo Social Europeo.

Pertenencia a colectivos	Frecuencia	Porcentaje
Discapacitado	7	4,7
Mayor de 45 años	41	27,3
Total	48	32,0

Un 27,3% es mayor de 45 años y un 4,7% tiene algún tipo de discapacidad.

Según la Resolución de 29 de mayo de 2008, de la Consejería de Educación y Ciencia, por la que se convocan subvenciones públicas para la financiación de planes de formación para el empleo dirigidos prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as mediante la suscripción de convenios en el ámbito territorial del Principado de Asturias para el ejercicio 2008, cofinanciados por el Fondo Social Europeo. En su apartado tercero punto 2. *“tendrán la consideración de colectivo prioritario para acceder a la formación para el empleo de acuerdo con el Programa Operativo Adaptabilidad y Empleo 2007ESO50PO001 y el RD 395/2007:*

- *Los trabajadores de pequeñas y medianas empresas (especialmente de menos de 50 trabajadores).*
- *Las mujeres.*
- *Las personas con discapacidad.*
- *Los mayores de 45 años.*
- *Los trabajadores de baja cualificación.*
- *Las personas afectadas y víctimas del terrorismo y de la violencia de género.”*

Como la mayor parte de los colectivos prioritarios que se señalan en la Resolución se analizan por separado en los distintos apartados del análisis estadístico, hemos querido desagregar en otro apartado los colectivos restantes, según dicha resolución.

El ser participante en una acción formativa y pertenecer a uno de los colectivos prioritarios no es excluyente de pertenecer a otro.

NACIONALIDAD.

Otro de los aspectos que hemos querido analizar es la nacionalidad de las personas encuestadas, y como se puede observar en la tabla, el 98% son de nacionalidad española. Mientras que el 2% tiene otra nacionalidad.

Nacionalidad	Frecuencia	Porcentaje
Español/a	147	98,0
Colombiano/a	1	0,7
Ecuadoriano/a	1	0,7
Venezolano/a	1	0,7
Total	150	100,0

En concreto, tres de las personas encuestadas son colombianos/as, ecuatorianos/as y venezolanos/as.

TIPO DE CONTRATO.

Según el tipo de contrato, el 46,7% de las personas encuestadas tiene contrato indefinido, seguidas de las 34,7% que cotizan en el RETA (Régimen especial de Trabajadores Autónomos). Siendo estos dos grupos los más representativos entre los/as encuestados/as ocupados/as.

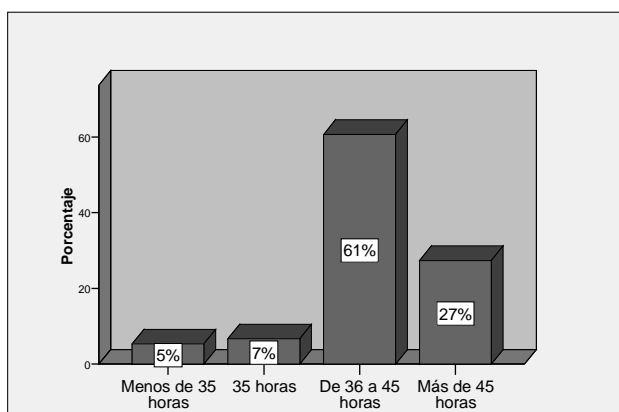
El 8% de las personas encuestadas tiene un contrato por obra o servicios.

Y según el tipo de contrato, el resto de grupos quedarían representados de la siguiente manera: a tiempo parcial (3,3%), formativo (0,7%), de interinidad (3,3%), eventual por circunstancias de la producción (3,3%).

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
A tiempo parcial	5	3,3
Formativo	1	0,7
De interinidad	5	3,3
De obra o servicio	12	8,0
Eventual por circunstancias de la producción	5	3,3
Indefinido	70	46,7
Autónomo/a	52	34,7
Total	150	100,0

JORNADA LABORAL SEMANAL.

jornada laboral semanal



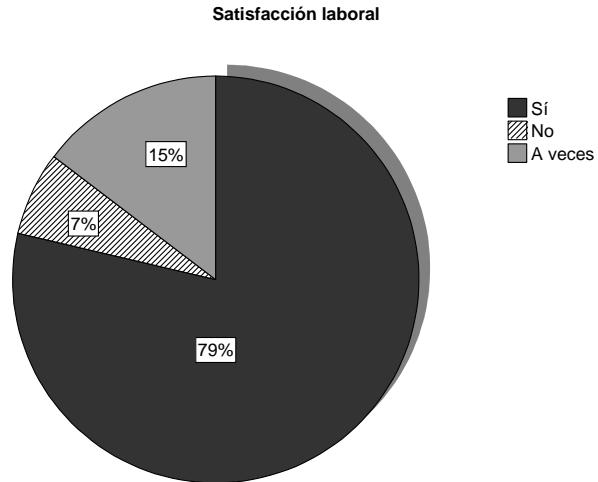
Según la jornada laboral, el 61% de nuestros/as encuestados/os tiene una jornada laboral entre 36 y 45 horas semanales y un 27% más de 45 horas semanales. Siendo estos los dos grupos más representados.

El 7% tiene una jornada semanal de 35 horas y solamente un 5% tiene menos de 35 horas semanales de jornada laboral.

SATISFACCIÓN LABORAL.

El 79% de las personas encuestadas ocupadas, se encuentra satisfecho/a laboralmente.

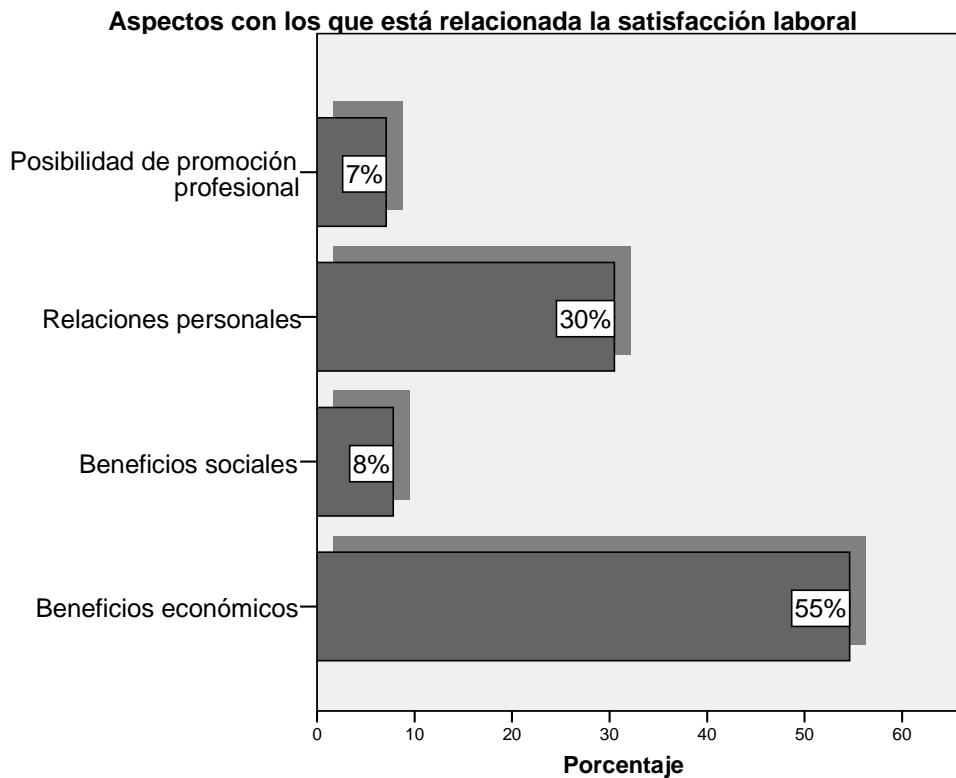
Un 15% se encuentra satisfecho/a a veces y un 7% declara no sentirse satisfecho/a laboralmente.



FACTORES QUE INFLUYEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL.

Según el 55% de las personas encuestadas el factor que más influye en la satisfacción laboral son los beneficios económicos, seguidos de los que piensan que lo que más satisfacción laboral produce son las relaciones personales (30%).

Los factores menos valorados por nuestros/as encuestados/as son los relacionados con los beneficios sociales (8%) y con la posibilidad de promoción profesional (7%).



APARTADOS PARA LOS/AS TRABAJADORES/AS POR CUENTA AJENA.

AÑOS TRABAJANDO EN LA EMPRESA.

De las 150 personas encuestadas, 100 son trabajadores/as por cuenta ajena. Dentro de este grupo el 31,3% lleva trabajando en la empresa entre 1 y 5 años, siendo el grupo más representativo. Seguido de los/as que llevan entre 6 y 15 años trabajando en la empresa (20,7%).

Años trabajando en la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	11	7,3
De 1 a 5 años	47	31,3
De 6 a 15 años	31	20,7
De 16 a 25 años	11	7,3
Total	100	66,7

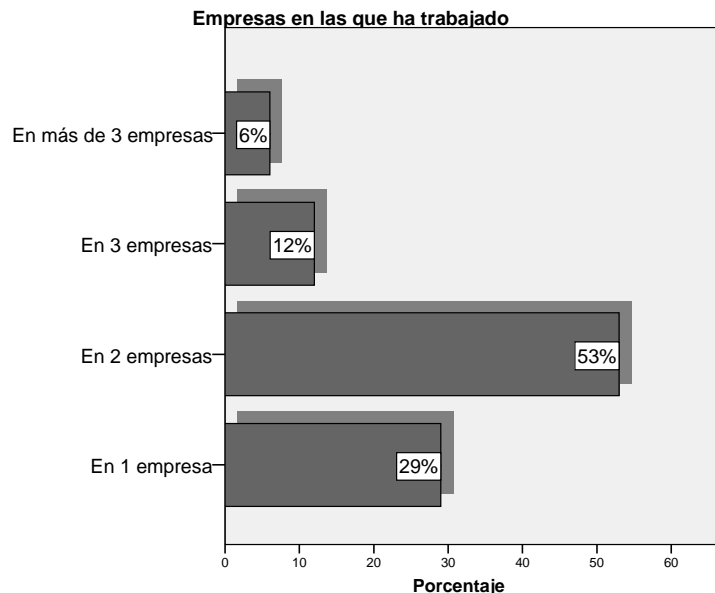
Los otros dos grupo analizados se encuentran igualmente representados entre las personas encuestadas: los que

llevan menos de un año suponen el 7,3% y los que llevan entre 16 y 25 años, el 7,3% también.

NUMERO DE EMPRESAS EN LAS QUE HA TRABAJADO.

Los porcentajes más altos los encontramos entre aquellos/as que han trabajado en dos empresas (53%) o en una empresa (29%).

El resto de los/as encuestados/as o ha trabajado en tres empresas (12%) o en más de tres empresas (6%).



SECTOR DE ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS .

Esta pregunta solamente la tienen que contestar aquellos que han trabajado en más de una empresa.

Pertenencia al sector	Frecuencia	Porcentaje
sí	54	36,0
no	43	28,7
Total	97	64,7

De los/as 43 encuestados/as que han contestado “no”, es decir, que no han trabajado en el mismo sector de actividad: 37 han trabajado en actividades relacionadas con el sector servicios, 3 en actividades relacionadas con la industria y otros/as 3 en actividades relacionadas con el sector de construcción.

APARTADOS PARA LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA (RETA).

AÑOS DE AFILIACIÓN AL RETA.

De los/as 150 encuestados/as, 50 cotizan al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (33,3%).

Años en el RETA	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	2	1,3
De 1 a 5 años	8	5,3
De 6 a 15 años	16	10,7
De 16 a 25 años	16	10,7
Más de 25 años	8	5,3
Total	50	33,3

El 21,4% lleva entre 6 y 25 años cotizando en el RETA. Solamente un 1,3% lleva menos de un año en el RETA y en el mismo porcentaje se encuentran representados/as los/as que llevan de a 5 años (5,3%) y los/as que llevan más de 25 años (5,3%)

PERTENENCIA AL SECTOR DE ACTIVIDAD.

En cuanto a la pertenencia al sector de actividad, el 92% siempre ha cotizado al mismo sector de actividad, mientras que el 8% ha cotizado ha más de un sector de actividad.

RETA y sector de actividad	Frecuencia	Porcentaje
sí	46	92
no	4	8
Total	50	100

De las cuatro personas que han contestado que “no” han pertenecido siempre al mismo sector de actividad, tres de ellas han desarrollado su actividad en el sector servicios y una de ellas en el sector de la Construcción.

FORMA JURÍDICA DE LA EMPRESA.

El 68% de las personas encuestadas son empresarios/as individuales y un 14% tiene una S.L.

Un 8% tiene una Comunidad de Bienes y el mismo porcentaje una S.A. (8%).

Solamente un 2% tiene una sociedad civil.

Forma jurídica de la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Comunidad de bienes	4	8
Empresario/a individual	34	68
Sociedad civil	1	2
S.A	4	8
S.L	7	14
Total	50	100

APARTADOS COMUNES A LOS 150 ENCUESTADOS ACTIVOS.

SECTOR AL QUE PERTENECE LA EMPRESA.

Si analizamos ahora el sector de actividad de la empresa, son la industria (24%) y el comercio (27,3%), los que recogen los mayores porcentajes.

Sector de la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Agricultura y ganadería	8	5,3
Construcción	12	8,0
Industria	36	24,0
Comercio	41	27,3
Hostelería y Turismo	15	10,0
Transporte y comunicaciones	8	5,3
Servicios educativos	6	4,0
Servicios sanitarios, sociales y comunitarios	9	6,0
Otros servicios	15	10,0
Total	150	100,0

Hostelería y turismo (10%) y Otros servicios(10%) tienen los mismos niveles de representatividad entre las personas encuestadas.

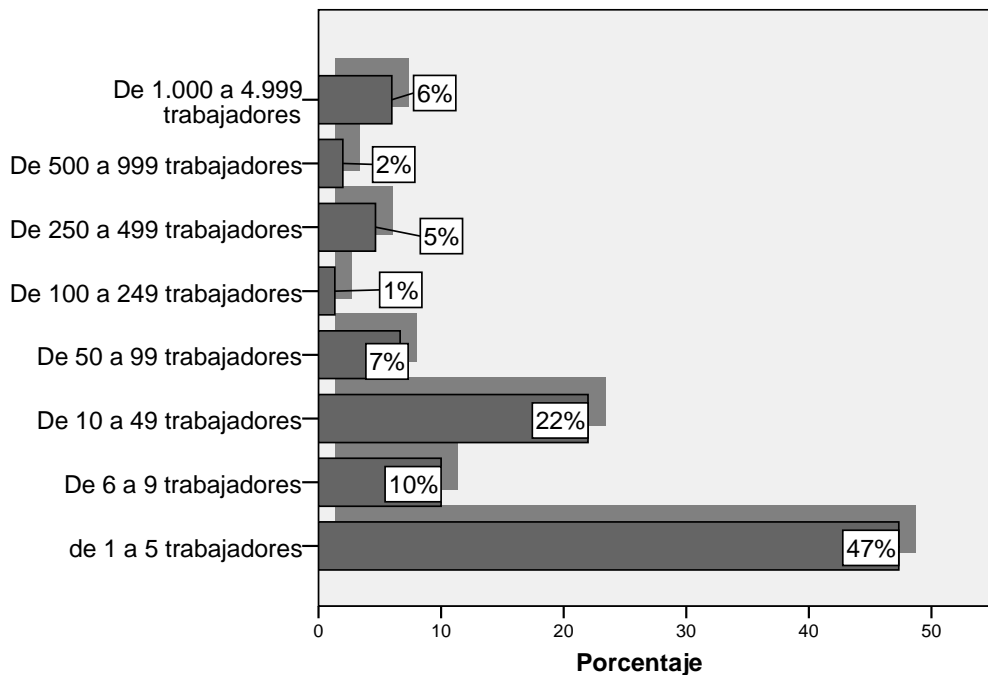
Los sectores que menos representados se encuentran son los siguientes: la construcción (8%), Servicios sanitarios, sociales y comunitarios (6%), Transporte y telecomunicaciones (5,3%), Agricultura y ganadería (5,3%) y Servicios educativos (4%).

PLANTILLA DE LA EMPRESA.

El 47% de las personas encuestadas trabaja en empresas de 1 a 5 trabajadores, siendo el grupo más representativo.

El 22% trabaja en empresas que tiene entre 10 y 49 trabajadores plantilla y en tercer lugar, estaría el grupo de los que trabajan en empresas que tienen entre 6 y 9 trabajadores (10%).

plantilla de la empresa



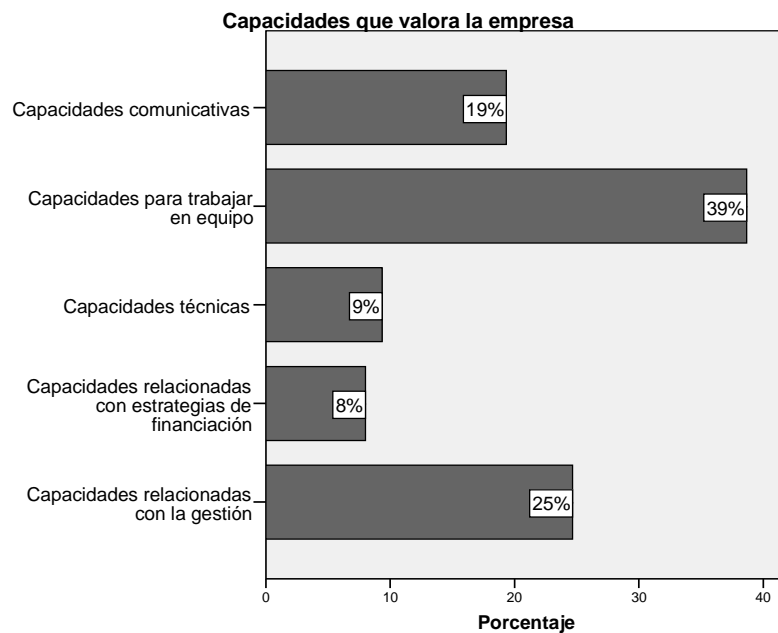
Las empresas que tienen más de 50 trabajadores son las que se encuentran menos representadas: las personas encuestadas que trabajan en empresas de 50 a 99 trabajadores suponen el 7% de los/as encuestados/as; el 6% de los/as encuestados/as trabajan en empresas de 1000 a 4.999 trabajadores; el 5% de las personas encuestadas trabajan en empresas de 250 a 499 trabajadores/as; el 2% trabaja en empresas de 500 a 999 trabajadores /as y el 1% trabaja en empresas de 100 a 249 trabajadores/as.

CAPACIDADES QUE CONSIDERA MAS VALORADAS POR LA EMPRESA.

Las personas encuestadas opinan que las capacidades que más valora la empresa son las relacionadas con el trabajo en equipo (39%), seguidas de las capacidades relacionadas con la gestión (25%).

En tercer lugar se encontrarían las capacidades comunicativas (19%).

Finalmente, las capacidades técnicas (9%) y las capacidades relacionadas con las estrategias de financiación son las que recogen los porcentajes más bajos.



BLOQUE 2. DATOS FORMATIVOS.

CURSOS REALIZADOS EN LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS.

La mayoría de las personas encuestadas ha realizado entre 1 y 3 cursos de formación en los últimos cuatro años: el 23,3 de los/as encuestados/as ha realizado un curso de formación en los últimos cuatro años, el 22% ha realizado dos cursos y el 26% tres cursos.

Cursos realizados en los últimos 4 años	Frecuencia	Porcentaje
1	35	23,3
2	33	22,0
3	39	26,0
4	21	14,0
5	9	6,0
6	4	2,7
7	3	2,0
8	3	2,0
10	1	0,7
12	2	1,3
Total	150	100,0

Un 14% ha realizado cuatro cursos.

A partir de cinco cursos los porcentajes son más bajos: un 6% ha realizado cinco cursos, un 2,7% ha realizado seis

cursos, un 2% ha realizado siete cursos, porcentaje igual que el que ha realizado ocho cursos (2%), un 1,3% ha realizado doce cursos y un 0,7% ha realizado diez cursos en los últimos cuatro años.

CANAL DE INFORMACIÓN DE LA FORMACIÓN.

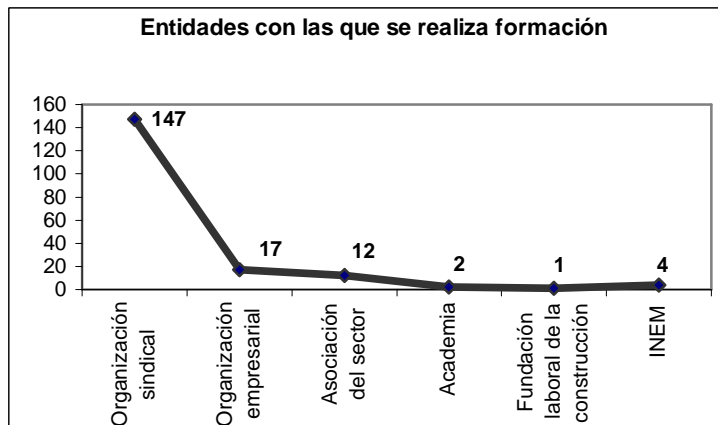
Normalmente las personas encuestadas se informan de la formación ofertada a través de una organización sindical (40,7%), también a través de los amigos (25,3%).

Canal de información de los cursos	Frecuencia	Porcentaje
Academia	14	9,3
INEM	3	2,0
Internet	10	6,7
Organización sindical	61	40,7
Organización empresarial	4	2,7
Amigos	38	25,3
Familia	2	1,3
Prensa	2	1,3
La empresa	11	7,3
Tablón de anuncios	4	2,7
Teléfono	1	0,7
Total	150	100,0

El resto de entidades a través de las que se informan de los cursos ofertados son las siguientes: academia (9,3%), INEM (2%), Internet (6,7%), organización empresarial (2,7%), la familia (1,3%), la prensa (1,3%), la empresa (7,3%), el tablón de anuncios

(2,7%) y el teléfono (0,7%).

ENTIDAD A TRAVÉS DE LA CUAL SE REALIZA LA FORMACIÓN.¹⁴



En cuanto a las entidades a través de las que se realiza la formación son las siguientes : organización sindical (147 veces), organización empresarial (17 veces), asociación del sector (12 veces), academia (2 veces), Fundación Laboral de la Construcción (1 vez), INEM (4 veces).

Fundación Laboral de la Construcción (1 vez), INEM (4 veces).

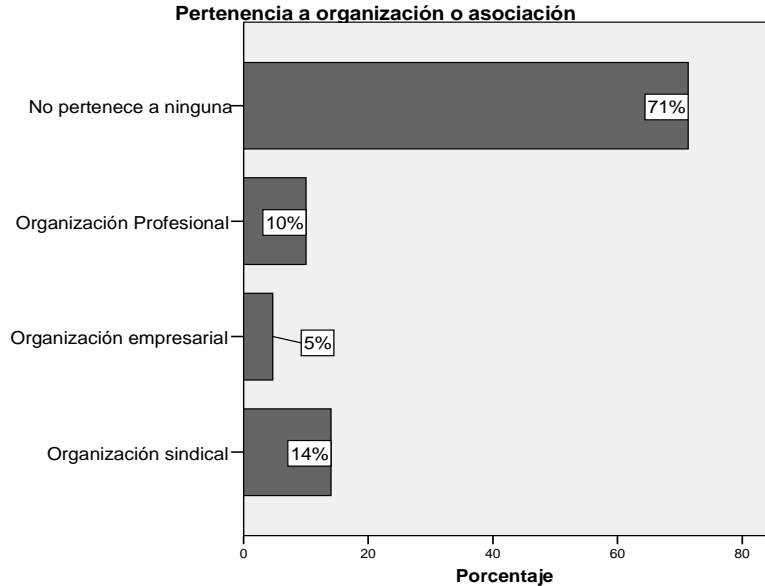
¹⁴ En esta pregunta se ha dado la opción de señalar más de una respuesta, así pues el resultado es el número de veces que las personas encuestadas ha realizado la formación a través de las entidades señaladas.

PERTENENCIA A ASOCIACION U ORGANIZACIÓN.

El 71% de las personas encuestadas no pertenecen a ninguna asociación u organización.

El 10% pertenece a una organización profesional y el 14% a una organización sindical.

Un 5% pertenece a una organización empresarial.



AREAS EN LAS QUE HAS RECIBIDO FORMACIÓN.

Una de las cuestiones por las que se ha preguntado a las personas encuestadas es por

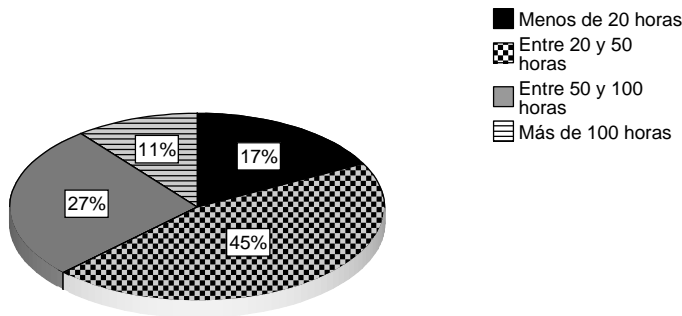
las áreas en las que han recibido formación y las que recogen el mayor número de acciones son las relacionadas con las *Nuevas tecnologías*, seguidas de las de *Gestión y administración*.

Áreas Formativas	nº de acciones
educación	1
estética	1
fontanería	1
geriatria	1
calidad	2
comunicación	2
jardinería	2
hostelería y turismo	3
ventas	4
primeros auxilios	5
Peluquería	6
legislación y normativa	7
mantenimiento industrial	7
Prevención de riesgos laborales	13
Comercio y marketing	16
Idiomas	18
Gestión y administración	40
Nuevas tecnologías	133
TOTAL	262

El resto de las áreas en las que se ha recibido formación son las siguientes: *idiomas, comercio y marketing, prevención de riesgos laborales, mantenimiento industrial, legislación y normativa, peluquería, primeros auxilios, ventas, hostelería y turismo, jardinería, comunicación, calidad, geriatria, fontanería, estética, educación.*

HORAS ANUALES DEDICADAS A LA FORMACIÓN.

Horas anuales dedicadas a la formación



El 45% De las personas encuestadas dedica entre 20 y 50 horas a formación a los largo del año, siendo el grupo más representado. Mientras que el 27% dedica entre 50 y 100 horas al año a formarse.

Más de 100 horas dedican a formarse el 11% de las personas encuestadas y menos de 20 horas el 17%

FORMACIÓN, DESARROLLO PERSONAL, DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCION PROFESIONAL.

Cuando se pide a las personas encuestadas que valoren la relación entre la formación y el desarrollo personal el 74,7% de los/as encuestados/as opinan que tiene bastante relación, un 10,7% opina que tiene algo, un 9,3% que tiene mucho y un 5,3% que tiene poco.

Formación y desarrollo personal	Frecuencia	Porcentaje
Bastante	112	74,7
Mucho	14	9,3
Algo	16	10,7
Poco	8	5,3
Total	150	100,0

En cuanto a la relación entre la formación y el desarrollo profesional, el 67% de los/as encuestados/as opinan que tiene bastante relación, el 10,7% que mucha relación, el 19% que alguna relación, el 9,3% que poca relación y el 2,7 que ninguna relación.

Formación y desarrollo profesional	Frecuencia	Porcentaje
Bastante	101	67,3
Mucho	16	10,7
Algo	15	10,0
Poco	14	9,3
Nada	4	2,7
Total	150	100,0

Finalmente se pide a las personas encuestadas que valoren la relación entre la formación y la promoción profesional, y ara el 58,7% tiene bastante relación, para el 16% tiene algo de relación, para el 14% mucha relación, para el 7,3% poca relación y para el 4% nada de relación.

Formación y promoción profesional	Frecuencia	Porcentaje
Bastante	88	58,7
Mucho	21	14,0
Algo	24	16,0
Poco	11	7,3
Nada	6	4,0
Total	150	100,0

PAPEL FUNDAMENTAL QUE DESEMPEÑA LA FORMACIÓN.

Otra de las cuestiones que se pregunta a las personas encuestadas es el papel fundamental, que en su opinión, representa la formación.

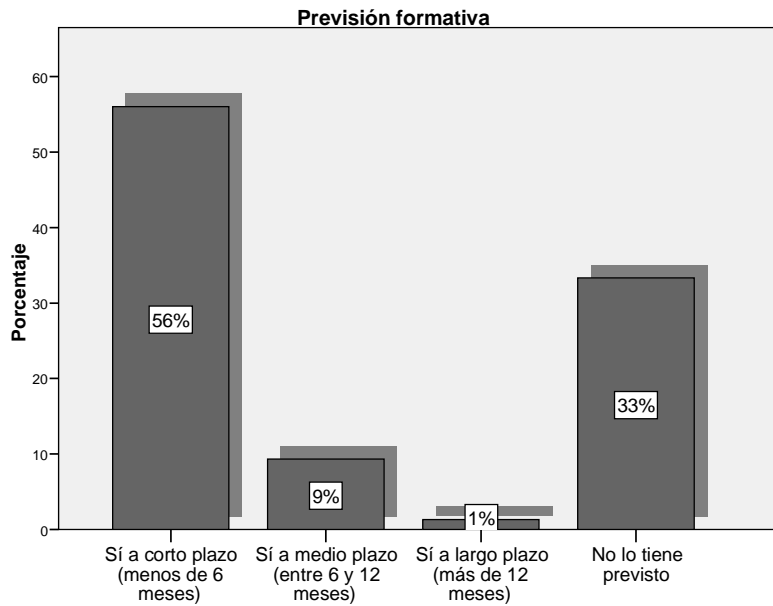
Para el 48,7% es importante para su cualificación profesional, mientras que para el

Papel de la formación	Frecuencia	Porcentaje
Es importante para mi trabajo	53	35,3
Es importante para mi formación como ciudadano/a	24	16,0
Es importante para mi cualificación profesional	73	48,7
Total	150	100,0

35,3% es importante para su trabajo y para el 16% es importante para su formación como ciudadano/a.

PREVISIÓN DE ASISTIR A FORMACIÓN.

El 56% de las personas encuestadas tiene previsto asistir a formación a corto plazo, el 33% no tiene previsto asistir a formación, el 9% tiene previsto hacerlo a medio plazo y el 1% a largo plazo



PRINCIPAL PROBLEMA PARA ASISTIR A FORMACIÓN.

El principal problema para asistir a formación, según las personas encuestadas es la falta de tiempo (45,3%), mientras que un 30% dice no tener ningún problema en asistir a formación.

Para el 10% de los/as encuestados/as el problema es la conciliación de la vida familiar y laboral y para el 6,7% que no hay una oferta formativa adecuada a sus necesidades.

Problemas de asistencia a formación	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	45	30,0
Falta de información	7	4,7
Conciliación de la vida familiar y laboral	15	10,0
No tengo tiempo	68	45,3
No hay oferta adecuada a mis necesidades	10	6,7
Necesidad de desplazamiento	5	3,3
Total	150	100,0

El 3,3% ve dificultad al necesitar desplazarse, mientras que para el 4,7% la mayor dificultad es la falta de información.

PRINCIPAL DIFICULTAD QUE PRESENTA LA FORMACIÓN OFERTADA.

En cuanto a la formación que se oferta para un 46,7% es incompatible con sus horarios y para el 31,3% no ve dificultad en la formación ofertada.

Para un 7,3% de las personas encuestadas el principal problema de la formación que se

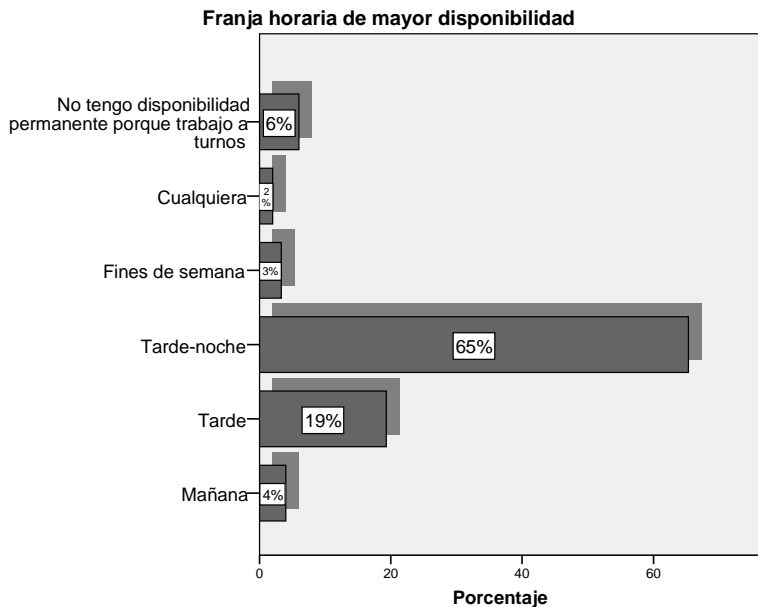
Principal dificultad de la formación ofertada	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	47	31,3
Incompatibilidad de horarios	70	46,7
Falta de disponibilidad fuera del horario laboral	11	7,3
Falta de formación inicial necesaria	11	7,3
No hay cursos específicos para el sector	4	2,7
Necesidad de desplazamiento	7	4,7
Total	150	100,0

oferta es que se oferta fuera del horario laboral y no se tiene disponibilidad y para el 7,3% no le llega información sobre la formación ofertada.

Un 2,7% señala que no existen cursos específicos sectoriales y un 4,7% que necesita desplazarse para asistir a formación y eso le supone una dificultad, para asistir a los cursos que se ofertan.

FRANJA HORARIA DE MAYOR DISPONIBILIDAD.

Para el 65% de las personas encuestadas la franja horaria de mayor disponibilidad es la de la tarde-noche, seguida de la de tarde.

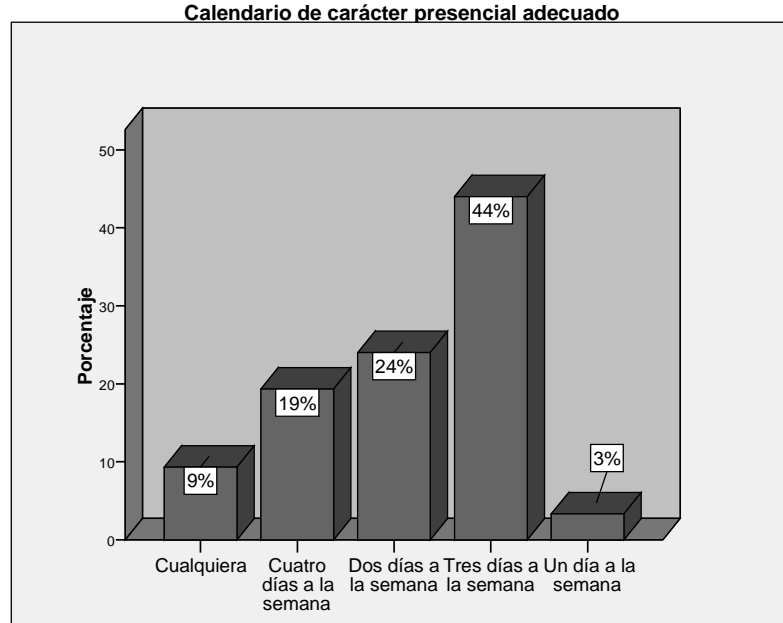


Las demás propuestas apenas recogen porcentajes significativos: un 6% señala que no tiene disponibilidad porque trabaja a turnos, a un 4% le vendría mejor el horario de mañana.

Solamente un 2% de las personas encuestadas le viene bien cualquier horario y a un 3% le vendría bien los fines de semana.

CALENDARIO FORMATIVO PREFERENTE.

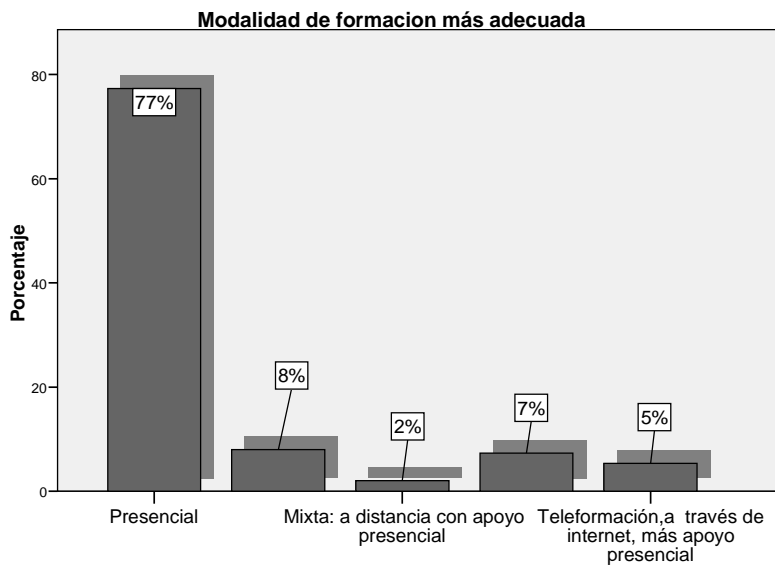
Para el 44% de las personas encuestadas les viene mejor que los cursos tengan una duración de tres días a la semana, mientras que a un 24% dos días a la semana.



Al 9% de los/as encuestados/as le viene bien cualquier calendario formativo, mientras que un 19% no tendría problema por asistir a formación cuatro días a la semana y solamente un 3% opina que le vendría mejor si los cursos tuvieran un calendario de un día a la semana.

MODALIDAD FORMATIVA MAS ADECUADA.

El 77% de las personas encuestadas prefieren la modalidad presencial, siendo con



diferencia el grupo que se encuentra más representado.

El resto de modalidades que tiene que ver con la formación mixta, la teleformación o la formación a distancia, suponen en total, la opción del 22% de las personas encuestadas.

CURSOS NECESARIOS PARA AMPLIAR LA OFERTA FORMATIVA.

Se ha preguntado a las 150 personas encuestadas, dentro del grupo de ocupados que señalaran la formación que consideran necesaria para ampliar la oferta formativa y han señalado los cursos que se enumeran en la tabla que sigue.

ACCION FORMATIVA	Nº DE ENCUESTADOS
OFIMATICA	16
IDIOMAS	8
PHOTOSHOP	4
PELUQUERIA	3
PRESSTO	3
DISEÑO GRAFICO	2
PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	2
AUTOCAD	2
CONTABILIDAD	2
PRIMEROS AUXILIOS	1
FACTURACION	1
ENERGIA SOLAR	1
PATRONAJE	1
ESTETICA	1
NOMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL	1
FORMADOR DE FORMADORES	1
ATENCION AL PUBLICO	1
AGRICULTURA	1
GRUA TORRE	1

Señalar, que toda la formación que proponen los/as encuestados/as se encuentra en la oferta formativa de que se dispone en Asturias, bien en modalidad presencial, teleformación o a distancia.

II PARTE

PARTE RELACIONAL.

RELACION ENTRE EL NIVEL DE ESTUDIOS Y LA JORNADA LABORAL.

Si analizamos la relación entre el nivel de estudios y la jornada laboral de las personas encuestadas llegamos a las siguientes conclusiones:

El 16,7% de los/as encuestados/as tiene estudios primarios, y dentro de este grupo o trabajan de 36 a 45 horas semanales (56%) o trabajan más de 45 horas semanales (44%).

El grupo que tiene graduado escolar supone el 8% de las personas encuestadas. Dentro de este grupo el 66,7% tiene una jornada semanal de más de 45 horas, el 25% trabaja semanalmente entre 36 y 45 horas y un 8,3% menos de 35 horas.

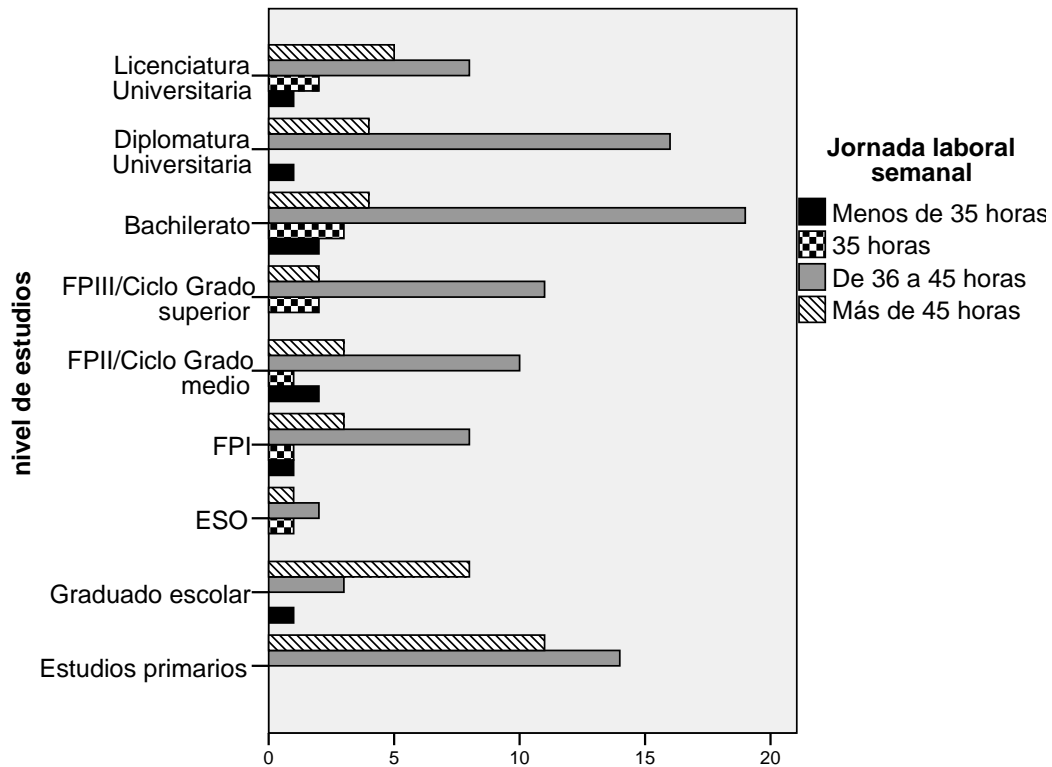
El 2,75 tiene estudios de enseñanza secundaria, y el 50% dentro de este grupo trabaja entre 36 y 45 horas semanales, seguidos de los que trabajan más de 45 horas (25%) y los que trabajan 35 horas semanales (25%).

El grupo de los que tienen FPI suponen el 8,7% de los/as encuestados/as. Dentro de este grupo el 61,5% trabajan entre 36 y 45 horas semanales, seguidos de los que trabajan más de 45 horas semanales (23%). En el mismo porcentaje se encuentran representados los que trabajan menos de 35 horas semanales (7,7%) y los que trabajan 35 horas semanales (7,7%).

El 10,7% de las personas encuestadas tienen estudios de FIP/Ciclo Grado medio. El 62,5% de los que pertenecen a este grupo trabaja entre 36 y 45 horas semanales, el 18,8% trabaja más de 45 horas semanales, un 12,5% trabaja menos de 35 horas semanales y un 6,3% 35 horas semanales.

En el caso de los/as encuestados/as que tienen estudios de FP III/Ciclo Grado Superior que suponen el 10%: un 73,3% trabaja entre 36 y 45 horas semanales. En los mismos porcentajes se encuentran representados los que trabajan 35 horas semanales (13,3%) y los que trabajan más de 45 horas semanales.

En cuanto a los que tienen estudios de Bachillerato, suponen el 18,7% de las personas encuestadas, y dentro de este grupo el 67,9% trabaja entre 36 y 45 horas semanales, seguidos a bastante distancia porcentual de los que trabajan más de 45 horas semanales (14,3%), el 10,7% trabaja 35 horas semanales y el 7% menos de 35 horas semanales.



El grupo de los que tienen Diplomatura universitaria supone el 14% del total de los/as encuestados/as. Dentro de este grupo el 76,2% trabaja entre 36 y 45 horas semanales, el 19% más de 45 horas semanales y el 4,8% menos de 35 horas semanales.

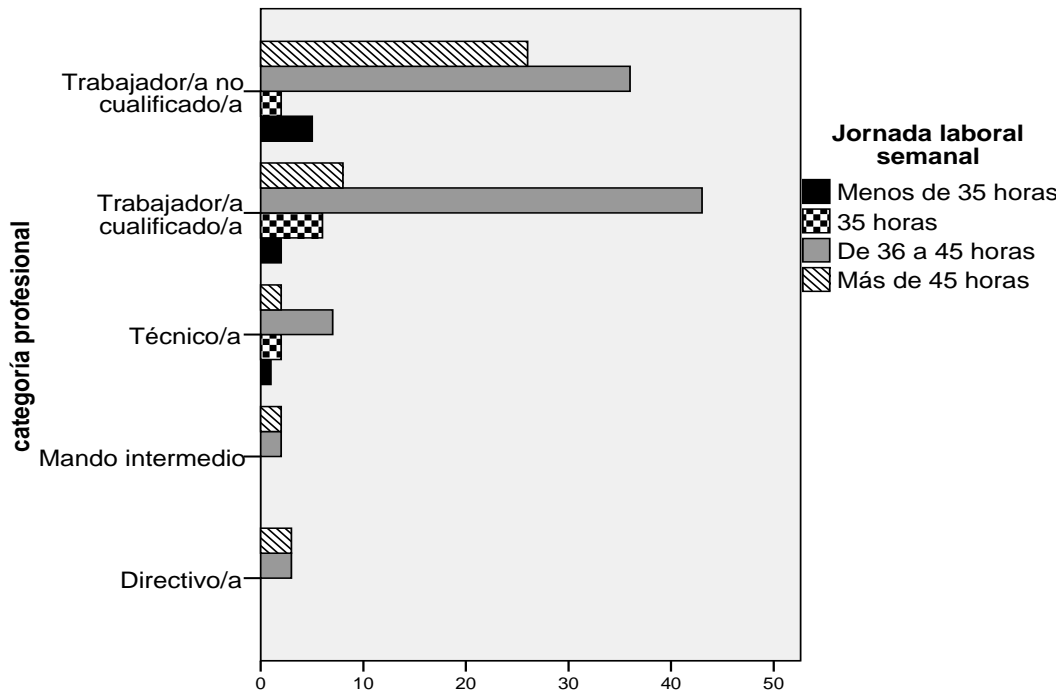
Finalmente el grupo de los/as licenciados/as universitarios/as supone el 10,7% del total de las personas encuestadas: el 50% trabaja entre 36 y 45 horas semanales, el 31,3% más de 45 horas semanales, el 6,3% menos de 35 horas semanales y el 12,5% 35 horas semanales.

Podemos concluir que, aunque en casi todos los grupos es la jornada de 36 a 45 horas semanales la que recoge los porcentajes más altos, sí parece estar relacionado el nivel de estudios y la jornada laboral, ya que a menor nivel de estudios mayor jornada laboral. De hecho el grupo de las personas que tiene graduado escolar es la que recoge los porcentajes más altos de jornada de más de 45 horas semanales.

RELACION ENTRE LA JORNADA LABORAL Y LA CATEGORÍA PROFESIONAL.

Si analizamos ahora la relación entre la jornada laboral y la categoría profesional llegamos a las siguientes conclusiones:

El grupo de los directivos supone el 4% del total de encuestados/as. Dentro de este grupo el 50% trabaja de 36 a 45 horas y el otro 50% trabaja más de 45 horas semanales.



En el grupo de los mandos intermedios, que representa el 2,7% de las personas encuestadas: sucede lo mismo que en el grupo anterior, el 50% trabaja entre 36 y 45 horas semanales y el 50% restante más de 45 horas semanales.

Los/as técnicos/as suponen el 8% de las personas encuestadas. Dentro de este grupo el 58,3% trabaja entre 36 y 45 horas semanales, y en los mismos porcentajes se encuentran representados/as los/as que trabajan 35 horas semanales (16,7%) y los/as que trabajan más de 45 horas semanales (16,7%). Un 8,3% trabaja menos de 35 horas semanales.

Los /as trabajadores/as cualificados/as suponen el 39,3% de las personas encuestadas. Dentro de este grupo el 72,9% trabaja semanalmente entre 36 y 45 horas, seguidos de los que trabajan más de 45 horas semanales (13,6%), el 10,2% trabaja 35 horas semanales y un 3,4% trabaja menos de 35 horas.

Finalmente el 46% de los/as encuestados/as son trabajadores/as no cualificados/as. Dentro de este grupo el 52,2% trabaja entre 36 y 45 horas semanales, seguidos de los/as que trabajan más de 45 horas semanales (37,7%), los/as que trabajan menos de 35 horas semanales suponen el 7,2% y un 2,9% trabaja 35 horas semanales.

RELACION ENTRE NIVEL DE ESTUDIOS Y PREVISIÓN FORMATIVA.

Pasemos ahora a analizar la relación entre el nivel de estudios y la previsión de realizar formación a corto, a medio, a largo plazo o no realizar formación.

Para el grupo de los que tienen estudios primarios (16,7%), el 64% tiene previsto asistir a formación a corto plazo, mientras que un 24% no tiene previsto formarse. Un 8% tiene previsto asistir a cursos a medio plazo y un 4% a largo plazo.

Aquellos/as que tienen graduado escolar (8%), el 50% tiene previsto formarse a corto plazo, el 33,3% no tiene previsto formarse y en los mismos porcentajes se encuentran representados/as los/as que tienen previsto asistir a cursos a medio plazo (8,3%) o a largo plazo (8,3%).

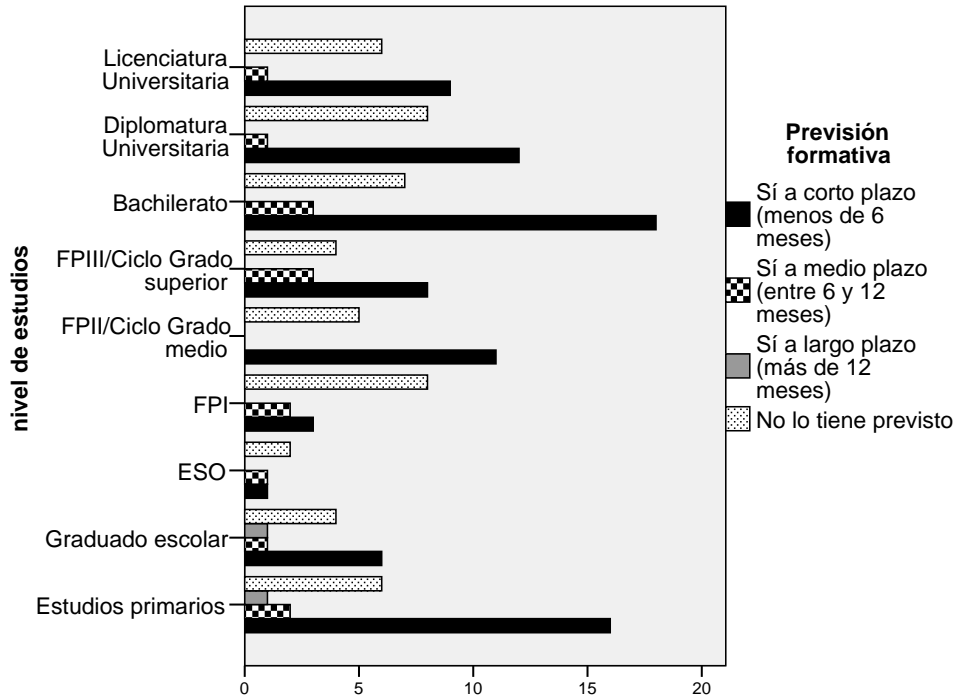
El grupo de los/as que tienen estudios de ESO (2,7%) tienen previsto asistir a corto plazo un 25%, y a medio plazo otro 25%, mientras que el 50% restante no tiene previsto asistir a cursos de formación.

El 61,55 de las personas encuestadas que tiene estudios de FPI (8,7%) no tiene previsto formarse. Un 23% tiene previsto hacerlo a corto plazo y un 15,4% a medio plazo.

Aquellas personas encuestadas que tienen estudios de FP de Grado medio (10,7%), tienen previsto asistir a cursos a corto plazo el 68,8% mientras que el 31,3% restante no tiene previsto formarse.

El 53,3% de los/as encuestados/as que tienen estudios de FP de Grado superior (10%) tienen previsto formarse a corto plazo, un 20% a medio plazo y el 26,7% restante no tiene previsto asistir a cursos.

Las personas encuestadas que son diplomados/as universitarios/as (14%) tienen previsto formarse a corto plazo, el 57%, un 4,8% tiene previsto hacerlo a medio plazo y un 38% no tiene previsto formarse.



Los/as licenciados/as universitarios/as (10,7%) tienen previsto formarse a corto plazo el 56,3% y el 6,3% a medio plazo, mientras que el 37,5% no tienen previsto asistir a cursos de formación.

Para concluir podemos señalar que son los/as que tienen estudios de ESO y de FPI los/as que menos previsión tienen de formarse. Mientras que el resto de los grupos analizados sí tienen previsto formarse y a corto plazo.

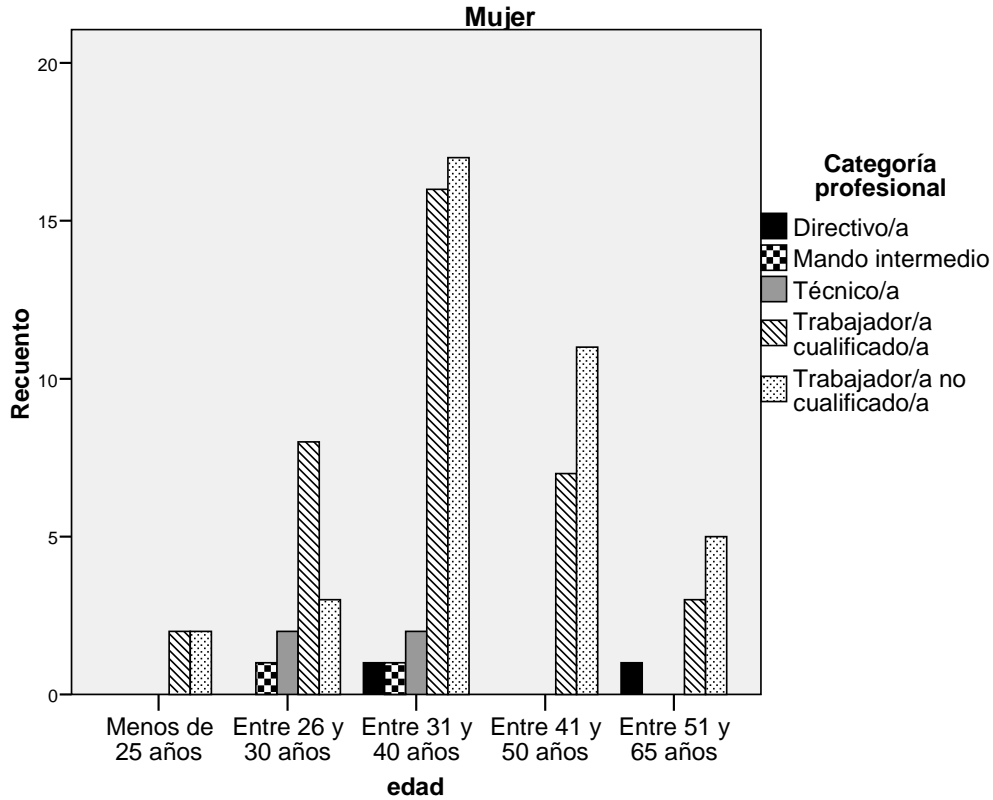
RELACION ENTRE LA CATEGORIA PROFESIONAL Y LA EDAD SEGÚN GÉNERO.

Pasemos ahora a hacer el análisis según las variables de categoría y edad, relacionadas con el género de las personas encuestadas.

Si tomamos en primer lugar el grupo de mujeres, llegamos a las siguientes conclusiones:

Las mujeres que tienen menos de 25 años (4,9%) o son trabajadoras cualificadas (50%) o son trabajadoras no cualificadas (50%).

El grupo de mujeres encuestadas que tiene entre 26 y 30 años (17%), en su mayoría son trabajadoras cualificadas (57%), seguidas de un 21,4% que pertenecen al grupo de las trabajadoras no cualificadas. El 14,3% de las encuestadas son técnicas y un 7% mando intermedio.



Las mujeres encuestadas que tienen entre 31 y 40 años (45,1%), son en su mayoría trabajadoras no cualificadas (45,9%) o trabajadoras cualificadas (43,2%). Y aunque el resto de categorías tienen representación femenina, pero en porcentajes más bajos: un 5,4% son técnicas, un 2,7 son directivas y un 2,7% son mandos intermedios.

El grupo de encuestadas que tiene entre 41 y 50 años son: o trabajadoras no cualificadas (61,1%) o trabajadoras cualificadas (38,9%). En este tramo de edad no se encuentran representadas el resto de categorías profesionales.

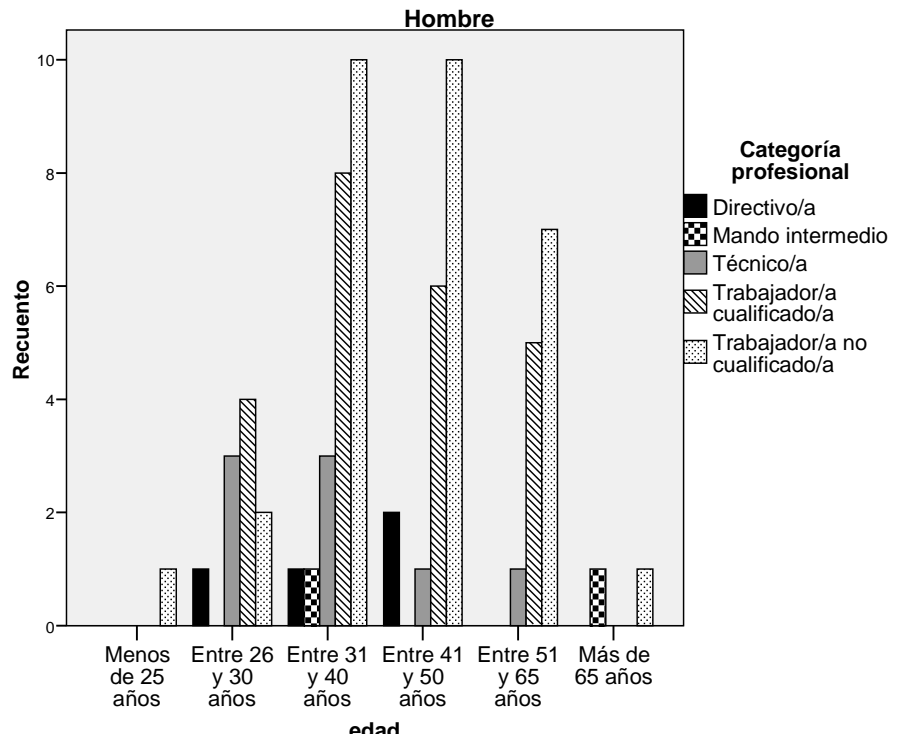
Y finalmente las que tienen entre 51 y 65 años (11%) son mayoritariamente trabajadoras no cualificadas (55,6%), seguidas de las que son trabajadoras cualificadas (33,3%), existe una representatividad de directivas que supone el 11% de las encuestadas dentro de este tramo de edad.

Para concluir podemos decir que la mayoría de mujeres encuestadas tienen categoría de trabajadora cualificada o no cualificada, y que a mayor edad menor nivel de cualificación.

En el grupo de los hombres encuestados y si hacemos el análisis tomando como referencia el tramo de edad, podemos llegar a las siguientes conclusiones:

El 100% de los que tienen menos de 25 años(1,5%) son trabajadores no cualificados.

En el grupo de los que tienen entre 26 y 30 años (14,7%): el 40% son trabajadores cualificados, un 30% son técnicos, seguidos del 20% que son trabajadores no cualificados y un 10% que pertenecen a la categoría de directivos.



Si tomamos como referencia el grupo de los que tienen entre 31 y 40 años, podemos observar en el gráfico que el 43,5% son trabajadores no cualificados, el 34,8% son trabajadores cualificados, un 13% son técnicos y en los mismos porcentajes se encuentran representados los manos intermedios (4,3%) y los directivos (4,3%).

En el grupo de los que tienen entre 41 y 50 años (27,9%): el 52,6% son trabajadores no cualificados, seguidos del 31,6% que son trabajadores cualificados. El 5,3% son técnicos y el 10,5% directivos.

Los encuestados que tienen entre 51 y 65 años (19,1%), el 53,8% son trabajadores no cualificados y el 38,5% son trabajadores cualificados. Un 7,7% son técnicos.

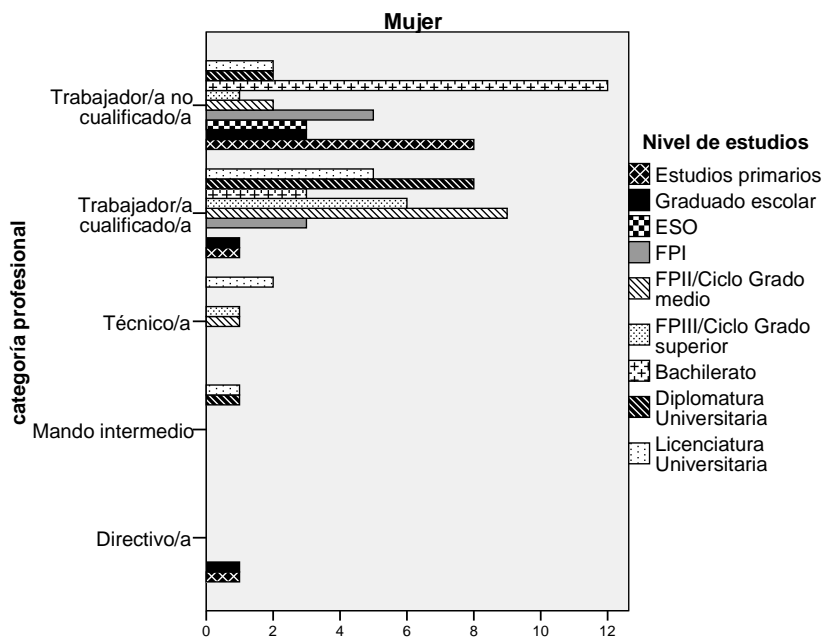
Finalmente el grupo de los que tienen más de 65 años (2,9%) el 50% son trabajadores no cualificados y el otro 50% son mandos intermedios.

Así pues, podemos concluir que aunque sucede como en el caso de las mujeres que hay mayor porcentaje de encuestados que son trabajadores cualificados o no cualificados y que los porcentajes son más elevados a mayor edad. También es cierto, que los hombres se encuentran más representados en todas las categorías profesionales que las mujeres.

RELACION ENTRE EL NIVEL DE ESTUDIOS Y LA CATEGORIA PROFESIONAL, SEGÚN GENERO.

El siguiente análisis que vamos a llevar a cabo es la relación entre el nivel de estudios y la categoría profesional, según el género. Llegamos a las siguientes conclusiones.

En el grupo de las mujeres encuestadas podemos observar lo siguiente cuando relacionamos la categoría y el nivel de estudios:



El grupo de directivas (2,4%) encuestadas tiene o estudios primarios (50%) o graduado escolar (50%).

Las que tienen categoría de mando intermedio (2,9%) son diplomadas (50%) o licenciadas universitarias (50%).

Las encuestadas que tienen categoría de técnica (4,9%) tienen estudios de FP de Ciclo Medio (25%), de FP de Grado Superior o son licenciadas universitarias (50%).

El grupo de las trabajadoras cualificadas (43,9%) son en su mayoría diplomadas universitarias (22,2%) y con estudios de FP de grado medio (25%). El resto se distribuyen de la siguiente manera: licenciadas (13,9%), estudios de bachillerato (8,3%), estudios de FP de Grado superior (16,7%), estudios de FPI (8,3%), estudios primarios (2,8%) y estudios de ESO (2,8%).

En el grupo de las trabajadoras no cualificadas (46,3%), la distribución según estudios queda de la siguiente manera: el 31,6% tiene estudios de bachillerato, seguidas de las que tienen estudios primarios (21%), con estudios de FPI el 13,2%, Graduado escolar (7,9%), estudios de ESO (7,9%), estudios de FIP grado medio (5,3%), estudios de FP III Grado superior (2,6%), estudios de Diplomatura universitaria (5,3%) y estudios de licenciatura universitaria (5,3%).

Así pues podemos concluir, que no está relacionado el nivel de estudios con la categoría profesional, ya que no se corresponden las categorías profesionales superiores con los niveles más altos de estudios; ni tampoco los niveles más bajos de estudios con las categorías profesionales más bajas.

Si pasamos ahora a analizar al grupo de los hombres, podemos llegar a las siguientes conclusiones:

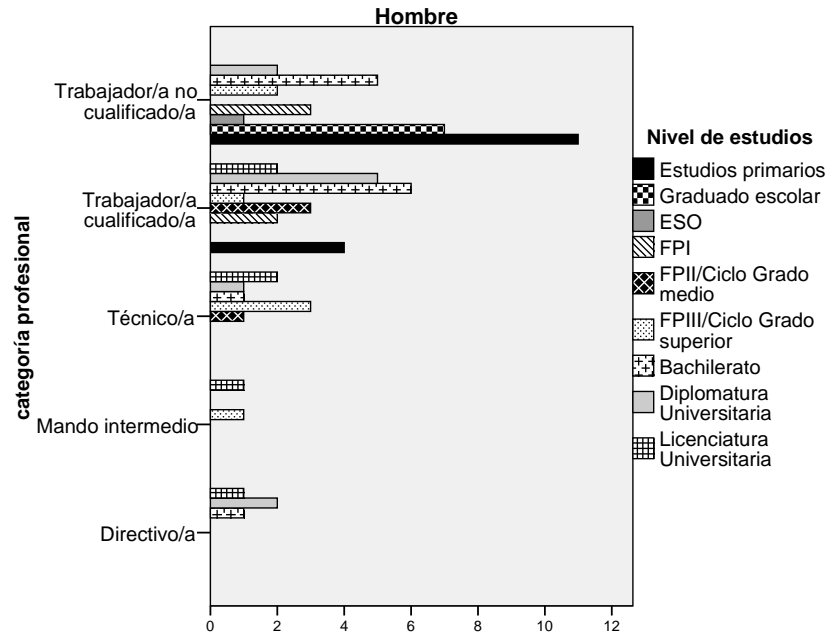
En el grupo de los directivos(5,9%) el 50% tiene estudios de diplomatura universitaria, el 25% tiene estudios de Bachillerato y el 25% restante son licenciados universitarios.

El grupo de los mandos intermedios (2,9%), el 50% tiene estudios de FP III de grado superior y el 50% restante son licenciados universitarios.

En el grupo de los técnicos (11,8%): el 37,5% tiene estudios de FP III grado superior, el 25% son licenciados universitarios, y en el mismo porcentaje se encuentra representados los que tienen estudios de FP II grado medio (12,5%), de bachillerato (12,5%) y los diplomados universitarios (12,5%).

Los trabajadores cualificados encuestados (33,8%) tienen los siguientes porcentajes de representatividad según sus estudios: el 17,4% tiene estudios primarios, el 8,7% tiene estudios de FPI, el 13% tiene estudios de FP II grado medio, el 4,3% tiene estudios de FP III grado superior, el 26% tiene estudios de bachillerato, el 21,7% son diplomados universitarios y el 8,7% son licenciados universitarios.

Finalmente en el grupo de los encuestados cuya categoría profesional es trabajador no cualificado (45,6%), los niveles de estudios son los siguientes: el 35,5% tiene estudios primarios, el 22,6% tiene el graduado escolar, el 3,2% tiene estudios de ESO, el 9,7% tiene estudios de FPI, el 6,5% tiene estudios de FP III grado superior, el 16% tiene estudios de bachillerato y el 6,5% son diplomados universitarios.



Para concluir podemos señalar, que aunque no siempre coincide el nivel de estudios con la categoría profesional, sí correlaciona más a nivel más bajo de estudios mayor porcentaje de trabajadores con categoría profesional también menos cualificada.

III PARTE

PARTE GENÉRICA PARTICIPANTES DESEMPLEADOS¹⁵.

BLOQUE 1: DATOS SOCIOLABORALES.

NACIONALIDAD.

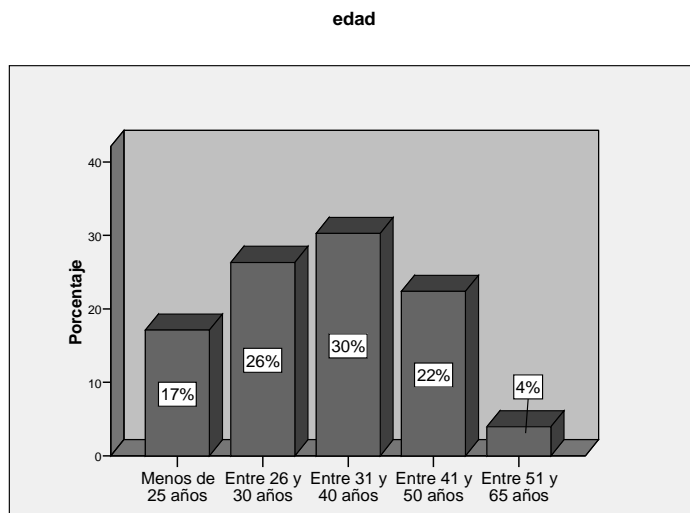
En el caso de los desempleados/as encuestados/as, el 74,7% tiene nacionalidad española.

Nacionalidad	Frecuencia	Porcentaje
Español/a	72	94,7
Ecuatoriano/a	1	1,3
Austriaco/a	1	1,3
Eslovaco/a	1	1,3
Venezolano/a	1	1,3
Total	76	100,0

El resto de encuestados/as (4 personas) tienen las siguientes nacionalidades: ecuatoriana, austriaca, eslovaca y venezolana.

EDAD.

El 30% de las personas encuestadas tiene entre 31 y 40 años, seguidas de las que tienen entre 26 y 30 años (25%), el tercer grupo, según edad, más representado es el de los que tienen entre 41 y 50 años.

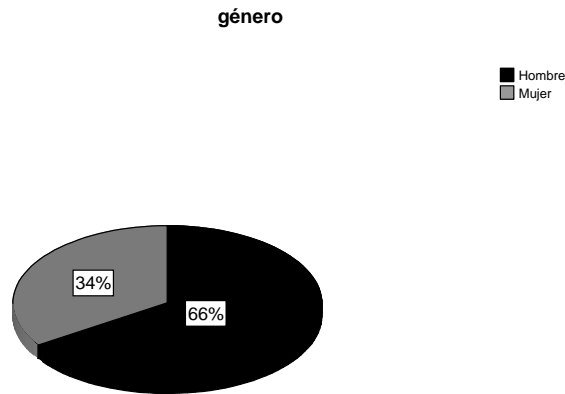


Un 17% de las personas encuestadas tiene menos de 25 años y solamente un 4% tiene entre 51 y 65 años.

¹⁵ Las preguntas relacionadas con la actividad laboral están referidas a los periodos de actividad de las personas encuestadas.

GENERO.

En cuanto al genero el 66% de las personas encuestadas, en situación de desempleo son hombres y el 34% son mujeres.



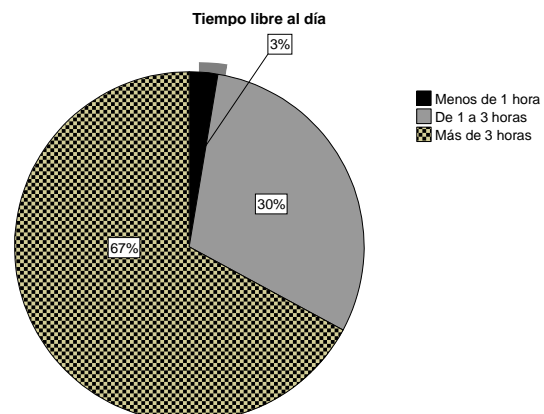
LOCALIDAD DE RESIDENCIA.

El 92% de las personas encuestadas su localidad de residencia se encuentra en el Centro de Asturias, un 5,3% tiene su localidad de residencia en el Occidente asturiano y un 2,6% en el Oriente de Asturias.

Localidad de residencia	Frecuencia	Porcentaje
Centro de Asturias	70	92,1
Oriente de Asturias	2	2,6
Occidente de Asturias	4	5,3
Total	76	100,0

TIEMPO LIBRE AL DÍA.

La mayor parte de las personas encuestadas (67%) tiene más de tres horas libres al día, un 30% tiene de una a tres horas libres al día y un 3% tiene menos de una hora libre al día.



NIVEL DE ESTUDIOS.

En lo referente al nivel de estudios, y como podemos observar en la tabla, existen dos bloques más representados: los que tienen estudios universitarios (con diplomatura el

Nivel de estudios	Frecuencia	Porcentaje
Estudios primarios	3	3,9
Graduado escolar	11	14,5
FPI	9	11,8
FPII/Ciclo grado medio	4	5,3
FPIII/Ciclo grado superior	10	13,2
Bachillerato	11	14,5
Diplomatura universitaria	14	18,4
Licenciatura universitaria	14	18,4
Total	76	100,0

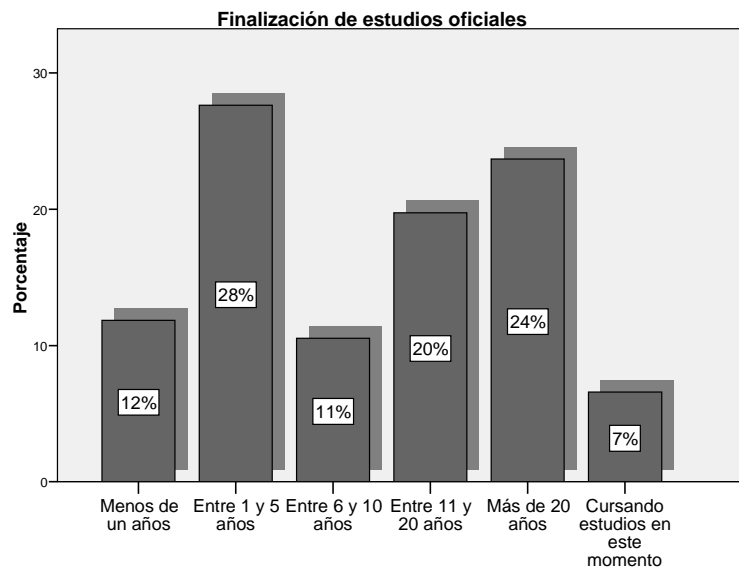
18,4% y con licenciatura el mismo porcentaje,18,4%) y los que tienen estudios primarios (14,5%) o Graduado escolar (11,8%).

FINALIZACION DE ESTUDIOS OFICIALES.

Un 28% de las personas encuestadas hace entre 1 y 5 años que finalizó sus estudios, siendo el grupo más representado.

Pero existen otros dos grupos que también tienen porcentajes similares de representatividad: los/as que terminaron entre hace 11 y 20 años y los/as que terminaron hace más de 20 años.

Un 12% de los/as encuestados/as hace menos de un año que finalizó sus estudios y un 11% entre 6 y 10 años hace que finalizó.

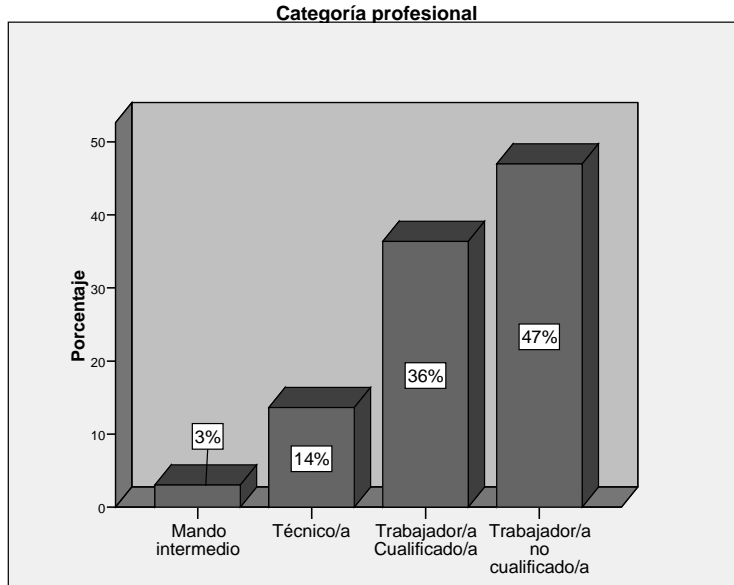


El 7% de los/as encuestados/as se encuentra cursando estudios en el momento de realizar la encuesta.

CATEGORIA PROFESIONAL.

Se ha preguntado a las personas encuestadas cuál ha sido su categoría profesional en los momentos en los que han sido trabajadores/as en activo, y el 47% ha tenido categoría

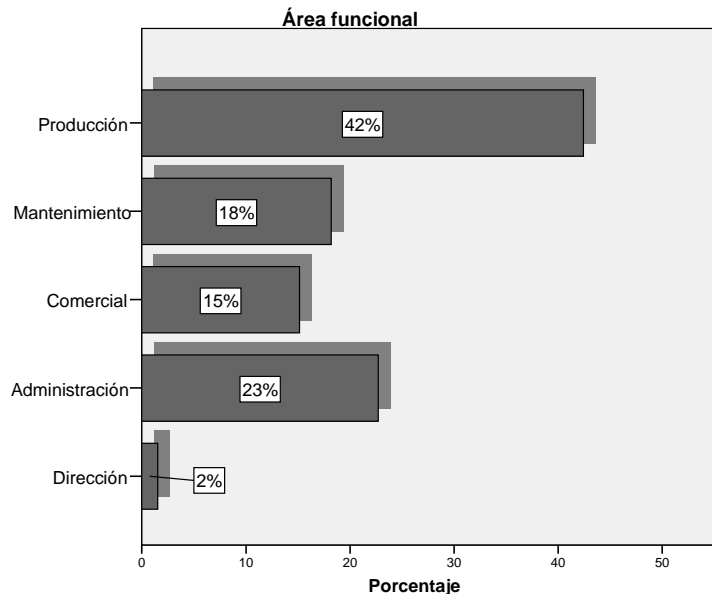
de trabajador/a no cualificado/a, el 36% categoría de trabajador/a cualificado/a, el 14% categoría de técnico/a y un 3% ha sido Mando intermedio.



ÁREA FUNCIONAL.

En lo que se refiere al área funcional en sus momentos de ocupación, el 42% ha trabajado en el área de producción, seguidos/as de los/as que han trabajado en el área de administración (23%).

El resto de áreas se encuentran representadas en los siguientes porcentajes: mantenimiento (18%), Comercial (15%) y Dirección (2%).



TIPO DE CONTRATO.

El 17% de las personas encuestadas nunca han tenido un contrato de trabajo.

El resto ha tenido el siguiente tipo de contrato: el 25% han tenido un contrato de obra o servicio, el 17% un contrato a tiempo parcial, el 14,5% han tenido un contrato indefinido ordinario, el 11,8% han tenido un contrato eventual por circunstancias de la producción.

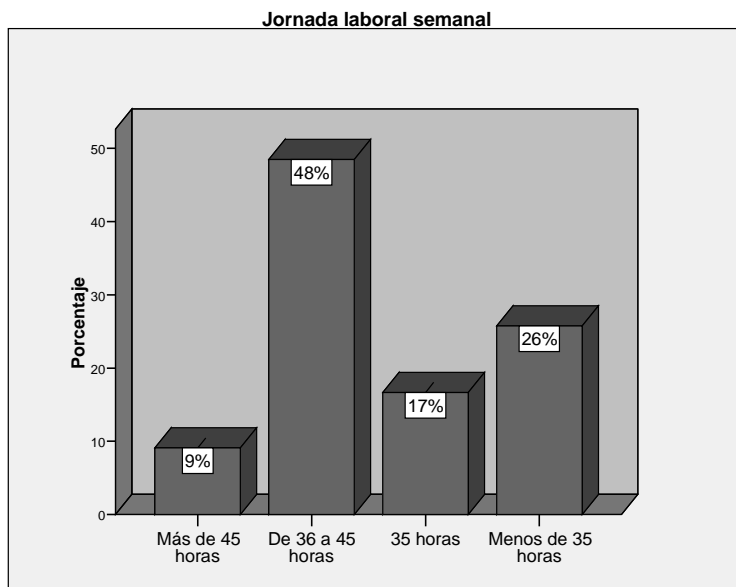
Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
Nunca han tenido contrato	13	17,1
A tiempo parcial	13	17,1
Formativo	2	2,6
De interinidad	2	2,6
De obra o servicio	19	25,0
Eventual por circunstancias de la producción	9	11,8
Indefinido ordinario	11	14,5
Para el fomento de la contratación indefinida	1	1,3
Autónomos	6	7,9
Total	76	100,0

Los porcentajes menos representativos son los de los/as encuestados/as que han tenido un contrato formativo (2,6%), de interinidad (2,6%) o para el fomento de la contratación indefinida (1,3%).

Es de destacar que el 7,9% han sido autónomos.

JORNADA LABORAL SEMANAL.

En sus periodos de ocupación, las personas encuestadas han trabajado de 36 a 45 horas (48%) siendo el porcentaje más alto, seguido de aquellos/as que han trabajado menos de 35 horas.



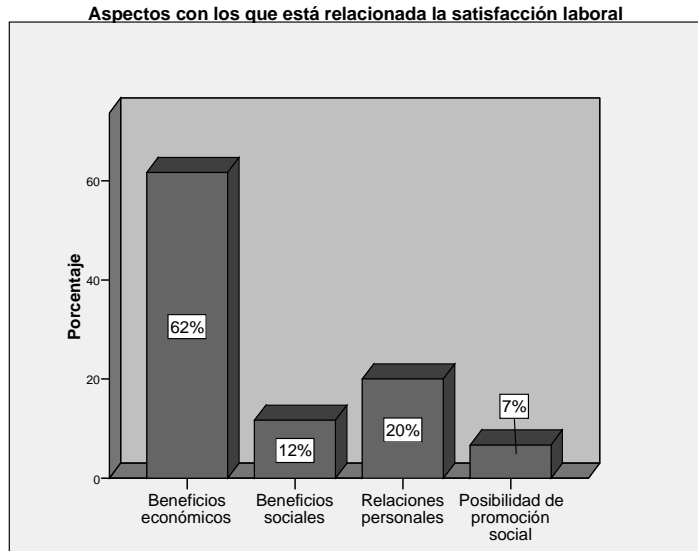
Un 17% ha tenido una jornada laboral semanal de 35 horas y un 9% ha trabajado más 45 horas semanales.

ASPECTOS RELACIONADOS CON LA SATISFACCIÓN LABORAL.

Para el 62% de las personas encuestadas la satisfacción laboral está relacionada con los beneficios económicos.

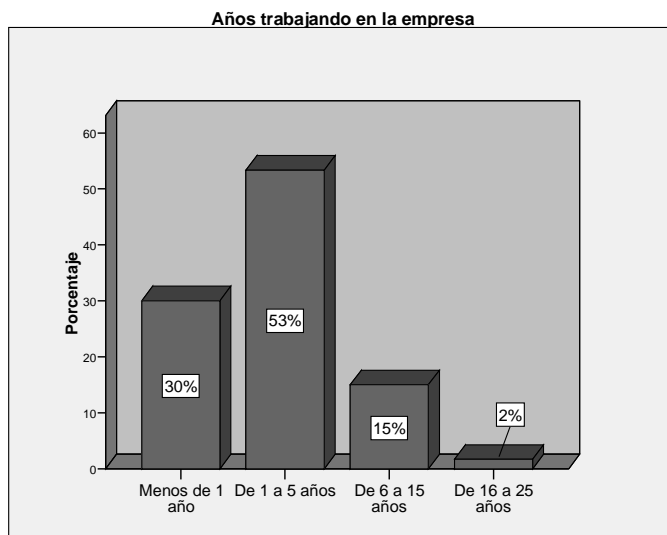
Mientras que para el 20% la satisfacción laboral está relacionada con las relaciones personales.

Para el 12% la satisfacción laboral tiene que ver con los beneficios sociales y el porcentaje más bajo es para aquellos/as que piensan que la satisfacción laboral está vinculada a la posibilidad de promoción social.



AÑOS TRABAJANDO EN LA MISMA EMPRESA.

Aunque la situación en el momento de realizar la encuesta es de desempleo, el 53% de nuestros/as encuestados/as ha trabajado entre 1 y 5 años en la misma empresa.

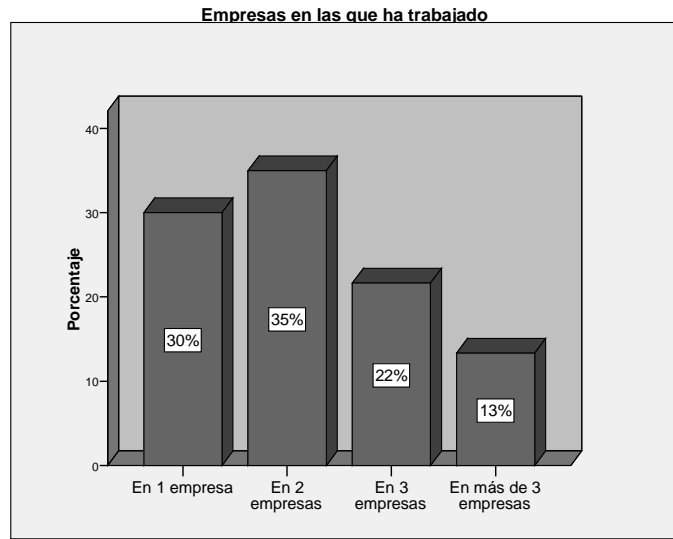


Un 30% ha trabajado menos de un año. El 15% ha trabajado de 6 a 15 años en la misma empresa.

Y un 2% ha trabajado de 16 a 25 años en la misma empresa.

EMPRESAS EN LAS QUE HA TRABAJADO.

El 65% de las personas encuestadas ha trabajado en 1 ó en 2 empresas, el 22% ha trabajado en tres empresas y el 13% ha trabajado en más de tres empresas.



SECTORES EN LOS QUE HA DESEMPEÑADO SU ACTIVIDAD LABORAL.

Otra de las cuestiones que se les ha preguntado es si en sus periodos de actividad laboral han trabajado en el mismo sector de actividad o en diferentes sectores y el 52,6% de las personas encuestadas nos han dicho que sí han trabajado siempre en el mismo sector, mientras que el 26,3% han trabajado en diferentes sectores.

Pertenencia al sector	Frecuencia	Porcentaje
Sí	40	52,6
No	20	26,3
Total	60	78,9

De los que han respondido “no” los sectores en los que han trabajado han sido en el sector servicios donde han desarrollado sus distintas actividades laborales.

SECTOR DE ACTIVIDAD DE LA EMPRESA.

Las empresas en las que han desempeñado su actividad laboral han estado relacionadas con los sectores que se enumeran en la tabla, siendo el sector industrial (19,7%) y el sector comercio (18,4%), los que recogen los porcentajes más altos.

El resto de sectores quedan representados de la siguiente manera: la construcción (11,8%), otros servicios (10,5%), servicios sanitarios, sociales y comunitarios (9,2%), Hostelería y turismo (7,9%), servicios educativos (5,3%) y agricultura y ganadería (3,9%).

Sector de la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Agricultura y ganadería	3	3,9
Construcción	9	11,8
Industria	15	19,7
Comercio	14	18,4
Hostelería y turismo	6	7,9
Servicios educativos	4	5,3
Servicios sanitarios, sociales y comunitarios	7	9,2
Otros servicios	8	10,5
Total	66	86,8

PLANTILLA DE LA EMPRESA.

En cuanto a la plantilla de la empresa, el 30% han trabajado en empresas entre 1 y 5 trabajadores, seguidos de las personas que han trabajado en empresas de entre 10 y 49 trabajadores (18,4%).

Plantilla de la empresa	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 trabajadores	23	30,3
De 6 a 9 trabajadores	7	9,2
De 10 a 49 trabajadores	14	18,4
De 50 a 99 trabajadores	10	13,2
De 100 a 249 trabajadores	3	3,9
De 250 a 499 trabajadores	3	3,9
De 500 a 999 trabajadores	3	3,9
Más de 4.999 trabajadores	3	3,9
Total	66	86,8

Un 13% ha trabajado en empresas con una plantilla entre 50 y 99 trabajadores y un 9,2% en empresas de 6 a 9 trabajadores.

En los mismos porcentajes se encuentran los/as que han trabajado en empresas de 100 a 249 trabajadores

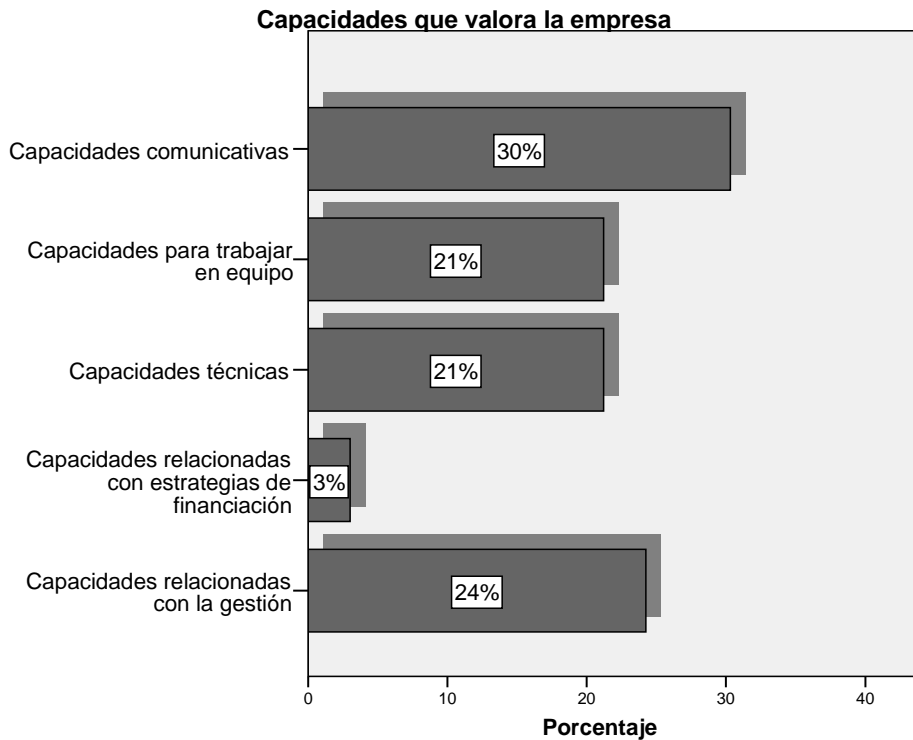
(3,9%), en empresas de 250 a 499 trabajadores (3,9%), en empresas de 500 a 999 trabajadores (3,9%) y en empresas de más de 4.999 trabajadores (3,9%).

CAPACIDADES QUE CONSIDERAS MAS VALORAN LAS EMPRESAS.

Según las personas encuestadas, las capacidades que más valora la empresas son las comunicativas (30%), aunque en un porcentajes no muy alejados se encuentran las personas que opinan que la empresa valora las capacidades de gestión (24%).

El mismo porcentaje de encuestados/as opina que la empresa valora las capacidades para trabajar en equipo (21%) y las capacidades técnicas (21%).

Solamente un 3% opina que la empresa valora las capacidades relacionadas con estrategias de financiación.



FORMA JURÍDICA DE LA EMPRESA PARA AQUELLOS QUE COTIZAN O HAN CORIZADO EN EL RETA (Régimen especial de trabajadores autónomos).

Las personas encuestadas que han cotizado en el RETA ha sido en su mayoría o empresarios/as individuales (3,9%) o han pertenecido a una S.A.

Forma jurídica de la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Comunidad de Bienes	1	1,3
Empresario individual	3	3,9
S.A.	2	2,6
Total	6	7,9

Un 1,3% han tenido una Comunidad de Bienes.

BLOQUE 2: DATOS FORMATIVOS

FORMACIÓN REALIZADA EN LOS ÚLTIMOS CUATRO AÑOS.

El 35,5% de las personas encuestadas ha realizado un curso de formación en los últimos cuatro años. Un 27,6% han realizado dos cursos de formación en los últimos cuatro años.

Cursos realizados en los últimos 4 años	Frecuencia	Porcentaje
1	27	35,5
2	21	27,6
3	11	14,5
4	9	11,8
5	6	7,9
6	2	2,6
Total	76	100,0

A partir de los tres cursos al año, los porcentajes más siendo más bajos: el 14,5% ha realizado tres cursos en cuatro años, el 11,8% ha realizado cuatro cursos en cuatro años, el 7,9% ha realizado cinco cursos y el 2,6% ha realizado seis cursos en los últimos cuatro años.

CANAL DE INFORMACIÓN UTILIZADO.

El canal de información que más utilizan las personas encuestadas para informarse de la formación ofertada es Internet, seguida de la información que se obtiene a través de las organizaciones sindicales, en tercer canal de información serían las organizaciones

Canal de Información	Nº de veces que se ha utilizado este canal
Internet	38
Organización sindical	29
Organización empresarial	15
Familia	3
Prensa	21
Correo	2
La empresa	1
Academia	1
INEM	5

empresariales

Otro canal muy utilizado es la prensa.

Los canales menos utilizados se encuentra el INEM, dato curioso si tenemos en cuenta que todas las personas encuestadas están en situación de desempleo.

ENTIDAD A TRAVÉS DE LA CUAL SE REALIZA HABITUALMENTE LA FORMACIÓN.

La entidad a través de la que más se forman es las organizaciones sindicales, seguida estaría la organización empresarial.

Entidad	Nº de veces en las que se ha formado
Organización Sindical	71
Organización Empresarial	13
Asociación sectorial	5
Academia	2
Escuela Europea	1
FUCOMI	2
INEM	3
Universidad	4

Curiosamente y, como sucede en el apartado anterior, una de las entidades con las que menos se forman es con el INEM.

PERTENENCIA ASOCIACIÓN U ORGANIZACIÓN.

El 79% de las personas encuestadas no pertenecen a ninguna asociación u organización.

Un 13% están afiliados/as a una organización sindical, un 4% a una asociación profesional, un 1% a una organización empresarial y un 3% a otro tipo de entidad.



AREAS EN LAS QUE HA RECIBIDO FORMACIÓN.

Las áreas en las que se ha recibido más formación ha sido en *Nuevas tecnologías*, con gran diferencia sobre las demás.

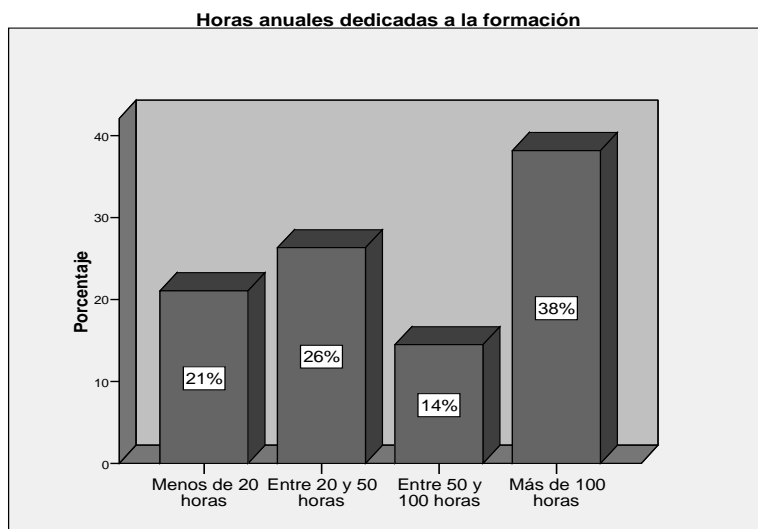
Áreas en las que se ha recibido formación	Nº de veces
Idiomas	12
Nuevas tecnologías	53
Gestión y Administración	18
Ventas	6
Comercio y Marketing	5
Legislación y normativa	2
Prevención de riesgos laborales	10
Aten.sanitaria	2
Ayu.domicilio	3
Cárnicas	1
Cocina	1
Diseño	2
Educación	3
Frigorista	1
Medio ambiente	4
Primeros auxilios	1
Sanidad	4

Otras áreas en las que se ha recibido formación son: *Gestión y administración, Idiomas, Prevención de riesgos laborales.*

El resto de áreas apenas son significativas en cuanto a número de veces que se ha recibido formación en esa materia.

HORAS DEDICADAS A LA FORMACIÓN A LO LARGO DEL AÑO.

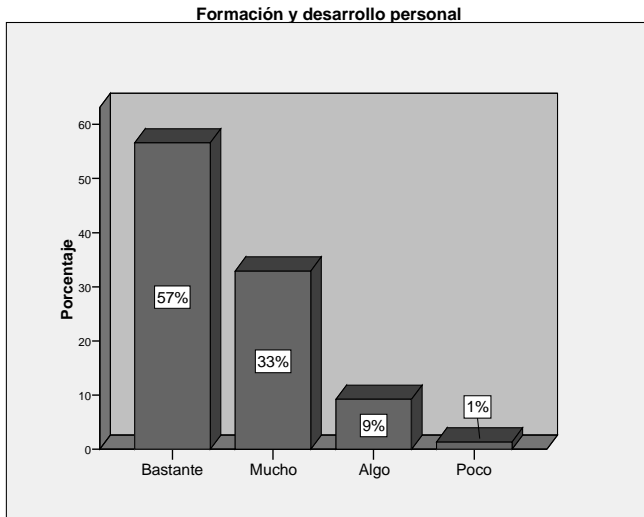
El 38% de las personas encuestadas reciben más de 100 horas de formación al año, el 26% reciben entre 20 y 50 horas de formación al año.



Un 21% menos de 20 horas de formación al año y un 14% de los/as encuestados/as recibe entre 50 y 100 horas de formación al año.

INCIDENCIA DE LA FORMACIÓN EN EL DESARROLLO PERSONAL.

Para el 50% de las personas encuestadas la incidencia de la formación en el desarrollo personal es *bastante*, mientras que el 33% opina que es *mucha* la incidencia que tiene la formación en el desarrollo personal.

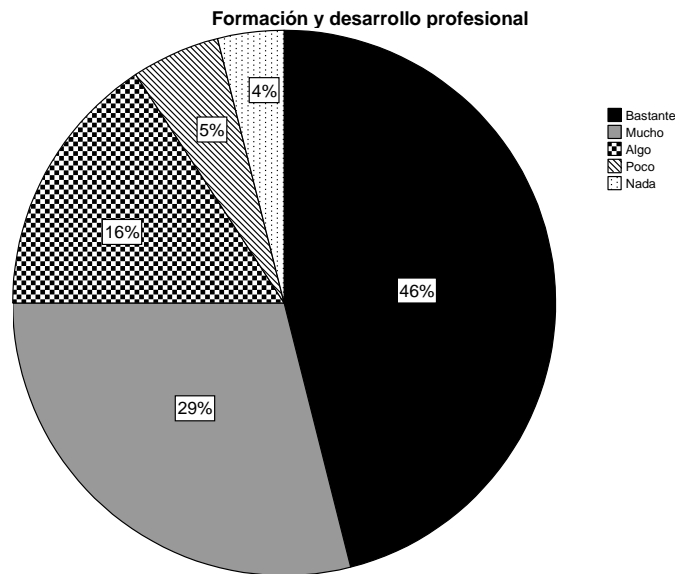


El 9% opina que *algo* incide la formación en el desarrollo personal y, solamente un 1% que opina que incide *poco*.

FORMACIÓN E INCIDENCIA EN EL DESARROLLO PROFESIONAL.

En lo que respecta al desarrollo profesional el 46% opina que la formación incide *bastante* y el 29% que incide *mucho*.

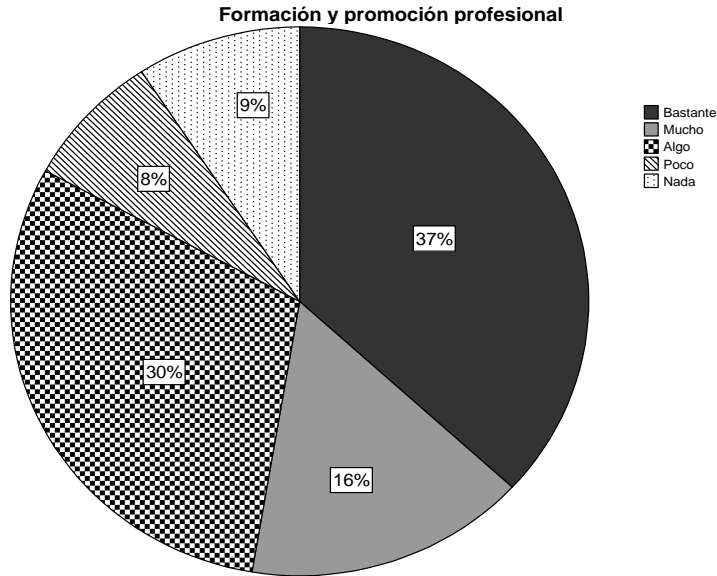
Para el 16% la formación incide *algo* en el desarrollo profesional y los porcentajes más bajos los encontramos en los/as que opinan que incide *poco* (5%) o *nada* (4%).



FORMACIÓN E INCIDENCIA EN LA PROMOCION LABORAL.

Más repartidos están los porcentajes cuando e preguntas a nuestros/as encuestados/as por la relación entre la formación y la incidencia profesional.

Para el 37% la formación incide bastante en la promoción profesional, pero un porcentaje no muy alejado opina que incide algo (30%), mientras que para el 16% incide mucho.

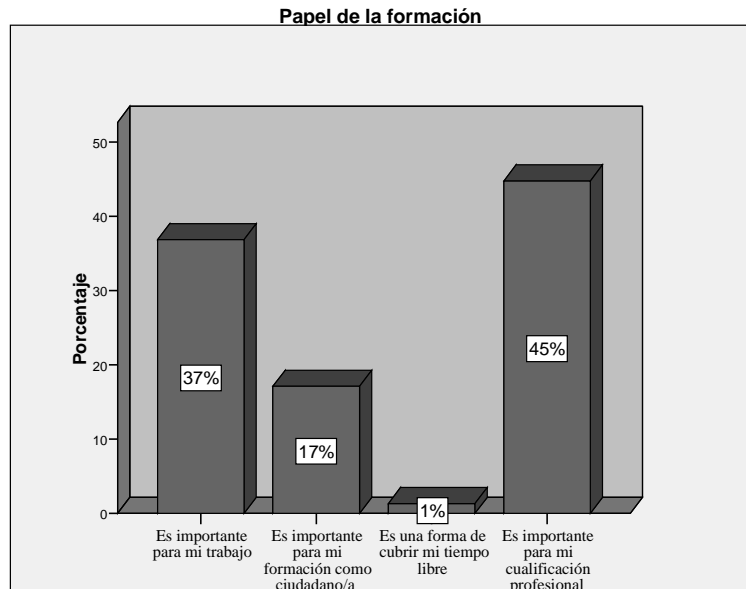


Los porcentaje más bajos los encontramos en los/as que opinan que la formación incide poco (8%) o nada (9%) en la promoción profesional.

PAPEL FUNDAMENTAL QUE DESEMPEÑA LA FORMACIÓN.

Para el 45% la formación es importante para su cualificación profesional, mientras que para el 37% es importante ara su trabajo. Siendo estos dos grupos de opinión los más representativos, entre las personas encuestadas.

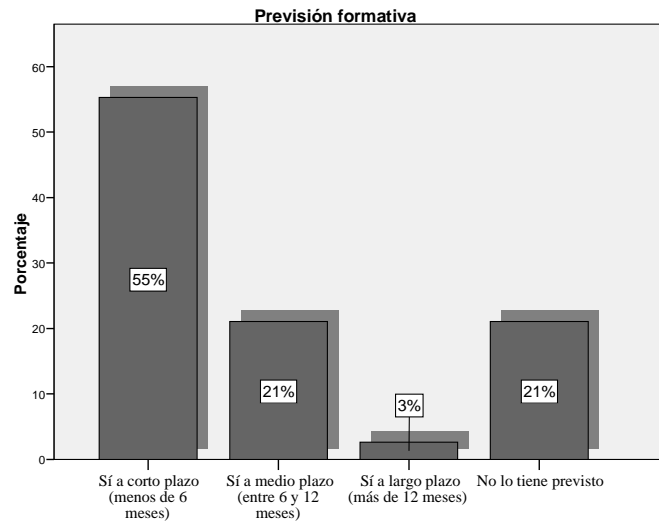
Un 17% opina que la formación es importante para su ciudadanía y solamente un 1% ve la formación como una forma de cubrir su tiempo libre.



PREVISIÓN DE ASISTIR A FORMACIÓN.

El 55% de las personas encuestadas tiene previsto asistir a formación a corto plazo, frente al 21% que no tiene previsto hacerlo.

Otro 21% de los/as encuestados/as tiene previsto asistir a cursos a medio plazo y un 3% a largo plazo.



PRINCIPAL DIFICULTAD PARA ASISTIR A FORMACIÓN.

Existen dos problemas principales para asistir a formación, según nuestros/as encuestados/as: por un lado la *falta de información* (22,4%) y por otro, la *falta de tiempo* (21%).

Otros problemas que dificultan la asistencia a formación son: *la conciliación de la vida familiar y laboral* (13,2%), *la oferta formativa que no se adecua a las necesidades de los usuarios de formación* (11,8%), *la necesidad e desplazamiento* (11,8%) o *aspectos de tipo económico* (10,5%).

Problemas de asistencia a formación	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	7	9,2
Falta de información	17	22,4
Conciliación de la vida familiar y laboral	10	13,2
No tengo tiempo	16	21,1
No hay oferta adecuada a mis necesidades	9	11,8
Necesidad de desplazamiento	9	11,8
Económico	8	10,5
Total	76	100,0

PRINCIPAL DIFICULTAD QUE PRESENTA LA FORMACIÓN OFERTADA.

Si analizamos ahora la principal dificultad que presenta la formación ofertada para el 47,3% de los/as encuestados/as es la *incompatibilidad de horarios*, siendo el porcentaje más alto dentro de las opciones presentadas.

Principal dificultad de la formación ofertada	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	7	9,2
Incompatibilidad con fechas	3	3,9
Incompatibilidad de horarios	36	47,3
Falta de formación inicial necesaria	7	9,2
No hay cursos específicos para el sector	3	3,9
Necesidad de desplazamiento	8	10,5
Coste económico	12	15,8
Total	76	100,0

Otras dificultades están relacionadas con los siguientes aspectos: *el coste económico* (15,8%), *la necesidad de desplazamiento* (10,5%), *la falta de información inicial necesaria* (9,2%), *la incompatibilidad de fechas* (3,9%) y *la falta de cursos específicos sectoriales* (3,9%).

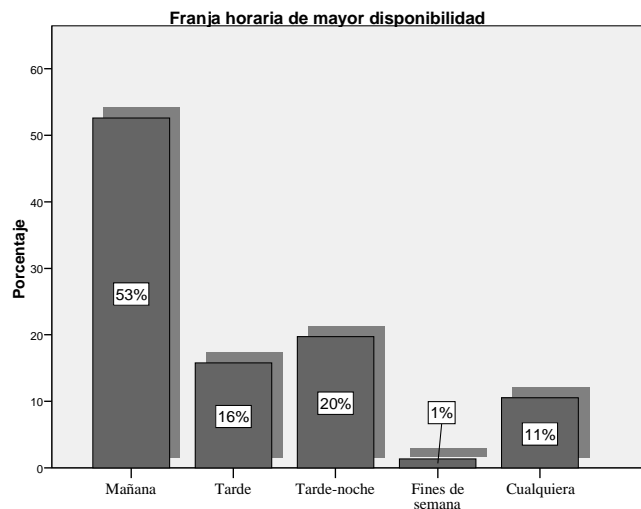
Señalar que para un 9,2% de las personas encuestadas *no existe ninguna dificultad* en la formación ofertada.

FRANJA HORARIA DE MAYOR DISPONIBILIDAD.

Para el 53% de las personas encuestadas la franja horaria de mayor disponibilidad es la de *mañana*, seguida de la de *tarde-noche* (20%).

Para el 16% la mejor franja horaria sería la de la *tarde* y para el 1% los *fines de semana*.

El 11% de los/as encuestados/as tiene disponibilidad en *cualquiera* de las franjas horarias propuestas.



PREFERENCIA EN EL CALENDARIO FORMATIVO DE MODALIDAD PRESENCIAL.

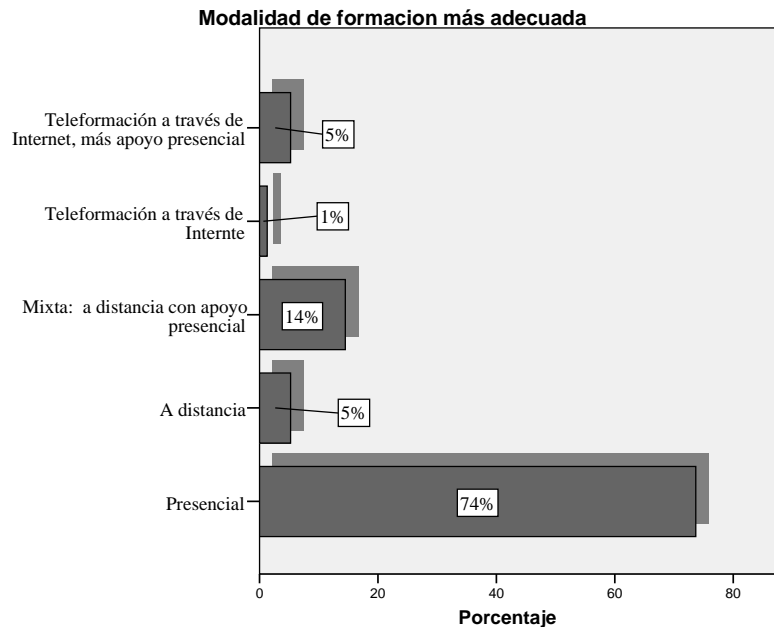
En lo que se refiere al calendario formativo, para el 41% de las personas encuestadas es el de cuatro días a la semana, el 33% opina que el mejor calendario son tres días a la semana.

El 20% opina que el calendario más adecuado serían dos días a la semana.

Un 4% no estaría de acuerdo con ninguno de los calendarios propuestos y para el 3% le vendría bien cualquier calendario.

MODALIDAD DE FORMACIÓN MAS ADECUADA A LAS NECESIDADES FORMATIVAS.

En lo que respecta a la modalidad de formación más adecuada, está claro que para nuestros/as encuestados/as es la formación de tipo *presencial* (74%).



El resto se distribuye de la siguiente manera: el 14% prefiere la formación *mixta*, el 5% la formación *a distancia*, otro 5% prefiere la *teleformación con apoyo presencial* y un 1% la *teleformación a través de Internet*.

CURSOS NECESARIOS PARA AMPLIAR LA OFERTA FORMATIVA.

Una de las preguntas que se les ha formulado a las personas encuestadas es el tipo de formación que consideran necesaria para ampliar la oferta formativa. Y han señalado lo siguiente:

Adobe indesign	Medio ambiente
Atención sociosanitaria	Monitor actividades escolares
Contabilidad	Photoshop
Decoración	Programación
Ecología	Recursos humanos
Energías renovables	Prevención de riesgos laborales
Formador de formadores	Sanitarios
Hablar en público	Secretariado
Idiomas	Servicios sociales
Ofimática	Soldadura
Ingles empresarial	Técnico de sonido
Linux	

Toda esta formación solicitada se encuentra ofertada en el mercado formativo asturiano, otra cuestión es que se corresponda con las variables analizadas anteriormente en cuanto a los problemas y las dificultades que asistir a un curso informativo puede tener para las personas a las que se les ha realizado la encuesta.

IV PARTE.

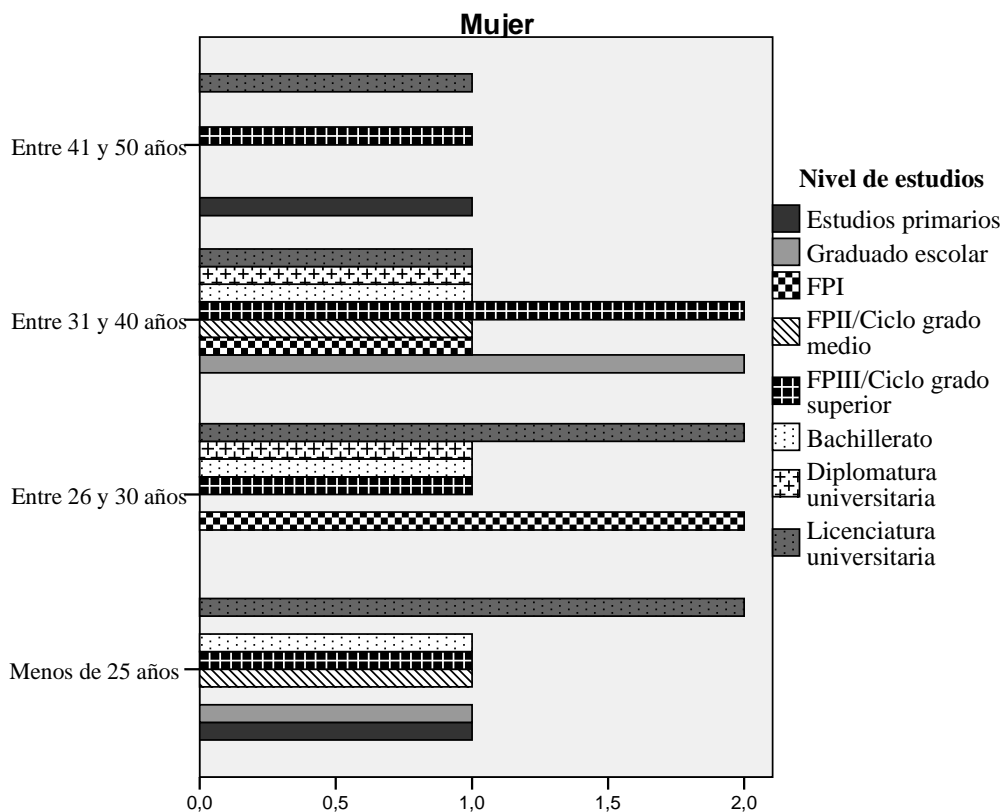
PARTE RELACIONAL.

EL NIVEL DE ESTUDIOS Y LA EDAD, SEGÚN GENERO.

Pasemos ahora a analizar la relación entre el nivel de estudios y la edad, según género.

Si observamos el gráfico que sigue, de la relación entre el nivel de estudios y la edad con las mujeres encuestadas, podemos llegar a las siguientes conclusiones.

El tramo de edad de mujeres menores de 25 años (26,9%) se encuentra representado de la siguiente manera según su nivel de estudios: el 28,6% son licenciadas y el resto que pertenece a este grupo de edad tiene los mismos porcentajes de representatividad: estudios primarios (14,3%), graduado escolar (14,3%), FP de grado medio (14,3%) y de Grado Superior (14,3%) y bachillerato (14,3%).



Las mujeres encuestadas que tienen entre 26 y 30 años (26,9%), tienen estudios de FPI (28,6%), son licenciadas universitarias (28,6%), tienen estudios de FP grado superior (14,3%), estudios de bachillerato (14,3%) o son diplomadas universitarias (14,3%).

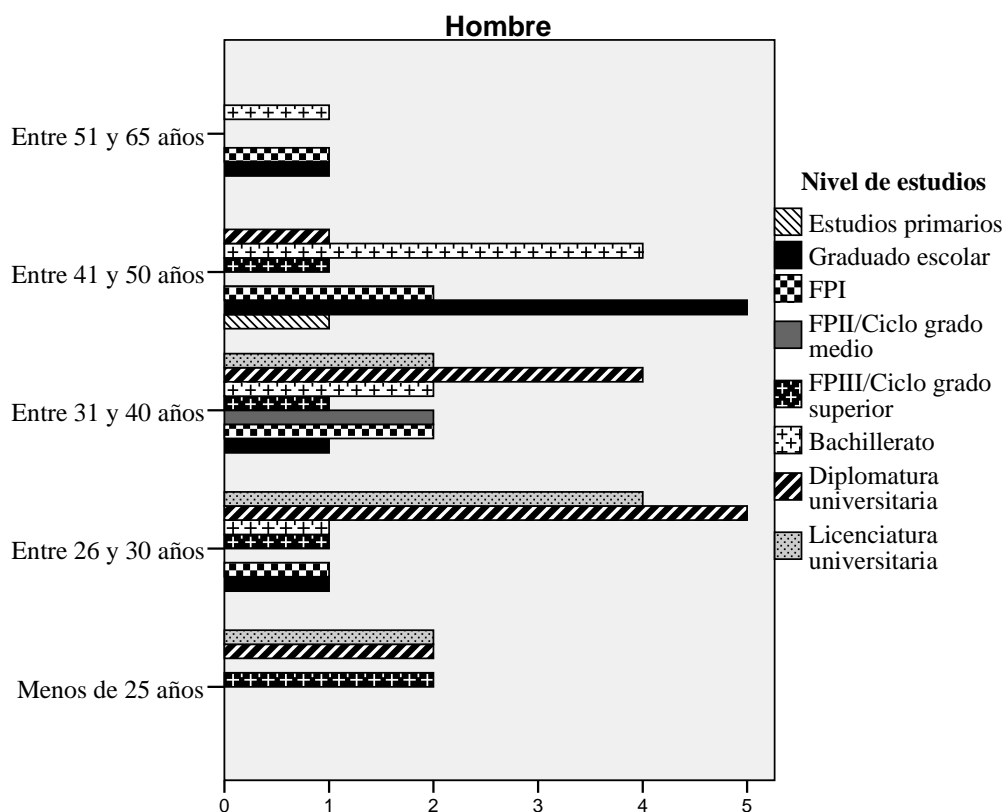
El tramo de edad de las mujeres que van de los 31 a los 40 años (34,6%), tienen estudios de: graduado escolar (22,2%), de FPI (11%), de FPII (11%), de FPIII (22,2%), de bachillerato (11%), son diplomadas (11%) o licenciadas universitarias (11%).

Finalmente las encuestadas que tienen entre 41 y 50 años(11,5%) tienen el siguiente nivel de estudios: estudios primarios (33%), estudios de FP ciclo grado superior (33%) y licenciatura universitaria (33%).

Si pasamos ahora a analizar al grupo de los hombres, llegamos a las siguientes conclusiones:

Los hombres encuestados que tienen menos de 25 años (12%) tienen estudios de FPIII grado superior (33%), diplomatura (33%) o licenciatura universitaria (33%).

Los hombres que tienen entre 26 y 30 años (26%), tienen el siguiente nivel de estudios: graduado escolar (7,7%), FPI (7,7%), FPIII grado superior (7,7%), bachillerato (7,7%), diplomatura (38,5%) o licenciatura universitaria (30,8%).



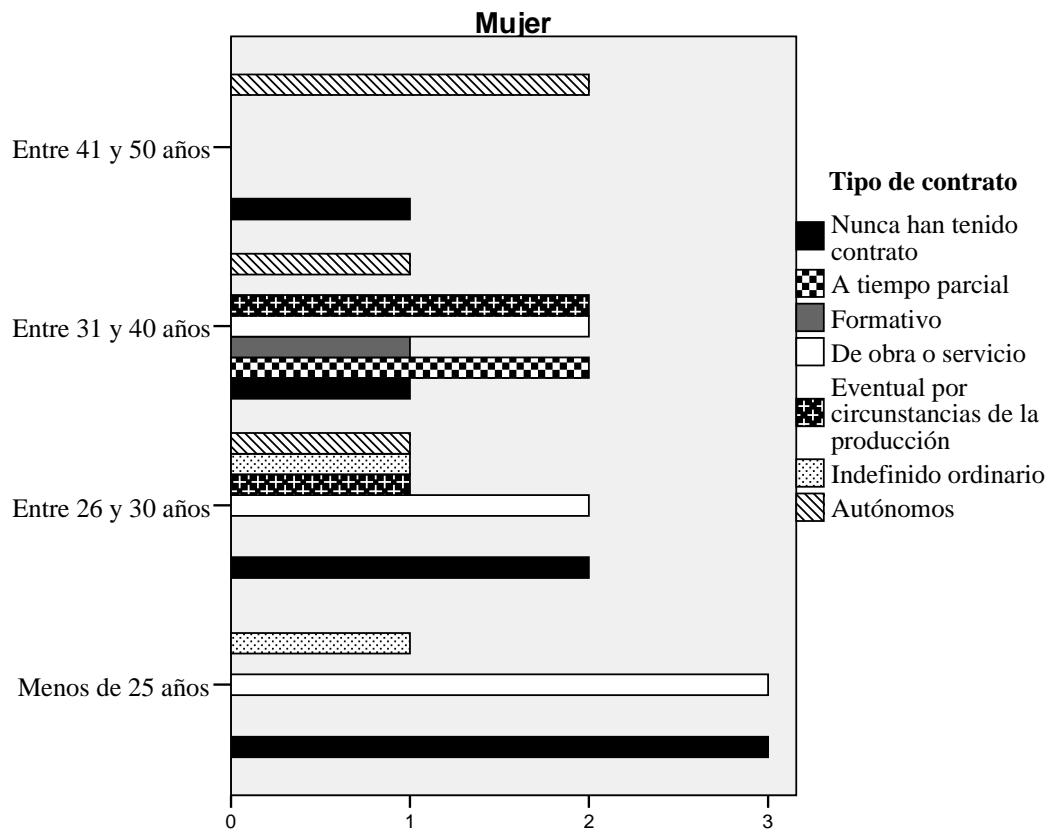
El tramo de edad que va de los 31 a los 40 años (28%), se distribuye de la siguiente forma en función del nivel de estudios: graduado escolar (7%), FPI (14,3%), FPII grado medio (14,3%), FPIII grado superior (7%), bachillerato (14,3%), diplomatura universitaria (28,6%) y licenciatura universitaria (14,3%).

Los hombres encuestados cuyo tramo de edad está entre 41 y 50 años(28%), tienen el siguiente nivel de estudios: estudios primarios (7%), graduado escolar (35,7%), FPI (14,3%), FPII grado superior (7%), bachillerato (28,6%) y diplomatura (7%).

Finalmente el grupo de los encuestados que tienen entre 51 y 65 años (6%), su nivel de estudios es el siguiente: graduado escolar(33%), FPI(33%) y BUP(33%).

EL TIPO DE CONTRATO Y LA EDAD, SEGÚN GÉNERO.

Si pasamos ahora a analizar la relación entre el tipo de contrato que han tenido nuestros/as encuestados en sus periodos de ocupación, y la edad, según género, llegamos a las siguientes conclusiones.



En el caso de las mujeres encuestadas, podemos observar lo siguiente:

Las mujeres que tienen menos de 25 años (26,9%) han tenido contratos. Por obra o servicio (42,9%), indefinidos (14,3%). Señalar que el 42,9% no han tenido nunca ningún contrato de trabajo.

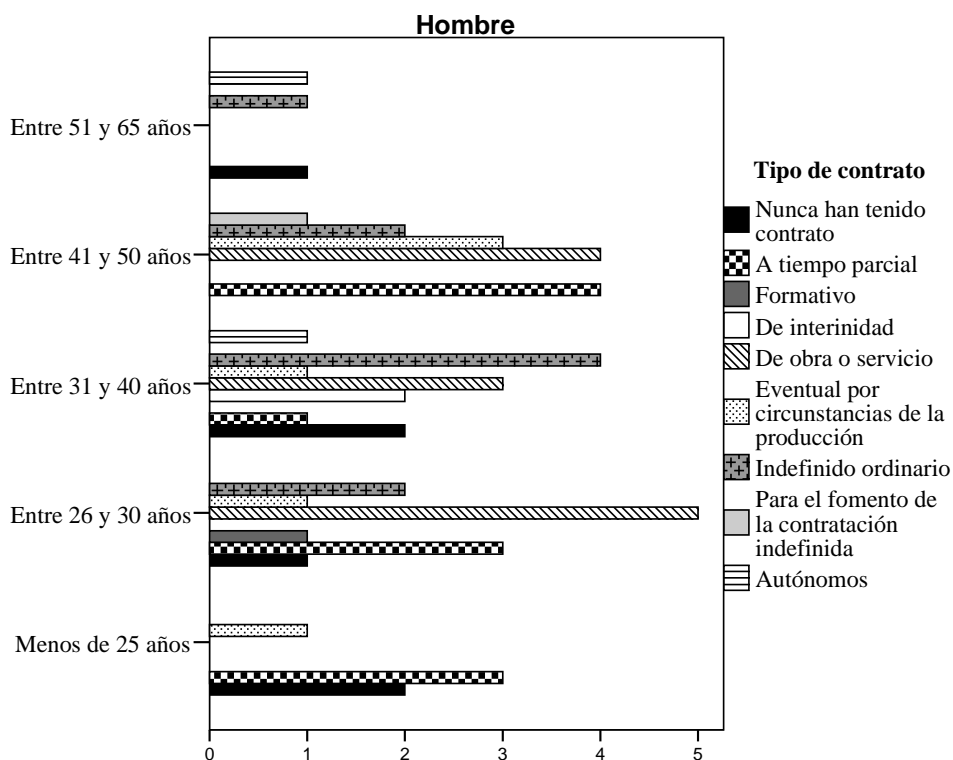
Para las mujeres encuestadas cuyo tramo de edad va de los 26 a los 30 años (26,95%). El 28,6%, nunca ha disfrutado de un contrato de trabajo, y el resto han tenido contratos del siguiente tipo: por obra o servicio (28,6%), eventual por circunstancias de la producción (14,3%), indefinido (14,3%) y un 14,3% han sido autónomas.

De las mujeres encuestadas que tienen entre 31 y 40 años (34,6%), el 11% no ha tenido nunca un contrato de trabajo, el porcentaje restante han tenido los siguientes tipos de contratos: formativo (22%), de interinidad (11%), por obra o servicio (22%), eventual por circunstancias de la producción (22%) y un 11% han sido autónomas.

Las mujeres encuestadas que tienen entre 41 y 50 años (11,5%), o no han trabajado nunca (33%) o han sido autónomas (66,7%).

Si analizamos ahora el tipo de contrato que han tenido los hombres encuestados, según los diferentes tramos de edad, llegamos a las siguientes conclusiones:

Los hombres encuestados que tienen menos de 25 años (12%), el 33% nunca han tenido un contrato de trabajo, el resto han tenido los siguientes tipos de contrato: a tiempo parcial (50%) y eventual por circunstancias de la producción (16,7%).



Los que tienen entre 26 y 30 años (26%), el 7% nunca ha tenido contrato de trabajo. Los tipos de contrato que han tenido los hombres encuestados de este tramo de edad son los siguientes: a tiempo parcial (23%), formativo (7%), de obra o servicio (38,5%), eventual por circunstancias de la producción (7,7%) e indefinido (15,4%).

Para el tramo que va de los (28%) 31 a los 40 años, un 14,3% de los encuestados nunca ha tenido contrato de trabajo, los demás de este tramo de edad, han tenido los siguientes tipos de contrato: formativo (7%), de interinidad (14,3%), de obra o servicio (21,4%), eventual por circunstancias de la producción (7%), indefinido (28%) y un 7% han sido autónomos.

Los hombres que tienen entre 41 y 50 años (28%), todos han tenido contrato de trabajo, y los tipos de contrato que han tenido han sido los siguientes: a tiempo parcial (28,6%), por obra o servicio (28,6%), eventual por circunstancias de la producción (21,4%), indefinido (14,3%) y para el fomento de la contratación indefinida (7%).

Finalmente aquellos que tienen entre 51 y 65 años (6%), o nunca han tenido un contrato de trabajo (33,3%), o han sido autónomos (33,3%).

LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LAS CAPACIDADES QUE MÁS VALORA LA EMPRESA, SEGÚN GENERO.

Vamos ahora a analizar la relación entre la satisfacción laboral, según la entienden nuestros/as encuestados/as y las capacidades, que según piensan, valora más le empresa. El análisis o vamos a hacer desde una perspectiva de género.

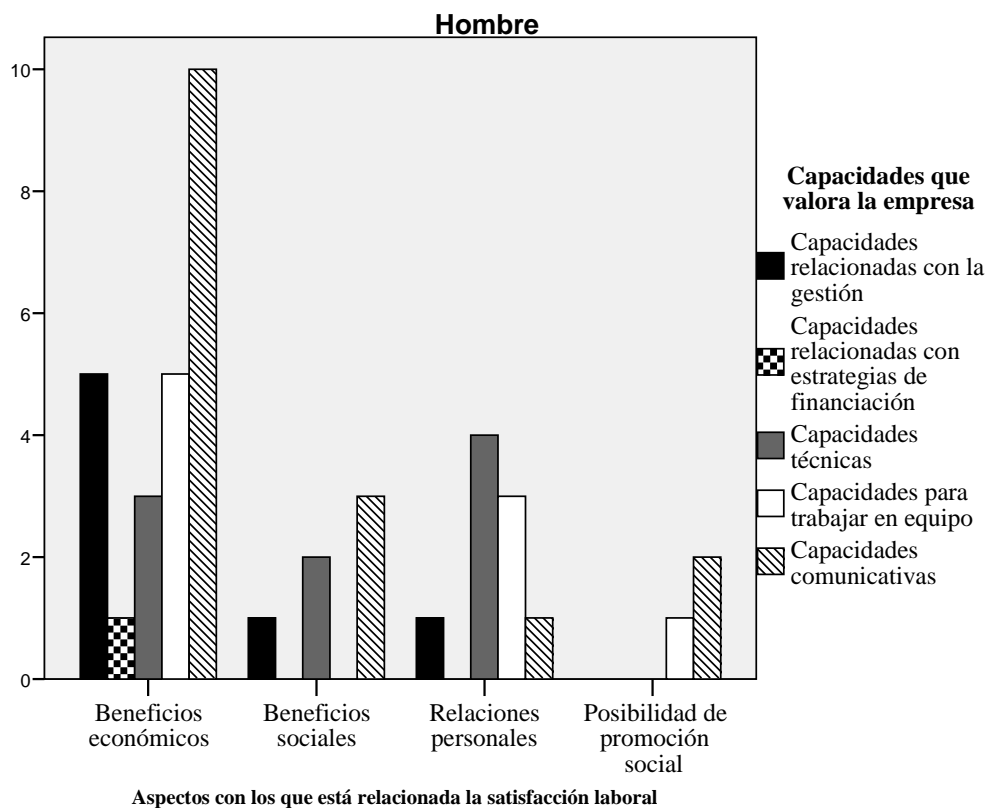
El primer lugar veremos las opiniones de los hombres:

Para el grupo de hombres que opinan que la satisfacción laboral está relacionada con los beneficios económicos (57%), son las capacidades comunicativas (41,7%) las que, según ellos más valora la empresa, seguidas en los mismos porcentajes de las capacidades relacionadas con la gestión (20,8%) y las capacidades para trabajar en equipo. Las capacidades técnicas (12,5%) y las capacidades relacionadas con estrategias de financiación (4,2%) son las que recogen los porcentajes más bajos.

El grupo de hombres que opina que son los beneficios sociales (14,3%) los que dan la satisfacción laboral, opina en un 50% que son las capacidades comunicativas las que

más valora la empresa, mientras que un 33% opina que son las capacidades técnicas y un 16,7% que son las capacidades relacionadas con la gestión.

El grupo de hombres que opina que son las relaciones personales (21,4%), las que dan la satisfacción laboral, valoran de la siguiente manera las capacidades que más tiene en cuenta la empresa: un 44,4% opina que son las capacidades técnicas, un 33,3% que son las capacidades relacionadas con el trabajo en equipo, un 11% que son las capacidades comunicativas y otro 11% que son las capacidades relacionadas con la gestión.



Finalmente el grupo de hombres encuestados que opina que es la posibilidad de promoción social lo que influye en la satisfacción laboral (7%), un 66,7% de este grupo opina que la empresa las capacidades que más valora son las comunicativas, seguidas de las capacidades para trabajar en equipo (33,3%)

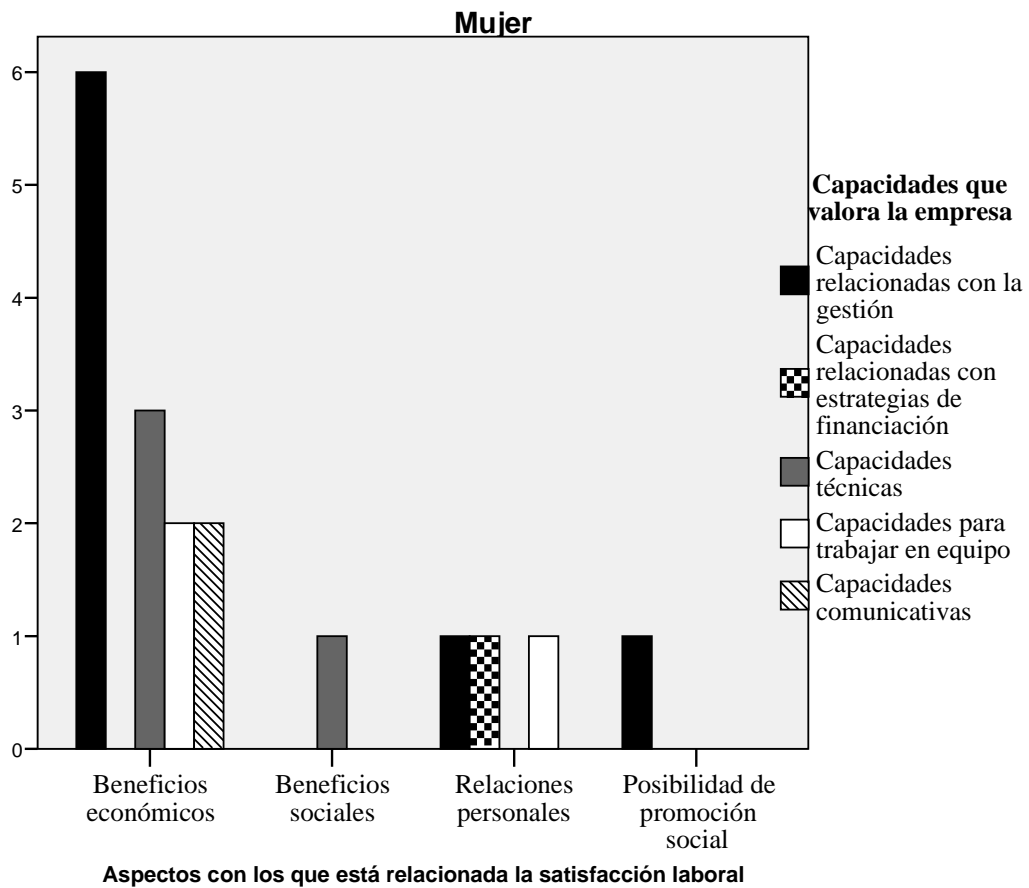
Si pasamos ahora a analizar al grupo de mujeres encuestadas podemos observar lo siguiente:

Las encuestadas que opinan que la satisfacción la dan los beneficios económicos (72,2%), opinan que las capacidades más valoradas por la empresa son las relacionadas con la gestión (46,2%), seguidas de las capacidades técnicas (23%) y en los mismos

porcentajes se encuentra la capacidad para trabajar en equipo (15,4%) y las capacidades comunicativas (15,4%).

El grupo de encuestadas que opina que son los beneficios sociales (5,6%) lo que da más satisfacción laboral, opina que son las capacidades técnicas las que más valora la empresa.

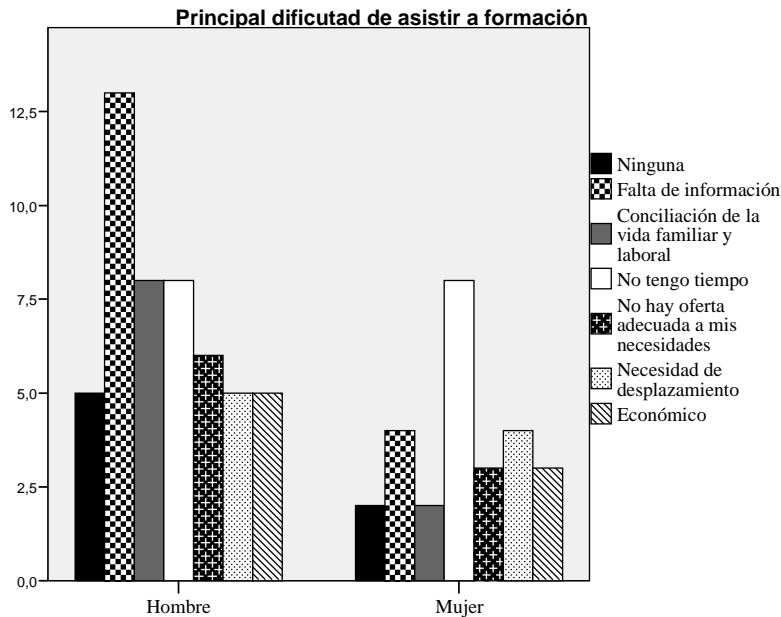
Para el 16,7% de las mujeres encuestadas son las relaciones personales las que más influyen en la satisfacción laboral y para ellas, la empresa valora las capacidades de gestión (33%), las capacidades relacionadas con las estrategias de financiación (33%) y la capacidad de trabajar en equipo (33%).



Finalmente el grupo que opina que es la posibilidad de promoción social (5,6%) la que más influye en la satisfacción laboral, son las capacidades de gestión las que más valora la empresa.

PRINCIPAL DIFICULTAD PARA ASISTIR A FORMACIÓN, SEGÚN GÉNERO.

Si analizamos la dificultad de asistir a formación según género observamos lo siguiente:



En el caso de los hombres encuestados (66%), un 10% no tiene ninguna dificultad en asistir a formación, pero el 90% restante sí la tiene y en un 26% está relacionada con la falta de información, seguida del 16% que argumenta tener dificultades entre a conciliación de la vida familiar y laboral (a pesar

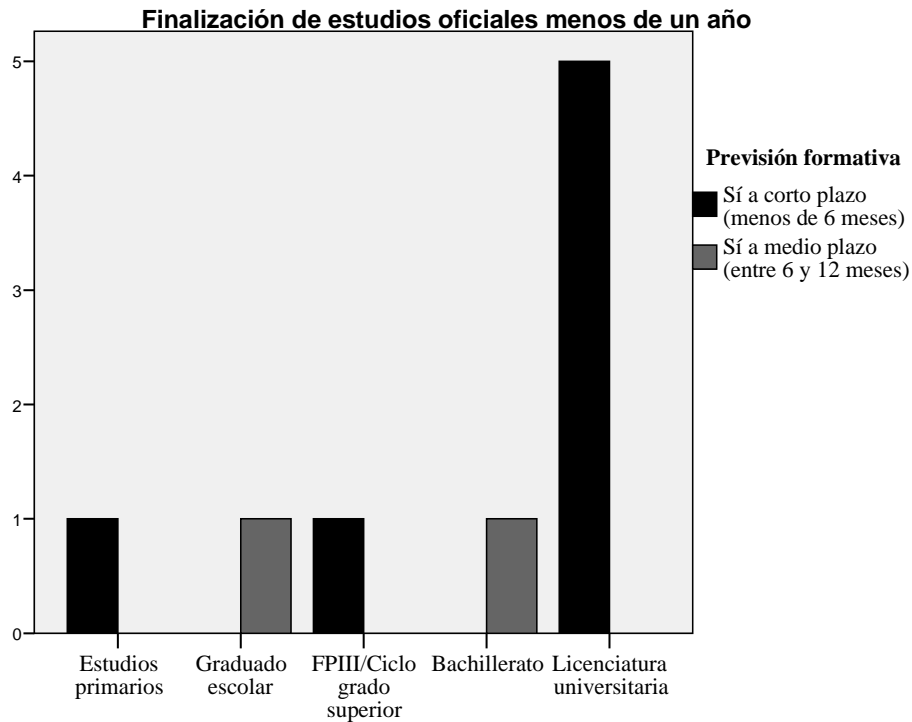
de que están en desempleo en el momento de realizar la encuesta), otro 16% no tiene tiempo para formarse, el 12% la oferta formativa existente no se adecua a sus necesidades formativas y en los mismos porcentajes están la necesidad de desplazamiento (10%) y el factor económico (10%).

En el caso de las mujeres encuestadas (64%), para el 7,7% no tienen ningún problema por asistir a formación, el 30,8% argumenta que no tiene tiempo de asistir a formación, para el 15,4% la mayor dificultad es la necesidad de desplazamiento. En el mismo porcentaje se encuentran las que consideran que la formación ofertada no se adecua a sus necesidades formativas (11,5%) y las que acusan a factores económicos (11,5%) como el principal problema para asistir a formación. Al igual que pasaba en el caso de los hombres encuestados, para un 7,7% el problema es la conciliación de la vida familiar y laboral.

NIVEL DE ESTUDIOS, FINALIZACION DE ESTUDIOS Y PREVISIÓN FORMATIVA.

Otro análisis interesante para los objetivos del proyecto es establecer la relación entre el nivel de estudios, el tiempo de finalización de los estudios oficiales y la previsión formativa de nuestros/as encuestados/as.

Analicemos ítem a ítem:



En el caso de aquellas personas que han finalizado estudios **hace menos de un año** podemos observar lo siguiente: con un nivel de estudios primarios (11%) tienen pensado formarse a corto plazo.

Cuando el nivel de estudios es de graduado escolar (11%) la previsión es formarse a medio plazo.

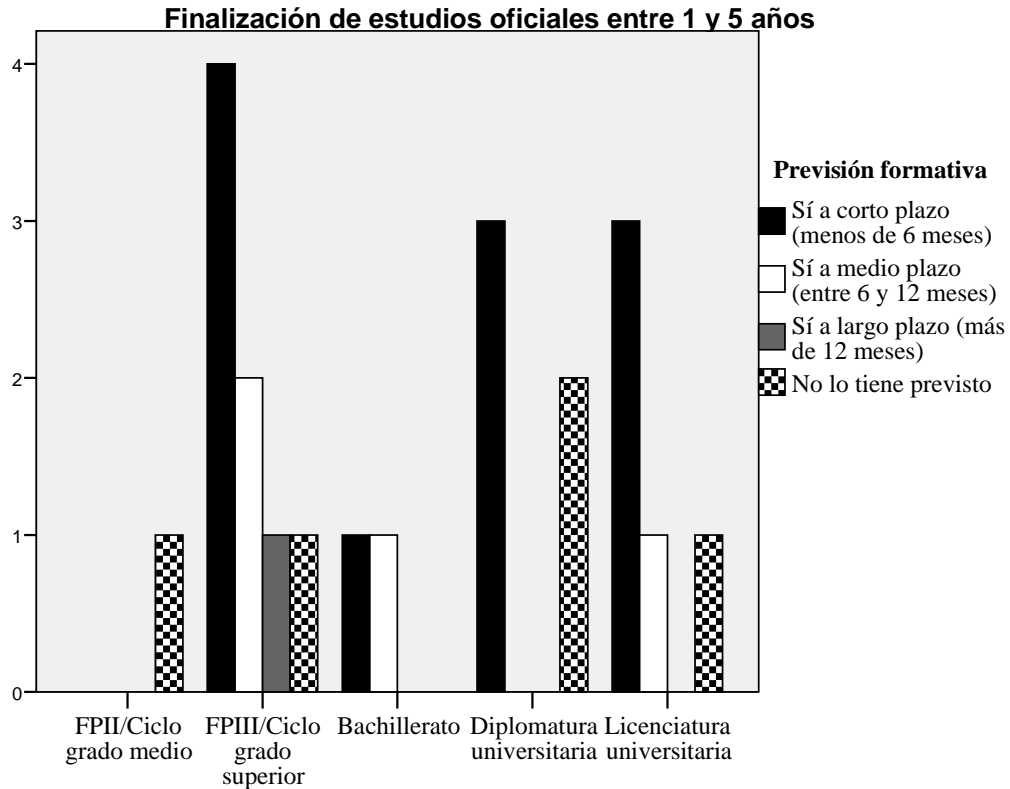
Para un nivel de estudios de FPIII grado superior (11%) la previsión es formarse a corto plazo.

Para los/as que tienen estudios de bachillerato (11%) la previsión es formarse a medio plazo.

Y aquellos/as que tienen licenciatura universitaria (55,6%) la previsión es formarse también a corto plazo.

Así pues podemos concluir que el 77,8% de las personas que hace menos de un año que han finalizado sus estudios tiene previsto formarse a corto plazo y el 22,2% tiene previsto hacerlo a medio plazo.

Para los/as encuestados/as que hace menos de un año que han terminado sus estudios oficiales y que supone el 11% de las personas encuestadas.



Aquellos que hace **entre uno y cinco años** que han finalizado sus estudios, tienen la siguiente previsión formativa en relación con el nivel de estudios:

Los/as que tienen FP II de grado medio (4,8%) no tienen previsto asistir a formación.

Las personas encuestadas que tienen FP III de grado superior (38%), tienen previsto formarse a corto plazo el 50%, a medio plazo el 25%, a largo plazo el 12,5% y no tienen previsto formarse el 12,5%.

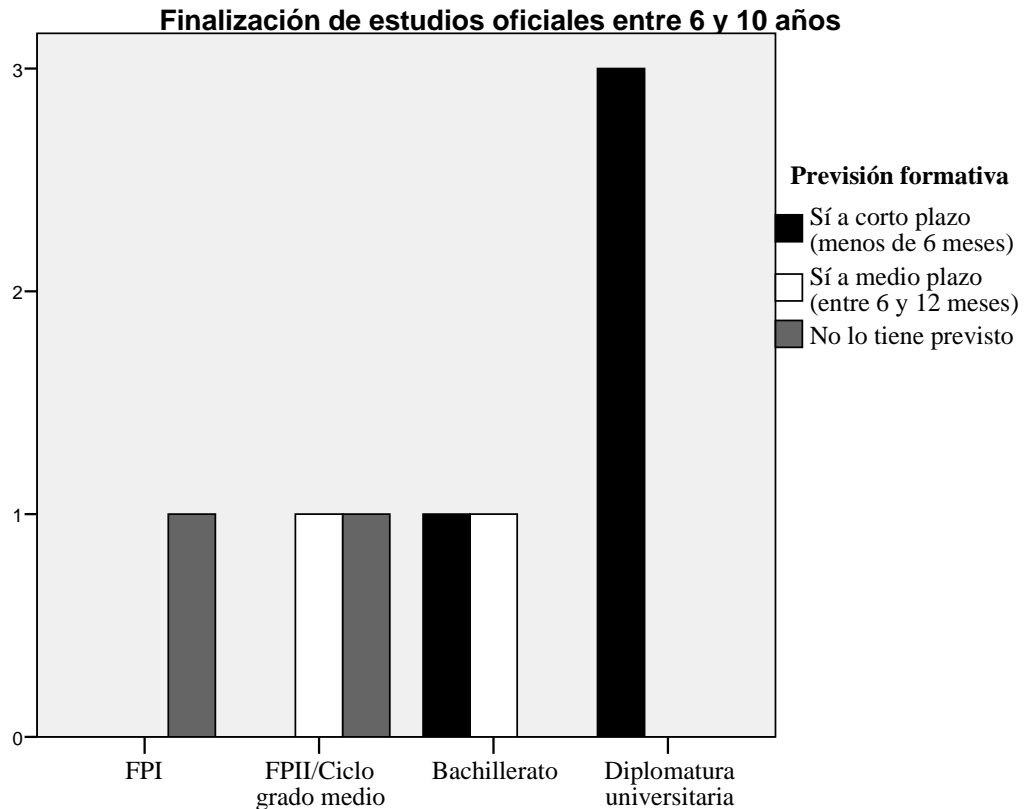
Aquellos/as que tienen estudios de bachillerato (9,5%), el 50% tiene previsto formarse a corto plazo y el otro 50% a medio plazo.

Los/as diplomados/as universitarios/as (23,8%), el 60% tienen previsto formarse a corto plazo y el 40% no tienen previsto formarse.

Finalmente los/as licenciados/as universitarios/as un 60% tiene previsto formarse a corto plazo, un 20% a medio plazo y otro 20% no tiene previsto formarse.

Podemos concluir que dentro de este grupo que hace entre 1 y 5 años que han finalizado sus estudios: el 52,4% tiene previsto formarse a corto plazo, el 23,8% no tiene previsto formarse. Y los porcentajes restantes: el 19% tiene previsto formarse a medio plazo y el 4,8% a largo plazo.

El grupo de encuestados que **hace entre 6 y 10 años que han finalizado sus estudios**, tienen la siguiente previsión formativa, en función del nivel de estudios:



Los/as que tienen estudios de FPI (12,5%), no tienen previsto formarse.

Las personas encuestadas que tienen FPII de grado medio (25%) o tienen previsto formarse a largo plazo (50%) o no tienen previsto hacerlo (50%).

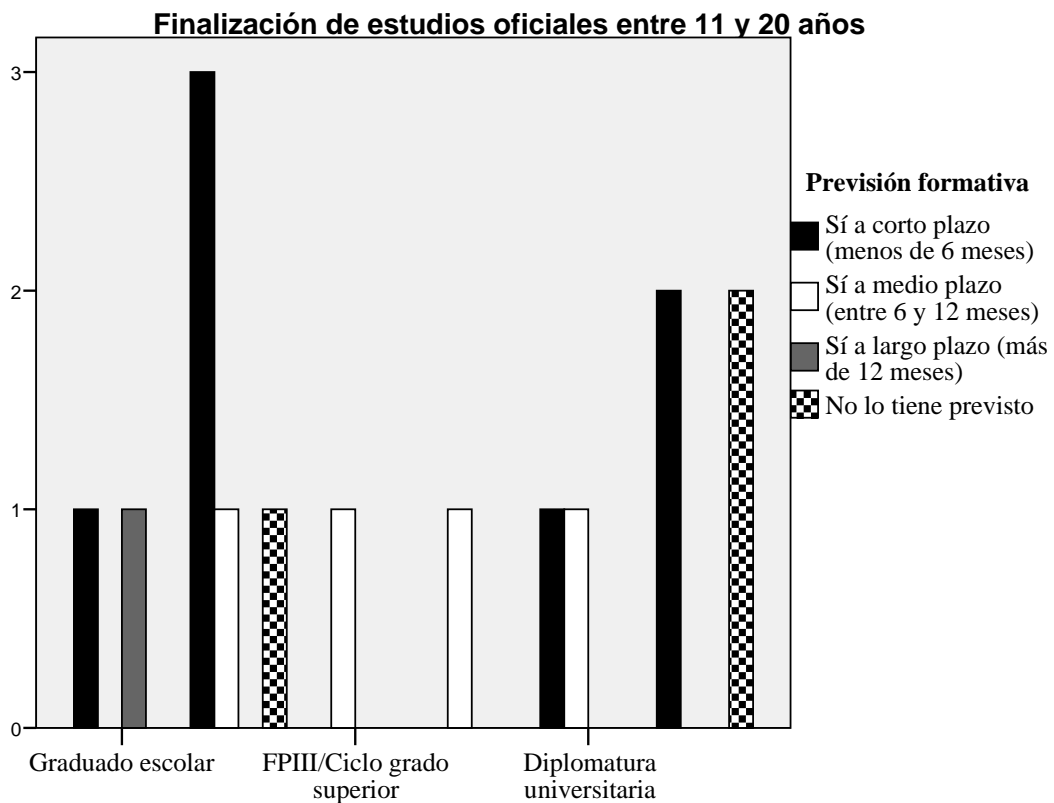
Los/as que tienen estudios de bachillerato (25%), tienen previsto formarse a corto (50%) o a medio plazo (50%).

Y finalmente aquellos/as que son diplomados/as universitarios/as (37,5%) tienen previsto formarse a corto plazo.

Podemos concluir que el 50% de las personas encuestadas que hace entre 6 y 10 años que han finalizado sus estudios tienen previsto formarse a corto plazo (50%), a medio plazo (25%) o no formarse (25%).

El grupo de los/as encuestados/as que ha finalizado sus estudios **entre hace 11 y 20 años**, tienen la siguiente previsión formativa en función de su nivel de estudios:

Las personas que tienen graduado escolar (13,3%), tienen previsto formarse a corto plazo (50%) o a largo plazo (50%).



Las personas que tienen FPI (33,3%), tienen previsto formarse a corto plazo (60%), a medio plazo (20%) o no formarse (20%).

Aquellos/as con formación de FPIII de grado superior (6,7%) tiene pensado formarse a medio plazo.

Los/as que tienen estudios de bachillerato (6,7%) también tiene previsto formarse a medio plazo.

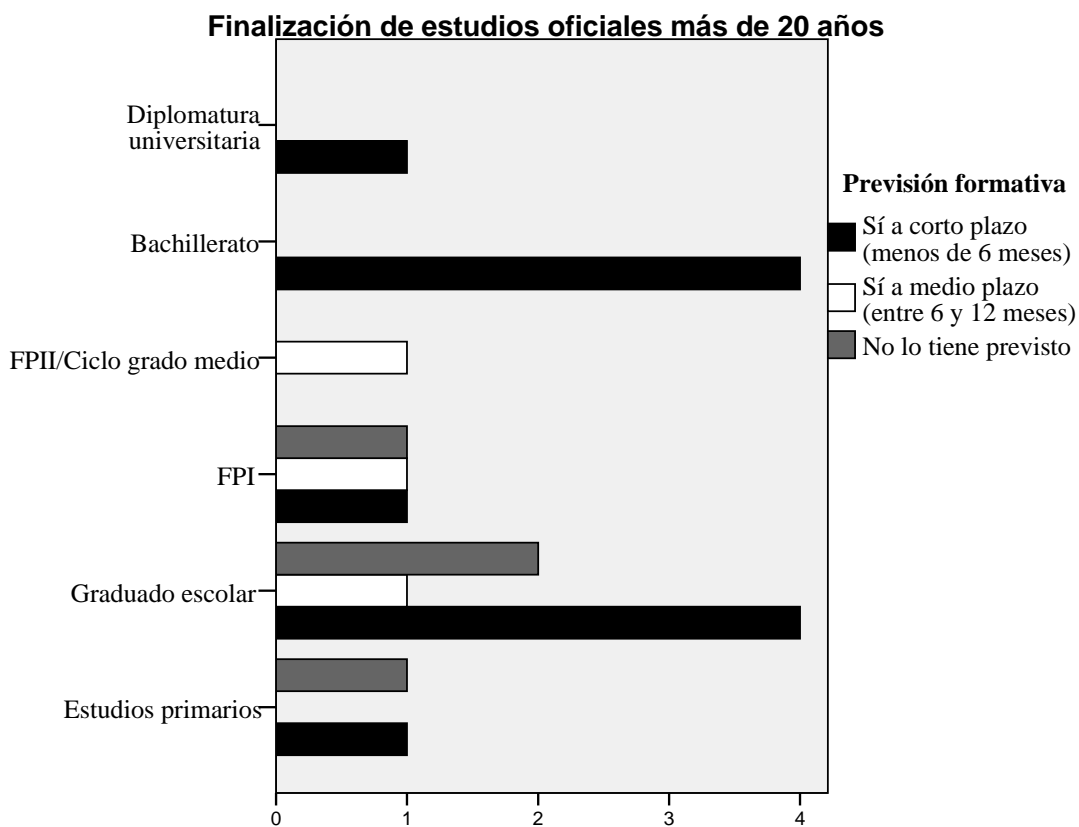
Los/as diplomados/as universitarios/as tienen previsto formarse a corto o a medio plazo.

Y finalmente los/as que tienen estudios de licenciatura universitaria o tienen previsto formarse a corto plazo o no tiene previsto formarse.

Así pues podemos concluir que las personas encuestadas que hace entre 11 y 20 años que han finalizado sus estudios , el 46,7% tienen previsto formarse a corto plazo, el 26,7% tiene previsto hacerlo a medio plazo, a largo plazo tiene previsto formarse el 6,7% y un 20% no tiene previsto formarse.

A continuación pasemos a analizar los que **hace más de 20 años** que han finalizado sus estudios oficiales:

Las personas encuestadas que tiene estudios primarios (11%), o tiene previsto formarse acorto plazo o no tienen previsto formarse.



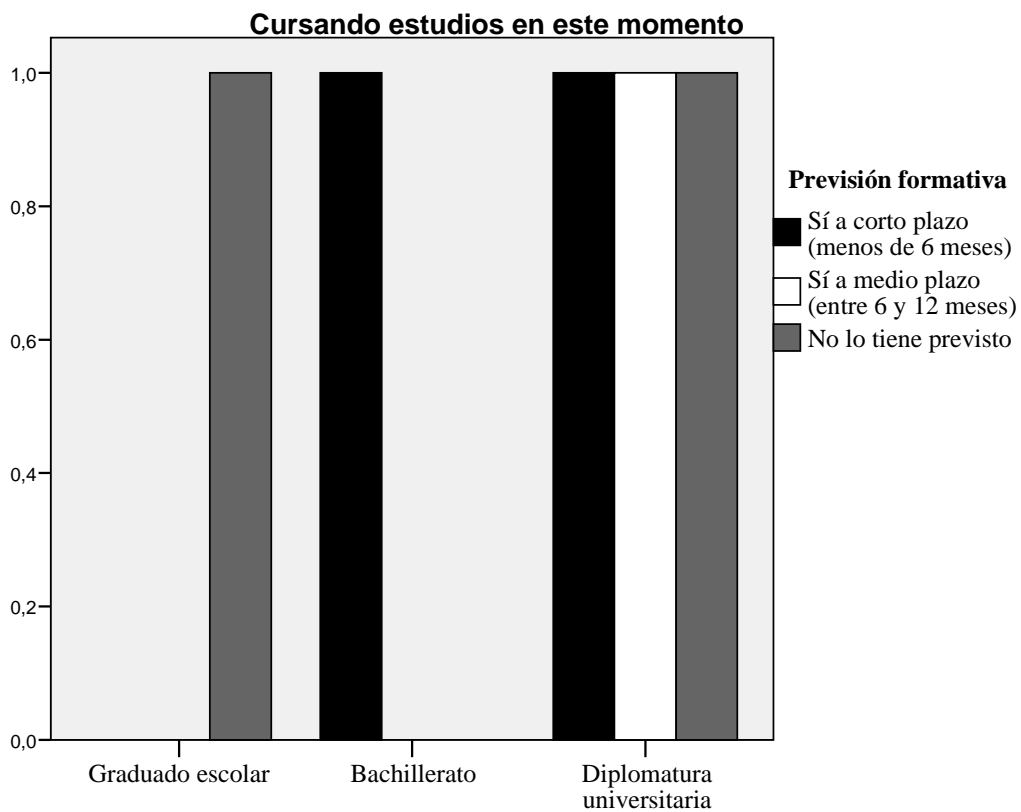
Aquellos / as que tienen estudios de graduado escolar (38,9%), tienen previsto formarse a corto plazo el 57%, a medio plazo el 14,3% y no tienen previsto formarse el 28,6%.

Los que tienen estudios de FPI (16,7%), tienen previsto formarse a corto plazo (33%) o a medio plazo (33%) o no tienen previsto formarse (33%).

Los/as encuestados/as que tiene estudios de FPII grado medio tienen previsto formarse a medio plazo. Y los/as que tienen estudios de bachillerato su previsión formativa es a corto plazo. Al igual que aquellas personas que tienen estudios universitarios de grado medio.

Podemos concluir para este grupo de encuestados que el 61% de los que han terminado sus estudios hace veinte años, tiene previsto formarse a corto plazo, el 16,7% tiene previsto hacerlo a medio plazo y un 22% no tiene previsto formarse.

Finalmente quedan por analizar aquellas personas encuestadas que en el momento de realizarles la encuesta **estaban cursando estudios oficiales**.



Los/as que tienen estudios de graduado escolar (20%) no tiene previsto formarse, mientras que los/as que tienen estudios de bachillerato (20%) tienen previsto hacerlo a corto plazo. Finalmente los que tienen estudios de diplomatura universitaria, tienen previsto formarse a corto (33%), a medio plazo(33%) o no formarse (33%).

V PARTE

6.2.- ANÁLISIS DE CONTENIDO.

6.2.1.-GRUPO DE DISCUSION COORDINADORES DE FORMACION

Cursos vinculados al catálogo intersectoriales:

- ❑ Ofimática que incluye: ofimática 1, ofimática 2, diseño interactivo de flash, java script. Estos cursos van dirigidos prioritariamente a activos, con un porcentaje de desempleados.
- ❑ El inconveniente en el caso de los activos es que son cursos de más de 50 horas, de lunes a jueves y se les hace muy duro.
- ❑ Al inicio de cada curso se explica lo que es el Catálogo y los módulos que marca el catálogo.
- ❑ A los participantes en estos cursos se les da un certificado de aprovechamiento si además de asistir a más del 75% de la formación, aprueban el 50% de la prueba escrita –que es elaborada por el formador-. También reciben un certificado de asistencia.

Seguimiento, pruebas de selección, perfiles y contenidos de los cursos.

- ❑ No existen lo grupos homogéneos, el caso más extremo es el del medio rural, donde se tienen que impartir unos cursos, por ejemplo, de diseño gráfico y unos participantes no saben manejar un ratón y otros, saben hacer photoshop. Entonces cuando el inspector comprueba que no todos tienen conocimientos amplios, hace una incidencia. Este tipo de cosas no se pueden controlar.
- ❑ Los cursos pertenecen a programas muy cerrados, donde todo viene marcado. Ahora además que pueden participar juntos activos y desempleados, estamos comprobando que los desempleados, que suelen ser gente más joven no tienen miedo al examen o a la evaluación y prefieren contenidos teóricos. Mientras que los activos no les interesa tanto el título y prefieren los contenidos mucho más prácticos.
- ❑ A los alumno/as muchas veces hay que orientarles, porque muchos no saben lo que se demanda en el mercado laboral, sobre todo los que vienen de la enseñanza reglada.
- ❑ La evaluación en un curso corto es muy difícil, casi no hay tiempo para evaluar.
- ❑ En el caso de las acreditaciones, en muchos cursos es lo primero que preguntan, cómo se van a acreditar. En algunos casos exigen la acreditación porque es lo que les sirve para presentarse a oposiciones. Un caso singular es el de *Salud*

laboral, que aquellos que lo han hecho la acreditación les sirve, si están dentro de la administración, pero no a los que están fuera. A éstos se les da un diploma de asistencia. Es formación con el mismo contenido, pero no se reconoce de la misma manera.

- Hay una demanda por parte de la empresa que no está acreditada por el catálogo pero que sí sirve para encontrar un empleo, por ejemplo atención sociosanitaria para residencias; también animador sociocultural.
- Hay personas que están trabajando y necesitan formación específica como normas ISO, o un curso de Presto –porque ahora todo el tema de impuestos tiene que ir en este formato-.
- El problema es que las certificaciones muchas veces dependen de dos administraciones diferentes: educación y trabajo. Por ejemplo: hay cursos que construcción pide que certifiques pero depende de Educación, ambas tienen criterios diferentes porque no hay coordinación y ahí vienen los problemas. Otro caso es el de *Transporte de mercancías peligrosas*, que tiene que ser Tráfico quien certifique.
- En cuanto a los itinerarios formativos, los suele decidir el propio alumno/a. Cada vez resulta más difícil formarse por los horarios, pero tampoco quieren la formación a distancia. Un 80% de los alumno/as del contrato programa vienen del año pasado y volverán el próximo, cada 6 ó 8 meses hacen un curso, muchas veces el mismo.
- La selección viene marcada por las distintas convocatorias de formación que existen, dejan poco margen.

La evaluación:

- El formador, en general, tienen carencias metodológicas sobre lo que es un sistema de evaluación.
- Un curso de tres días es muy difícil de evaluar.
- En muchas ocasiones los cursos se preparan con muy poco margen de tiempo, a veces es difícil encontrar al formador, y más difícil aún plantear una evaluación coherente y estricta, por parte del formador, ya que no domina las técnicas de evaluación.
- Dentro del ámbito de la formación en Asturias, la parte positiva, es que tiene una oferta central y capacidad para llegar a los pueblos más remotos. La parte negativa es que al ser un ámbito geográfico amplio, no siempre se pueden llevar formadores de calidad, que estén especializados en una acción y esto repercute inevitablemente en la evaluación.

6.2.2.-GRUPO DE DISCUSION EXPERTOS EN FORMACION.

La orientación laboral y formativa.

- Importante la orientación previa: cómo la empresa valora la formación. El reconocimiento de la formación para el trabajador/a ha de ser tanto en la empresa como si sale de ella. Es necesario que el trabajador/a sepa el valor de una formación que está enmarcada en el Sistema Nacional de Cualificaciones.
- Hay mucha oferta formativa pero fallamos en los canales, mucha de esa formación no llega a los trabajadores.
- Muchos de los/as trabajadores/as no tienen Formación Profesional, su formación se basa en la experiencia.
- También ha de haber una orientación desde el mundo de la empresa al trabajador/a.

El Sistema nacional de las cualificaciones y la empresa.

- El Sistema Nacional de Cualificaciones ha de ser flexible para resolver las nuevas necesidades del mundo de la empresa.
- Muchas personas no van a por el título, pero es necesario que la formación para el empleo sea valorada.
- El que un albañil haga un curso de inglés no le va a aportar algo profesional sino social, este reconocimiento es fundamental para el futuro y la empresa no debe rechazar esa formación, está adquiriendo unas competencias que ahora mismo no le sirven, pero sí mañana. Es bueno que la persona sea receptiva a esa formación y que la formación se certifique.
- Es fundamental crear itinerarios formativos, es necesario ir a aprender para formarse, es uno de los objetivos de la formación y, además, que esa formación cualifica para una ocupación y está certificada.
- En algunas ocasiones el problema es ver la subvención que recibo y la que puedo justificar, y a eso se reduce la formación.
- En el caso de la formación intersectorial, la inmensa mayoría de los alumno/as son trabajadores mayores de 45 años de micropymes, trabajadores del sector de hostelería que quieren abandonar el sector y necesitan formación intesectorial para hacerse un hueco en el mercado.
- La empresa no quiere saber nada de la formación intersectorial. Para la empresa es un esfuerzo que el trabajador hace porque él quiere.
- La formación intersectorial invierte fundamentalmente en capital humano. Hasta ahora la empresa ha subvalorado la formación del trabajador para trabajar, lo

- importante es la productividad. Pero tendría que ver la formación integral del trabajador como una inversión y no como un gasto.
- La formación intersectorial le cubre a la empresa la parte de empleabilidad. Luego lo curioso es que, la empresa no demanda formación especializada sino genérica o transversal.
 - La negociación colectiva tiene que cambiar las cualificaciones de trabajadores en función de sus competencias y clasificar en función de categorías.
 - Los empresarios demandan unas actitudes, y generar actitudes también requiere una certificación, ¿cómo se evalúa esto?.

Las competencias básica y el Sistema nacional de cualificaciones.

- Es necesario enseñar competencias básicas: aprender a tomar decisiones, resolver problemas, aprender a trabajar en equipo. Tener en cuenta la inteligencia emocional: autonomía, toma de decisiones; alguien en el marco académico es muy bueno, pero puede ser malo en el marco laboral. El conjunto de conocimientos no tiene que ver con la capacidad relacional en el entorno, con el jefe, el compañero, esto es una necesidad en la formación transversal.
- En la metodología transversal se ha de dar educación en valores. Pero ¿cómo evaluar esas competencias?, ¿cómo se acreditan?, ¿tenemos capacitados a los formadores para evaluar esas competencias?, ¿se está utilizando una metodología de evaluación?.
- Un papel muy importante en la evaluación de los resultados es la adecuada capacitación del formador, técnicamente, pedagógicamente y socialmente.
- El Sistema Nacional de las Cualificaciones profesionales no está pensado para trabajar en la Administración pública, está pensado para el ámbito de la empresa privada.

7.- INTERPRETACIÓN DEL ANALISIS

7.1. CONCLUSIONES.

Perfil sociolaboral y formativo de los participantes en acciones de carácter intersectorial de formación para el empleo.

Se ha entrevistado a un total de **226 personas**, de las cuales 150 son ocupados/as y 76 desempleados/as, y estos son los perfiles que hemos obtenido:

OCUPADOS. (150 personas encuestadas)

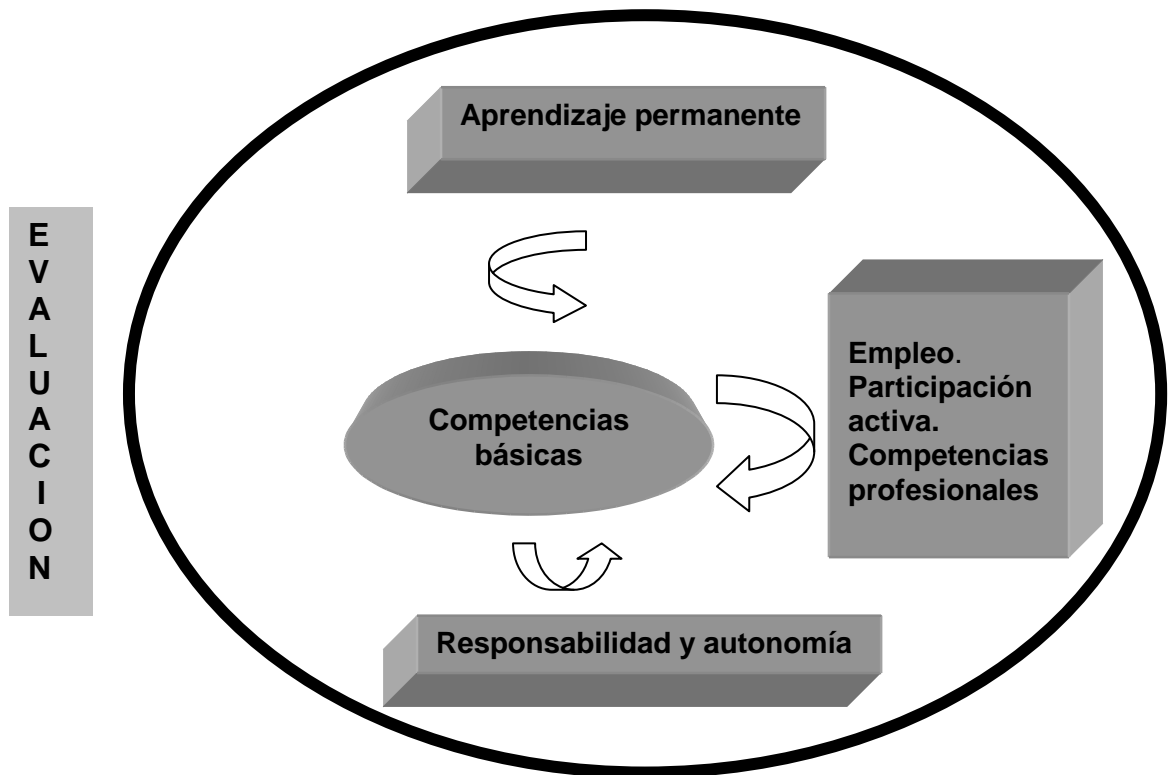
- ✗ Entre 31 y 40 años.
- ✗ Mujer.
- ✗ Localidad de residencia: Centro de Asturias.
- ✗ Estudios de bachillerato o estudios primarios.
- ✗ Hace más de 20 años que terminó los estudios.
- ✗ Trabajadora no cualificada.
- ✗ Trabajadora del área de producción.
- ✗ Trabajadora con contrato indefinido o autónomo
- ✗ Jornada laboral de 36 a 45 horas.
- ✗ Opinan que el factor que más incide en la satisfacción laboral es el económico.
- ✗ Lleva de entre 1 y 5 años trabajando en la empresa.
- ✗ Ha trabajado en más de dos empresas.
- ✗ **Cotizantes en el RETA. (34,7% de las personas encuestadas)**
- ✗ De 6 a 25 años cotizando en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
 - ✗ Empresario individual.
 - ✗ Sector Comercio o Industria.
 - ✗ Plantilla de 1 a 5 trabajadores.
 - ✗ Opinan que la capacidad que más valora la empresa es el trabajo en equipo o las capacidades relacionadas con la gestión.
- ✗ Ha realizado 3 cursos en los últimos cuatro años.
- ✗ La información de los cursos les llega a través de una Organización sindical o de los amigos.
- ✗ No pertenece a ninguna asociación u organización.
- ✗ Ha recibido fundamentalmente formación en nuevas tecnologías.
- ✗ Dedicar de 20 a 50 horas anuales a la formación.
- ✗ Opina que el papel fundamental de la formación es la cualificación profesional.
- ✗ Tiene previsto asistir a formación a corto plazo.

- ✗ La falta de tiempo es la mayor dificultad para asistir a formación.
- ✗ La franja horaria de mayor disponibilidad es la de la tarde - noche.
- ✗ El calendario formativo más adecuado son tres días a la semana.
- ✗ La modalidad formativa preferida es la presencial.
- ✗ La formación que más se demanda es la Ofimática.

DESEMPLEADOS. (76 personas encuestadas).

- ✗ Entre 31 y 40 años.
- ✗ Hombre.
- ✗ Localidad de residencia el Centro de Asturias.
- ✗ Con estudios Universitarios.
- ✗ Entre 1 y 5 años que ha finalizado los estudios.
- ✗ El **17%** no ha tenido nunca un contrato de trabajo.
- ✗ **En su periodo de ocupación** (el **8%** han sido autónomos: empresario individual):
 - ✗ Trabajador no cualificado.
 - ✗ Trabajador del área de producción.
 - ✗ Contrato por obra o servicio.
 - ✗ Jornada laboral de 36 a 45 horas.
 - ✗ Ha trabajado entre 1 y 5 años en la misma empresa.
 - ✗ Ha trabajado en el sector de Industria o Comercio.
 - ✗ Relaciona la satisfacción laboral con los beneficios económicos.
 - ✗ Plantilla de la empresa entre 1 y 5 trabajadores.
- ✗ Ha realizado entre 1 y 2 cursos en los últimos cuatro años.
- ✗ Se ha informado de la formación ofertada a través de Internet.
- ✗ No pertenece a ninguna asociación u organización.
- ✗ El área en el que ha recibido más formación es en Nuevas Tecnologías.
- ✗ Dedicar más de 100 horas de formación al año.
- ✗ Considera que la formación es fundamental para su cualificación profesional.
- ✗ Tiene previsto asistir a formación a corto plazo.
- ✗ El principal problema para asistir a formación es la falta de información.
- ✗ La principal dificultad de la formación ofertada es la incompatibilidad de horarios.
- ✗ La mañana es la franja horaria de mayor disponibilidad.
- ✗ El calendario formativo más adecuado: cuatro días a la semana.
- ✗ **La modalidad de formación preferida es la presencial**.

La Formación intersectorial y las cualificaciones profesionales.



Las acciones formativas intersectoriales, vienen a cubrir una parte de la formación que no cubren otro tipo de formación. Es una formación a la que se accede libremente, normalmente en el tiempo libre y que se rige fundamentalmente por las necesidades que demandan los propios usuarios de la formación para el empleo, pero también por las prioridades que les vienen marcadas en las convocatorias oficiales.

Cubre este tipo de formación, primordialmente lo que dentro del Marco Europeo de las Cualificaciones se denominan “competencias clave”, que aunque no están definidas en ninguna familia profesional concreta, de las que recoge el catálogo, sí se encuentran vinculadas a todas de ellas, de una u otra forma, de manera transversal por el tipo de valores que desarrolla.

Como hemos podido observar en el análisis estadístico y en el análisis de contenido, del proyecto, es fundamentalmente la formación relacionada con las “Nuevas tecnologías” y con la “Gestión y la administración” o con la “Prevención de riesgos laborales”, lo que mayor porcentaje de demanda tiene dentro de la formación intersectorial.

Luego, las acciones intersectoriales, sí que favorecen las “competencias básicas” o “competencias clave”, en las que tanto inciden las Directrices y Recomendaciones Europeas para el aprendizaje permanente.

La cuestión es que no se desarrolla de una manera precisa en los certificados de profesionalidad o en el propio Catálogo de las Cualificaciones, ya que en éste lo que se establece con rigor son los aspectos más técnicos de las ocupaciones, pero no tanto la definición explícita de estas competencias clave. Al darse esta situación, es difícil establecer una evaluación cuantificable, medible y observable que certifique estos conocimientos, estas actitudes y estas competencias.

Sí cumple, la formación intersectorial, con el desarrollo personal, social y laboral, y con la generación de actitudes positivas y de capacidades que se requieren dentro de estas competencias clave, al aplicarse en sus acciones formativas, metodologías participativas, interactivas y bidireccionales, con dinámicas grupales basadas en la creatividad, en la experiencia de vida y en la experiencia laboral de los/as usuarios/as de este tipo de formación.

La cuestión es cómo evaluar estas acciones formativas, desde una perspectiva medible, observable, cuantificable, válida y fiable, para poder certificar esta formación.

Porque de lo que está claro y a la conclusión que nos lleva el estudio, es que tanto la metodología, los contenidos, así como la forma de ofertar y de ejecutar la formación intersectorial por parte de todos los actores implicados, tiene entre unas de sus funciones más inmediatas, la potenciación y la generación de empleabilidad en sus usuarios.

Es por ello, que la propuesta de evaluación que se propone como conclusión de los resultados obtenidos en el estudio que nos ocupa, es la siguiente:

Directrices generales para una metodología de evaluación basada en la calidad y la mejora de la formación para el empleo.

- Metodología activo- participativa de evaluación.

- Norma de referencia: el **estilo de aprendizaje del alumno/a**.
- **Instrumentos de evaluación adaptados** al contexto evolutivo, social y laboral del alumno/a.
- **Conversión a un resultado final** observable, medible y cuantificable de los conceptos: competencias exigidas, realidad del mercado laboral y estilos de aprendizaje.
- Observación **continua y registro** de los aprendizajes:

- **Variables observables**: marco de referencia los objetivos formativos.
 - Ítems definidos en base a desarrollo de **pautas observables**.
 - **Aprendizajes significativos** en base a la evolución individual y al desarrollo personal.
 - Descripción y análisis de competencias formativas y profesionales basadas en el concepto de **logro individual**.
- **Actividades grupales** como entorno de evaluación.

LA EVALUACIÓN ES EL INSTRUMENTO FACILITADOR DEL APRENDIZAJE ADULTO, NO LA FRONTERA DEL APRENDIZAJE.

7.2.- RECOMENDACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.

Se han detectado una serie de futuras líneas de investigaciones que podrían ser complementarias a este estudio y enriquece la formación para el empleo en general, y la formación de carácter intersectorial en particular, dentro del marco de la cualificaciones profesionales y de las directrices marcadas por Europa:

- Evaluación del desarrollo de las competencias clave en las distintas cualificaciones profesionales que se describen en el Catálogo.
- Elaboración de una guía básica enfocada a la orientación y el apoyo a activos y a desempleados que les ayude a definir itinerarios formativos basados en la certificación de las competencias profesionales.
- Elaboración y aplicación de instrumentos de evaluación como medio para obtener la certificación de las competencias clave.

BIBLIOGRAFÍA:

- BOE nº 147 (20/6/2002). Jefatura del Estado. LEY ORGANICA 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación profesional.
- BOE Nº 3 (3/1/2007). Ministerio de Educación y Ciencia. RD 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.
- BOE nº 48 (25/2/2008). Ministerio de la Presidencia. Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional.
- BOE nº 312 (30/12/2005). Ministerio de la Presidencia. RD 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los centros de integrados de formación profesional.
- BOE nº 27 (31/1/2008). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. RD 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.
- BOE nº 87 (11/4/2007). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.
- DOCE (6/5/2008). Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008 relativa a la creación el Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente. (2008/C 111/01).
- DOCE (30/12/2006). Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente. (2006/962/CE).
- ARBIZU, F.M. (2001). *El papel del Instituto Nacional de las Cualificaciones en el Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales*. Ponencia presentada en las III Jornadas de Formación Continua en las Administraciones Públicas, Sevilla 21-22 de junio 2001.
- BOE nº 28 (2/2/2004). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Orden Tas/3887/2003, de 23 de diciembre, por la que se dispone la codificación e inscripción en el Registro de fundaciones laborales de la "Fundación Metal para la formación, cualificación y el empleo.
- BOE Nº 74. RD 362/2004, de 5 de marzo, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional específica.

- CAPITAN, A. (2002). *Breve historia de la educación en España*. Madrid: alianza editorial S.A.
- CASTELL, M. (2001). *La era de la información. Vol. 1 la sociedad en red*. (2 th ed.). Madrid: alianza editorial.
- CASAL, J., COLOME, F., y COMAS, M. (2003). *La interrelación de los tres subsistemas de formación profesional en España*. Madrid: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.
- CUADRADO, J.R. e IGLESIAS, C. (2003). *Cambio sectorial y desempleo en España*. Madrid. Fundación BBVA.
- Comisión de las Comunidades Europeas. (1995). *Libro blanco sobre la educación. Enseñar y aprender. Hacia la sociedad del conocimiento*. Luxemburgo. Autor
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2001). *Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente*. Bruselas. Autor
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2000). *E-learning. Concebir la educación del futuro*. Bruselas. Autor
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2000). *Memorandum del aprendizaje permanente*. Bruselas. Autor
- Comisión europea. Cumbre de Lisboa de Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Europea, 23-24 de marzo 2000. Autor
- CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS. (2002). *Análisis de la situación económica y social de Asturias 2001*. Oviedo. Autor
- Durán, F. (204, 27 de abril). *Sindicato y reformas*. Expansión, p.72.
- Decisión nº 791/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 21 de abril de 2004 por el que se establece un programa de acción comunitario para la promoción de organismos activos a escala europea y el apoyo a actividades específicas en el ámbito de la educación y de la formación.
- DEBESSE, M. y MIALARET, G. (1973). *Historia de la Pedagogía –I*. Barcelona: Oikos-tau.
- DEBESSE, M. y MIALARET, G. (1973). *Historia de la Pedagogía –II*. Barcelona: Oikos-tau.
- Decisión nº 2318/2003/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de diciembre de 2003. por la que se adopta un programa plurianual (2004-2006) para la integración efectiva de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en los sistemas de educación y formación en Europa (programa e-learning).
- DUPONT, G. (1991). *La formación de formadores: Problemática y evolución*. Berlín :Publicaciones CEDEFOP.

- Ferrer, J. (2004 febrero/marzo). *La formación es una de las principales vías para acceder al mundo laboral*. El curso informativo del centro de estudios ADAMS, nº 12.
- FUNDACION PARA LA FORMACION CONTINUA. *Memorias de actividades FORCEM (1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999,2000)*. Madrid. Autor
- FUNDACION PARA LA FORMACION CONTINUA. (2000). *calidad e innovación en la formación continua*. Madrid. Autor
- FUNDACION PARA LA FORMACION CONTINUA. (1998). *II Acuerdos Nacionales de Formación Continua. Acuerdos de futuro*. Madrid. Autor
- FUNDACION PARA LA FORMACION CONTINUA. (1999). *Memoria balance I Acuerdo Nacional de Formación Continua. 1993-1996*. Madrid. Autor
- FUNDACION PARA LA FORMACION CONTINUA. (2000). *La formación continua ante la sociedad de la información*. Madrid. Autor
- FUNDACION PARA LA FORMACION CONTINUA. (1999). *Gestión bipartita de la formación continua*. Madrid. Autor
- FUNDACION PARA LA FORMACION CONTINUA. (2001). *Políticas y prácticas de la formación continua en el marco europeo*. Madrid. Autor
- FUNDACION TRIPARTITA PARA LA FORMACION EN EL EMPLEO. (2003). *Consolidación y desarrollo de la formación continua en España. Retos para la formación continua y sus instituciones en un futuro próximo*. Madrid. Autor
- FUNDACION TRIPARTITA PARA LA FORMACION EN EL EMPLEO. (2002). *Formación y competitividad. Hacia un espacio europeo de aprendizaje permanente*. Madrid. Autor
- GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS. (2006). *Coyuntura de Asturias. Primer trimestre*. Oviedo: SADEI.
- GARVIN, D.A. (2000). *Crear una organización que aprende. En la gestión del conocimiento*. Bilbao: ediciones Deusto.
- GONZALEZ, M.J. (1997). *Metodología de la investigación social. Técnicas de recolección de datos*. Alicante: Aguaclara.
- HERNANDEZ, R. FERNANDEZ, C. y BAPTISTA, P. (1991). *Metodología de la investigación*. (3th ed.).México: Mc Graw-Hill.
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES. (2002). *Expansión educativa y mercado de trabajo*. Madrid.
- JIMENEZ, A. PIMENTEL, M. y ECHEVERRIA, M. (2002). *España 2010: mercado laboral. Proyecciones e implicaciones empresariales*. Madrid: Diaz de Santos.

- LANDLER, H. (1992). *Hacia la empresa inteligente*. Bilbao: Deusto.
- LE BOTERF, G. (2000). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: EPISE S.A.
- LOPE, A. (1996). *Innovación tecnológica y cualificación: la polarización de la cualificación en la empresa*. Madrid: CES.
- LOPEZ, J. y LEAL, I. (2002). *Cómo aprender en la sociedad del conocimiento*. Barcelona: EPISE S.A.
- MATATHIA, I. y SALZMA, M. (2001). *Tendencias, estilos de vida para el nuevo milenio*. Barcelona: Planeta divulgación.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. SECRETARIA GENREAL DEL CONSEJO GENERAL DE FORMACION PROFESIONAL. (1998). *Nuevo programa nacional de Formación Profesional*. Madrid.
- MIRON, M. (2000). *El derecho a la formación del trabajador*. Madrid: CES.
- NADAL, J. (Dir.), (2003). *Atlas de la industrialización de España. 1.750-2.000*. barcelona: Fundación BBVA.
- NONAKA, I. (2000). *La empresa creadora de conocimiento*. Bilbao: Deusto.
- PARELLADA, M. et al. (1999). *La formación continua en las empresas españolas y el papel de las universidades*. Madrid: Civitas Ediciones S.L.
- Pascual, R. (2004, 24 de marzo). Informe de CEOE de 2003. Cinco días, p.40.
- PEREDA, S. y BERROCAL, F. (1999). *Gestión de Recursos Humanos por competencias*. Madrid: ed. Centro de Estudios Ramón Areces.
- Raband, J. (2004, 22 de abril). *Asturias ante los fondos europeos*. La Voz de Asturias, opinión.
- Resolución de 23 de diciembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la prórroga para el año 2004 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003).
- Resolución del Consejo de 25 de noviembre de 2003 sobre “el desarrollo del capital humano para la cohesión social y la competitividad en la sociedad del conocimiento. (2003/C295/05).
- SARRAMONA, J. (2002). *La formación continua laboral*. Madrid: biblioteca nueva S.A.
- SOLE, P. y MIRABET, M. (1997). *Guía para la formación en la empresa*. Madrid: ed. Civitas S.A.
- TOVAR, M. y PALAZON, F. (1998). *La formación profesional: cualificaciones y certificaciones*. Murcia: FOREM-CCOO.

- URÍA, J. (1996). *Una historia social del Ocio. Asturias. 1898-1914*. Madrid: UGT.
- Vega, J.A. (2004, 19 de abril). *El nuevo curso aflora 650.000 ocupados y más de 100.000 parados. La EPA revela la fuerte entrada de emigrantes en el mercado laboral*. Cinco Días, p.31.
- ZABALA, A. (2000). *La práctica educativa. Cómo enseñar*. Barcelona: ed. Graó.
- ZABALA, A. (1999). *Enfoque globalizador y pensamiento complejo*. Barcelona.

PÁGINA WEB DE ENTIDADES CONSULTADAS.

- INCUAL.
- MEC.
- SPEE.
- FUNDACION TRIPARTITA PARA LA FORMACION EN EL EMPLEO.
- UGT.
- CONSEJERIA DE EDUCACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.
- INEM
- MINISTERIO DE TRABAJO.
- SADEI.
- EPA.
- CONSEJO ASTURIANO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL.
- CCOO
- IFES
- FOREM
- FADE.
- INE
- CEDEFOP.
- BOE
- SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO DE ASTURIAS.
- FUNDACIÓN BBVA
- UNIVERSIDAD DE OVIEDO.

ANEXO.

ENCUESTA .

En la realización de esta encuesta se han de tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Como norma general, en aquellas preguntas donde se indica “señala con un X”, solamente se puede indicar una opción de las que se plantean. Cuando haya posibilidad de señalar más de una opción de indicará a renglón seguido de la pregunta.
- En esta encuesta existen preguntas específicas para trabajadores/as por cuenta ajena y para trabajadores/as autónomos/as. En función de que vayan dirigidas a unos/as o a otros/as se indicará en cada una de las preguntas correspondientes.
- Aquellos trabajadores/as que estén en situación de desempleo contestarán a las preguntas referentes al ámbito laboral, teniendo en cuenta sus periodos de actividad laboral. Aquellos que nunca hayan sido activos no responderán a este tipo de cuestiones.

DATOS SOCIOLABORALES

0. Nacionalidad _____

1.- Edad. Señala con una X

- 6. Menos de 25 años.
- 7. Entre 26 y 30 años.
- 8. Entre 31 y 40 años.
- 9. Entre 41 y 50 años.
- 10. Entre 51 y 65 años.
- 11. Más de 65 años.

2.- Genero. Señala con una X

- 12. Mujer.
- 13. Hombre.

3.- Localidad de residencia. Señala con una X

- 14. Centro de Asturias.
- 15. Oriente de Asturias.
- 16. Occidente de Asturias.

4.- Localidad del centro de trabajo. Señala con una X

- 17. Centro de Asturias.
- 18. Oriente de Asturias.
- 19. Occidente de Asturias.

5. Tiempo libre al día. Señala con una X

- 20. Menos de 1 hora.
- 21. De 1 a 3 horas.
- 22. Más de 3 horas.

6. Nivel de estudios. Señala con una X

- 23. No finalizó estudios básicos.
- 24. Estudios primarios
- 25. Graduado escolar.

26. ESO.
27. FPI.
28. FIPII/Ciclo Grado Medio
29. FIPII/Ciclo Grado Superior.
30. BUP/COU/Bachillerato.
31. Diplomatura Universitaria.
32. Licenciatura Universitaria.
33. Otros. Especificar: _____

7. ¿Cuánto tiempo hace que has terminado tus estudios oficiales?. Señala con una X

34. Menos de un año.
35. Entre 1 y 5 años.
36. Entre 6 y 10 años.
37. Entre 11 y 20 años
38. Más de 20 años
39. Cursando estudios en este momento.

8.- ¿Cuál es tu categoría profesional?. Señala con una X

40. Directivo/a.
41. Mando intermedio.
42. Técnico/a.
43. Trabajador/a cualificado/a.
44. Trabajador/a no cualificado/a.

9.- ¿Cuál es tu área funcional?. Señala con una X.

45. Dirección.
46. Administración.
47. Comercial.
48. Mantenimiento.
49. Producción.

10.- Señala si perteneces a alguno de estos colectivos. Señala con una X (puedes señalar más de una opción).

50. Discapacitado/a.
51. Mayor de 45 años.
52. Inmigrante.

11. ¿Qué tipo de contrato tienes?. Señala con una X.

53. A tiempo parcial.
54. Formativo.
55. De interinidad.
56. De obra o servicio determinado.
57. Eventual por circunstancias de la producción.
58. Indefinido ordinario.
59. Para el fomento de la contratación indefinida.
60. De relevo.
61. Para trabajadores minusválidos.
62. autónomo/a

12. ¿Cuántas horas de jornada laboral semanal tienes?. Señala con una X.

63. Menos de 35 horas.
64. 35 horas.
65. de 36 a 45 horas.
66. Más de 45 horas.

13.- ¿Te encuentras satisfecho/a en su trabajo?. Señala con una X.

67. Sí.
68. No.
69. A veces.
70. NS/NC.

14. Tu satisfacción en el trabajo está relacionada fundamentalmente con: Señala con una X.

- 71. Beneficios económicos.
- 72. Beneficios sociales.
- 73. Relaciones personales.
- 74. Posibilidad de promoción profesional.

*DE LA PREGUNTA 15 A LA PREGUNTA 17 CONTESTAR SOLAMENTE LOS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA.

15. ¿Cuántos años llevas trabajando en la empresa?. Señala con una X.

- 75. Menos de un año.
- 76. De 1 a 5 años.
- 77. De 6 a 15 años.
- 78. De 16 a 25 años.
- 79. Más de 25 años.

16. ¿En cuántas empresas has trabajado?. Señala con una X.

- 80. En 1 empresa.
- 81. En 2 empresas.
- 82. En 3 empresas.
- 83. En más de 3 empresas.

(Si solamente has trabajado en una empresa no es necesario que respondas a la pregunta 17).

17. Las empresas en las que has trabajado, ¿perteneían al mismo sector de actividad?. Señala con una X.

- 84. Sí.
- 85. No. Si la respuesta es NO, señala los sectores de actividad en los que has trabajado _____

* DE LA PREGUNTA 18 A LA PREGUNTA 19 CONTESTAR SOLAMENTE LAS PERSONAS QUE SEAN AUTONOMOS/AS.

18.- ¿Cuántos años llevas perteneciendo al Régimen especial de trabajadores autónomos (RETA). Señala con una X

- 86. Menos de un año.
- 87. De 1 a 5 años.
- 88. De 6 a 15 años.
- 89. De 16 a 25 años.
- 90. Más de 25 años.

19.- ¿Has estado de alta siempre en el mismo sector de actividad). Señala con una X.

- 91. Sí.
- 92. No. Si la respuesta es NO, señala los sectores de actividad en los que has trabajado _____

20.- Sector al que pertenece tu empresa. Señala con una X.

- 93. Agricultura y ganadería.
- 94. Construcción.
- 95. Industria.
- 96. Comercio.
- 97. Hostelería y turismo.
- 98. Transporte y comunicaciones.
- 99. Servicios educativos.
- 100. Servicios sanitarios, sociales y comunitarios.
- 101. Otros servicios.

21.- Plantilla de la empresa. Señala con una X.

- 102. De 1 a 5 trabajadores.
- 103. De 6 a 9 trabajadores.
- 104. De 10 a 49 trabajadores.
- 105. De 50 a 99 trabajadores.
- 106. De 100 a 249 trabajadores.
- 107. De 250 a 499 trabajadores.
- 108. De 500 a 999 trabajadores.
- 109. De 1.000 a 4.999 trabajadores.
- 110. Más de 4.999 trabajadores.

22. ¿Qué capacidades consideras que se valoran más en tu empresa?. Señala con una X.

- 111. Capacidades relacionadas con la gestión.
- 112. Capacidades relacionadas con estrategias de financiación.
- 113. Capacidades técnicas.
- 114. Capacidades para trabajar en equipo.
- 115. Capacidades comunicativas.

* LA PREGUNTA 23 RESPONDER SOLAMENTE LOS/AS AUTONOMOS/AS.

23.- Forma jurídica de tu empresa. Señala con una X.

- 116. Empresario individual.
- 117. Sociedad Civil.
- 118. Empresas de Economía social.
- 119. S.A.L.
- 120. S.L.L.
- 121. S.A.
- 122. S.L.
- 123. Otro tipo de empresa _____

DATOS FORMATIVOS

24. ¿Has realizado cursos de formación en los últimos 4 años?. Señala con una X y cubre en caso afirmativo.

- 124. Si. ¿Cuántos? _____
- 125. No (seguir en la pregunta 30).

25.- ¿A través de qué canal te informas de los cursos que se ofertan?. Señala con una X (puedes señalar más de una opción).

- 103. Internet.
- 104. Organización sindical.
- 105. Organización empresarial.
- 106. Amigos/as.
- 107. Familia.
- 108. Prensa.
- 109. Correo.
- 110. La empresa.
- 111. Tablón de anuncios.
- 112. Teléfono.
- 113. Otros. Señalar cuál _____

26.- ¿A través de qué entidad has realizado los cursos?. Puedes señalar más de una opción.

- 114. Organización sindical.
- 115. Organizaciones empresariales.
- 116. Asociación de su sector.
- 117. Otros. Especificar _____
- 118. NS/NC.

27.- ¿Pertenece a alguna organización o asociación?. Señalar con una X, se puede señalar más de una opción.

- 119. Organización sindical.
- 120. Organizaciones empresariales.
- 121. Profesional.
- 122. Otros. Especificar _____
- 123. No pertenezco a ninguna.

28. ¿En qué áreas ha recibido formación?.(Señalar con una x y rellenar según indicación abajo).

- 124. Idiomas.
- 125. Nuevas Tecnologías¹⁶.
- 126. Gestión y administración¹⁷.
- 127. Ventas.
- 128. Comercio y marketing.
- 129. Legislación y normativa.
- 130. Prevención de riesgos laborales.
- 131. Otras. Señala cuáles _____

29. Horas que dedicas a la formación a lo largo del año. Señala con una X

- 132. Menos de 20 horas.
- 133. Entre 20 y 50 horas.
- 134. Entre 50 y 100 horas.
- 135. Más de 100 horas.

30. La formación realizada incide en tu desarrollo personal: Señala con una X.

- 136. Bastante.
- 137. Mucho.
- 138. Algo.
- 139. Poco.
- 140. Nada.

31. La formación realizada incide en tu desarrollo profesional: Señala con una X.

- 141. Bastante.
- 142. Mucho.
- 143. Algo
- 144. Poco.
- 145. Nada.

32. La formación realizada incide en tu promoción¹⁸ profesional?. Señala con una X

- 146. Bastante.
- 147. Mucho.
- 148. Algo
- 149. Poco.
- 150. Nada.

33.- ¿Qué papel fundamental, desempeña para ti la formación?. Señala con una X

- 151. Es importante para mi trabajo.
- 152. Es importante para mi formación como ciudadano/a.
- 153. Es una forma de cubrir mi tiempo libre.

¹⁶ Relacionadas con esta área estarían: Informática, Internet y correo electrónico, etc.

¹⁷ Relacionadas con esta área estarían: Contabilidad, logística, administración, RRHH, calidad, gestión medioambiental, formación, etc.

¹⁸ Es decir, si la empresa valora la formación posibilitando la promoción en la empresa y la carrera profesional. En el caso de los/as autónomos/as la promoción se entiende como posibilidad de competitividad y crecimiento del negocio.

- 154. No creo que desempeñe ningún papel.
- 155. Es importante para mi cualificación profesional.
- 156. NS/NC.

34. ¿Tienes previsto asistir a algún curso de formación?. Señala con una X

- 157. Sí a corto plazo (menos de 6 meses).
- 158. Sí a medio plazo (entre 6 y 12 meses).
- 159. Sí a largo plazo (más de 12 meses).
- 160. No lo tiene previsto.

35. ¿Cuál es su principal problema para asistir a un curso?. (Señalar 1).

- 161. Falta de información.
- 162. Conciliación de la vida familiar y laboral.
- 163. No tengo tiempo.
- 164. No hay oferta adecuada a mis necesidades.
- 165. Necesidad de desplazamiento.
- 166. Económico.
- 167. Otros: especificar _____

36. ¿Cuál es la principal dificultad que presenta la formación ofertada?. (Señalar 1).

- 168. Incompatibilidad con fechas.
- 169. Incompatibilidad de horarios.
- 170. Falta de disponibilidad fuera del horario laboral.
- 171. Falta de formación inicial necesaria.
- 172. No hay cursos específicos para el sector.
- 173. Necesidad de desplazamiento.
- 174. Coste económico.
- 175. Otras: Especificar _____

37. ¿En qué franja horaria estarías disponible para realizar formación?. Señala con una X.

- 176. Mañana.
- 177. Tarde.
- 178. Tarde- noche.
- 179. Fines de semana
- 180. Cualquiera.
- 181. No tengo disponibilidad permanente porque trabajo a turnos.
- 182. Otra. Señala cuál _____

38. ¿Qué calendario formativo de carácter presencial prefieres?. Señala con una X.

- 183. Cuatro días a la semana.
- 184. Dos días a la semana.
- 185. Tres días a la semana.
- 186. Un día a la semana.
- 187. Otras. Señala cuál _____

39.- ¿Qué modalidad de formación resulta más adecuada a sus necesidades?. Señala con una X

- 188. Presencial.
- 189. A distancia.
- 190. Mixta: a distancia con apoyo presencial.
- 191. Teleformación a través de Internet.
- 192. Teleformación, a través de Internet, más apoyo presencial.

40. ¿Qué cursos consideras que son necesarios para ampliar la oferta formativa actual?.

Especificar.

41. Situación en el empleo.

- 193. Ocupado.
- 194. Desempleado

GRUPOS DE DISCUSIÓN.

GRUPO 1: EXPERTOS EN FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.

Se han planteado los siguientes contenidos que vienen a cubrir, y a reforzar al resto de las técnicas de recogida de información utilizadas, en la cobertura de los objetivos planteados en la investigación:

- 1.- Relacionar la formación continua intersectorial y el Sistema Nacional de Cualificaciones profesionales: itinerarios formativos, grado de implantación, acciones formativas vinculadas al catálogo, perfil del colectivo destinatario y relación con el empleo.
- 2.- Mapa formativo actual de la Formación para el empleo vinculada y no vinculada al Catálogo, desde una perspectiva sectorial y territorial.
- 3.- ¿Se está utilizando una metodología de evaluación adaptada a los módulos formativos?.
- 4.- ¿De qué manera se relaciona la evaluación con la acreditación, la empleabilidad, la competitividad y el empleo?.
- 5.- ¿Puede decirse que la formación intersectorial cubre el desarrollo personal, y el profesional?. Analizar desde la formación vinculada y no vinculada al catálogo.
- 6.- Según el INFORME CONJUNTO DE SITUACION DE 2008 DEL CONSEJO Y DE LA COMISION SOBRE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO “EDUCACIÓN Y FORMACIÓN 2010” –“facilitar el aprendizaje permanente para fomentar el conocimiento, la creatividad y la innovación”.(2008/C 86/01). No se ha avanzado lo suficiente en “*la participación de los adultos en el aprendizaje permanente no lleva camino de alcanzar el punto de referencia de la UE. Se precisa un mayor esfuerzo para aumentar las capacidades de la población y lograr flexibilidad y seguridad en todo el mercado de trabajo.*”

La baja participación en actividades de aprendizaje permanente de los trabajadores mayores y de las personas poco cualificadas es particularmente problemática cuando los índices de participación son ya bajos para el conjunto de la población. Por otra parte, entre los inmigrantes hay una concentración particular de personas poco cualificadas. Las tendencias demográficas y del mercado de trabajo darán lugar al aumento de la demanda de las personas muy cualificadas y a menos oportunidades para las poco cualificadas. Será necesario prestar atención a la formación de dichos grupos.”

Así como “*se debe seguir trabajando para mejorar la calidad y el atractivo de la EFP. Esta es una prioridad clave en el proceso de Copenhague.*”

El mayor uso de los planteamientos basados en los resultados del aprendizaje de los programas de formación y en las cualificaciones está aumentando la importancia de la EFP en el mercado de trabajo. Otro punto a su favor es su renovado énfasis en las prácticas, en la colaboración entre escuelas y empresas y en el aprendizaje basado en el trabajo. Sin embargo, pueden notificarse pocos avances en cuanto a la previsión de las necesidades de capacidades y cualificaciones.”

En qué medida podemos trasladar este resultado a la realidad formativa asturiana – desde la perspectiva de la formación para el empleo de carácter intersectorial-.

GRUPO 1: COORDINADORES DE CURSOS DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.

- 1.- Cursos vinculados al catálogo de las cualificaciones y a los certificados de profesionalidad de carácter intersectorial que se han ejecutado, en los que habéis participado como coordinadores/as.
- 2.- ¿Qué pruebas de selección y definición de perfiles se tiene en cuenta en los cursos de formación intersectorial vinculados y no vinculados al catálogo?.
- 3.- ¿Qué tipo de seguimiento se realiza en los cursos?.
4. – ¿Cómo se establecen los contenidos de los cursos en aquellas acciones no vinculadas al catálogo de las cualificaciones profesionales y a los certificados de profesionalidad?.
- 5.- ¿Qué tipo de evaluación se lleva a cabo tanto en los cursos vinculados al catálogo como en los no vinculados?.



DETECCIÓN DE NECESIDADES DE LA IMPLANTACIÓN DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES EN LAS ACCIONES FORMATIVAS DE CARÁCTER INTERSECTORIAL EN LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO