

Plan Vasco de Formación Profesional

LANBIDEZ

Consejo Vasco de
Formación Profesional



Lanbide: Herrietaiko
Baskali Kontseilua

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

HEZKUNTZA UNIBERTSITATE
ETARNETZAKO ALA,
JUNTZA EKONOMIA, LAN
ETARABARTE GARAUTZAKO ALA,
HEZKUNTZA, HEZKUNTZA,
ETARABARTEKO ALA,

DEPARTAMENTO DE EDUCACION,
UNIBERSITATE ETARNETZAKO ALA,
DEPARTAMENTO DE JUSTITIA,
DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL,
DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA,
AGRICULTURA Y PESCA.

Eusko Jaurlantzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia

Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 1998

Edición: 1.ª Junio 1998

Tirada: 4.000 ejemplares

© Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco
Departamento de Educación, Universidades e Investigación
Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social
Departamento de Industria, Agricultura y Pesca

Internet: www.euskadi.net

Edita: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco
Duque de Wellington, 2 - 01010 Vitoria-Gasteiz

Fotocomposición: Ipar, S. Coop.
Particular de Zurbaran, 2-4 - 48007 Bilbao

Impresión: Grafo, S.A.
Avda. de Cervantes, 51 - 48970 Basauri

ISBN: 84-457-1248-9

D.L. BI - 538-98

ÍNDICE

Preámbulo del Consejero de Educación, Universidades e Investigación	7
Preámbulo del Consejero de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social . .	11
Preámbulo del Consejero de Industria, Agricultura y Pesca	13
Introducción	15
1. Antecedentes y perspectivas del proyecto	15
Referencia histórica de la Formación Profesional en el País Vasco	23
1. Introducción	23
2. Breve descripción de la evolución de la Formación Profesional.	23
3. Evolución histórica de los centros de Formación Profesional.	24
4. La Formación Profesional Ocupacional en el País Vasco	27
Capítulo 1. Marco General Actual.	33
1. Marco Europeo	33
2. Marco del Estado Español	37
3. Situación económico-laboral de la CAPV	41
4. Sistema y Plan. Definición	46
Capítulo 2. Diagnóstico de la situación actual de la Formación Profesional en Euskadi.	51
1. Coordinación y vertebración del sistema	51
2. En relación con las empresas/organizaciones.	51
3. En relación con los centros	52

4. Formación Profesional Reglada	53
5. Formación Ocupacional.	58
6. Formación Profesional Continua	62
Capítulo 3. Marco Previsible	65
1. Introducción	65
2. Evoluciones previsibles.	70
3. Algunos de los retos a superar por el sistema.	74
Capítulo 4. Objetivos generales del sistema	77
1. Síntesis de los problemas planteados y ejes de actuación	77
2. Las metas: objetivos generales del sistema	80
3. La estrategia: un sistema de Formación Profesional basado en la cooperación hacia los objetivos acordados.	81
Capítulo 5. El sistema integrado de Formación Profesional de Euskadi	83
1. Introducción	83
2. Un marco de cualificaciones profesionales para el País Vasco	85
3. Oferta de formación	95
Capítulo 6. Contenidos del Plan. Plan de acción	99
1. Programas de reformas en el sistema.	100
2. Programas de mejora de la calidad.	108
3. Programas de Formación Inicial.	112
4. Programas de Formación Continua	119
Capítulo 7. Calidad y Evaluación	123
1. Introducción	123
2. La evaluación de la calidad en la Formación Profesional.	124
3. Instrumento para la promoción y evaluación de la calidad en la FP.	126
Capítulo 8. Aspectos económicos. Financiación	129
1. Valoración económica	130
Capítulo 9. Aspectos normativos.	133
1. Introducción	133
2. El marco jurídico general	134
3. Iniciativas normativas a desarrollar en la CAPV para poner en marcha el plan de Formación Profesional.	137

PREÁMBULO DEL EXCMO. SR. D. INAXIO OLIVERI, CONSEJERO DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN

Hoy es más evidente que nunca la función estratégica de la Formación Profesional en la preparación de nuestros profesionales y, particularmente, en la mejora de la competitividad de las estructuras y procesos productivos, en la adaptación de las cualificaciones profesionales a las necesidades del entorno productivo y en las políticas de empleo como instrumento de inserción profesional.

Los cambios sociales que se están produciendo en estos últimos años, los problemas para conseguir un empleo, la necesaria reestructuración del mercado de trabajo, el avance en las innovaciones tecnológicas, la cada vez mayor automatización de los procesos productivos con nuevos tipos de organización y gestión, la aparición de nuevos campos profesionales, y la rápida transformación de las técnicas y de los equipamientos, ha hecho que los sectores productivos demanden cambios profundos en la Formación Profesional.

Los resultados obtenidos del diagnóstico realizado en su momento sobre las características de las competencias exigidas a los trabajadores y trabajadoras, sobre todo en el segmento del «técnico cualificado» y mandos intermedios (que es el segmento correspondiente a la formación profesional), ponen de manifiesto que la importancia creciente de la aplicación directa del conocimiento científico-tecnológico a la producción de bienes y servicios y la penetración, prácticamente generalizada, de las tecnologías de la información y de

las telecomunicaciones, están produciendo cambios profundos en la organización del trabajo y en la profesionalidad.

La prosperidad de los países que compiten con éxito en los mercados internacionales, y al mismo tiempo mantienen y aumentan las mejoras sociales y las condiciones de trabajo, la competitividad de sus economías, y la eficacia de sus estructuras productivas, depende, hoy más que nunca, de la preparación de sus recursos humanos y de la capacidad de valorizarlos permanentemente.

En estas condiciones, la inversión en capital humano, en la educación y la formación a lo largo de toda la vida activa, es hoy día, una acción estratégica de primer orden de los gobiernos de los países con los que debemos alinear-nos para competir. La construcción de un sistema de educación permanente y formación continua es visto como un factor esencial del progreso económico y social.

Todos estos antecedentes han dado fruto a la elaboración del Plan Vasco de Formación Profesional, el cual se ha concebido y definido con una perspectiva global e integrada de las cualificaciones y de la Formación Profesional. Esto significa, en principio, que la planificación debe conjugar todas las necesidades, demandas y medidas de cualificación y formación, comprendiendo tanto la formación inicial como continua, y estando dirigidas las medidas y acciones formativas a toda la población, jóvenes escolares, jóvenes sin titulación que buscan su primer empleo, trabajadores desempleados, población ocupada, etc., respondiendo de una manera eficaz a las necesidades que hoy se plantean. Pero también significa que debemos prever y prepararnos para responder a los retos del futuro. Por ello el Plan parte con una visión amplia, y de largo alcance (anticipatoria) respecto de los problemas de relación entre educación, formación y empleo, en el marco de un sistema productivo, una economía y una sociedad sometida a constante y acelerado cambio; y sistemáticamente, superadora de los enfoques basados en la suma de reformas parciales, al que habitualmente se tiende.

La idea de que al igual que se fijan los objetivos de crecimiento económico, de producción de energía, o de ingresos fiscales, el gobierno debe establecer objetivos de niveles de cualificación profesional de los recursos humanos, resulta tan evidente en la actividad económica actual, donde la mejora de estos niveles es una continua necesidad derivada del cambio acelerado del binomio ciencia-tecnología, que la ausencia de especificaciones de competencia o estándares y objetivos de cualificación sólo puede explicarse por la tradicional falta de políticas activas y el endémico alejamiento de los sistemas de formación del mundo de la producción.

Además, estas las cualificaciones profesionales permitirán conseguir la adecuada transparencia del mercado de trabajo, disponer de unas clasificaciones profesionales basadas en las necesidades de los procesos de producción y del mercado, orientar la movilidad profesional, regular fundamentalmente las actividades profesionales que lo requieran, calificar rigurosamente a los demandantes de empleo y en general, lograr un mejor ajuste entre la oferta y la demanda del factor trabajo.

Por lo tanto, el Plan Vasco de Formación Profesional actuará como marco orientador y de referencia de todas las acciones de formación de la Administración, de las empresas y de las personas, y permitirá a todos sintonizar sus objetivos e intereses en el sistema de cualificaciones, de una forma coherente y estructurada, facilitando la construcción de un nuevo modelo de crecimiento, de competitividad y de empleo en el que la educación y la formación desempeñen un papel central, garantizando la indispensable igualdad de oportunidades y el desarrollo coherente de las tres dimensiones, educativa, cultural y de formación.

PREÁMBULO

DEL EXCMO. SR. D. FRANCISCO EGEA, CONSEJERO DE JUSTICIA, ECONOMÍA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

El Plan Vasco de Formación Profesional se erige en una de las piezas fundamentales de la política encaminada a orientar la formación hacia el empleo en aras de la competitividad. Y además, se concibe como un plan de carácter integral, es decir, con una vocación de globalidad que aúne en su contenido aquellas políticas formativas que requieren cualesquiera de los sectores de que se trate, de tal forma que tanto la formación reglada en sus ciclos formativos con la formación no reglada, ya sea en su vertiente de formación continua, bien de los trabajadores del sector privado o del personal de las Administraciones Públicas, ya sea en su vertiente ocupacional, deban ser partes inseparables de una política de Formación Profesional en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Es preciso destacar que el Plan Vasco de Formación Profesional nace con el acuerdo y el impulso de los tres Departamentos del Gobierno Vasco implicados en la Formación Profesional (Departamento de Educación, Universidades e Investigación, Departamento de Industria, Agricultura y Pesca y Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social) y también con el consenso de los agentes económicos y sociales que forman parte del Consejo Vasco de Formación Profesional.

Dado que es el primero de estas características que se realiza en la Comunidad Autónoma del País Vasco, destaca por su carácter novedoso, y a su vez,

adolece de la ausencia de referencias tanto para su configuración como su puesta en marcha, razón que obligará aún más a prever los mecanismos necesarios para ir adecuando el desarrollo del mismo en función de la evaluación del impacto o efecto que tengan las acciones previstas.

El modelo de Formación Profesional que se diseña en el plan quiere garantizar al sistema empresarial del País Vasco las competencias profesionales que este precisa en cada momento.

Tratar de alcanzar este objetivo sin contar con la implicación directa de las empresas y los trabajadores en todos los procesos, parece casi imposible. Ahora bien, la colaboración de las empresas y sus representantes es doble, debido a su participación como agentes técnicos en los que se materializa el plan.

Esperamos que la implantación del Plan Vasco de Formación Profesional redunde en un mayor acercamiento entre los sistemas formativos y el mercado de trabajo y contribuya a una mejor cualificación de nuestros Recursos Humanos en aras de una mayor competitividad de nuestras empresas.

PREÁMBULO DEL EXCMO. SR. D. JAVIER RETEGUI, CONSEJERO DE INDUSTRIA, AGRICULTURA Y PESCA

El Plan Vasco de Formación Profesional responde a uno de los compromisos programáticos del Acuerdo de coalición para la formación del Gobierno, suscrito en Ajuria Enea el 26 de diciembre de 1994.

Desde una perspectiva sectorial, la necesidad de un nuevo modelo más integrador de la Formación Profesional, ha sido, así mismo, puesto de manifiesto tanto en el Plan de la Política Industrial, Marco General de Actuación 1996-1999, como en la comunicación emitida por el Gobierno al Parlamento sobre política de empleo en marzo de 1996.

Es preciso resaltar el trabajo de elaboración realizado por los integrantes de la Comisión Interdepartamental que, con la coordinación de la Vicepresidencia del Gobierno y el impulso y el espíritu dado al documento por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación, en su labor con el resto de Departamentos y de miembros del Consejo Vasco de Formación Profesional, lograron alcanzar el objetivo temporal previsto.

Desde un punto de vista valorativo, el plan constituye un punto de partida que permite avanzar desde un modelo configurado en su arquitectura más básica.

Este modelo diseñado en el plan, es novedoso, al menos en el ámbito estatal, y muy ambiciosos en sus objetivos, por lo que construirlo requerirá no sólo importantes cambios en la organización y estructura del sistema, sino también en las actitudes de sus protagonistas principales: los profesionales del mismo, los gestores, las empresas, los agentes sociales y la Administración.

Desde la perspectiva de la administración industrial debemos mostrarnos satisfechos. Las premisas que sustentan el plan constituyen una respuesta a una necesidad reiteradamente puesta de manifiesto, tanto en el Plan de Política Industrial, como en el Plan de Ciencia y Tecnología, la necesidad de acercar el sistema educativo en sus diferentes niveles del sistema productivo.

Así mismo, debemos estar satisfechos porque el propio plan reconoce y tiene uno de sus orígenes en la convicción de que la formación del capital humano constituye un factor crítico de éxito en la competitividad de nuestras empresas. En este sentido, debe destacarse la nueva visión dinámica de la formación frente a la tradicional visión estática y academicista, siendo especialmente loable la valorización del capital humano a lo largo de toda su vida activa, reconociendo las competencias profesional y las cualificaciones adquiridas en el sistema productivo.

Consecuentemente, son especialmente importantes las características de integralidad y de globalidad del sistema, rompiendo las fronteras que separan los diferentes subsistemas que lo conforman: formación profesional específica, ocupacional y continua. Por encima de sus diferentes orígenes y sus diferentes formas de gestión, las convergencias de estos subsistemas a través del establecimiento de reconocimientos recíprocos, constituye una sólida base para construir una auténtico sistema de formación profesional.

Por último, merece una referencia especial la incidencia que hace el plan en la calidad y evaluación del sistema.

Aunque no esté así expresado, el plan contempla la calidad como una estrategia de implantación del modelo. Se fundamenta en un método: Modelo Europeo de Gestión de Calidad (EFQM) y en un instrumento: la Agencia para la Calidad y la Evaluación.

Si anteriormente mencionaba la necesidad de un cambio de actitudes para construir el nuevo modelo de la Formación Profesional, creo que la asunción e incorporación, muy especialmente en los Centros, del modelo de gestión de la calidad puede ser una valiosa herramienta para conseguir dicho objetivo y dinamizar los factores internos del sistema.

En lo que se refiere al instrumento, el Plan no establece diseños cerrados ni unitarios, por lo que, desde la propia experiencia del Departamento de Industria, Agricultura y Pesca, en particular a través de la Dirección de Calidad y Recursos Humanos, podemos tener una importante labor a desarrollar, tanto en el diseño como en la implantación de uno de los pilares básicos en que se sustenta el Plan Vasco de Formación Profesional.

Sirva esta contribución a esta labor colectiva que supone llevar a cabo el Plan Vasco de Formación Profesional.

1. ANTECEDENTES Y PERSPECTIVAS DEL PROYECTO

El artículo 30 de la Ley Orgánica 1/1990 de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, entiende por Formación Profesional aquella que capacita para el desempeño cualificado de las distintas profesiones, comprendiendo tanto la Formación Profesional Inicial o Específica —llamada también Formación Reglada— como aquella que realiza acciones formativas dirigidas a la formación para el primer empleo, a la formación continua de activos en las empresas y a la reinserción laboral de los trabajadores, denominada, en su conjunto, Formación No Reglada. Así mismo, encomienda a las Administraciones Públicas garantizar la coordinación de ambas ofertas de Formación Profesional, estableciendo en su artículo 34 que en el diseño y planificación de la Formación Profesional Específica se fomentará la participación de los agentes sociales.

Sin embargo, la Formación Profesional, desde una perspectiva teórica, debe concebirse como un todo único que persigue la competencia profesional de quienes acceden a ella tanto para facilitar su inserción profesional como para permitir su promoción. Es precisamente este concepto clave de competencia profesional, entendida como conjunto de capacidades, conocimientos, destrezas y actitudes adquiridas a través de la formación o, en su caso, de la práctica laboral que posibiliten el desempeño de una profesión en el nivel requerido por el empleo, el que permite concebir la Formación Profesional como un todo único.

De otra parte, hoy es más evidente que nunca la función estratégica de la Formación Profesional en la preparación y calidad del activo humano de nuestra Comunidad Autónoma y, particularmente, en la mejora de la competitividad de las estructuras y procesos productivos, en la adaptación de las cualificaciones profesionales a las necesidades del entorno productivo y en las po-

líticas de empleo como instrumento de inserción profesional. En este marco, se hace imprescindible una coordinación de las diversas acciones formativas de forma que se eviten solapamientos entre las diferentes instituciones competentes y se optimicen los recursos disponibles a fin de que se realice una función sinérgica capaz de integrar en un programa único todas las acciones promovidas en materia de Formación Profesional.

Este es el objetivo último que llevó a la creación, en virtud del Decreto 100/1994, de 22 de febrero, del Consejo Vasco de Formación Profesional, órgano de carácter interinstitucional y de participación social adscrito al Departamento de Educación, Universidades e Investigación y destinado a coordinar todas las enseñanzas y acciones formativas que se acometan o vayan a acometerse en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, y a quien le corresponde, entre otras funciones, la de «elaborar, con carácter preceptivo para su aprobación por el Consejo de Gobierno, el Plan General de Formación Profesional de la Comunidad Autónoma del País Vasco», así como controlar su ejecución, «elaborando un informe anual que evalúe los resultados derivados de su aplicación y su grado de cumplimiento».

Por su parte, el Acuerdo de Coalición para la formación del Gobierno suscrito en Ajuria Enea el 26 de diciembre de 1994 establece entre los Compromisos Programáticos contemplados en el Capítulo III la «consolidación de un contexto competitivo para el empleo» basada, entre otros aspectos, en una «formación de calidad para el empleo». Para la consecución de dicho logro, se aboga por reforzar los esfuerzos de la Administración en los contenidos y metodologías formativas y su relación, directa y continua, con la empresa más allá del marco educativo.

A tal fin, el propio Acuerdo señala, entre las orientaciones que dicha política debe observar, la de «elaborar, en el seno del Consejo Vasco de Formación Profesional, el Plan Vasco de Formación Profesional» junto a otras como las relativas a impulsar actuaciones para la cualificación de los recursos humanos activos, tanto ocupados como desempleados, desarrollar la educación permanente —reglada y no reglada— en favor del empleo, apostar por las estrategias de calidad en la enseñanza, como servicio público dirigido al alumno, implantar las nuevas enseñanzas profesionales, coordinar la formación profesional reglada y no reglada, en una clara tendencia a la supresión de las fronteras que las separan y optimizando el uso conjunto de los recursos de ambos sistemas, impulsar la formación en alternancia, favoreciendo la coordinación centros-empresa e incentivando los mecanismos de financiación, la creación de un modelo propio, tripartito, para la gestión de los fondos consultivos para el desarrollo y aplicación de planes de formación en las empresas, o el fortale-

cimiento de los vínculos Universidad-Empresa-Centros Tecnológicos en la formación para el empleo.

Por lo tanto, el Plan Vasco de Formación Profesional se erige en una de las piezas fundamentales de la política encaminada a orientar la formación hacia el empleo en aras de la competitividad. Y, además, se concibe como un plan de carácter integral, es decir, con una vocación de globalidad que aúne en su contenido aquellas políticas formativas que requieren cualesquiera de los sectores de que se trate, cualesquiera de los ciclos formativos a los que se extiende y, en fin, a cualesquiera de las enseñanzas que se promuevan, de tal forma que tanto la formación reglada en sus ciclos formativos como la formación no reglada, ya sea en su vertiente de formación continua, bien de los trabajadores del sector privado o del personal de las Administraciones Públicas, ya sea en su vertiente ocupacional, deban ser partes inseparables de una política de Formación Profesional en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Siendo ello así, este Plan, de importante componente interdepartamental e interinstitucional, requería, en primer lugar, una acción de Gobierno coordinada al objeto de identificar y conocer las actuaciones susceptibles de ser incorporadas al mismo y, al mismo tiempo, definir su alcance y marco general de actuación de conformidad con los objetivos y orientaciones contemplados en el Acuerdo de Coalición.

Una de las primeras consecuencias de tales requerimientos fue la inclusión del Plan Vasco de Formación Profesional en el «Calendario de Planes, Programas y Actuaciones» significativas del Gobierno durante la Legislatura 1995-1998, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 19 de diciembre de 1995, calendario concebido como un método para medir el grado de cumplimiento del Programa de Gobierno y una técnica, más o menos novedosa, de abordar la planificación, programación y evaluación del conjunto de planes, programas y actuaciones significativas precisas para alcanzar a lo largo de la legislatura los objetivos que se ha propuesto el Gobierno, en general, y los distintos Departamentos, en particular.

Estas razones, entre otras, motivaron que la Comisión Delegada para Asuntos Económicos, entre cuyas funciones le corresponde, a tenor del Decreto 249/1995, de 25 de abril, por el que se crea y regula dicho órgano, «el estudio de los aspectos económicos y estratégicos básicos de los Planes y Programas que deba aprobar el Gobierno», se convirtiera en un foro inexcusable a la hora de establecer las líneas maestras de la política gubernamental en materia de Formación Profesional en la Comunidad Autónoma del País Vasco, sin perjuicio de la participación en la elaboración del Plan de Formación Profesional de aquellos órganos que dispongan las normas o los Acuerdos pertinentes.

Por ello, con el objeto de garantizar la coordinación y el consenso institucional precisos así como la participación indispensable y preceptiva del Consejo Vasco de Formación Profesional y de la Comisión Delegada para Asuntos Económicos en el proceso, en el seno de este último órgano se aprobó, con fecha 9 de mayo de 1996, el procedimiento de elaboración del Plan Vasco de Formación Profesional, elaboración que, como ya se ha señalado, requería una actuación conjunta y coordinada a dos niveles: uno, de carácter interdepartamental, en el seno del Gobierno Vasco, y otro, de componente interinstitucional y de participación social, en el seno del Consejo Vasco de Formación Profesional.

Para propiciar dicho objetivo se establecía la constitución de una Comisión Interdepartamental con objeto de unificar criterios y realizar propuestas a la Comisión del Plan General del Consejo Vasco de Formación Profesional para que ésta procediera a la confección de un Anteproyecto del Plan Vasco de Formación Profesional que sería remitido al Pleno del Consejo Vasco de Formación Profesional para la elaboración del Proyecto definitivo.

Este Proyecto, finalmente, previo informe de la Comisión Delegada para Asuntos Económicos, sería elevado al Consejo de Gobierno para su aprobación definitiva.

No obstante, no sólo pueden hallarse en el Acuerdo de Coalición previsiones similares en relación al objetivo de conseguir una «formación de calidad para el empleo», sino que, posteriormente al mismo, dicho objetivo se ha visto confirmado por diferentes iniciativas. La primera de ellas, entre las más significativas, fue la firma de los Acuerdos interconfederal y tripartito en materia de formación profesional continua, de 27 y 28 de septiembre de 1995, respectivamente, fruto de los cuales, se ha constituido recientemente la denominada Fundación Vasca para la Formación Continua de los Trabajadores/Langleen Prestakuntzarako Euskal Fundazioa.

También es reseñable, a su vez, el Plan Estratégico de Política Industrial (Marco General de Actuación 1996-99) que, por su propia naturaleza, incide de forma global e integrada en todas las materias que afectan a la política industrial, entre ellas la Formación Profesional. A estos efectos, dicho Plan señala que la competitividad empresarial y el desarrollo industrial de un país requieren, como condiciones del entorno, la existencia de unos sistemas de formación profesional y de formación continua conectados y adecuados a las necesidades de su tejido productivo, constituyendo el citado Acuerdo Tripartito así como el Consejo Vasco de Formación Profesional el marco estratégico adecuado a tal fin. Es por ello que el Pleno del Parlamento Vasco, en la sesión celebrada el día 12 de febrero de 1996, tras el debate de la comunicación del

Gobierno de dicho Plan Estratégico resolvió «instar al Gobierno a que impulse y aproveche la flexibilidad y potencialidad innovadora latentes en el modelo acordado de formación continua para beneficiarse de sus posiciones de vanguardia y establecer cauces de transferencia hacia la totalidad del sistema educativo, incluida la enseñanza reglada».

En la misma dirección, el Parlamento Vasco, en la sesión celebrada el día 29 de marzo de 1996, tras el debate del documento del Gobierno sobre política de empleo en la Comunidad Autónoma del País Vasco, aprobó, entre otras, diferentes resoluciones en materia de formación y reciclaje profesional, dirigidas fundamentalmente a «avanzar en la coordinación de todos los que intervienen en los procesos de cualificación profesional hasta llegar a un sistema integrado de formación profesional», definiendo al Plan Vasco de Formación Profesional como elemento integrador de todas las actuaciones, así como a «implicar de una forma cada vez más directa a los actores sociales (empresarios y sindicatos) en los procesos de planificación, realización y evaluación de las acciones encaminadas a la cualificación».

Todos estos antecedentes han dado fruto a la elaboración del Plan Vasco de Formación Profesional que, dado que es el primero de estas características que se realiza en la Comunidad Autónoma del País Vasco, destaca por su carácter novedoso y, a su vez, adolece de la ausencia de referencias tanto para su configuración como para su puesta en marcha, razón que obligará aún más a prever los mecanismos necesarios para poder ir adecuando el desarrollo del mismo en función de la evaluación del impacto o efecto que tengan las acciones previstas.

En líneas generales, el presente documento procede, en primer lugar, a una descripción del escenario en el que se enmarca el Plan Vasco de Formación Profesional, incidiendo en el papel que corresponde a la Formación Profesional frente a los retos económicos y sociales venideros, con una referencia al marco normativo en que se asienta y a los previsibles cambios legislativos y de organización del Sistema de Formación Profesional.

En segundo lugar, se analiza la situación actual de la Formación Profesional en Euskadi, análisis que viene a suponer un diagnóstico de los problemas planteados así como una síntesis de la situación y balance de la Formación Profesional, tanto reglada como no reglada (continua u ocupacional), en la Comunidad Autónoma del país Vasco.

Posteriormente, se plantean los elementos fundamentales de un sistema integrado de formación basado, principalmente, en las cualificaciones profesionales, así como las reformas necesarias para el establecimiento de dicho sistema.

A continuación, se definen los objetivos y estrategias del Plan, es decir, aquellos que configuran la política gubernamental en materia de Formación Profesional en la Administración Pública vasca en el medio plazo, y se detallan los programas a desarrollar, comprensivos de las medidas y acciones a realizar para la consecución de los citados objetivos.

Por último, se consideran los aspectos económicos del coste del Plan para todo el período, especialmente en lo relativo a la financiación del Plan en su conjunto.

Un plan de características como las que en este documento se han detallado, necesita contar con la colaboración del sector empresarial.

Aunque en cada uno de los capítulos se hace referencia al rol que han de jugar las empresas y sus organizaciones, parece adecuado dedicar una referencia específica al papel de las empresas vascas en la implantación del Sistema Integral de Formación Profesional del País Vasco, dado que el modelo se sustenta, en gran medida, en la implicación y participación de las mismas.

El Modelo de Formación Profesional que se diseña en el Plan quiere garantizar al sistema empresarial del País Vasco las competencias profesionales que éste precisa en cada momento.

Tratar de alcanzar este objetivo sin contar con la implicación directa de las empresas y los trabajadores en todos los procesos, parece casi imposible. Ahora bien, la colaboración de las empresas y sus representantes es doble, debido a su participación como agentes sociales y como institución implicada en todos los procesos técnicos en los que se materializa el plan.

Esta doble participación se materializa en aspectos como los siguientes:

- Las competencias que el sistema de FP ha de producir son las que las empresas utilizan para desarrollar su actividad, sólo en las empresas y con su colaboración organizada pueden identificarse.
- El sistema de evaluación continua de estas competencias debe ser validado por el sistema productivo.
- Las profesiones u ocupaciones en que las empresas organizan sus competencias profesionales, deben tener reflejo en las profesiones y ocupaciones en que se estructura el sistema de formación profesional, así como en las cualificaciones específicas que se imparten en cada una de éstas.
- En el equilibrio deseable entre la demanda de empleo y la oferta formativa resulta igualmente necesaria la colaboración de la representación empresarial a través de un análisis continuo y sistemático de estas demandas.

- Las prácticas que los alumnos han de realizar para garantizar la eficacia de su aprendizaje, han de realizarse en las empresas y con la plena colaboración de éstas, a través de la cesión de sus instalaciones y los recursos humanos necesarios para materializar este aprendizaje. Además es necesaria la estrecha colaboración de la representación empresarial para la búsqueda de empresas y su homologación, así como para la coordinación y seguimiento del proceso, la formación de los instructores y la garantía de que esta formación se hace con la calidad necesaria.
- Esta misma dinámica y colaboración se debería lograr de las empresas y la representación empresarial para la formación práctica del profesorado de Formación Profesional y de los activos desocupados.
- Por otra parte, la colaboración entre el sistema educativo y el empresarial tiene que desarrollarse a través de un proceso directo de cooperación de los centros con las empresas de su entorno. Esta cooperación deberá estar entroncada dentro del marco más amplio de colaboración sistema educativo-sistema productivo para el que es necesaria la colaboración directa de la representación empresarial.
- En esta línea resulta necesaria la colaboración del sistema empresarial como organización que marque las necesidades de futuro de las empresas y cubra el aspecto de precursor de las necesidades formativas necesarias.
- La implantación de la cartilla individual de competencias, en tanto que instrumento de gestión de recursos humanos, ha de ser acordada con los agentes sociales, y de forma muy concreta con las empresas.

En cada uno de los aspectos reseñados a modo de ejemplo, existen diferentes momentos: de análisis y diagnóstico, de diseño, de implementación, de evaluación, etc.

Por otra parte, las empresas vascas se agrupan en organizaciones empresariales que ostentan su representación institucional de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional 6.^a del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y que serán las que, a efectos de desarrollo e implantación del Plan General de Formación Profesional las representen, independientemente de que se tengan relaciones directas, de cara a mejorar la operatividad, con empresas u otros organismos empresariales.

REFERENCIA HISTÓRICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PAÍS VASCO

1. INTRODUCCIÓN

La Formación Profesional en el País Vasco tiene una larga historia, unida estrechamente a la idiosincrasia artesanal y posteriormente industrial, de su economía.

La FP ha estado integrada en la sociedad vasca, gozando de un buen reconocimiento y prestigio de la población, creando un tejido técnico-humano que ha dinamizado la economía del país.

El concepto de la Formación Profesional ha variado a lo largo de este siglo, siendo su principal diferencia el que hasta la fecha, relativamente reciente, se le atribuía un carácter casi exclusivamente «industrial». Por ello, ha estado estrechamente relacionada con las empresas del sector secundario.

Actualmente la FP atiende a todos los sectores del mundo productivo o laboral. Se mantiene el sector primario (agricultura y pesca) y secundario (industrial), desarrollándose recientemente el sector servicios.

2. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA EVOLUCIÓN DE LA FP

Las diferentes leyes que han creado el marco normativo y legal para el desarrollo e impartición de la FP son:

- Estatuto de Formación Profesional del 21-12-1928.
- Ley de Formación Profesional Industrial del 20-7-1955.
- Ley General de Educación del 6-8-1970.
- Ley de Ordenación General del Sistema Educativo 1990.

El Estatuto de 1928 era necesario para que todos los centros implicados en la FP se rigieran por unas normas básicas que dieran unidad al contexto en el que todos se desenvolvían.

La Ley de Formación Profesional Industrial de 1955 también cumplió con su papel en su época y en las circunstancias en las que se desarrolló; los criterios estaban bastante definidos y los resultados fueron bastante positivos.

Las personas formadas en el marco de esta Ley, basándose en la figura del oficial y el maestro industrial, han creado el tejido de recursos humanos que ha dinamizado el entramado industrial vasco que conocemos actualmente, son los empresarios, técnicos, operarios de escuelas de FP.

La Ley General de Educación de 1970 rompe con el sistema anterior, dedicando una parte de la misma a la FP propiamente dicha, estableciendo sus dos grados (FPI y FPII) y creando un marco demasiado rígido que ha distanciado las necesidades del mundo productivo con las especialidades impartidas en los centros.

La LOGSE supone un nuevo paso en la relación de la FP con el mundo económico y productivo, con la realidad del mercado de trabajo y la realidad social actual.

Las sucesivas leyes han marcado las señas de identidad de la FP en cada período. Hay que señalar también que la situación económica y social en cada período de la historia ha influido en el prestigio, el nivel de cualificación, el tipo de alumnado, su inserción laboral, etc.

3. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS CENTROS DE FP

La existencia de centros de formación específicos para la enseñanza de oficios en Euskadi, se remonta a 1771 con la creación de la Escuela de Artes y Oficios en Gasteiz. Posteriormente, en el año 1879, fueron creadas sus homólogas en Donostia y Bilbao. Las escuelas de Artes y Oficios subsisten, menos en Bilbao, y se crean nuevos centros. Las creaciones provienen de iniciativas similares a las de la década anterior. En Gipuzkoa se crean 11 nuevos centros, en Bizkaia 4 y en Álava 1.

En la década de 1900 continúan con la labor docente, que ya venían realizando en el siglo pasado las tres Escuelas de Artes y Oficios de cada capital. Comienzan las Escuelas de Modelado y Talla de Gasteiz y la de Agricultura de Zizurkil.

Entre los años 1910 y 1920, además de continuar formando las existentes, se crean la Escuela de Pesca de Donostia y la Escuela de Armería de Eibar,

Referencia histórica de la FP en el País Vasco

siendo ésta la primera de carácter público. En esta década se encuentran atendidos los sectores de artes, agricultura, marítimos y tecnológico.

El Estatuto de Formación Profesional de 1928 trae como consecuencia la separación de las secciones técnicas en las Escuelas de Artes y Oficios de Donostia y Bilbao, denominándose Escuelas Elementales de Trabajo. Se crean la Escuela Textil de Bergara y la Escuela Industrial de San José en Durango.

En la década de los años 30 se producen cierres temporales de las escuelas debido a la Guerra Civil y también alguno definitivo como la Escuela de Pesca de Donostia. Sin embargo, también se crean nuevos centros como la Escuela de Aprendices de la Unión Cerrajera de Mondragón y la Escuela Profesional de Salesianos de Deusto.

Después de la guerra se produce un aumento espectacular en la creación de centros de FP. Surgen 18 nuevos centros siendo algunos promovidos y financiados por empresas, como las Escuelas de Aprendices de la compañía Auxiliar de Ferrocarriles de Beasain, las de Altos Hornos de Sestao, la de Construcción Naval de Sestao y las de General Eléctrica de Galindo.

Otros centros son creados por órdenes religiosas como: la Escuela Diocesana de Aprendices de Gasteiz, la Escuela Politécnica de Mondragón y la Escuela Profesional Obrera de Gasteiz.

En 1955 se promulga la Ley de Formación Profesional Industrial, que ordenará la FP.

Entre los años 1960 y 1970 continúan creándose centros por medio de la Organización Sindical (Escuela Sindical del Papel de Tolosa, Escuela Profesional de San Ignacio...) y comienzan los centros del PPO (Promoción Profesional Obrera), dependientes del Ministerio de Trabajo. Las empresas siguen creando escuelas de aprendices como las de DOW-Unquinesa, Echevarria, Babcock Wilcox, Unión Española de Explosivos y Westinghouse. La única Escuela de Artes y Oficios que subiste es la de Gasteiz y se crea la Universidad Laboral de Eibar.

El hecho más destacado de la década de los 70, es la publicación de la Ley General de Educación dictada el 6/8/1970, adaptándose todos los centros a ella menos la Escuela de Artes y Oficios de Gasteiz, que sigue funcionando como tal. Continúa el aumento de centros públicos y privados incrementándose su número de forma espectacular. Paralelamente se produce el cierre de la mayoría de las escuelas de aprendices pertenecientes a empresas. El número total de centros de FP en Euskadi es de 156 al finalizar la década.

La influencia de la nueva Ley es comentada con mayor profundidad en este documento debido a que ha determinado el modelo de FP existente en la actualidad, antes de la implantación de la nueva Formación Profesional definida en la LOGSE.

En 1980, el Real Decreto 2.808/80, de 26 de septiembre, recoge el acuerdo de la Comisión Mixta, prevista en la Disposición Transitoria Segunda del Estatuto de Autonomía para el País Vasco, por el cual se produjo, el 1 de enero de 1981, el traspaso a la CAPV de las competencias en materia de enseñanza de los centros de FP dependientes del Ministerio de Educación y Ciencia.

En 1986 se completa el traspaso con los centros transferidos al Ministerio de Educación y Ciencia en 1983, desde la Obra de Formación Profesional de la AISS integrados en el Instituto Nacional de Empleo.

Ese mismo año se inicia la realización de prácticas en empresa con impulso y apoyo de los Departamentos de Educación, Universidades e Investigación y de Trabajo y Seguridad Social. Esta formación en alternancia viene a ser completada en 1991 con la firma del Convenio Marco de Colaboración entre el Departamento de Educación, Universidades e Investigación el Departamento de Trabajo y Seguridad Social y la Confederación Empresarial Vasca —CONFEBASK—, que pone en marcha la formación profesional compartida.

A partir de 1993, mediante Ordenes conjuntas de los Departamentos de Educación, Universidades e Investigación y Trabajo y Seguridad Social se regulan los proyectos de prácticas de los alumnos en centros de trabajo y las ayudas destinadas a los mismos.

A lo largo del curso 1995/96, 12.365 alumnos de 162 centros de formación profesional han realizado prácticas en más de 3.500 empresas.

En 1993 se aprueba y entra en vigor la Ley de Escuela Pública Vasca, de gran importancia en el proceso de configuración de los centros integrales de formación profesional, puesto que permite que los centros públicos de FP impartan formación profesional no reglada en las condiciones que reglamentariamente se determinan.

En 1994 se constituye el Consejo Vasco de Formación Profesional como órgano de participación institucional y social en materia de formación profesional reglada y no reglada.

En este período, así mismo, se estabiliza el número de centros, se empieza a extender la impartición de FP en euskera y se inicia la implantación de la LOGSE, primero con los módulos profesionales de carácter experimental y, a partir de 1995, con la implantación anticipada de ciclos formativos.

Todo ello, sobre todo el acercamiento de las escuelas a las empresas a través de los programas de prácticas en alternancia y formación compartida, no hubiera sido posible sin la decidida colaboración de los profesores de formación profesional específica, y del apoyo de 3.500 empresas de todo el País Vasco.

Referencia histórica de la FP en el País Vasco

4. LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL EN EL PAÍS VASCO

4.1. Instituto Nacional de Empleo (INEM)

Antecedentes:

En la década de los años 60, y hasta la creación del INEM en el año 1978, el Ministerio de Trabajo creó una estructura formativa para trabajadores parados y activos. Se denominó Promoción Profesional Obrera (P.P.O.) y disponía de personal docente, pero carecía de instalaciones y equipamiento.

Los cursos de formación profesional estaban destinados a cualificar a personal activo y parado que no poseía ningún tipo de conocimientos en especialidades de la industria (soldadura, estructuras metálicas, mecánica del automóvil, fontanería etc). Se trataba de cursos de iniciación.

Los cursos se realizaban en colaboración con entidades varias: Ayuntamientos, empresas, asociaciones empresariales y gremiales, etc. El Ministerio de Trabajo aportaba el profesorado y el resto de entidades los locales y equipamiento.

La favorable situación económica de las empresas hacía necesaria la cualificación urgente de los trabajadores. En los citados años se impartían aproximadamente 200 cursos en Euskadi.

Con la creación del INEM en 1978, disminuyó el número de cursos y se crearon centros de formación con infraestructura propia. (Por ejemplo el de Lasarte en 1981).

El plan de Formación e Inserción Profesional (FIP):

En 1982 se produce un cambio importante debido a la crisis económica generalizada. El INEM empieza a formar al cada vez mayor número de desempleados.

Se crea el plan FIP y el Ministerio de Trabajo empieza a recibir subvenciones del Fondo Social Europeo. La formación está exclusivamente dirigida a desempleados y los alumnos cobran becas durante el período de enseñanza.

A partir de 1981 el INEM deja de hacer cursos propios y empieza a subcontratar la formación a empresas. Los cursos del plan FIP tienen una gran demanda por parte del alumnado, siendo la motivación más económica que formativa.

Escuelas Taller:

En 1990 se crean las Escuelas Taller, cuyo objetivo es formar a desempleados en el área de la construcción y rehabilitar con los alumnos edificios de interés para los ayuntamientos. Se destina un importante presupuesto para este programa, donde los alumnos perciben también una beca.

En la actualidad las Escuelas Taller siguen vigentes, con un total aproximado de 20 en la Comunidad Autónoma.

Situación actual:

En 1992 se produce un cambio importante. A partir de esta fecha los alumnos del plan FIP no cobran becas y además la captación del alumnado no se realiza mediante oferta abierta, sino que es el propio INEM quien determina y propone qué participantes deben ser los destinatarios de los cursos. La formación se realiza mediante una red de colaboradores homologados por el INEM.

Los cursos tienen duraciones comprendidas entre las 300 y 800 horas y abarcan multitud de profesiones con gran incidencia en el mundo productivo, en un nivel de formación básico.

Actualmente se realizan aproximadamente 600 cursos en la Comunidad Autónoma, con cerca de 10.000 alumnos, y un presupuesto de 2.200 millones de pesetas.

Además de la formación por medio de centros colaboradores, se realiza el denominado *Contrato Programa*, por medio de sindicatos y asociaciones empresariales. Participan en ellos sindicatos y asociaciones empresariales de cobertura estatal como CCOO, UGT y ASLE.

Otro aspecto en el que trabaja el INEM es el control de la formación relativa al Contrato de Aprendizaje, aunque la financiación de los cursos la realiza el FORCEM.

4.2. Departamento de Trabajo. Gobierno Vasco

En el año 1985 comienza la actividad propia de la Dirección de Formación suscribiendo veinte convenios con un total de 19 empresas inmersas en planes de reciclaje subvencionados.

En el año 1986 se amplían las líneas de acción y se comienza la convergencia y cofinanciación con los objetivos del Fondo Social Europeo. En este año se aborda el reciclaje y la formación ocupacional de 21.072 personas; 24 empresas entran en planes de reciclaje subvencionados; 720 alumnos/as ini-

Referencia histórica de la FP en el País Vasco

cion prácticas en alternancia. Se conceden 54 becas para estudios de posgrado y 11 para stages en universidades extranjeras. Así mismo se catalogan 583 nuevos/as emprendedores/as.

El año 87 es un año de transición en el que se actúa con prórroga presupuestaria y en gran parte con prórroga del Decreto 86. Se reciclan profesionalmente 14.515 personas; se da formación ocupacional a 1.349; entran en planes de reciclaje subvencionados 39 empresas. La cota de alumnos en prácticas en alternancia asciende a 2.479 y se conceden becas para estudios de posgrado a 18 universitarios.

El año 1988 se ponen en marcha las estrategias comarcal, sectorial y empresarial y el programa de centros tutelados que durante este año se cifran en siete. Se comienza con la política de formación para el empleo. Cabe destacar en este año el número de parados/as y ocupados/as en formación ocupacional y reciclaje que asciende a 25.820, los 16.055 trabajadores/as que se reciclan en planes promovidos por sus empresas; los 5.871 alumnos/as en prácticas en alternancia, así como los 142 alumnos/as del programa Junior Empresas.

En el año 1989 se da una expansión en casi todos los programas, sobre todo en formación en alternancia. Aparecen por primera vez programas específicos dirigidos a mujeres, minusválidos, presos y extoxicómanos. En este curso son 30.603 personas las que realizan reciclaje y formación ocupacional, 21.158 trabajadores/as en reciclaje promovido por sus empresas; 6.809 alumnos/as en prácticas en alternancia y 50 becarios de política lingüística. El número de centros tutelados asciende ya a 33 y hay 2 centros TCLA en funcionamiento. Hay, además, 72 programas de diagnóstico tanto comarcal como empresarial y sectorial.

En el año 1990 se observa un desarrollo espectacular de los programas de formación en nuevas tecnologías, en áreas de formación en oficios artísticos y en los dirigidos a parados de larga duración, mujeres, extoxicómanos y minusválidos. Así mismo se constata una restricción del área de empresa y gestión y un enorme crecimiento y mejora cualitativa de los programas de reciclaje dentro de las empresas. Se da un avance relevante en el programa de prácticas para alumnos/as de formación ocupacional; como cifras destacables de este año puede decirse que hay 26.588 personas en formación ocupacional y reciclaje, 27.633 trabajadores/as en reciclajes promovidos por sus empresas, 7.765 alumnos/as en prácticas en alternancia, 71 profesores/as en prácticas, 44 centros tutelados y 5 centros TCLA. Los programas de diagnóstico son 90.

En el año 1991 desaparece el programa de prácticas para profesores/as y se da una gran reducción de los programas más estratégicos de planificación y

diagnóstico, tanto a nivel sectorial como empresarial, desapareciendo el programa de diagnóstico comarcal. El número de trabajadores/as en reciclaje promovido por sus empresas asciende a 39.517, bajando la cota de alumnos/as en prácticas en alternancia a 6.888.

En el año 1992 hay un descenso general de actividad con el único incremento del programa de subvenciones a empresas y una mayor dedicación a los colectivos más desfavorecidos. Cabe destacar la cifra de 51.488 trabajadores/as en reciclaje promovido por las empresas.

En el año 1993 se concentran los recursos de forma sustancial en los colectivos más desfavorecidos con planes de formación largos y complementados con procesos de motivación, orientación, contratación y acompañamiento a la inserción laboral. Excepcionalmente surge el plan de solidaridad con el empleo y se produce la desaparición de los centros TCLA.

La característica más destacable en el año 1994 fue el gran descenso de las subvenciones para inversiones en centros tutelados, disminuyendo su número a nueve. En este año se realizan 69 diagnósticos empresariales y hay 11 empresas subvencionadas para el reciclaje de sus trabajadores/as, abordándose el reciclaje de 50.575 personas.

Por último, en el año 1995 se crea el programa integrado de acompañamiento a la inserción laboral dirigido a personas desempleadas de larga duración, procedentes de zonas deprimidas con altas tasas de paro. Se acogen a estos procesos integrales de acompañamiento a la inserción laboral 1.235 personas. En este año son 22.141 personas las que realizan algún curso de formación ocupacional.

En lo que hace referencia al presupuesto podemos indicar que, en el año 1985, se presupuesta para la formación profesional ocupacional un total de 320.700.000 ptas. A lo largo de los cinco años siguientes aumenta el presupuesto destinado a esta partida hasta llegar en el año 1990 a 4.348.744.649 ptas., manteniéndose con pequeñas oscilaciones en el año 91-92 y ascendiendo en el 93 a 4.873.544.000 ptas. Posteriormente, en el año 1994, se dedican 4.206.614.000 ptas. y en el año 1995, 3.944.137.000 ptas.

4.3. Diputaciones Forales

Es, así mismo reseñable la actividad desarrollada en ese campo por las Diputaciones Forales de los tres territorios históricos. Aunque los programas se iniciaran con anterioridad, los presupuestos, cursos y receptores de los últimos años son los siguientes:

Referencia histórica de la FP en el País Vasco

Diputación Foral de Álava

Año	Presupuesto	N.º de cursos	Alumnos
1994	276.915.579	260	3.115
1995	159.981.874	253	2.646

Diputación Foral de Gipuzkoa

Año	Presupuesto	N.º de cursos	Alumnos
1994	361.220.554	746	9.877
1995	467.957.494	1.019	14.316

Diputación Foral de Bizkaia

Año	Presupuesto	N.º de cursos	Alumnos
1994	482.504.000	128	3.210
1995	282.650.000	92	3.070

CAPÍTULO 1. MARCO GENERAL ACTUAL

1. MARCO EUROPEO

La *Comisión Europea*, en los libros blancos sobre «Crecimiento, Competitividad y Empleo» y sobre «Educación y formación», ha realizado un diagnóstico de los problemas, actuales y futuros, a los que se ven enfrentados los sistemas de educación y formación profesional, y propone las medidas generales que los gobiernos deberían acometer para afrontarlos.

Asimismo, diversos comités y asociaciones (la Organización Europea de Empresarios UNICE, la Conferencia Europea de Sindicatos, el Comité de la Comisión Europea para Investigación y Desarrollo...), han insistido en el papel creciente que la educación y la formación profesional debe jugar en la competitividad de la Unión Europea y en el desarrollo del espacio social europeo.

Las orientaciones generales de los citados organismos internacionales sobre los elementos de reforma necesarios en el sistema educativo y en la formación profesional, para hacer frente a los retos planteados, constituyen un marco de referencia que debe ser contemplado en la elaboración del Plan. He aquí las más relevantes:

1) Las reformas deben adoptar *soluciones sistémicas*, evitando los enfoques y reformas parciales por parte de las diversas administraciones. Debe promoverse la *convergencia* entre el sistema de educación general y el sistema de formación profesional, entre la formación escolar y el mundo del trabajo y entre la formación profesional inicial y la formación continua.

2) El principio fundamental inspirador e integrador de las reformas debe ser la *valorización del capital humano a lo largo de toda la vida activa, partiendo* de la educación básica, construyendo sólidos cimientos con una formación profesional inicial de amplio espectro, para enlazar después, de forma coordinada, con la formación continua. «En el centro de todas las iniciativas debe situarse de forma imperativa la idea del desarrollo, de la generalización y de la sistemati-

zación de la educación permanente y de la formación a lo largo de toda la vida activa: Los sistemas de formación y de educación deberían renovarse en función de la necesidad creciente de recomposición y reconstrucción de los conocimientos y del saber».

Se constata que los sistemas educativos y de formación profesional están cada vez más involucrados en la formación continua de la población ocupada y desempleada. La exigencia de una base sólida y amplia: cultural, científica, tecnológica y práctica, no concierne sólo a la formación inicial. La reconversión profesional de los asalariados cualificados y muy especializados por la taylorización del trabajo implica la adquisición de estas bases como punto de partida necesario hacia la adquisición de nuevas competencias técnicas.

3) Junto al papel creciente de los sistemas formales de educación y formación en la recualificación de la población activa, se concluye que es necesario promover las nuevas vías de adquisición del conocimiento y la formación, y de *reconocer las competencias profesionales* independientemente de la vía utilizada para alcanzarla, sin necesidad de requerir un título académico o la inserción en un sistema formal de enseñanza. Se identifica con nitidez la conclusión de que es preciso ayudar a las personas a aprender por las diversas formas (en la empresa, en la familia, en las diversas redes de información y en el mercado de formación) en que, hoy día, y de manera creciente en el futuro, es posible construir el propio recorrido de aprendizaje y formación. «El individuo se transformará en el constructor principal de su propia cualificación, apto para combinar las competencias transmitidas por las instituciones formales y las competencias adquiridas por su práctica profesional y por sus iniciativas personales en materia de formación. Ningún sistema único podrá sustituir mañana la capacidad propia de un individuo de buscar su camino en la construcción de su cualificación.»

Para implementar el reconocimiento de los logros profesionales, propone la Comisión Europea un proyecto de *«cartilla personal de competencias»*, que permita que cada individuo pueda ver reconocida, modularmente, las competencias adquiridas en un sistema flexible y permanente.

4) Sobre la naturaleza de las nuevas competencias profesionales que requieren las nuevas formas de producción y el mercado de trabajo existe una coincidencia general en que deben estar formadas por una combinación de capacidades y saberes fundamentales, capacidades técnicas de amplio espectro y aptitudes sociales. Se propugna una amplia y sólida formación de base, la comprensión de los principios científico-tecnológicos de los procesos productivos y de las actividades de trabajo y un incremento de las capacidades de organización, de cooperación y de comunicación con el entorno.

Del trabajo técnico se demanda, cada vez más, una percepción más global de la producción que le permita situar su trabajo en el sistema de organización y de relaciones de la empresa, con el fin de lograr una mayor capacidad de anticipar los problemas, de evaluar las consecuencias de su trabajo y de participar con creatividad en la mejora continua de la producción.

Para luchar contra el paro y la exclusión social de los jóvenes no cualificados se propugnan sistemas y fórmulas que permitan garantizar al mismo tiempo una formación básica sólida de nivel suficiente y una relación entre la formación escolar y la vida activa. Se insiste en que las competencias fundamentales indispensables para la inserción social y profesional de estos jóvenes incluyen el dominio de conocimientos lingüísticos, culturales y científicos, sin los cuales las competencias puramente técnicas no pueden fructificar.

5) Para que las acciones de formación alcancen la máxima eficacia, para que las organizaciones sociales y las personas sepan lo que se espera de ellas en las situaciones de producción y para reducir al mínimo el desequilibrio entre las competencias necesarias y las disponibles, todas las iniciativas de formación, de codificación y de reconocimiento de las competencias deberán apoyarse en una *«previsión correcta y suficientemente precoz de las necesidades de cualificación* mediante la identificación de los sectores en desarrollo, de las nuevas funciones económicas y sociales que habrá que asegurar, así como del tipo de competencias necesarias para su ejercicio». Esta conclusión coloca en primer plano la necesidad de que el sistema de FP esté dotado del dispositivo adecuado para el estudio de las competencias requeridas por los procesos de producción de bienes y servicios y para el análisis de las necesidades de cualificación del mercado de trabajo.

6) Se propugna una mayor participación del sector privado, y más concretamente de las empresas, en los sistemas de formación profesional, y una mejor coordinación entre las ofertas pública y privada de formación.

A escala europea se recomienda que un aspecto central debiera ser el desarrollo de políticas de formación que asocien a los poderes públicos, a las empresas y a los interlocutores sociales.

Corresponde a los poderes públicos, además de su papel motivador y de su tarea de control general de las acciones, la creación de un marco de actuación para que las organizaciones, las empresas y las personas puedan recibir apoyo y estímulo suficientes para encontrar la solución a sus necesidades de formación y cualificación.

Asimismo se propugna que los poderes públicos, en especial a escala regional y local, promuevan mecanismos de promoción de organizaciones em-

presariales o paritarias para el reciclaje y desarrollo de la formación profesional de los trabajadores.

7) Por último, está generalmente admitida la idea de que los gobiernos deben promover e incentivar la formación continua de los trabajadores y la formación en alternancia de los jóvenes, con medidas de naturaleza fiscal y jurídica. Por ser de empleo más flexible para los presupuestos públicos que la financiación directa, se propugna la reducción de las cargas sociales a aquellas empresas que organicen acciones de formación o contribuyan a la formación en alternancia de los jóvenes. Asimismo, se recomienda por la Comisión el desarrollo del derecho a los permisos de formación y la integración del derecho a la misma en los convenios colectivos. En este sentido, determinados gobiernos europeos establecen la obligación de invertir en formación, por parte de las empresas, porcentajes de la masa salarial que pueden ser deducidos de sus cargas sociales. Con el objetivo de promover la inversión en formación, otros gobiernos establecen premios o incentivos para reconocer el esfuerzo formativo de las organizaciones y de las empresas.

Las conclusiones generales, en las que coinciden las organizaciones europeas e internacionales y los gobiernos de los países de nuestro entorno, sobre los rasgos de los modelos de FP capaces de afrontar los retos planteados, pueden resumirse en los tres objetivos generales siguientes:

- Incrementar el nivel de formación de base, tanto de los jóvenes escolares como de la población activa, consiguiendo el equilibrio adecuado entre las componentes cultural, científica y tecnológica, y entre las dimensiones teórica y práctica.
- Conseguir la convergencia de la formación inicial y la continua, integrando lo máximo posible las ofertas de formación profesional específica impartidas por las distintas administraciones, vinculando estrechamente al mundo de la producción la componente más específica de la FP y logrando la corresponsabilización de las organizaciones del sistema productivo en su diseño e impartición.
- Adaptar los sistemas de formación, y especialmente el sistema educativo, para que sean capaces de ponerse eficazmente al servicio de la valorización permanente de los recursos humanos, a lo largo de toda la vida activa y de motivar el progreso en la formación y la cualificación de toda la población. Establecer sistemas flexibles de reconocimiento de las competencias, aceptados por todos los agentes sociales.

2. MARCO DEL ESTADO ESPAÑOL

En los años precedentes el Gobierno del Estado, con la colaboración de las Administraciones Autonómicas correspondientes, ha acometido importantes reformas, tanto en la formación profesional dependiente de la administración educativa como en la dependiente de la administración laboral.

De las reformas emprendidas por la Administración Educativa hay que destacar la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), por su importancia para la formación profesional. De hecho puede afirmarse que el alcance de esta Ley va más allá de lo que sugiere su título (la ordenación académica) y establece las bases de un nuevo modelo de FP con dimensiones que trascienden incluso la Formación Profesional Reglada y apuntan elementos de visión global e integrada del conjunto de la Formación Profesional.

Las ideas clave de dicho modelo podríamos resumirlas en los siguientes puntos:

1) Gran valor económico de la formación básica, en relación con las exigencias de adaptabilidad y capacidad permanente de aprendizaje que manifiesta el sistema productivo actual; pero no cualquier formación básica, sino aquella que incorpora elementos suficientes de formación práctica y, especialmente, de educación tecnológica. Conveniencia de orientar y ayudar a los jóvenes para que alcancen el máximo nivel de formación general que puedan, antes de especializarse y acceder al trabajo. Conveniencia, también, de abrir vías muy accesibles de formación continua relacionadas con la formación general (nueva política de educación de las personas adultas).

2) Fungibilidad y alto coste de la formación específica de determinadas profesiones, y en general, dificultad para adquirirla adecuadamente en un marco exclusivamente escolar. Conveniencia de acercar dicha formación lo más posible a las estructuras del sistema productivo y al momento de la inserción laboral del individuo.

3) Necesidad de relacionar de forma operativa la política de formación profesional con los objetivos de desarrollo económico y con las políticas activas de empleo, para lo cual deben existir instituciones específicas, en las que participen los agentes sociales.

4) Conveniencia de flexibilizar al máximo los sistemas de formación, y en particular el sistema de formación profesional, con el fin de que puedan responder con agilidad a las necesidades y también para que todos los esfuerzos individuales de aumento de cualificación puedan ser reconocidos y acreditados.

5) Rentabilizar, en lo posible, todas las estructuras y medios de formación disponibles, rompiendo las fronteras entre los distintos subsistemas de formación existentes.

En coherencia con el modelo descrito, la LOGSE y la normativa que la desarrolla dan los primeros pasos, de ordenación fundamentalmente, para que pueda ser establecido un sistema de FP más integrado y flexible, y más capaz de dar respuesta a las necesidades de cualificación actuales y futuras.

Desde la óptica de la ordenación de la FP, la LOGSE ha sido desarrollada mediante los Reales Decretos por los que se establecen las enseñanzas mínimas de la ESO, del Bachillerato y de los Títulos de FP, incluyendo éstas las nuevas especialidades de profesorado necesarias en la enseñanza pública.

Asimismo, por su influencia e importancia para la FP, hay que destacar la Ley sobre la Participación, la Evaluación y el Gobierno de los Centros Docentes (LOPEGCE), que establece el marco de autonomía organizativa y de gestión de los recursos de los centros educativos.

Habría que destacar el hecho de que prácticamente todas las Administraciones Educativas han desarrollado programas de «Garantía Social» dirigidos a jóvenes sin titulación, dentro del marco del art. 23 de la LOGSE.

2.1. Formación Ocupacional

También la Formación Profesional Ocupacional se encuentra en un proceso de reforma dirigido fundamentalmente a la elaboración de un «Repertorio de Certificados de Profesionalidad» que persigue, además de la ordenación de la Formación Profesional Ocupacional, la regulación de la expedición del certificado de la competencia adquirida a través de cualquier proceso formativo no reglado y/o de la experiencia laboral.

A partir del artículo 30 de la LOGSE, en el que se identifica por primera vez la reglada y la ocupacional como dos partes complementarias de la Formación Profesional, la administración laboral está haciendo verdaderos esfuerzos por adaptar la Formación Profesional Ocupacional a una nueva concepción de la FP acorde con las orientaciones internacionales apuntadas en el apartado anterior, así como a los rasgos generales del modelo de FP que establece la LOGSE. Con el Real Decreto marco y con los decretos complementarios que establecen cada uno de los certificados de profesionalidad, se ha dado un paso fundamental adoptando la Unidad de Competencia como elemento de referencia común para identificar con precisión las necesidades de cualificación del sistema pro-

ductivo. Aunque de hecho no se han adoptado idénticas unidades de competencia con respecto a los títulos de FP, el grado de acercamiento producido en las áreas profesionales ya desarrolladas por ambas partes ha sido notable. Por otro lado, siguiendo la estela de la LOGSE, se ha consolidado con dicho Real Decreto el principio de correspondencia y convalidación mutua respecto de todos los programas formativos que persigan cualificaciones profesionales de nivel no universitario (ciclos formativos de Formación Profesional Reglada, programas de garantía social, formación ocupacional, programas de escuelas-taller y casas de oficios y contrato de aprendizaje), así como el principio de reconocimiento de la cualificación alcanzada mediante la experiencia laboral.

Ahora bien, es un hecho contrastado que, en el marco del Estado, siguen existiendo problemas de coordinación entre los subsistemas de Formación Profesional Reglada y Formación Profesional Ocupacional.

En el terreno del diseño de los dos catálogos (el Catálogo de Títulos y el Repertorio de Certificados de Profesionalidad) que establecen los referentes de competencia y las respectivas formaciones, de obligado cumplimiento en el nuevo marco autonómico, está resultando que, aunque se parte de los mismos estudios sectoriales y de la intención de aproximarse en la adopción de unidades de competencia, esto no siempre se consigue.

2.2. Coordinación de Sistemas

Al carecerse de un marco previo común de «unidades de competencia» (obtenido del análisis de los procesos de producción) y de ciertos criterios comunes para la ordenación de la formación, no puede organizarse como sería de desear la convalidación y correspondencia entre ambos subsistemas. Las consecuencias pueden ser graves: de una parte, los titulados del sistema educativo podrían ver limitado su reconocimiento profesional y, de otra, los poseedores de un certificado de profesionalidad podrían no obtener el reconocimiento de su formación en el sistema educativo.

Las conclusiones obtenidas en el análisis del marco internacional y europeo y los análisis de las necesidades de cualificación realizados en el conjunto del Estado, apuntan claramente que, de manera creciente, la competencia que demandan los procesos productivos y el mercado laboral tiene que ver con capacidades generales relacionadas con la resolución y anticipación de problemas, con la evaluación de las consecuencias del propio trabajo, con la participación creativa en la mejora de la producción, y tiene que ser, en lo específico, aplicable a campos ocupacionales, trascendiendo la competencia de un puesto de trabajo concreto o

la capacidad de ejercer ciertas tareas en una organización determinada. El correlato formativo para esta competencia profesional requerida por la producción y el empleo ya se ha mencionado: formación de base sólida y equilibrada y formación profesional específica posterior técnica y práctica, de amplio espectro.

2.3. Formación Continua

En el terreno de la formación continua de los trabajadores ocupados, el «Acuerdo Nacional para la Formación Continua» y el «Acuerdo Tripartito» han significado un impulso importante para el desarrollo de estas acciones formativas. Las organizaciones firmantes han creado la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), como ente paritario encargado de la planificación, aprobación, financiación, apoyo técnico y seguimiento de las acciones formativas contempladas en dichos acuerdos.

El instrumento de planificación global de la FP de que se ha dotado el Gobierno del Estado es el «Programa Nacional de FP», aprobado en febrero de 1993. Con él se inicia un camino de cierta planificación de toda la FP, en sus diferentes modalidades y colectivos destinatarios, y se plantea también por primera vez la coordinación de la oferta y las responsabilidades de la FP dependientes de las administraciones laboral y educativa, así como la necesidad de entablar «un proceso de negociación con las diferentes Comunidades Autónomas, en orden a hacer concurrentes los objetivos del Programa con los planes específicos de cada una de ellas en materia de FP».

Resumiendo este apartado referido al Marco del Estado Español, podemos decir que el camino recorrido desde la situación de años pasados es importante, pero también queda mucho por hacer. Subsisten problemas clave en el sistema de FP cuya solución corresponde a las competencias que tiene atribuidas el Gobierno del Estado (o bien cuya óptima solución correspondería a un marco estatal) y que están lastrando el desarrollo de la FP. Desde esta óptica, el diagnóstico de estos problemas y la identificación de las grandes medidas que podrían solucionarlos debe ser también un objetivo prioritario del Plan de Formación Profesional del País Vasco.

Los problemas de correspondencia y coordinación entre la FP reglada y la FP ocupacional, anteriormente mencionados, tal vez sean debidos, no sólo a la ausencia de un sistema de cualificaciones profesionales, sino también a que no se han clarificado suficientemente, todavía, las funciones de las distintas modalidades de formación profesional, teniendo en cuenta la naturaleza de las demandas de los distintos colectivos destinatarios.

3. SITUACIÓN ECONÓMICO-LABORAL DE LA CAPV

3.1. Situación actual de la economía y el empleo en Euskadi

Después de la repentina e inesperada recesión de 1993, en el bienio 94-95 Euskadi registró una vigorosa recuperación, que se tradujo en un crecimiento del PIB del 3,6% en 1995 y procuró una generación neta de unos 20.000 empleos como media del año. En el segundo semestre de ese mismo año de 1995 comenzó, sin embargo, a manifestarse una ralentización del crecimiento económico y de la ocupación, que se ha prolongado durante el primer semestre de 1996.

La actividad económica vasca durante 1996, se está caracterizando por una desaceleración productiva, debido al deterioro de la industria y de la inversión en equipo y a la apatía del consumo privado. De otro lado, tanto el empleo como el saldo exterior se están comportando positivamente.

Al finalizar el año, se prevé que la economía vasca no supere el 2% de crecimiento real. Ahora bien, los datos económicos del tercer trimestre, muestran unos resultados caracterizados por un crecimiento reducido del PIB del 1,7% que, sin embargo, al anticipar una posible mayor expansión a corto plazo y a la vista de las perspectivas de las economías del contexto son esperanzadores.

En estos momentos, la información disponible induce al optimismo y, si bien la esperada recuperación no ha tenido lugar, podría producirse en el último trimestre.

A pesar del debilitamiento productivo, la posición de la economía vasca se mantiene en la línea de moderación de los principales países europeos, si bien por debajo de los países punteros EE.UU., Japón y Reino Unido. Podemos adelantar que un número importante de países no alcanzarán la variación del 2% inicial de la CAPV. En relación con la economía española, se aprecia un diferencial negativo en su ritmo trimestral, que se espera sea inferior en torno a tres décimas de punto al acabar 1996.

Los rasgos que están caracterizando el crecimiento de la economía vasca durante 1996, los podemos resumir en los siguientes puntos:

- a) La sólida evolución del empleo, a pesar del reducido nivel de actividad y la contención de la población activa está permitiendo mejoras en la tasa de desempleo situándola en el tercer trimestre en el 22,2%.
- b) La contribución positiva de la demanda externa que, en estos nueve meses ha aportado en torno a medio punto al PIB, como consecuencia

de la mejoría de las exportaciones como al retroceso de las importaciones. Este resultado no era esperado, dada la pérdida de ventaja competitiva y la debilidad prevista en la demanda de los compradores más tradicionales; reseñar que el incremento de la demanda externa proviene de mercados residuales, tales como los del antiguo bloque del Este, algunos países en vías de desarrollo y los del área del dólar.

- c) El control de la inflación y la relajación de la política monetaria.
- d) La robustez de la inversión debido a la disponibilidad de recursos del excedente generado en años anteriores, a la reducción de los tipos de interés y a las expectativas de futuro.
- e) La mejoría en la industria. En este tercer trimestre parece que el sector industrial remonta la tendencia de desaceleración con la que se cerró el año anterior, y aunque no crece en términos de valor añadido, la tendencia de los indicadores anticipa una mejoría a final de año.
- f) Falta de signos claros de revitalización del consumo.

Nos encontramos, por otra parte, con el aspecto francamente positivo de una creación sostenida del empleo, así como con otros datos favorables al mercado de trabajo. A pesar de que el crecimiento del PIB se ha ralentizado, la evolución del empleo durante el primer semestre de 1996 ha acelerado su ritmo de crecimiento hasta alcanzar una tasa interanual para el segundo trimestre del 2,5% que supone la creación de 17.500 puestos de trabajo netos en el último año, según datos del EUSTAT. Por otra parte, en términos comparados, nuestra cuota de participación en el paro registrado del Estado no cesa de disminuir (del 6 al 5 por ciento en los últimos años), y en las tres últimas Encuestas de Población Activa del INE nuestra tasa de desempleo viene siendo inferior a la del Estado, situación que no se había producido en los últimos dieciocho años.

Los datos más recientes del EUSTAT, nos dicen que cerca de 208.000 personas se encuentran en paro en Euskadi, lo que representa el 22,2% de la población activa. La radiografía de ese colectivo podría ser descrita, a grandes rasgos, de la forma siguiente:

Algo más del 20%, es decir, unos 42.000 parados, son cabezas de la unidad familiar y dependen, por tanto, de los mecanismos públicos de solidaridad. El resto cuenta con la unidad familiar para su sostén económico, toda vez que el 50% del total de desempleados, es decir, poco más de 104.000, son personas dependientes de 25 a 44 años (de ellas más de 40.000 mujeres casadas) y el treinta por ciento restante del total, es decir, unos 62.000, son jóvenes de entre 16 y 24 años.

Si bien, las consecuencias personales del desempleo son igualmente graves en cualquiera de los casos, sus repercusiones sociales y familiares resultan muy distintas.

Se dice también, a veces, que el fenómeno del paro no ha hecho sino agravarse, toda vez que hace una década había en Euskadi del orden de 40.000 parados menos. Esta es una constatación cierta, pero sin mayores explicaciones oculta tanto como revela nuestro mercado de trabajo. Tiende a reforzar la idea de que las cosas han empeorado, cuando la realidad es muy distinta. Desde esa misma fecha de 1985 hasta hoy se han creado 60.000 empleos netos y, si los mismos han sido ciertamente insuficientes, ello se debe a que se ha tenido que absorber a 100.000 nuevas personas, que, por causas demográficas y por la incorporación masiva de las mujeres al mundo del trabajo, han engrosado el número de activos. La referencia a 1985 no es casual. Se trata del punto más bajo del empleo después de la gran crisis. La ganancia de un 9% de ocupación en esta última década puede parecer moderada, pero es muy significativa y confirma la idea de la estabilización y posterior recuperación del sistema productivo de Euskadi.

Sin soslayar las cifras ni la composición del paro, ni mucho menos minusvalorar su gravedad, hay que hacer constar que la intensidad del problema obedece tanto a causas demográficas como al propio proceso de modernización económica de la sociedad vasca, es decir, al hecho de que cada vez son más las personas dentro de la unidad familiar que buscan en el empleo retribuido la vía de realización personal y de acceso a un mayor nivel de vida.

Es posible que en el inmediato futuro siga aumentando la población activa, pero también es muy probable que no lo haga a un ritmo tan acelerado como en la última década, toda vez que el crecimiento demográfico tiende a reducirse y la tasa de actividad a estabilizarse.

Visto lo visto, el panorama con el que afrontamos 1997 es de cierto optimismo, ya que la generación de valor añadido del sector industrial ha dejado de mostrar variaciones reales negativas, y esperamos asistir a un crecimiento positivo significativo; y por otro lado, el empleo presenta una tendencia de crecimiento muy sólida.

Por todo ello, para 1997 se espera un crecimiento moderado de la economía vasca del 2,5%, lo que supone cinco décimas por encima del previsto para 1996 y un punto por encima para 1998.

Las mayores aportaciones se espera provengan de la demanda interna y concretamente de la inversión que deberá seguir una senda de moderada expansión, más estable que en ciclos anteriores, dada la disponibilidad de recur-

sos propios permitida por la recomposición del excedente de períodos precedentes que también permitirán reducir el endeudamiento de las sociedades y por otro lado, por un acceso más barato a la financiación como consecuencia del descenso de los tipos de interés.

El consumo público, y sobre todo la inversión pública, no obstante, deberán verse fuertemente contenidos.

El sector exterior deberá crecer de forma continuada tanto debido a la expansión, moderada pero estable, de los mercados exteriores de bienes vascos como al mantenimiento de la cuota exportadora. Además, la moderación del consumo privado contribuirá a mantener estables las importaciones.

La economía vasca ha desarrollado un importante proceso de racionalización, con substanciales ganancias en eficiencia, como respuesta al reto europeo y a la reconversión de sus sectores básicos. Sin embargo, su avance en lo que se podría denominar crecimiento extensivo, es decir, en acumulación de nuevas inversiones, que fue tan característico antes de la crisis, es más moderado y ello ha repercutido también en su proceso de diversificación sectorial.

3.2. Promoción de inversiones industriales

De conformidad con los objetivos contemplados en el Plan Marco de Actuación Industrial 96-99, en 1996 se ha continuado la estrategia en favor de la competitividad de los sectores productivos más significativos, mediante la consolidación de los clusters ya en funcionamiento y el impulso a los de telecomunicaciones, energía y conocimiento en gestión empresarial, recientemente creados.

Así mismo, se ha impulsado una política activa en favor de la promoción y captación de nuevas inversiones estratégicas, mediante la aplicación del Plan Garapen, Plan que tendrá continuidad en el futuro con la reciente aprobación de un nuevo programa de incentivos a grandes proyectos de inversiones generadoras de empleo.

De forma complementaria, se han desarrollado diversas actuaciones dirigidas principalmente a las pequeñas y medianas empresas, tales como la firma de un acuerdo con el Instituto de la Mediana y Pequeña Industria (IMPI) para el desarrollo de la iniciativa PYME en Euskadi y el establecimiento de un convenio marco con las entidades financieras, que permitirá movilizar, durante los próximos tres años, 105.000 millones de ptas. en la realización de nuevas inversiones y propiciar el cambio estructural en la empresas vascas.

3.3. Modernización tecnológica y mejora de la calidad

En el ámbito de la modernización tecnológica, en 1996 se han destinado 2.200 millones de ptas. para la ejecución de unos 328 nuevos proyectos de investigación y se ha procedido a la revisión del Plan de Tecnología Industrial actualmente vigente.

Paralelamente se ha avanzado en la elaboración del II Plan de Tecnología Industrial, que estará en funcionamiento a partir de 1997 y se prolongará hasta el año 2000. Este Plan abordará todo el conjunto del sistema Ciencia-Tecnología-Empresa y propiciará la consolidación de la actual oferta tecnológica y el reforzamiento de la demanda de tecnología a partir de las necesidades derivadas de los clusters, sectores industriales, alianzas interempresariales, empresas individuales y la propia Administración. Este proceso acabará con la creación del Ente Vasco de la Tecnología a final de la Legislatura.

Con respecto a los Centros Tecnológicos, se ha avanzado en su proceso de reordenación organizativa y patrimonial. Próximamente se presentará un nuevo Decreto regulador de la red vasca de tecnología, que definirá los cometidos y actividades a desarrollar hasta el año 2000 y establecerá un marco estable de financiación a través de convenios plurianuales.

Así mismo, a partir del 1 de enero de 1997, se realizará la integración del Centro Tecnológico alavés LEIA en la actual red de centros tutelados y se procederá a la constitución, junto con la iniciativa privada, de dos nuevos centros sectoriales relacionados con la aeronáutica y la energía.

En estrecha colaboración con la Fundación Vasca para la Calidad se ha impulsado el programa de promoción de la calidad en el que están participando 535 empresas vascas a través del compromiso establecido con 7 compañías tractoras y 7 asociaciones empresariales.

Esta labor de concienciación en la calidad, iniciada en ejercicios anteriores, está recibiendo una acogida muy positiva entre las empresas vascas, hasta el punto de que Euskadi, en términos comparativos, es la Comunidad en la que mayor número de sociedades ha conseguido la certificación que acredita su calidad a nivel europeo y mundial.

3.4. Formación Profesional para el empleo

La formación de los Recursos Humanos y, en especial, la Formación Profesional para el Empleo constituyen uno de los instrumentos fundamentales para incrementar nuestra competitividad y luchar contra el desempleo.

Para mejorar la formación de nuestros recursos humanos, el Gobierno ha destinado en 1996 casi 4.000 millones de ptas. a diversos programas de formación ocupacional y formación para el empleo, dirigidos básicamente a jóvenes desempleados, a estudiantes de los últimos cursos y a parados de larga duración.

En este sentido, la constitución de la Fundación Vasca para la Formación Continua, integrada por el Gobierno, los Sindicatos y las Organizaciones Empresariales, así como el Acuerdo alcanzado con la Administración Central, que garantiza la aplicación en Euskadi de una fórmula de financiación similar a la que se acuerde en el resto del Estado, son dos hechos fundamentales, que contribuirán a impulsar la formación continua vasca.

3.5. Proyección exterior de la economía vasca

En el área de Comercio Exterior se ha continuado con la política de apoyo a la internacionalización de las empresas vascas, mediante la constitución de tres nuevos consorcios para la exportación, en los que participan veinte nuevas empresas. Con esto nuevos consorcios, son hasta el momento 224 las empresas que se han unido en diferentes agrupaciones de exportación.

Cabe destacar que son precisamente las empresas que desarrollan actividades de investigación las que participan más activamente en los diferentes programas organizados por el Gobierno Vasco para facilitar el acceso a los mercados exteriores, lo que demuestra, una vez más, la estrecha correlación existente entre el desarrollo tecnológico y la competitividad en los mercados exteriores.

La internacionalización y la proyección de Euskadi en el exterior constituyen, por tanto, un objetivo estratégico de primer orden y se enmarca en un plan a medio plazo, desarrollado conjuntamente por la SPRI y por los Departamentos de Industria y de Comercio.

4. SISTEMA Y PLAN. DEFINICIÓN

Cuando se inicia por el Consejo Vasco de Formación Profesional la elaboración del Plan General, una primera cuestión que se plantea es si existe un marco estratégico debidamente definido en el que elaborar este Plan.

A esta cuestión la respuesta es, que existen demasiados cambios en los diferentes sistemas que intervienen en el campo de la cualificación, como para

reflexionar en profundidad sobre el mismo. Destacaríamos los cambios de concepción que introduce la LOGSE cuando se refiere a la Formación Profesional, el establecimiento de los títulos profesionales, la desagregación de la denominada formación ocupacional en ocupacional y continua, la intervención directa de los agentes sociales en la formación de los ocupados... y, por supuesto, el horizonte que dibujan los diferentes libros blancos sobre educación-formación-empleo en la Unión Europea.

Si a todo ello sumamos algunos cambios que se observan en las empresas con la innovación tecnológica, la implantación de nuevos modelos de gestión encaminados a la calidad y, los cambios que ello genera en la forma de funcionamiento del mercado de trabajo, llegamos a la conclusión de que es preciso clarificar el horizonte hacia el que ha de encaminar sus esfuerzos el Plan General.

En consecuencia y realizando un análisis de la situación que permita elaborar un diagnóstico de la Formación Profesional, y aventurando hipótesis sobre el escenario en el que ha de funcionar el sistema, se marcan las líneas básicas de este Plan Vasco de Formación Profesional.

El Sistema es consecuencia de la existencia de un hilo conductor que es el de las cualificaciones profesionales en el País Vasco incluyendo como base:

- Las competencias requeridas en el empleo deben ser el criterio fundamental de ordenación.
- Modelo modular de formación en base a competencias.
- Evaluación, reconocimiento y acreditación de competencias con validez en el sistema de formación profesional y en el mundo productivo.
- Conexión y correspondencias entre los títulos vascos y los de nuestro entorno (Estado y Europa).
- La estructura de las cualificaciones en el País Vasco.
- Programa de Estándares de competencia.
- Valor y efectos de las cualificaciones profesionales.

4.1. Los principios que han de inspirar el Sistema Integrado de Formación Profesional

Para maximizar las probabilidades de éxito del Sistema que pretendemos diseñar y poner en marcha, y para tratar de garantizar el cumplimiento de los objetivos que planteamos, debe responder a los principios siguientes:

—*Integrador*: capacidad para obtener el reconocimiento en el mercado de trabajo, así como para corresponder con otros sistemas o subsistemas similares, especialmente de ámbito estatal o europeo.

Entre los instrumentos apropiados para garantizar esta capacidad señalamos: validación social e institucional, homologación e interrelación.

—*Prospectivo*: capacidad para identificar con la suficiente antelación los cambios en las profesiones, las ocupaciones nuevas, las que desaparecen,... Las necesidades de anticipación en el caso de la Formación Reglada han de ser de varios años, siendo, en principio, menores en la Formación No Reglada.

Entre los instrumentos para este objetivo el Observatorio es pieza clave.

—*Capaz de adaptarse*: capacidad para adecuarse a la dinámica del mercado de trabajo y, a los cambios económicos, tecnológicos y organizativos que se suceden en él, respondiendo con racionalidad a las demandas sociales procedentes de las personas y a las políticas estratégicas de las entidades.

Entre los instrumentos apropiados para garantizar esta capacidad señalamos: observación, planificación, negociación, seguimiento y evaluación, retroalimentación.

—*Flexible*: capaz de atender a la diversidad de situaciones que se presentan, producto de las diferentes características del entorno y de los colectivos objeto de formación estableciendo prioridades y acciones de discriminación positiva de acuerdo con las políticas establecidas.

Entre los instrumentos apropiados para garantizar esta capacidad señalamos: agilidad estructural, modularidad, multiplicidad de itinerarios y personalización de trayectorias, accesibilidad, adecuación a la singularidad del entorno.

—*Globalizador*: capaz de definir y aplicar coherencia en la formación, suficientemente conectada tanto con la formación inicial y/o experiencia profesional de los destinatarios, como con el ejercicio profesional que sirve de referencia.

—*De calidad*: capacidad para definir/adaptar instrumentos de gestión de calidad, aplicándose a todas las fases del proceso formativo.

Entre los instrumentos apropiados para garantizar esta capacidad señalamos: procedimientos de control de procesos, definición de objetivos, diseño, puesta en marcha, seguimiento, cualificación de formadores, inserción, transferencia,... así como la evaluación de planes, programas, resultados a corto y medio plazo... La elaboración de un manual de calidad que se marque como objetivo la aplicación de alguna de las normas existentes.

—*Eficiente*: capacidad para optimizar permanentemente su eficacia y rentabilidad, disponiendo y gestionando adecuadamente sus recursos.

Entre los instrumentos más característicos para garantizar esta capacidad señalamos: plan de gestión, estructura de gestión, empresas de formación, centros de formación y sus recursos, formación de formadores, etc...

4.2. Definición de sistema

Con la denominación de «Sistema Integrado» y además de «Cualificación y Formación Profesional» se quiere significar un sistema capaz de conseguir un tratamiento global, coordinado y óptimo a los problemas de cualificación y formación profesional de los diversos colectivos de personas, de las organizaciones y de las empresas.

El calificativo de integrado, proviene de tres rasgos esenciales que son a su vez, tres dimensiones de la integración que debe poseer el sistema para afrontar los retos planteados. Estos son:

a) *Integración de la cualificación y la formación profesional*: significa que la formación profesional, en todas sus modalidades, debe tener un referente común de competencias que oriente las acciones formativas hacia las necesidades de cualificación de los procesos productivos y del mercado de trabajo. Más concretamente, las diferentes acciones y programas que persigan una cualificación profesional del Repertorio del País Vasco son orientados para la convergencia (o integración) hacia los objetivos comunes de competencia que están llamadas a conseguir.

b) *Integración de las diversas formas de adquisición de la competencia*: Significa que el sistema es capaz de evaluar y reconocer las diversas formas (formación reglada, ocupacional, continua, experiencia laboral, aprendizaje...) por las que las personas, hoy día, adquieren competencia y progresan en su cualificación profesional, integrándolas en las certificaciones del sistema.

c) *Integración de la oferta institucional de FP*: significa que partiendo del análisis de las necesidades de cualificación de los diferentes colectivos, el sistema ofrece una respuesta formativa institucional integrada en su dimensión de formación profesional específica (adaptada a las necesidades de los diversos colectivos mediante el complemento de formación base) y en su oferta. Esta dimensión se concreta en dos elementos clave del sistema: Un Catálogo o Repertorio integrado modular de Formación de incremento de la cualificación asociado al sistema de cualificaciones, y una red de centros que oferten este Repertorio (y la formación de base correspondiente) organizado en «paquetes» modulares apropiados a las necesidades de la población escolar y de la población activa.

4.3. Definición de Plan

Las directrices de partida para la elaboración del Plan, establecidas a partir de las orientaciones contenidas en el Acuerdo de la Comisión Delegada, a las que debe ajustarse este proyecto, son las siguientes:

- El Plan debe concebirse y definirse con una perspectiva global e integrada de las cualificaciones y de la FP. Esto significa, en principio, que la planificación debe conjugar todas las necesidades, demandas y medidas de cualificación y formación, comprendiendo tanto la formación inicial como continua, y estando dirigidas las medidas y acciones formativas a toda la población, jóvenes escolares, jóvenes sin titulación que buscan su primer empleo, trabajadores desempleados, población ocupada, etc. Pero también significa que el Plan debe partir de una visión amplia, y de largo alcance (anticipatoria) respecto de los problemas de relación entre educación, formación y empleo, en el marco de un sistema productivo, una economía y una sociedad sometida a constante y acelerado cambio; y sistemática, superadora de los enfoques basados en la suma de reformas parciales, al que habitualmente se tiende.
- El Plan debe comprender un conjunto de iniciativas de formación y cualificación profesional encaminadas a que las oportunidades y opciones de las personas de conseguir formación y el reconocimiento de su cualificación sean mayores, de mejor calidad y más adaptadas a las necesidades que en el presente.
- El Plan debe ser el instrumento básico para conseguir identificar y satisfacer las necesidades y demandas de cualificación del sistema productivo y del mercado de trabajo.
- Las medidas del Plan deben conseguir un sistema de FP del País Vasco dotado del marco normativo, y de la organización e infraestructura necesarias para que la formación y las cualificaciones profesionales alcancen la extensión y niveles de calidad homologables en el contexto europeo, y todo ello, con la optimización del empleo de los recursos públicos.

En resumen, el Plan será el instrumento clave del Gobierno Vasco para la mejora de las cualificaciones y de la formación profesional, en estrecha conexión con las políticas de desarrollo económico y social, y las políticas industriales y de empleo.

CAPÍTULO 2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EUSKADI

Un análisis global de la situación en la que se han venido desarrollando las diferentes vertientes e iniciativas existentes en el ámbito de la Formación Profesional en la CAPV, nos acerca a la siguiente valoración:

1. COORDINACIÓN Y VERTEBRACIÓN DEL SISTEMA

- Insuficiente integración de las diferentes modalidades: Separación entre Formación Continua, Formación Ocupacional y Formación Reglada.
- Iniciativas dispersas que han obedecido a criterios diferentes.
- Falta de estrategia global y por consiguiente:
- Impacto negativo entre culturas: instituciones públicas, empresas, trabajadores, centros, consultores...
- Insuficiente conexión entre sistema productivo-sistema educativo.
- Dificultades legales para que los centros públicos puedan acceder a impartir formación no reglada.
- La LOGSE reconoce un sistema de Formación Profesional integrado.
- Ausencia de reconocimiento oficial de las titulaciones ofertadas.
- No enganche con el sistema reglado de reconocimiento de cualificaciones.
- Ausencia de referente profesional en el País Vasco

2. EN RELACIÓN CON LAS EMPRESAS/ORGANIZACIONES

- Limitado conocimiento de las necesidades actuales y futuras en clave de competencias profesionales (falta de desarrollo de un sistema de detección de necesidades).

- Falta de sensibilidad hacia políticas de formación/recualificación en las empresas y organizaciones en general y más específicamente en las pequeñas empresas y en los colectivos de trabajadores de más edad y/o menor cualificación.
- En general, escasa estructura de apoyo a las PYMES para afrontar sus necesidades en este ámbito.
- A partir de la firma del Acuerdo Nacional de Formación Continua se produce un salto cualitativo importante.

3. EN RELACIÓN CON LOS CENTROS

Además de lo ya apuntado en el primer apartado:

- Insuficiente preparación como gestores en las direcciones de los centros de Formación Profesional.
- Escaso seguimiento y evaluación de las acciones de formación.
- Ausencia de funciones de información y orientación profesional incorporadas al centro y al sistema.
- Centros no orientados al cliente: alumnado, sistema productivo, sociedad.
- Administración alejada de la realidad de los centros, de sus problemas reales. Por contra, estos no disponen de autonomía suficiente.
- Mejora del funcionamiento de los centros a partir de la autonomía de gestión financiera.

Hasta aquí una relación de las áreas de mejora observables en los sistemas de Formación Profesional.

Bien es cierto que en los últimos años la reacción ha sido evidente en cuanto a:

- Un mayor acercamiento mutuo entre los sistemas educativo y productivo.
- Una mayor conciencia de su tarea en el desarrollo socio-económico en los centros públicos.
- Una mayor actividad y actuación sistemática en el ámbito de la Formación Continua.
- Un diseño curricular más adaptado a las necesidades.

Diagnóstico de la situación actual de la FP en Euskadi

4. FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA

4.1. La Formación Profesional derivada de la Ley de 1970: FP1 y FP2

En la actualidad cursan la FP1 11.930 alumnos, distribuidos en 32 centros públicos (2.595 alumnos) y en 77 centros concertados (9.335 alumnos); y la FP2 25.020 alumnos, distribuidos en 43 centros públicos (10.642 alumnos) y en 49 centros concertados (14.378 alumnos).

La concepción de la formación profesional que contenía la Ley de 1970 significó un gran crecimiento de esta componente formativa y la extensión de la posibilidad de adquirir formación a muchos jóvenes, en particular de las clases sociales más desfavorecidas y en lugares donde no existían anteriormente estas oportunidades de educación.

La FP se situó en una doble vía educativo-profesionalizadora (que se iniciaba a una edad demasiado temprana en relación con la edad legal requerida para la incorporación a la vida laboral) y a la que podían acceder los alumnos, en muchos casos, sin la formación de base para aprender una profesión. La concepción de la profesionalidad estaba pensada para conseguir itinerarios o «carreras profesionales» basadas en adiestramientos prolongados como correspondía, en muchos casos, a las necesidades de la organización del trabajo industrial de aquellos años.

Las consecuencias negativas de esta concepción de la FP y su inadaptación a las necesidades de la producción actual de bienes y servicios han sido ampliamente analizadas en los diferentes documentos publicados de la Reforma. He aquí un resumen de las más significativas.

Altas tasas de fracaso escolar, sobre todo de la FP1, que reveló la imposibilidad de cumplir la doble misión educativa y profesionalizadora asignada. Como consecuencia, más del 50% de los jóvenes que iniciaban la FP abandonaban el sistema educativo sin la formación suficiente para la inserción en el mercado de trabajo.

La FP adquiere una «lógica» casi exclusivamente escolar, tanto en su diseño como en la impartición y planificación de su oferta. Este problema, unido a la rigidez de sus programas y a la concepción inadecuada de la profesionalidad, produjo el factor principal de su obsolescencia y de su baja calidad: la práctica imposibilidad de adaptarse y evolucionar al ritmo de las cambiantes necesidades del sistema productivo y del mercado de trabajo.

A la solución de estos problemas, entre otros, se dirige la nueva ordenación del sistema educativo y la concepción de la FP contenida en la LOGSE.

En los apartados siguientes se describe la situación de implantación de la Reforma de la FP y los problemas que deben ser afrontados, comenzando por la componente de formación de base sobre la que debe construirse la profesionalidad.

4.2. Implantación de la Educación Secundaria y de la Formación Profesional de Base

La implantación de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y de la Formación Profesional de Base que debe incluir esta etapa educativa se resume en los datos siguientes:

- El primer ciclo de la ESO se ha implantado en 350 centros. Cursan estas enseñanzas un total de 47.499 alumnos y está prevista la generalización del segundo ciclo en el curso 1997-98.
- El Bachillerato establecido en la LOGSE se ha implantado en 34 centros, lo cursan actualmente 8.050 alumnos y está prevista su generalización para el curso 97-98. Ello incluye la impartición de materias de modalidad y optativas en las que se materializa la Formación Profesional de Base.

El desarrollo y la plena implantación de estas materias de Formación Profesional de Base dirigidas a reforzar el carácter profesionalizador y los objetivos de transición y acercamiento al mundo del trabajo de la ESO y del Bachillerato, supone dotar a los centros de los recursos necesarios a nivel de instalaciones y equipamientos, así como de una formación específica del profesorado.

El currículo de las modalidades de «Tecnología», «Ciencias de la Naturaleza y de la Salud» y de «Ciencias Humanas y Sociales» incluye materias técnicas que concretan parte de la Formación Profesional de Base como son: (Tecnología Industrial, Mecánica, Electrotecnia, Dibujo Técnico, Economía y Organización de Empresas). Además, en las distintas modalidades se ofertan como materias optativas profesionalizadoras, en los centros de nuestra Comunidad Autónoma, las siguientes: Derecho, Procesos Administrativos y de Gestión, Antropología Social, Procesos Administrativos y de Comunicación, Fisiología y Anatomía Humana, Técnicas de Laboratorio, Tecnología, Diseño Asistido por Ordenador, Electrónica, Sistemas Automáticos, Técnicas de Fabricación Mecánica, etc.

Diagnóstico de la situación actual de la FP en Euskadi

4.3. La implantación de los ciclos formativos

En la actualidad se ofertan ciclos formativos en 31 centros y módulos experimentales en 72 centros y las perspectivas son de ampliar significativamente esta oferta en el curso 1997-98, generalizando la implantación de los ciclos formativos de grado medio en 1998-99 y los de grado superior en el curso 1999-2000.

La implantación de los ciclos formativos, con los adecuados niveles de calidad, está encaminada a la solución de los problemas fundamentales que actualmente tiene planteados la Formación Profesional Reglada y va a requerir un gran esfuerzo de mejora de materiales y medios didácticos, de equipamientos y de dotaciones a los centros, así como de formación del profesorado.

4.4. La adquisición de formación de base y específica por las personas adultas

La oferta de FP carece en la actualidad de la flexibilidad adecuada para motivar a las personas adultas hacia la obtención de los títulos de Formación Profesional Reglada y tampoco se realiza con la necesaria extensión para que estas personas tengan suficientes oportunidades de acceso a estas titulaciones.

En contraste con la situación anterior, el acceso de las personas adultas a programas de formación no reglada impartidos en los centros educativos (promovidos por el Departamento de Trabajo y las Diputaciones) ha sido relativamente alto: 62.000 personas participaron en estos programas en el curso 1995-96.

Puede afirmarse que un rasgo especialmente significativo de la red educativa de FP del País Vasco, con relación a los graves problemas de la existencia de barreras para el acceso de la población activa a la formación continua, que, en general, tiene planteados la FP, es que se encuentra mejor situada para afrontarlos que la del resto del Estado, ya que en la actualidad los centros de Formación Profesional de la CAPV contribuyen a la formación de la población activa, tanto desempleada como ocupada. Asimismo, la cooperación de los centros educativos con las empresas se extiende también a otras dimensiones en un gran número de ellos. Esta situación coloca al sistema de FP vasco en una buena posición para encarar el problema de las necesidades formativas de esta población y avanzar hacia un sistema integrado de Formación Profesional.

4.5. La calidad de la FP establecida en la LOGSE: Análisis de los problemas planteados en los principales factores

Como se ha mencionado anteriormente, la FP derivada de la Ley del 70 (sobre todo la FP1) tiene bajos niveles de calidad. Seguidamente se analizan, para los principales factores que intervienen en la calidad de la FP, los problemas que plantea la mejora de estos niveles de calidad, y en qué medida la solución de los mismos puede asentarse desde una perspectiva integrada para todo el sistema de FP, o bien, requieren soluciones específicas para la Formación Profesional Reglada. Los factores de calidad que serán analizados son:

- La adecuación de los objetivos de competencia de la FP a las necesidades de cualificación de los procesos productivos y del mercado de trabajo.
- El ajuste de los programas a los objetivos de competencia (calidad de los programas).
- La adecuación de la oferta a las demandas territoriales.
- La cualificación del profesorado.
- La calidad del proceso enseñanza/aprendizaje (métodos, materiales y medios didácticos...).
- Calidad de la formación en centros de trabajo del alumnado.

Finalmente, se analizará la capacidad de los dispositivos de verificación y evaluación de la calidad con que cuenta la Formación Profesional Reglada para controlar y asegurar sus niveles de calidad.

Los objetivos de competencia que persigue la Formación Profesional Reglada, expresados por los perfiles profesionales de los títulos, se adecúan a las necesidades de cualificación que requieren los procesos productivos y el mercado de trabajo, con buenos niveles de calidad. La metodología que se ha aplicado para la definición de las especificaciones de competencia contenidas en estos perfiles, basada en el análisis riguroso de los procesos productivos, la intervención de los agentes de la producción y el proceso de validación observado, aseguran un buen ajuste de los estándares de competencia de los perfiles a las mencionadas necesidades.

El ajuste de los programas formativos a las especificaciones de competencia de los diversos perfiles es un factor fundamental de calidad de la FP que, en gran medida, corresponde conseguirlo a la administración educativa de la CAPV ya que las «capacidades terminales» y los contenidos establecidos en las «enseñanzas mínimas» que se incluyen en cada título tan sólo aseguran una buena base de partida. Esta circunstancia plantea la necesidad de un dispositi-

Diagnóstico de la situación actual de la FP en Euskadi

vo de diseño de la formación profesional específica, de los títulos que pueden ser realizados, englobados en la misión de la definición del Catálogo Modular de formación asociado a un sistema de cualificaciones profesionales.

Además de la adecuación de los programas formativos a las necesidades de cualificación, la calidad de la Formación Profesional Reglada requiere la adaptación de la oferta a las necesidades específicas de recursos humanos del territorio y su adecuación a las perspectivas locales o comarcales de desarrollo económico y de empleo.

Como se ha mencionado, la oferta de FP1 y FP2 ha estado guiada, casi exclusivamente, por una lógica escolar basada en la demanda educativa del alumnado. La solución de este problema en la oferta de ciclos formativos requiere un conjunto de medidas que consigan, por un lado ajustar la planificación a las necesidades del entorno mediante instrumentos de análisis de estas necesidades y de canalización de las demandas, y por otro, organizar la oferta con una disposición más flexible de los recursos.

La cualificación del profesorado para conseguir los objetivos de competencia y las capacidades profesionales que demanda el sistema productivo del alumnado es uno de los principales factores de calidad de la Formación Profesional Reglada. Sin embargo, como consecuencia de la falta de evolución de los planes de estudio de la FP1 y la FP2, la formación del profesorado no ha alcanzado el grado de desarrollo y sistematización que requiere la Formación Profesional Específica de los ciclos formativos. La implantación progresiva de este sistema, capaz de dar cobertura a las necesidades de formación de todo el profesorado de la oferta pública y concertada de FP tiene que ir acompañada de un «Plan de Choque» que permita que las diversas especialidades actuales del profesorado de F.P. Reglada alcancen las competencias correspondientes a los perfiles derivados del nuevo rol docente asignado.

La calidad de los métodos de enseñanza-aprendizaje y de los materiales y medios didácticos dependen en gran medida de la formación y de las capacidades de innovación del profesorado. Sin embargo, la producción de estos materiales y medios, e incluso la propia capacidad de innovación de los métodos didácticos por parte del profesorado, requiere un soporte que canalice e impulse estas tareas.

De la correcta realización del módulo de formación en centros de trabajo (FCT) depende en gran medida, que el alumnado alcance los objetivos de competencia previstos en los ciclos formativos, ya que determinadas situaciones de aprendizaje y de evaluación de la competencia sólo pueden realizarse en situaciones productivas reales. Por estas razones la Formación en Centro de Trabajo es un factor clave en la calidad de la Formación Profesional Reglada.

Conseguir que el alumnado desarrolle situaciones reales en la empresa (con la adecuada tutoría) que, a la vez, permitan la formación prevista en el currículo y la evaluación de la competencia que no pueden realizarse en el centro educativo, supone un gran salto cualitativo respecto de las prácticas en alternancia de la FP2. También existe el problema cuantitativo, ya que se estima la necesidad de 10.000 plazas/año de Formación en Centro de Trabajo.

4.6. La evaluación y aseguramiento de la calidad en la Formación Profesional Reglada

La Formación Profesional Reglada no dispone, en la actualidad, de la capacidad de evaluar los índices de calidad que se están obteniendo. No obstante, alcanzar el objetivo de evaluar la calidad y aplicar, en su caso, las medidas que eleven los niveles obtenidos hasta estándares equiparables en el ámbito europeo, es el mínimo irrenunciable para conseguir la valoración y plena aceptación social de la formación profesional.

La «evaluación de la calidad en la enseñanza» de la F.P. Reglada exige cumplir dos requisitos básicos:

- Que los centros dispongan de los procedimientos, capacidad e instrumentos para evaluar y autocontrolar los niveles de calidad que están consiguiendo (evaluación y verificación interna).
- Que el subsistema de F.P. Reglada disponga de los procedimientos e instrumentos para «verificar externamente» los niveles de calidad obtenidos.

En ambos niveles de verificación, la realimentación y capacidad de actuación del sistema sobre los niveles de calidad tiene que estar asegurada.

5. FORMACIÓN OCUPACIONAL

La Formación Profesional Ocupacional es un subsistema específico de FP gestionado por las administraciones laborales que está orientado a la adaptación para el empleo y a la inserción profesional de los desempleados.

Su singularidad con respecto a los otros dos subsistemas estriba tanto en el colectivo preferente de sus acciones de formación —que es eminentemente la población desempleada—, como en los objetivos a aplicar a aquéllas: la inserción y la adaptación al empleo.

Diagnóstico de la situación actual de la FP en Euskadi

La llegada de Fondos Europeos destinados a la cualificación de la población activa —Fondo Social sobre todo— supuso a partir del año 1985 un fuerte incremento de los recursos destinados a la formación profesional no reglada.

Ni existía una infraestructura de centros y empresas de formación capaz de absorber los recursos y aplicarlos con eficacia, ni existían mecanismos administrativos capaces de controlar su aplicación. El Plan FIP intenta ordenar y racionalizar las acciones a través del INEM con pocos resultados.

Podemos asegurar que los sobre-recursos económicos generaron una dinámica de crecimiento de la oferta tanto pública como privada. Esta oferta, en demasiadas ocasiones, funcionó en clave de «capacidad de acceder a las subvenciones públicas», más que en criterios de mercado. Ello en parte es consecuencia de la falta de sensibilidad social en el tema de la formación y muy especialmente de la falta de política de recursos humanos en las empresas, que eran las que podían haber forzado una mejor regulación del mercado.

Por otra parte y, como consecuencia de la imagen que se generaba de intervenir ante el problema del paro cuando se ponían en marcha cursos de formación, casi la totalidad de las administraciones y organismos públicos con incidencia social se han convertido en actores de la formación.

En la actualidad se está interviniendo en materia de formación profesional no reglada desde todas las administraciones y desde todo tipo de entidades y asociaciones como:

- Administración Central a través del INEM.
- Gobierno Vasco a través de diferentes Departamentos (Trabajo, Educación, Industria, IVAP...).
- Diputaciones, desde diferentes departamentos.
- Ayuntamientos.
- Universidades.
- Empresarios y Sindicatos (FORCEM).
- Asociaciones y Colegios Profesionales.
- La iniciativa privada.

En los últimos años se ha intentado hacer más efectiva a la formación ocupacional, desde el punto de vista del incremento de empleabilidad del alumnado, descargándola, en parte, de la componente social. El intento de hacerla más efectiva desde el punto de vista de la inserción, tiene el efecto perverso de primar a los alumnos mejor preparados —más empleables— sobre los colectivos de parados de larga duración mayores de 40 años, mujeres...

Desde el punto de vista de las acciones de formación y de las empresas que las imparten, los intentos de unificar criterios a través de homologación de cursos, de centros,... al no existir unos criterios previos, no han servido más que para confundir más la situación. Por una parte, el INEM ha realizado diferentes intentos, en distintos momentos desde 1985, de homologación de cursos y centros, con un resultado bastante caótico y, por otra parte el Gobierno Vasco ha aplicado, así mismo, políticas de homologación (Centros Tutelados) con una relativa indefinición. En resumen, y desde la óptica de la oferta la situación es, como poco, confusa.

El proceso de inserción, inherente en la mayoría de las ocasiones al de búsqueda de empleo, se convierte en este subsistema en el vector fundamental alrededor del cual cobran sentido y oportunidad los distintos instrumentos de gestión que en él se aplican, como son el diagnóstico de posición de los demandantes de empleo, la orientación profesional, la capacitación específica en determinadas competencias profesionales y el apoyo mismo a la búsqueda de empleo bien sea por cuenta propia como por cuenta ajena.

Tradicionalmente la Formación Ocupacional ha estado presidida por la obligación de proporcionar respuestas de cualificación concretas, inmediatas y muy heterogéneas, orientadas hacia un amplísimo abanico de ocupaciones. Esto ha originado algunas consecuencias negativas, entre las que hay que destacar, por un lado, el hecho de que se primara el entrenamiento para la adquisición de habilidades y destrezas correspondientes a determinadas ocupaciones y, por otro lado, que se fuera configurando como referencia formativa a un repertorio más o menos exhaustivo de cursos dirigidos a distintas ramas de la actividad económica, en lugar de un catálogo estructurado de profesionalidad.

Desde el INEM se ha abordado un proceso de ordenación de la FP ocupacional, desarrollando actualmente diferentes Decretos para las certificaciones de profesionalidad que regulan los contenidos mínimos de cada una de las ocupaciones.

En este proceso debemos señalar que:

- 1) Al abordar el mismo proceso que el realizado por el sistema educativo, se genera un cierto derroche de recursos económicos y humanos.
- 2) Existe una falta de confianza en el sector empresarial hacia ese tipo de certificaciones.
- 3) Este proceso de ordenación iniciado por el INEM, no ha tenido en cuenta ninguna de las aportaciones ni de las organizaciones sindicales ni de los empresarios.

Diagnóstico de la situación actual de la FP en Euskadi

5.1. Aspectos positivos

La reforma de la Formación Ocupacional emprendida en los últimos tiempos intenta paliar estos déficits y dotar al subsistema de un enfoque más coherente. Así, acude a la familia profesional como elemento ordenador de sus acciones y, a su vez, emprende una definición de la profesionalidad inherente a las ocupaciones. Al igual que en la Formación Reglada, se toma como referencia la noción de área profesional y se procede al establecimiento de itinerarios formativos de corte modular.

De esta manera, se asiste en estos momentos a la configuración de un nuevo marco cuyos objetivos últimos pretenden propiciar una mayor coordinación entre todas las enseñanzas profesionales, contemplando los conocimientos adquiridos en cualquier subsistema e incluso en la práctica laboral.

Hay que señalar que el establecimiento de los certificados de profesionalidad y los contenidos mínimos de formación, resultado del mencionado proceso, introduce ciertas dosis de rigidez. Si bien vienen justificados por la necesidad de homogeneizar en algún grado la referencia formativa y profesional y por atender a la globalidad de la demanda, hay que reconocer que merman en alguna medida la flexibilidad del sistema en su conjunto. Sin dejar de apreciar el importante esfuerzo de ordenación de la profesionalidad que suponen, apuntamos también algunos inconvenientes, como el hecho de que dichas definiciones se presenten articuladas por medio de itinerarios poco flexibles (ser cursadas en una única dirección), así como que dispongan de currículos excesivamente cerrados y compartimentados en módulos teóricos y prácticos.

Además, a pesar de que en los perfiles de acceso a los cursos se definen determinadas características personales, que deben reunir los posibles candidatos contemplados no tanto como requisitos obligatoriamente exigidos, sino como criterios de referencia a utilizar en el proceso de selección, para lograr la conformación de un grupo suficientemente homogéneo con capacidad de aprovechamiento del programa formativo en cuestión; muchas veces la exigencia de determinados requisitos de edad o situación en el desempleo, se conciben como condiciones obligatorias para el acceso, y vienen exigidos por los programas que financian o cofinancian determinadas acciones formativas, con objetivos específicos de intervención en el mercado de trabajo, lo cual introduce rigideces que limitan la flexibilidad y permeabilidad que debe tener todo programa.

Por otro lado, la nueva orientación de este subsistema establece instrumentos y directrices que permitan asegurar una descentralización de la programación, seguimiento y supervisión de las acciones formativas. Se trata de

implantar una metodología de programación anual en la que se contemplen criterios de prioridad a partir del análisis de datos sobre el comportamiento del mercado de trabajo en cada ocupación, área profesional y familia, que deberán ser complementados con las aportaciones de personas expertas y de los agentes sociales.

El referente de calidad está formalmente presente en este subsistema en las finalidades que persigue, en los requisitos que exige a los centros que imparten la formación y en la existencia de instrumentos de evaluación. Sin embargo existen múltiples fisuras en el funcionamiento concreto del subsistema, ocasionadas en buena medida por la heterogeneidad que le es propia (amplitud de especialidades, tipología diversa de cursos, multiplicidad y diversidad de centros impartidores,...) así como el propio dinamismo del mercado de trabajo y los acelerados cambios que se dan en los requerimientos de cualificación.

5.2. Tendencia

La asunción competencial plena de este subsistema por parte de la CAPV constituye un paso estratégico primordial para la coordinación de los distintos subsistemas en el Sistema Integrado, aunque dichas competencias aborden exclusivamente, por el momento, el ámbito de la gestión. De lo contrario, si persiste el escenario actual, cualquiera de los intentos de colaboración a la hora de definir los contenidos de los programas, planificar la oferta, organizar la gestión, señalar los criterios de calidad e implementar los recursos necesarios, se verán permanentemente cortocircuitados.

6. FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA

En estos momentos gozan de cierto arraigo y están asumidas por la mayoría de los agentes sociales varias líneas metodológicas para la formación profesional de personas en activo de nuestra Comunidad.

En una de ellas se parte de un diagnóstico de necesidades de la empresa, que es realizado por un consultor-diagnosticador, utilizando metodologías específicas de análisis. La formación tiende a aprovechar, además, los recursos internos de la empresa, por lo que se establecen programas de formación dirigidos a una parte de su plantilla con objeto de dotarla de herramientas didácticas para enseñar a sus compañeros («management» formador). En empresas

Diagnóstico de la situación actual de la FP en Euskadi

de cierto tamaño, para dar continuidad a este modelo se promueve la creación de Unidades de Gestión de la Formación (UGFR).

Existe un marco de subvención en el que se establecen los requisitos que han de cumplir quienes se acojan a él.

Esta línea metodológica, que aprovecha eminentemente los recursos internos y focaliza su atención sobre las necesidades singulares de la empresa, requiere una población a formar de suficiente entidad, por lo que está implantada principalmente en la mediana y gran empresa.

Existe otra línea, más desarrollada en pequeñas empresas, en la que el diagnóstico se lleva a cabo a través de estudios de necesidades comunes a un sector o grupo, los cuales son realizados por técnicos-analistas. A partir de ellos se diseña un paquete de acciones formativas prioritarias y se establece una oferta basada eminentemente en cursos a impartir en la red territorial de centros ordinarios de formación profesional.

La disparidad de situaciones en las empresas estudiadas, e incluso las metodologías aplicadas en el análisis, influyen en la validez del diagnóstico de situación para cada una de ellas y, por lo tanto, en la adecuación de la oferta formativa a sus necesidades concretas. El grado de calidad de dicha oferta viene también condicionada por el mayor o menor acierto en la modulación de las competencias a desarrollar y de la formación asociada, dificultándose, si ésta no es la apropiada, el acceso de la población trabajadora a los cursos, e incluso su misma utilidad.

Si bien tiene la virtud de garantizar una oferta formativa a empresas que, por su tamaño, difícilmente pueden seguir la primera línea metodológica, hay que señalar también que, al pivotar casi exclusivamente en cursos impartidos en centros ordinarios de formación profesional, relega otras metodologías formativas importantes como son las basadas en el contexto de producción propio de la empresa.

Coexistiendo con las dos anteriores líneas se asiste en nuestra Comunidad a una tercera, caracterizada por basar las ofertas de formación en catálogos formativos propios de entidades de formación especializadas o agrupaciones sindicales y empresariales. En este caso, la empresa o grupo de empresas acuden a la prestación de servicios por parte de estas entidades, seleccionando los paquetes formativos que más le convienen, tras las oportunas adaptaciones a sus características más concretas.

Sin negar su utilidad en muchos casos, hay que reseñar también que el punto débil de este modelo se sitúa precisamente en la falta de lo que puede ser la seña de identidad más característica de la formación continua, esto es, la estructuración de la formación a partir de las necesidades concretas identificadas en los ámbitos productivos.

6.1. Tendencia

El reciente marco creado en la CAPV para la Formación Continua otorga un carácter tripartito a la gestión, control y animación del proceso de formación de la población activa. La interpretación y el desarrollo de dicho marco es una oportunidad importante para establecer en este subsistema un enfoque metodológico que le posibilite participar en el Sistema Integrado de FP que aquí se describe.

Analizando con una visión prospectiva podemos avanzar que las tendencias, en lo que afecta al sistema educativo y al funcionamiento del mercado de trabajo son, entre otras, las que señalamos en el cuadro siguiente:

Situación actual	Tendencias actuales
Mantener un mismo empleo a lo largo de la vida laboral	Las entradas y salidas del trabajo serán moneda corriente. Los cambios en los contenidos de los empleos serán frecuentes.
Un funcionamiento rígido del mercado de trabajo	Mayor margen a la negociación colectiva y al pacto individual.
El paro como problema coyuntural	Paro estructural y paro coyuntural
La edad media de entrada en el mundo laboral se sitúa cerca de los 25 años	La edad de acceso al mercado de trabajo se mantendrá en torno a los 23 años.
Una jornada única e igual para todos los trabajadores	Trabajos a tiempo parcial conviviendo con los de jornada completa.
Falta de políticas previsionales de recursos humanos en las empresas	Gestión previsional de los empleos en las empresas
La formación, para las empresas, considerada como un gasto.	La formación como una inversión en intangibles.
Un sistema educativo muy alejado de la realidad de la economía, una FP 1 refugio del fracaso y una FP 2 con una gran rigidez en su concepción de la profesionalidad.	Una aproximación, en la última década, entre las empresas y los centros de FP potenciada con la aplicación de la LOGSE y una adecuación a las necesidades actuales de los sectores productivos
Un fuerte componente de política social en las formaciones para parados.	La formación como instrumento de cualificación profesional.

CAPÍTULO 3. MARCO PREVISIBLE

1. INTRODUCCIÓN

Los supuestos sobre los que se han construido las políticas de formación profesional de los últimos años y aquellos sobre los que hemos de construir las próximas van a presentar más diferencias que analogías. Algunas de las grandes claves que han influido en el diseño de las estrategias anteriores son:

— *Importantes déficits del sistema educativo* o quizás podríamos decir que la relación entre los contenidos de las formaciones profesionales y las necesidades reales del sistema económico era mínima en muchas ocasiones. Por ello se lanzan grandes planes de educación permanente de adultos, que pretendían dar respuesta a las deficiencias de educación inicial, sobre todo a las personas educadas en los planes de estudio anteriores a la reforma de 1970.

— *Los jóvenes al finalizar la formación inicial se insertan en el mercado de trabajo.* Las políticas educativas y de formación, hasta las reforma de las enseñanzas medias que prolonga la edad de la enseñanza obligatoria, trabajaba en la lógica de que los jóvenes en cualquier momento podían incorporarse al mercado de trabajo. Es más, muchos jóvenes abandonaban el sistema educativo para iniciar su andadura en el terreno del trabajo, trabajar al finalizar los estudios no era ningún problema.

— *El paro como un problema coyuntural.* En los momentos en que se diseñaron determinadas políticas de empleo-formación, las crecientes tasas de desempleo eran contempladas como un problema pasajero, fruto de la crisis del petróleo, de los procesos de reestructuración,... pero se trabajaba con una perspectiva de solución a corto o medio plazo del problema del paro.

— *Un funcionamiento rígido del mercado de trabajo.* La ausencia de libertad sindical en la dictadura se compensó con un fuerte intervencionismo del empleo (ordenanzas laborales), que trataba de garantizar la paz social a las empresas y con una regulación estricta del mercado de trabajo. El modelo cae con la democracia, pero mantiene las estructuras. La adecuación de este mercado a la nueva situación ha sido un proceso lento.

— *La formación no reglada, en buena parte, como una intervención social* sobre el colectivo de parados. Aunque existía conciencia de las faltas de formación inicial de amplios sectores de la población ocupada y de los que se habían quedado sin empleo, tal como se señala en el apartado primero, las acciones de formación tenían un importante componente de política social. Muchos de los recursos destinados a la formación no reglada, de forma concreta las becas por asistencia a cursos, pretendían actuar como paliativo al problema del paro, que se consideraba coyuntural.

Podríamos analizar algunos supuestos más sobre los que se elaboraron las políticas de formación, pero no se trata de analizar de forma exhaustiva el pasado, sino de tratar de adivinar el futuro. Esta pequeña descripción nos permite comprobar que el escenario de hace unos quince o veinte años es substancialmente diferente del escenario al que debe dar respuesta el modelo de formación profesional que tratamos de elaborar.

1.1. Algunos diferenciales Euskadi - Estado - Unión Europea

La influencia del entorno y la apuesta por compartir un espacio común europeo nos aconseja establecer una somera comparación de nuestra sociedad con la de nuestro entorno más próximo. Esta primera aproximación nos permitirá identificar algunos handicaps que hemos de intentar corregir y que en consecuencia tendrán influencia en el escenario final.

— *Menor tasa de actividad que la media de los países de la Unión Europea.* Tal y como se refleja en el cuadro nos situábamos a más de 0,5 puntos de la media en 1993 y únicamente Bélgica, Grecia, España e Italia se situaban por debajo del 50%.

El acercamiento a las tasas de actividad de la media de la UE. va a suponer una mayor demanda de trabajo.

Marco Previsible

	1985	1990	1993
Dinamarca	65,7	67,4	67,4
Reino Unido	60,0	62,1	61,9
Francia	56,1	54,2	55,5
Portugal		57,8	58,8
España	47,2	47,5	48,1
Italia	49,0	49,0	47,9
Media UE		54,6	55,1
País Vasco	48,9	48,3	48,8

— *Tasa de paro mucho más alta.* Manteniendo permanentemente un diferencial de más de 10 puntos con relación a la media de los países con los que pretendemos construir un espacio socioeconómico común.

	1985	1990	1993
Dinamarca	7,9	8,0	10,7
Reino Unido	11,5	6,9	9,7
Francia	9,8	8,7	11,2
Portugal	8,9	4,1	6,7
España	22,2	16,3	24,4
Italia	9,5	9,5	10,3
Media UE	10,8	8,2	11,4
País Vasco	23,6	19,4	25,2

— *Menor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo.* Aunque en los últimos años la incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha supuesto uno de los acontecimientos que más ha hecho cambiar la estructura de la población ocupada, las tasas de actividad femenina siguen siendo bajas en relación a las de nuestro entorno. Sin embargo en el sistema educativo las relación hombres/mujeres es cercana a la de los países más desarrollados.

1.º Trimestre 1996	Mujeres	Hombres	TOTAL
Tasa actividad	36,66	61,14	48,54
Tasa de empleo	25,68	50,80	37,87
Tasa de paro	29,95	16,91	21,98

— *Bajo nivel de formación de los activos de más de 45 años.* Uno de los mayores problemas de un sistema es el mantener el «saber hacer», que normalmente tienen aquellos trabajadores que acumulan años de experiencia. Este «saber hacer» se transmite a través de fórmulas como la formación dual, la alternancia, ... la transmisión se facilita cuando los niveles de formación inicial permiten una comunicación eficaz (lenguaje común), en nuestro caso los déficits de formación inicial de los trabajadores de más de 40 años suponen un riesgo tal como señalamos al que se suma la amenaza de ser sustituidos de forma prematura por jóvenes con mejor formación inicial pero sin ese «saber hacer» imprescindible para el sistema económico.

	Total	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Analfabetos	3.230		1.321		634	1.276
Sin estudios	79.853	6.657	9.484	15.177	26.298	22.238
Primarios	228.033	25.496	64.125	59.847	46.493	32.072
Secundarios	113.569	6.166	30.732	38.966	24.931	12.774
Profesional 1	80.376	15.783	34.363	16.365	8.429	5.436
Profesional 2	115.142	19.651	47.081	30.953	14.406	3.051
Médicos	51.563	3.682	21.201	15.884	7.988	2.809
Superiores	66.524	1.694	30.368	19.877	11.124	3.462

1.2. Claves del nuevo escenario

A la hora de imaginar el futuro, de diseñar el marco potencial en el que se ha de aplicar el Sistema Integrado de Formación Profesional, existen algunos aspectos que por suponer un cambio importante con relación a la situación de hoy, parece oportuno analizar. La relación siguiente no es exhaustiva y es posible que en algún caso errónea, pero la prospectiva no es ciencia exacta.

— *No existe un trabajo para toda la vida.* El sistema de organización del trabajo (las grandes cadenas) permitía la larga permanencia de una persona en un puesto de trabajo, con unos cambios mínimos de contenido del puesto de trabajo. La vida se articulaba en un período de educación y un largo período de trabajo. Hoy cada vez más la permanencia en un mismo puesto de trabajo es caso raro y la permanencia en los contenidos del empleo casi impensable.

— *Las formas clásicas de trabajo están modificándose.* La sustitución de mano de obra por capital y la utilización intensiva de las inversiones, el teletrabajo, la cibernética, ... están configurando un escenario, en algunos sectores, en el que podrán convivir distintas formas de trabajo. Por otra parte el trabajo a tiempo parcial, las empresas de trabajo temporal y nuevas formas de contratación enfrentan a los responsables de la cualificación frente a situaciones que difieren de las actuales.

— *Los contenidos del empleo se modificarán de forma significativa varias veces a lo largo de la vida de un trabajador.* Los contenidos de los empleos, como consecuencia de los cambios organizativos, de las evoluciones tecnológicas, de la mundialización de la economía, ... se verán afectados, en general, de forma profunda. Podemos prever que existirán cambios profundos que afectarán a los procesos formativos que preparan para el empleo.

— *La movilidad funcional será clave en las empresas.* Los cambios en la organización del trabajo para permitir a las empresas adecuar su actividad en un entorno económico muy dinámico choca con las estructuras rígidas. Este hecho va a obligar a una comprensión global de la actividad en la que las personas desarrollan sus funciones, conocer las funciones de uno y de su entorno más próximo no será suficiente para adaptarse a los cambios de función.

— *Nueva cultura del trabajo.* Desde los períodos del desarrollo industrial y la organización tayloriana del trabajo, los cambios han sido profundos en la forma de trabajar, en las relaciones interpersonales en el trabajo, en las condiciones en que se desarrolla y, como hemos visto estos cambios se van a ampliar. Todo ello sumado al proceso de implantación de los modelos de gestión

para la calidad total y de la mundialización de la economía, apunta a que el concepto de trabajo y todo lo que está en su entorno va a cambiar de forma profunda, relaciones laborales, trabajo y cualificación, desempleo y recualificación.

—*Políticas previsionales de Recursos Humanos.* Los cambios en la organización del trabajo y los avances tecnológicos están obligando a las empresas a aplicar políticas previsionales de empleo, que les permitan planificar con 2 o 3 años las necesidades de personal, la cualificación de éste, la polivalencia de algunos empleos... Todo ello hace prever que el sistema productivo será capaz de adelantar sus necesidades de cualificación con bastante antelación, ello permitirá al sistema de formación profesional mejorar su adecuación a las necesidades del sistema productivo.

2. EVOLUCIONES PREVISIBLES

2.1. En el terreno del Mercado de Trabajo

—*La edad media de entrada en el mercado de trabajo se situará por encima de la edad media de salida del sistema educativo.* No solo de la edad de salida de la enseñanza obligatoria, sino que en términos generales la población que finalice sus estudios, sea el nivel que sea, pasará un período de tiempo antes de su entrada definitiva en el mundo laboral. Podemos incluso suponer que el salto del mundo de la enseñanza al mundo del trabajo tendrá una frontera bastante difusa, así lo apuntan fórmulas contractuales como el contrato de aprendizaje o de prácticas.

—*Mantenimiento sostenido de altas tasas de desempleo.* Las tendencias no son optimistas y aunque en los últimos dos años se reduce el diferencial con respecto a la media europea, en los próximos 5 años la tasa puede situarse entre el 15% y el 20%. Ello desde la perspectiva que nos ocupa, supone la posibilidad de intervenciones formativas largas aprovechando los períodos de paro, y nos obliga a mantener un dispositivo de formación con capacidad de aprovechar esta circunstancia con el objetivo de recualificación.

—*Libre circulación de trabajadores (UE).* Paulatinamente y como consecuencia de las necesidades de unificación cultural de las empresas multinacionales, de los procesos de desubicación de los centros productivos y de las facilidades que van a suponer la creación del mercado único, los intercambios de trabajadores entre los países de la Unión Europea irán creciendo.

— *Menor regulación de las relaciones laborales* como consecuencia principal de dos cambios: las necesidades de flexibilidad de la producción y de la mayor presencia de los agentes sociales en todos los aspectos próximos al empleo.

Los convenios colectivos sustituirán a las regulaciones más generales. Estos convenios regularán, cada vez más, aspectos considerados hoy como colaterales y que serán claves mañana como la regulación de los tiempos de cualificación, la identificación de competencias necesarias en los empleos, el sistema de reconocimiento de competencias,...

— *Reordenación del tiempo de trabajo*. Después de 60 años sin cambios drásticos en el número de horas de trabajo y, ante el fuerte incremento de la productividad es razonable pensar en modificaciones substanciales en la organización y reparto del tiempo de trabajo. Ello debería permitir a la formación profesional de los activos ocupados intervenir en dicho proceso para introducirse de forma definitiva como un elemento más (la integración de la cualificación-recualificación como un elemento más de la actividad productiva).

Los itinerarios profesionales se componen de períodos activos y períodos de cualificación, recualificación o reciclaje profesional, de forma que cualquier trabajador cada cierto tiempo, saliendo o no del sistema productivo, realiza procesos formativos.

— *Mejora de los dispositivos de innovación y desarrollo de la F.P.* La innovación y desarrollo debe procurar, por un lado, el mayor ajuste posible entre el currículo y las necesidades de cualificación del sistema productivo, y por otro, la utilización de los métodos, materiales y medios didácticos más idóneos para que los alumnos adquieran las capacidades y conocimiento necesarios. La primera dimensión implica, a su vez, la realización de dos funciones:

- a) el estudio de las relaciones formación-empleo,
- b) el desarrollo del currículo necesario, incorporando los elementos precisos que se adapten a las necesidades del País Vasco.

Para la realización de todas estas funciones conviene resaltar que deben, también, aplicarse los principios de máxima rentabilidad de esfuerzos y, por tanto, de máxima integración, por lo que deben realizarse para todo el sistema de FP y sus diferentes modalidades de formación.

El estudio de las relaciones formación-empleo y la supervisión del desarrollo del currículo debería realizarlo o dirigirlo la «Agencia para las cualificaciones y la Formación Profesional del País Vasco». En relación a la investigación de métodos, materiales y medios, en la actualidad, en el País Vasco realizan tareas relacionadas con esta función diversas instituciones. Sin perjuicio del

papel de estas instituciones y, en general, del papel dinamizador de la Administración, sería conveniente que esta función recaiga fundamentalmente sobre las propias estructuras de formación, y más en concreto, sobre el profesorado de los centros, que debe ser el encargado de ajustar los contenidos formativos tanto a las necesidades del entorno productivo como a las características del alumnado, así como de realizar la experimentación didáctica necesaria para descubrir los mejores métodos de enseñanza-aprendizaje, en conexión con los centros productivos.

— *Mayor vinculación de la formación profesional con el desarrollo económico.* A diferencia de otros países del entorno europeo, la cualificación de la fuerza de trabajo y la principal fuente de adquirir la competencia, la formación profesional, no ha sido objeto de planificación adecuada en las políticas económica e industrial. En la actualidad no se establecen objetivos de cualificación, tanto en el aspecto cualitativo en forma de cualificaciones profesionales, como en el cuantitativo en forma del número y nivel de estas cualificaciones que deben ser alcanzadas por los diversos colectivos en los diferentes sectores de producción. Las referencias a la relación entre formación y competitividad en los planes y programas que establecen las políticas mencionadas, no pasan, por lo general, de la simple referencia genérica a la conexión que debe existir entre ambas.

Esta falta de planificación de la cualificación de la fuerza de trabajo y la falta de concepción de la FP como instrumento importante de la política de recursos humanos y de la competitividad debe ser subsanada. Los objetivos de desarrollo de los diversos sectores productivos y el incremento del nivel y de la amplitud de la cualificación de la población activa necesitan planificarse y vincularse a la oferta de formación profesional. Es preciso, por tanto, que el Gobierno Vasco disponga de una mayor capacidad para establecer los objetivos de cualificaciones y para coordinar las demandas de los diversos sectores de la economía y para establecer las orientaciones estratégicas necesarias de la formación profesional.

Asimismo, la dinamización de la tarea de la identificación de los estándares de competencia y la definición de los requisitos que deben reunir las cualificaciones profesionales para que satisfagan las necesidades de la economía, son otros aspectos donde la intervención del Gobierno es imprescindible y la vinculación a los objetivos de desarrollo y competitividad debe ser conseguida.

El Gobierno Vasco deberá determinar las instancias que se responsabilizarán de las funciones anteriormente expuestas. Igualmente, delimitará los objetivos generales de cualificación y formación, propondrá las directrices para la elaboración de los futuros planes de FP en el seno del Consejo Vasco de For-

mación Profesional y en general, la orientación estratégica del sistema de FP, vinculándola estrechamente a las necesidades de cualificación derivadas de los objetivos de desarrollo económico y social.

— *Revalorización social de la Formación Profesional.* La Formación Profesional en el País Vasco ha sido históricamente una formación bien valorada y con un importante arraigo social. Es a partir de la Ley General de Educación de 1970, cuando comienza a verse a la Formación Profesional como una segunda vía para el alumnado que, teóricamente, estaba menos capacitado para proseguir los estudios a partir de la E.G.B.

Con la implantación de los Ciclos Formativos definidos en la LOGSE, la Formación Profesional puede adquirir de nuevo, el reconocimiento y prestigio necesarios para que las personas que opten por cursarlos en cualquiera de sus modalidades, lo hagan porque entienden que son una alternativa real a otro tipo de estudios.

Para todo ello, será de gran importancia que el Gobierno Vasco diseñe una política de divulgación y apoyo de este tipo de enseñanzas, remarcando la importancia de los niveles II y III de cualificación para todos los sectores productivos.

— *Reconocimiento y verificación de la competencia profesional.* La necesidad de disponer de un sistema de reconocimiento y certificación integrados de la competencia ha sido reiteradamente señalada en las recomendaciones de los organismos internacionales, y la descripción de las características que deben reunir estos dispositivos se acomete en el capítulo cinco de este documento. Baste por ahora avanzar en qué consisten estas funciones básicas del sistema de FP asociadas al sistema de cualificaciones y resumir los problemas que plantea la carencia de los dispositivos que deben realizarlas.

El reconocimiento y certificación integrados de todas las formas de adquisición de la competencia comprende dos subfunciones y sus dispositivos asociados. La primera se refiere a la evaluación de la competencia de la población activa que debe realizarse, en un proceso que se adapte a las formas por las que estas personas adquieren y desarrollan su competencia a lo largo de la vida laboral y que sea lo suficientemente ágil y accesible para que todos los trabajadores tengan oportunidades efectivas de acceso a la evaluación y certificación correspondiente.

La segunda subfunción persigue el reconocimiento y registro individual de la competencia adquirida por las personas en todo el territorio de la CAPV, mediante instrumentos específicos dotados de la flexibilidad necesaria, para permitir el reconocimiento, certificación, registro y capitalización de Unidades de Competencia adquirida en formas y lugares diversos y en diferentes períodos de tiempo.

La carencia de los instrumentos para realizar estas subfunciones plantea problemas de gran trascendencia social y económica. Si las personas no tienen la oportunidad de ver reconocidos los logros profesionales adquiridos en su trayectoria laboral, su motivación para progresar en su cualificación decae sensiblemente con el consiguiente perjuicio en la preparación de la fuerza de trabajo y en la competitividad.

Además, las personas tienen el derecho a ver reconocida la competencia adquirida en cualquier vía, sin tener que pasar necesariamente un examen donde tengan que demostrar un determinado nivel de conocimientos (por lo general teórico y mediante procedimientos fuertemente academizados) sin tomar en consideración los logros adquiridos anteriormente en los sistemas no formalizados de aprendizaje y formación.

3. ALGUNOS DE LOS RETOS A SUPERAR POR EL SISTEMA

La identificación de las necesidades actuales del sistema productivo. Si el sistema ha de procurar al sistema productivo las competencias que éste precisa, el primer gran problema es conocer estas necesidades. Aunque desde el Gobierno Vasco desde hace varios años se apoya la realización de diagnósticos de necesidades, siguen existiendo enormes dificultades por parte de las empresas, para identificar y describir con precisión los contenidos de los puestos de trabajo y en consecuencia las competencias que el sistema de formación profesional debe proporcionarle.

La identificación de las necesidades de cualificación, desde una óptica sectorial, y en su dimensión cualitativa de la naturaleza de la competencia requerida en la producción y el empleo remite al menos a tres subfunciones y sus dispositivos asociados.

La primera se refiere a la identificación y definición de los estándares que deben ser alcanzados por las personas en los diversos campos ocupacionales de la producción. La segunda tiene que ver con la forma en que esos estándares son agrupados en cualificaciones profesionales para que satisfagan las necesidades de las personas, y se adapten a los requerimientos del mercado de trabajo y de la economía de la CAPV. Por último, la tercera remite a la investigación de la relación entre formación y empleo y de sus consecuencias para la predicción de los contenidos de la formación.

La CAPV necesita dotarse de los instrumentos necesarios para asegurar el estudio de los procesos productivos del País Vasco con la identificación de los estándares de competencia que son requeridos en los diversos campos ocupa-

cionales. Asimismo, necesita el instrumento para definir la estructura de cualificaciones que, sin perjuicio de formar parte de la estructura estatal, se adapten a los procesos y al mercado de la CAPV.

La necesidad de un referente común de las competencias requeridas en el empleo para toda la formación que se imparte en el País Vasco, que asegure y oriente la adaptación de los programas de FP, en cualquiera de sus modalidades, a los procesos de producción y la necesidad de disponer de los estándares de competencia que permitan establecer los objetivos sectoriales de cualificación de la fuerza de trabajo, son suficientes razones que justifican dotar al sistema de FP de la capacidad de realizar las subfunciones anteriores con instrumentos integrados y propios.

La investigación entre la relación formación y empleo, estaría encaminada a obtener conclusiones, predominantemente cualitativas, sobre la evolución y prospección de las necesidades de formación, con el fin de prever los cambios necesarios en la formación profesional y en el sistema educativo. Comprendería los siguientes aspectos:

- *El estudio de datos sobre el comportamiento de las ocupaciones y la inserción de jóvenes y adultos en el mercado laboral*, enmarcado en el conjunto más amplio de los movimientos de la fuerza del trabajo. Estos estudios implican la observación de la oferta y demanda de ocupaciones y el análisis de la inserción y la movilidad profesional de los distintos colectivos (jóvenes y adultos) en el mercado de trabajo, prestando especial atención a los colectivos con mayores problemas o dificultades (jóvenes sin titulación, discapacitados, mujeres en determinados campos de los que tradicionalmente se les excluye, etc.).
- *El estudio de las relaciones entre las empresas y las instituciones de formación* y la investigación sobre modelos de articulación posibles, en relación con un doble propósito: la utilización de los centros de trabajo como lugares de formación y la canalización de las demandas de formación de las empresas en los ámbitos territoriales concretos.
- *El conocimiento del grado de idoneidad de la formación impartida por las instituciones y otros agentes*, con relación a las necesidades del sistema productivo. Esta dimensión implica la realización de estudios e investigaciones sobre la naturaleza de las capacidades que se requieren en los distintos niveles y campos ocupacionales, el estudio de la evolución de las cualificaciones como consecuencia de los cambios tecnológicos y organizativos, y de los niveles de formación general necesarios, así como sobre el rol que deben jugar las distintas modalidades de formación.

- *El estudio de la evolución de los distintos sectores económicos y su influencia sobre la estructura del mercado de empleo.*
- *Prever las nuevas ocupaciones.* Con una visión a medio plazo y, de forma especial en algunos sectores, aparecen nuevas actividades que originan nuevos empleos, al tiempo que otras desaparecen, y esto implica que al sistema de formación profesional (formación inicial especialmente), que ha de elaborar currículos formativos y preparar los equipos pedagógicos, le resulte clave prever las nuevas ocupaciones con la anticipación necesaria. Salvar esta dificultad supondrá garantizar el éxito para una economía que pretenda ser líder.
- *Superar la dificultad de los activos de las pequeñas empresas para realizar los procesos de formación que los cualifiquen sobre todo porque representan casi el 80% del empleo de Euskadi.*
- *Garantizar que los mejor cualificados se ubican en los puestos para los que se han preparado,* lo que exigirá del sistema un buen instrumento de orientación profesional que deberá complementarse con los de inserción.

CAPÍTULO 4. OBJETIVOS GENERALES DEL SISTEMA

Como se ha mostrado en los capítulos anteriores, se han acometido, y están en curso, importantes reformas y mejoras en los diversos subsistemas de formación profesional. Estas reformas, y la favorable situación de la FP de la CAPV frente a determinados problemas, constituyen una buena base sobre la que se debe completar el sistema que sea capaz de afrontar las crecientes demandas y necesidades de cualificación y formación.

Como se ha puesto de manifiesto en el diagnóstico realizado, existe un conjunto de problemas planteados, tanto en el terreno de la demanda como en el del sistema de FP, cuya solución debe guiar las acciones. He aquí una breve síntesis de los más significativos (a modo de recapitulación de todo el análisis anterior) que marcan los ejes de actuación y permiten establecer los objetivos de los programas y medidas llamados a solucionarlos.

1. SÍNTESIS DE LOS PROBLEMAS PLANTEADOS Y EJES DE ACTUACIÓN

Faltan considerables oportunidades de adquirir formación y cualificación, sobre todo para determinados colectivos. Muchos jóvenes que han abandonado el sistema educativo sin titulación académica y profesional, carecen de una oferta suficiente de formación básica y formación profesional específica, para posibilitar su inserción en el mercado de trabajo o su reinserción en el sistema educativo. Asimismo, la población activa desempleada y ocupada, no dispone de suficientes oportunidades e incentivos, o bien de adquirir la formación idónea para sus necesidades de cualificación (la población desempleada) o bien de mejorar su cualificación para hacer frente a los cambios tecnológicos y en el mercado de trabajo (la población ocupada).

En correlación con esta falta de oportunidades e incentivos a las personas, las empresas y organizaciones de la producción, tampoco ven atendidas debi-

damente sus necesidades de cualificación y formación profesional. Ciertamente falta esfuerzo inversor en formación por parte de las empresas, pero también es preciso un mayor soporte y dinamización de la administración que estimule la mayor dedicación de recursos.

Esta falta de oportunidades e incentivos a la formación *trazan el primer eje de actuación* del Plan Vasco de FP. La implementación de un conjunto de programas de formación, dirigidos a todos los colectivos con carencias de formación y cualificación profesional (jóvenes escolares, jóvenes sin titulación, población activa ocupada y desocupada y población adulta en general) que amplíen considerablemente y hagan más efectivas las oportunidades actuales de adquirir formación. Estos programas deben apoyarse en un notable refuerzo de la oferta institucional, en una mayor dedicación y optimización de los recursos públicos y en la implementación de un conjunto de incentivos a las personas y a las empresas.

La formación profesional necesita mejorar sensiblemente sus niveles de calidad ya que tienen problemas importantes en la mayoría de los factores. La adecuación y la agilidad para responder a las necesidades de cualificación de los procesos productivos, la vinculación a las demandas territoriales, la cualificación de profesorado, los medios, instalaciones y funcionamiento de los centros y la información y orientación profesional, son los aspectos más significativos que necesitan ser mejorados. Para que las mejoras de calidad sean efectivas y en «proceso continuo», es preciso dotar al sistema de FP de la capacidad de evaluar la calidad que ofrece, como primer paso para estar en condiciones, de *asegurar* estándares de calidad homologables en el contexto europeo.

La mejora y aseguramiento de niveles aceptables de calidad de la FP, en todas sus modalidades, marcan el *segundo eje de actuación* del Plan. Gran parte de los programas y medidas persiguen, además de sus propios objetivos, la mejora de la calidad, y a este fin específico se dirigen algunos de los programas del Plan que se describen en el capítulo 6.

Al sistema de formación profesional de la CAPV le faltan piezas importantes y su estructura y funcionamiento necesitan ser mejorados para permitir un tratamiento más global y coordinado, más participativo y más óptimo de las necesidades de cualificación y formación. Los problemas, más significativos planteados en este terreno y las líneas de actuación que dibujan, pueden resumirse así:

- a) En un escenario de cambios tecnológicos, económicos y sociales acelerados con una gran repercusión en el mercado de trabajo, en el que las personas tiene que hacer frente a la recuperación y reconstrucción

Objetivos generales del sistema

permanente de los conocimientos y de formas de aprender, se plantea la necesidad del *reconocimiento y certificación integrados* de la competencia profesional adquirida en cualquier proceso formativo de aprendizaje o de experiencia. La ausencia actual de este reconocimiento, no solo plantea un problema social grave, sino que también tiene serias repercusiones sobre la competitividad y el desarrollo económico, ya que sitúa barreras innecesarias en el progreso, en la formación y en la cualificación de la población activa. En particular, las correspondencias entre los subsistemas de Formación Profesional Reglada y Formación Profesional Ocupacional, entre ellos y la práctica laboral (como establece la LOGSE) y en general entre la formación profesional impartida en estos subsistemas y cualquier agente de formación, no está asegurada.

- b) Los crecientes esfuerzos de formación que realizan las diversas administraciones de la CAPV, los agentes del mercado de formación, las empresas y las personas, carecen de pautas o criterios de referencia sobre la pertinencia y calidad de las acciones en relación a su adecuación a las necesidades de los procesos productivos y del mercado de trabajo. Esta pluralidad de esfuerzo de formación necesita articularse, atendiendo a los objetivos e intereses de todos, pero al mismo tiempo contemplando el marco de los objetivos nacionales de las cualificaciones que requieren los diversos sectores productivos y las competencias con valor en el mercado.
- c) La política de cualificación necesita mayores niveles de planificación y de vinculación a los objetivos de competitividad, pero para ello es preciso establecer una clara relación entre los requerimientos de la economía y la competencia profesional de la fuerza de trabajo, a través de la determinación de los estándares de competencia que requieren los procesos de producción y del establecimiento de las cualificaciones que deben poseer las personas que tienen que realizarlos, supervisarlos o controlarlos.
- d) La oferta institucional de FP necesita una mayor racionalización y optimización de los recursos y, al mismo tiempo, necesita potenciar su capacidad de asegurar funciones de innovación y desarrollo de la formación profesional.
- e) El sistema de FP de la CAPV necesita completar y desarrollar ciertas instituciones, siendo clave la capacidad del gobierno para coordinar y dirigir estratégicamente la política de cualificaciones de formación profesional.

- f) La participación de los agentes sociales y la capacidad técnica del Consejo Vasco de la FP, son los aspectos más relevantes que deben ser implementados.
- g) Por último, el sistema de FP necesita un *marco normativo* mínimo, que ordene todos los elementos, clarificador del papel de los diversos agentes que intervienen, que sea capaz de estimular la participación de todos ellos y que asegure el soporte legislativo y los recursos necesarios para el desarrollo de la política de cualificaciones y de formación profesional.

Este diagnóstico general de los problemas planteados en el ámbito del sistema de FP permite establecer el *tercer eje de actuación* del plan, un conjunto de programas y de reformas en el sistema que consigan:

- 1) La implantación del sistema de cualificaciones profesionales y de los instrumentos necesarios para definir la estructura de cualificaciones, la evaluación de la competencia de la población activa y la implementación del sistema y su mantenimiento en altos niveles de calidad.
- 2) Una red de centros de FP encargada de ofrecer una oferta de formación tanto a los jóvenes como a los trabajadores y que sea capaz al mismo tiempo, de asegurar ciertas funciones generales del sistema integrado y la identidad de la formación profesional.
- 3) El refuerzo de las instituciones de la formación profesional, incluyendo las que corresponde implementar y desarrollar al Gobierno, las de participación de los agentes sociales en el sistema y aquellas que aunque deben ser promovidas por la administración, se sitúan en el ámbito de responsabilidad de las organizaciones presentes en la producción.

2. LAS METAS: OBJETIVOS GENERALES DEL SISTEMA

Los ejes de actuación anteriormente descritos marcan el camino de la profundización de las reformas ya iniciados y de las nuevas iniciativas que deben ser emprendidas. El conjunto de todos los programas, planes y necesidades de reforma, tanto las encaminadas a mejorar y ampliar las oportunidades de adquirir cualificación y formación, como las que persiguen completar y reforzar el sistema, tendrían que dirigirse a la consecución de las metas siguientes:

- 1) Incrementar y posibilitar las oportunidades y opciones de adquirir formación de base y formación profesional.

Objetivos generales del sistema

- 2) Estimular y asegurar la adquisición de las competencias profesionales requeridas en los diversos campos ocupacionales de la producción.
- 3) Conseguir una formación profesional de calidad, asegurando niveles de calidad homologables en el contexto europeo, que posibilite su valoración por las organizaciones productivas y que sea percibida por la sociedad en general, en función de las posibilidades de acceso al empleo y de progreso profesional y social, que debe obtener con la mejora de sus estándares de calidad.
- 4) Conseguir un sistema, dotado del marco y de la estructura adecuada para conseguir un tratamiento global, coordinado y óptimo de las cualificaciones y la formación profesional. Un sistema que todos comprendan y acepten, donde los empleadores, agentes de formación, población potencialmente activa y estudiantes, puedan recibir el estímulo y el apoyo adecuados, y puedan decidir correctamente (bien en la oferta institucional o en un mercado desarrollado de formación) «qué», «cuándo», «dónde» y «cómo» pueden gestionar o adquirir la formación y la cualificación que se adapte a sus necesidades.
- 5) Conseguir el marco en el que la formación sea percibida como el camino para el progreso de las personas y de las empresas, consiguiendo que todos, individuos, empresarios, sindicatos y profesorado y las diversas administraciones, inviertan más tiempo, más esfuerzos y más recursos en la formación.

3. LA ESTRATEGIA: UN SISTEMA DE FP BASADO EN LA COOPERACIÓN HACIA LOS OBJETIVOS ACORDADOS

Las medidas de reforma y las iniciativas de mejora de la formación y la cualificación profesional, que consigan las metas anteriores requieren, sin duda, el compromiso, el apoyo y la cooperación del gobierno y de los agentes sociales, así como el de otras administraciones y el de los agentes de formación.

A partir de esta necesidad, el gobierno debería adoptar como estrategia básica del Plan la creación con, *la legislación mínima precisa*, no cubierta con la legislación actual, de un marco autonómico en el que las organizaciones, las empresas y las personas puedan recibir el apoyo suficiente para determinar y decidir cómo afrontar sus necesidades y, en consecuencia, encontrar el estímulo necesario para la referida cooperación y para la dedicación de más esfuerzos y recursos a la formación.

La actuación estratégica esencial, para la creación de este marco, es la de completar la construcción del sistema de FP, dotándole del modelo organizativo que se ha denominado «Sistema Integrado» que, a la vez que permite un tratamiento global y optimizado de las necesidades de cualificación y formación (apoyándose en el modelo de FP establecido en la LOGSE), es capaz de proporcionar el soporte adecuado a las nuevas iniciativas y el estímulo mencionado a los diversos agentes del sistema.

A su vez, la pieza clave del «Sistema Integrado» capaz de articular la respuesta estratégica a la mayoría de los problemas planteados y de instrumentar apoyo técnico decisivo a las personas y a las empresas, es el «Sistema de Cualificaciones Profesionales». Su implantación beneficiará a todos, se impulsarán y reconocerán todas las formas flexibles de aprendizaje y de adquisición de competencia. Las empresas conocerán lo que pueden esperar de las personas y podrán mejorar la planificación de sus recursos. Las organizaciones sindicales y profesionales tendrán el instrumento adecuado para negociar las condiciones y prestaciones del trabajo con una base científico-tecnológica en la determinación de las clasificaciones profesionales. Y por último, las personas sabrán lo que se espera de ellas en las situaciones de producción y conocerán las competencias profesionales que, a la vez que tienen valor en el mercado de trabajo, les proporcionarán una mayor capacidad de defensa ante los cambios en los modos de producción.

En resumen, la dirección unificada y coordinada de la política de cualificaciones y de formación profesional que debería implementar el gobierno, el apoyo institucional que se conseguiría con el marco de actuación mencionado, la mejora de la eficacia en el funcionamiento del sistema y en el aprovechamiento de los recursos públicos que se derivaría de la integración de los programas y medidas y el incremento de los recursos dedicados, impulsarían y motivarían la cooperación de todos los implicados en el sistema de FP hacia los objetivos acordados.

CAPÍTULO 5. EL SISTEMA INTEGRADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE EUSKADI

1. INTRODUCCIÓN

En el Capítulo 1 hemos definido lo que debe ser un sistema integrado de FP en Euskadi, indicando los rasgos esenciales del mismo. En este capítulo queremos profundizar en la definición y desarrollar los aspectos que implica dicho sistema integrado.

1.1. Funciones y subfunciones del sistema integrado de cualificaciones y formación profesional

El Sistema Integrado de Cualificaciones y Formación Profesional debe realizar un conjunto de funciones y subfunciones con una perspectiva integrada. Estas son:

1) *La identificación de las necesidades de cualificación* de los procesos productivos, del mercado de trabajo y de las personas. Comprende las siguientes subfunciones:

- La identificación y definición de los estándares de competencia, con la intervención directa del sistema productivo.
- La investigación de las relaciones formación y empleo.
- La definición del «Repertorio Vasco de Cualificaciones Profesionales» que satisfaga las necesidades de la economía y de las personas.
- La vinculación de las cualificaciones a los objetivos de desarrollo económico y competitividad.

2) *El reconocimiento y certificación integrado* de todas las formas de adquisición de la competencia. Comprende las siguientes subfunciones:

- La evaluación de la competencia de la población activa ocupada.
- La evaluación de la competencia de la población activa desocupada.
- El reconocimiento y el registro individual de la competencia.

3) *La ordenación, gestión y organización de la formación*. Comprende las siguientes subfunciones:

- La ordenación de la formación asociada al sistema de cualificaciones profesionales.
- La organización de la oferta pública y privada: una red de centros asociada al Sistema de Cualificaciones.

4) *La innovación y desarrollo de la FP*. Comprende las siguientes subfunciones:

- La innovación y desarrollo de la FP.
- La cualificación y actualización del profesorado de la oferta pública y privada

5) *La evaluación y verificación de la calidad*. Comprende las siguientes subfunciones:

- La evaluación de la calidad del sistema de FP.
- La verificación de la calidad en la formación.
- La verificación de la calidad de la evaluación de la competencia de la población activa.

6) *La participación, corresponsabilización e intervención de los Agentes Sociales*. Comprende las siguientes subfunciones:

- La participación en el Plan Vasco de cualificación y Formación profesional (Consejo Vasco de FP).
- La corresponsabilización e intervención en la definición de los estándares de competencia, en la canalización de las demandas sectoriales y en la promoción de la FP (Organismos sectoriales).
- La participación en la determinación de la demanda territorial integrada de FP y en la Formación en Centros de Trabajo de los ciclos formativos.

7) *La planificación integrada de las cualificaciones y la FP*. Comprende las siguientes actuaciones:

- El establecimiento de los objetivos de cualificación.

El sistema integrado de FP de Euskadi

- La planificación sectorial.
- La planificación territorial.

2. UN MARCO DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES PARA EL PAÍS VASCO

La realización de las funciones de identificación de las necesidades de cualificación, y la del reconocimiento y certificación integradas de la competencia profesional que debe asegurar el sistema de FP, están asociadas al diseño de un «Sistema de Cualificaciones Profesionales». Asimismo, existen otras dimensiones relacionadas con el sistema de FP, tales como la posibilidad de instrumentar políticas activas de mejora de la formación y de la cualificación de los recursos humanos, o la mejora de la transparencia del mercado de trabajo que está también asociada a este sistema. Con estas premisas, el tratamiento de todos estos aspectos se realizará conjuntamente, introduciendo el Sistema de Cualificaciones Profesionales y sus dispositivos asociados como el instrumento capaz de dar la respuesta adecuada a todos ellos.

2.1. Una pieza clave para la mejora de las cualificaciones y de la competitividad

Un sistema de cualificación profesional, y otros sistemas análogos de acreditación o determinación de las competencias profesionales, son considerados por los gobiernos europeos como instrumentos importantes de las políticas industriales, de empleo, de formación y, en suma, de mejora de la competitividad y de la economía.

Esta consideración, proviene de dos cualidades fundamentales que caracterizan un Sistema de Cualificaciones Profesionales, *basado en la competencia requerida por el empleo*. La primera, se deriva de que un Sistema de Cualificaciones Profesionales de estas características, determina con precisión *los niveles de competencia profesional* que deben ser alcanzados en los diversos campos ocupacionales de la economía, esto es, establece una clara relación entre los requerimientos de la actividad económica y la competencia de la fuerza de trabajo. La segunda se basa en que un Sistema de Cualificaciones Profesionales tiene también una importante dimensión social, ya que si los niveles de competencia son definidos y establecidos de tal manera que pueda ser reconocida su adquisición, y se adapte a las diversas formas por las que las personas adquieren la

competencia a lo largo de su vida profesional, entonces, el Sistema de Cualificaciones Profesionales, puede constituir una vía de reconocimiento y acreditación de la cualificación profesional, obtenida por jóvenes y adultos a través de cualquier proceso de formación de aprendizaje o de experiencia laboral.

En resumen, la misión esencial de un Sistema de Cualificaciones Profesionales, es establecer los niveles, extensión y características de la competencia profesional que debe ser alcanzada en los diversos campos de la actividad productiva, de forma que, a la vez que satisfagan las necesidades de la producción de bienes y servicios y del empleo, animen a las personas a construir y progresar en su cualificación profesional y estimule a los empresarios y organizaciones sindicales a reconocer y validar las cualificaciones conseguidas.

La necesidad del Sistema de Cualificaciones Profesionales y sus características tienen que ser ampliamente asumidas, y los procedimientos para su definición, desarrollo e implantación, requieren la cooperación de las organizaciones productivas y los agentes sociales.

Los trabajos de elaboración del Catálogo de Títulos de FP, han permitido avanzar gran parte de la tarea de definir el Sistema de Cualificaciones Profesionales. Sobre estas bases, el Gobierno Vasco tendría que proponer un conjunto de requisitos y características que considera que el Sistema de Cualificaciones Profesionales debe reunir para responder adecuadamente a los problemas planteados.

2.2. Un sistema de cualificaciones basado en la competencia querida en la producción y el empleo

Un Sistema de Cualificaciones Profesionales basado en la competencia debe disponer de dos piezas o dimensiones esenciales:

- a) Una Estructura o Repertorio de cualificaciones que determina los niveles, extensión y características de la competencia profesional, necesaria para las personas que quieran alcanzar los objetivos de la producción y satisfacer las demandas del mercado de trabajo, y que deben cubrir todas las áreas ocupacionales de la economía del País Vasco en los diversos niveles de cualificación.
- b) Un sistema de evaluación de la competencia y de certificación de las cualificaciones que asegure la validez, fiabilidad y oportunidades de la acreditación, en todo el territorio de la CAPV.

A su vez, el Repertorio requiere un dispositivo asumido por los agentes sociales que permita la *definición de los «estándares de competencia»* en cada campo ocupacional y en cada sector.

El sistema integrado de FP de Euskadi

El Repertorio, y cada una de las Cualificaciones Profesionales que lo integran, debe responder a un conjunto de requisitos que determine unas características o cualidades que deben poseer para cumplir con las finalidades asignadas al Sistema de Cualificaciones Profesionales.

2.3. La Agencia para las Cualificaciones y la Formación Profesional y la Agencia para la Evaluación y la Calidad

La definición y establecimiento del Sistema de Cualificaciones Profesionales basado en un amplio proceso de debate y consenso, la difusión de sus características, prestaciones y posibilidades de acceso entre toda la población y la verificación de la calidad de las evaluaciones y certificaciones correspondientes, son tareas que requieren la creación de un instrumento específico que posea la habilidad precisa y sea percibido por todos los usuarios del Sistema de Cualificaciones Profesionales con la autoridad técnica y la ecuanimidad e independencia de criterio necesarios.

Por estas razones, y consecuentemente con los objetivos de mejora de cualificaciones y la formación profesional que es preciso alcanzar el Gobierno Vasco debería crear un *Instituto o Agencia para el desarrollo de las Cualificaciones y la Formación Profesional y una Agencia para la Evaluación y la Calidad*, a las que debería encomendar las tareas de establecer y promover la implantación del sistema de cualificaciones profesionales, así como los sistemas de evaluación necesarios.

En consonancia con la importancia del papel que la formación (tanto inicial como continua) debe desempeñar en la mejora y adquisición de las cualificaciones de jóvenes y adultos atendiendo a los objetivos de mejora de la calidad y de la valoración social de esta formación que es necesario conseguir, *el Gobierno Vasco debería encomendar, también, a estas Agencias misiones relativas al desarrollo y mejora de la formación profesional.*

En concreto, a la Agencia para el desarrollo de las Cualificaciones, se le deberían asignar dos finalidades básicas:

- a) Definir la estructura de las cualificaciones, y establecer y mantener el Sistema de Cualificaciones Profesionales en altos niveles de calidad y valoración social.
- b) Promover y/o realizar estudios y actuaciones que conduzcan al desarrollo y mejora de la formación profesional.

Para alcanzar estas finalidades, la Agencia debería realizar las siguientes tareas específicas:

- Promover y realizar todas las actuaciones necesarias para identificar y definir los estándares de competencia requeridos en la producción de bienes y servicios.
- Definir la estructura de cualificaciones necesarias en el País Vasco, logrando el consenso de las organizaciones productivas y sociales, y dotarlas de las características precisas.
- Definir, mantener y explotar una base de datos sobre las Cualificaciones del País Vasco asegurando su efectivo aprovechamiento por todos los interesados.
- Definir y asegurar la implantación de un «Sistema de Reconocimiento de Créditos de Competencia» en el País Vasco.
- Realizar las acciones necesarias para lograr la difusión y la valoración social de las Cualificaciones del País Vasco.
- Promover la realización de estudios e investigaciones sobre las características y evolución de las cualificaciones como consecuencia de los cambios tecnológicos y sociales y sobre la dinámica del mercado de trabajo el comportamiento de las ocupaciones y la observación de la inserción profesional.
- Promover y/o realizar estudios e investigaciones sobre ciertos aspectos de la relación formación/empleo y sobre la metodología medios y contenidos de formación más idóneos para alcanzar las competencias profesionales requeridas en la producción y el empleo.

La Agencia para la Evaluación y la Calidad realizaría las siguientes tareas:

- Promover y evaluar la calidad de la formación profesional definiendo y/o implantando, sistemas, procesos y métodos de aseguramiento, evaluación y control de la calidad, en colaboración con las organizaciones y administraciones correspondientes.
- Desarrollar un sistema de evaluación de las competencias de la población activa.

2.4. La definición de la estructura de cualificaciones: El programa de Estándares de Competencia

El proceso que debe conducir a la definición del Sistema de Cualificaciones Profesionales debe partir de los trabajos de elaboración del «Catálogo de Títulos» y del «Repertorio de Certificados de Profesionalidad». Aproximada-

El sistema integrado de FP de Euskadi

mente 800 «Unidades de Competencia» pertenecientes a los niveles 2 y 3 de Cualificación han sido ya definidas y pueden formar parte del Sistema de Cualificaciones Profesionales. Con estas bases, el proceso para definir las Cualificaciones del País Vasco tiene dos partes diferentes en su naturaleza y en el método para realizarlas.

En la primera hay que completar la definición de los estándares de competencia y en la segunda, a partir de estos estándares, hay que elaborar las Cualificaciones del País Vasco.

Completar la definición de los estándares significa, esencialmente, establecer los niveles de competencia requeridos en los campos ocupacionales, y sectores de la economía del País Vasco para los que no se dispongan todavía de Unidades de Competencia, y someter después estos niveles, a un proceso de contraste y eventual validación por el conjunto de organizaciones empresariales, sindicales y profesionales de los diferentes sectores.

El método requerirá la creación de un grupo de expertos en cada área profesional, para realizar el correspondiente análisis funcional de los procesos de producción, con el apoyo técnico de la Agencia.

La segunda parte del trabajo consiste en la estructuración y agrupación conveniente de los estándares de cada campo ocupacional, en Unidades de Competencia y Cualificaciones del País Vasco, incorporando las correspondientes especificaciones de campo o dominio profesional, de tal forma que las Cualificaciones del País Vasco definidas, cumplan los requisitos de *amplitud de campo, significación en el empleo y transferibilidad de capacidades* a diversos contextos.

Las Cualificaciones del País Vasco, deberán ser propuestas por los Grupos de Expertos, pero en esta segunda parte, el trabajo de la Agencia será decisivo para lograr estas cualidades de las Cualificaciones del País Vasco, y para conseguir que la estructura del Sistema de Cualificaciones Profesionales tenga la coherencia y ordenación previstos.

Las Cualificaciones del País Vasco, también deberán someterse al oportuno proceso de contraste con las organizaciones sociales, impulsado por el Consejo Vasco de la Formación Profesional.

El Sistema de Cualificaciones Profesionales tendrá una gran repercusión positiva en la mejora de las cualificaciones y la formación profesional, en la mejora de la preparación y capacidades de las personas para hacer frente a los problemas del empleo, en la transparencia del mercado de trabajo y en la competitividad de la economía.

La magnitud y alcance de la tarea de implantar el Sistema de Cualificaciones Profesionales requiere del esfuerzo y la cooperación de todos los agentes implicados en correspondencia con los beneficios que derivarían del mismo.

El proceso para definir las Cualificaciones del País Vasco constaría de las fases siguientes:

- 1.^a Fase. Creación de los Grupos de Expertos en los campos ocupacionales de la economía del País Vasco.
- 2.^a Fase. Constaría de dos subfases:
 - Los Grupos de Expertos definen las Cualificaciones del País Vasco en aquellos campos ocupacionales en los que se dispone de Unidades de Competencia procedentes del Catálogo de Títulos o del Repertorio de Certificados de Profesionalidad. Se incorporan a las Cualificaciones del País Vasco las Unidades de Competencia que cumplan los requisitos establecidos. Es de prever que aproximadamente un 80% de las Cualificaciones del País Vasco, en los niveles 2 y 3 de cualificación, puedan obtenerse, de esta forma, en un plazo no superior a 6 meses.
 - Los Grupos de expertos definen los estándares de competencia y las Cualificaciones del País Vasco en aquellos campos ocupacionales (fundamentalmente de nivel 1) en los que no se dispone de Unidades de Competencia en el Catálogo de Títulos y en el Repertorio de Certificados de Profesionalidad.
- 3.^a Fase. Definición de los estándares y de las Cualificaciones del País Vasco en los niveles de cualificación 4 y 5.
Esta 3.^a fase no debería ser acometida hasta la cumplimentación de la 2.^a fase.

2.5. La evaluación, reconocimiento y acreditación de la competencia y las cualificaciones

Las Cualificaciones del País Vasco deben ser accesibles tanto a los jóvenes que cursen los correspondientes programas formativos (reglados y no reglados) como a la población activa (desocupada u ocupada) que consiga las especificaciones de competencia correspondientes a través de cualquier proceso de formación, de aprendizaje o de experiencia laboral.

Conseguir posibilidades reales de acceso de la población activa a las Cualificaciones del País Vasco es el problema central de la implantación del Sistema de Cualificaciones Profesionales y la consecución de los objetivos de mejo-

El sistema integrado de FP de Euskadi

ra de las cualificaciones asociados a esta implantación, dependen en gran medida de ello.

Para conseguir que las personas encuentren alicientes y motivación en el desarrollo de su competencia e incrementen su cualificación son condiciones necesarias:

- a) Que el sistema de evaluación y acceso a las Cualificaciones del País Vasco se corresponda con la naturaleza de la competencia profesional.
- b) Que el sistema se adapte a las formas por las que las personas adquieren y desarrollan esta competencia a lo largo de su vida laboral.

Estas dos condiciones anteriores, se concretan en tres características fundamentales que debe tener el sistema de evaluación de la competencia y acceso a las certificaciones profesionales, para que el Sistema de Cualificaciones Profesionales pueda alcanzar sus finalidades:

- Debe permitir la evaluación y reconocimiento de los logros profesionales que se obtienen en los lugares de trabajo.
- Debe permitir la evaluación y capitalización de la competencia conseguida por el candidato a través de la experiencia laboral o de cualquier proceso formativo, sin necesidad de que sufra una prueba sobre la totalidad de las especificaciones de competencia de las Cualificaciones del País Vasco, o tenga que cursar la totalidad del programa formativo asociado. Más concretamente, el Sistema de Cualificaciones Profesionales, debe permitir la evaluación y acreditación de las unidades de competencia ya conseguidas por el candidato y que sea posible la capitalización de estas Unidades de Competencia para la adquisición de las Cualificaciones del País Vasco.
- La evaluación debe realizarse con la extensión geográfica adecuada (en los lugares idóneos) y con la frecuencia precisa (evaluación adaptada a la demanda) para que las oportunidades de acceso sean efectivas.

Estas características determinan la necesidad de poner en práctica un «Sistema de Reconocimiento de Créditos de Competencia» en todo el País Vasco, dotado de la *flexibilidad* necesaria para permitir el reconocimiento y certificación de Unidades de Competencia adquirida, en formas y lugares diversos y en diversos períodos de tiempo. Una pieza importante del Sistema de Reconocimiento de Créditos de Competencia, es un Registro de Logros Profesionales que establecería una forma común de acreditar y registrar las diversas Unidades de Competencia conseguidas por las personas.

Cuando una persona inicia un programa formativo asociado a unas Unidades de Competencia, o solicite por primera vez una evaluación y acreditación

de estas Unidades de Competencia, debería abrirse un *Registro Individual de Competencia* que formaría parte del Registro de Logros Profesionales. Este Registro debería moverse con la persona, y mostraría las Unidades de Competencia y Cualificaciones del País Vasco conseguidas, los procedimientos de adquisición y la organización o centros autorizados para expedirlas. El Registro debería ser utilizado también como instrumento para trazar el plan de progreso personal hacia la cualificación que se estime más convenientemente por los Servicios de Orientación Profesional y, también, como medio para registrar los resultados de las evaluaciones realizadas al titular del mismo.

Muchos de los objetivos del Sistema de Cualificaciones Profesionales están asociados a un sistema de reconocimiento y acreditación de «Unidades de Competencia» como el que se ha descrito, ya que sus características están en consonancia con la naturaleza y formas de adquisición de la competencia en la sociedad actual. Un sistema de esta naturaleza, permitiría la integración de todos los logros personales y la *optimización del esfuerzo personal* hacia la consecución de mayores niveles de preparación. Con el Sistema de Reconocimiento de Créditos de Competencia y el Registro de Logros Profesionales asociado, los empleadores, sindicatos, orientadores profesionales, oficinas y servicios de empleo y los agentes de formación, dispondrían de un instrumento eficaz para la transparencia del mercado de trabajo, la planificación de recursos humanos y la definición de programas de formación.

Por todas estas razones *el Gobierno debería encomendar a la Agencia para las Cualificaciones que defina y promueva, en colaboración con los agentes sociales y los principales agentes de formación, un «Sistema de Reconocimiento de Créditos de Competencia» y un «Registro de Logros Profesionales» asociados a las cualificaciones profesionales del País Vasco.*

La estructura necesaria para realizar la evaluación de la competencia debe responder a los principios de accesibilidad, estandarización y calidad que las Cualificaciones del País Vasco requieren.

Esta estructura debe apoyarse en tres pilares importantes:

- Los centros de trabajo de las organizaciones productivas
- La red de centros específicos de FP
- Los centros privados, así como los centros de formación de los diferentes agentes sociales, con dedicación a la formación profesional

El Gobierno debería encomendar a la Agencia para la Evaluación y la Calidad que defina y promueva un sistema de evaluación de la competencia y acceso a las Cualificaciones del País Vasco, basado en la homologación de organizaciones, centros y lugares de evaluación (que asegure la calidad y extensión

El sistema integrado de FP de Euskadi

de las suficientes oportunidades de evaluación de la competencia profesional para población activa) y *debería solicitar la colaboración de las organizaciones empresariales y sindicales para implementar la estructura de evaluación.*

2.6. El acceso a las cualificaciones profesionales

La población activa, podrá obtener la competencia profesional necesaria para acceder a las Cualificaciones del País Vasco, a través del aprendizaje y las experiencias de trabajo, o a través de acciones de formación que se desarrollen dentro o fuera de los centros de trabajo.

El Gobierno debería promover un programa de acceso a las Cualificaciones del País Vasco de la población activa (basado en el sistema de evaluación y reconocimiento de la competencia profesional descrito) y un notable incremento de las oportunidades de la población ocupada de recibir formación continua dirigida a la consecución de las Cualificaciones del País Vasco.

Los jóvenes sin titulación académica que cursen los programas formativos correspondientes podrían obtener las correspondientes Unidades de Competencia y Cualificaciones del País Vasco. Los cursos de formación, podrían formar parte de los programas que imparta la administración educativa (programas de Iniciación Profesional) o ser impartidos por otras administraciones o agentes de formación.

El Gobierno debería promover un sustancial incremento de las oportunidades de los jóvenes sin titulación académica de recibir formación profesional conducentes a la adquisición de las Cualificaciones del País Vasco y debería impulsar el trabajo conjunto de la Agencia para las Cualificaciones y las diversas administraciones y organizaciones de formación para que los programas de formación de estos jóvenes estén orientados a conseguir las cualificaciones profesionales.

2.7. El valor y efectos de las Cualificaciones Profesionales

Con la premisa de que la definición e implantación del Sistema de Cualificaciones Profesionales, estarán precedidas de un amplio proceso de debate y apoyadas por un gran consenso social, sobre el tipo de sistema que requiere el País Vasco, la consecución de gran parte de sus finalidades se realizará por el *voluntario reconocimiento* y aceptación del Sistema de Cualificaciones Profesionales, por parte de sus usuarios. Esta utilización voluntaria del Siste-

ma de Cualificaciones Profesionales, se produciría probablemente, en el terreno de la transparencia del mercado de trabajo, ya sea mediante la utilización de las Cualificaciones del País Vasco por los particulares, para la oferta y demanda de empleo, o bien, mediante su adopción como marco de referencia por las empresas y sindicatos para inspirar las clasificaciones profesionales establecidas con carácter sectorial o en los centros de trabajo. La utilización voluntaria de las Cualificaciones del País Vasco, puede producirse también, por los agentes de formación o por las empresas, para orientar sus acciones formativas hacia los objetivos de competencia que las Cualificaciones del País Vasco especifican.

Sin embargo, considerando la gran utilidad social y la gran repercusión positiva que las Cualificaciones del País Vasco tendrían para la economía y el desarrollo de la CAPV, *el Gobierno Vasco debería promover las medidas legislativas que sean precisas para implantar el «Sistema de Cualificaciones Profesionales».*

En principio, el Gobierno Vasco podría adoptar el criterio de que estas medidas legislativas se refieran a los aspectos siguientes:

- La adopción de las Cualificaciones del País Vasco para la regulación de las actividades profesionales que lo requieran.
- La utilización de las Cualificaciones del País Vasco o sus «Unidades de Competencia» por los servicios públicos de empleo y de orientación profesional. En particular, las Cualificaciones del País Vasco deberían ser aplicadas en la calificación de los demandantes de empleo como soporte de las misiones del Servicio Vasco de Colocación y de las Agencias de Empleo que operen con el País Vasco.
- La adopción del Sistema de Cualificaciones Profesionales, en los casos que se determine, para especificar los requisitos de competencia que debe reunir el personal de las empresas y organizaciones que presten servicios o facturen productos a las diversas Administraciones del País Vasco.
- La adopción del Sistema de Cualificaciones Profesionales, en los casos que se determine, para determinar los requisitos de competencia de los puestos de trabajo al servicio de la administración.

2.8. La difusión y utilización de las cualificaciones profesionales

Las cualidades y ventajas de poseer las Cualificaciones del País Vasco y los modos y oportunidades de acceso a las mismas, deben ser ampliamente difundidas, de forma que contribuyan a la comprensión y valoración por parte de

El sistema integrado de FP de Euskadi

todos los potenciales beneficiarios del Sistema de Cualificaciones Profesionales organizaciones sociales y profesionales, empresas, agentes de formación y público en general, de las características, utilidad y oportunidades de acceso a las Cualificaciones del País Vasco.

Las Cualificaciones del País Vasco pueden proporcionar una información de elevada utilidad para un gran número de organizaciones y de personas y proporcionarán a los servicios de orientación y a las personas, información para trazar el proyecto personal de formación o aprendizaje ajustado a los requisitos de competencia demandados en el mercado.

Las Cualificaciones del País Vasco proporcionarían a los agentes de formación y a las personas pautas de calidad sobre el contenido de las acciones formativas y sobre la idoneidad de la oferta en el mercado de formación, respectivamente.

Por último las empresas, las organizaciones sindicales y profesionales y las administraciones competentes, podrían utilizar las Cualificaciones del País Vasco como base para, en su caso, evaluar o determinar las realizaciones de las personas en el trabajo o para la selección y reclutamiento de personal.

Por estos motivos, y por su potencial utilidad para el diseño, cumplimiento y mantenimiento de la estructura de cualificaciones, *el Gobierno* debería encomendar a la Agencia para las Cualificaciones, *la creación y explotación de una Base de datos sobre las Cualificaciones del País Vasco*, que sea fácilmente accesible y utilizable por todos los usuarios del sistema.

3. OFERTA DE FORMACIÓN

3.1. La competencia: criterio fundamental de ordenación

Los contenidos formativos que deben incluir los diversos programas, tienen que ajustarse a los requerimientos de competencia profesional, que demandan los procesos productivos y el mercado de trabajo. Estas exigencias de competencia, y las de formación asociada, presentan rasgos comunes, tanto para los jóvenes como para la población adulta, así como para los trabajadores activos, tanto ocupados como desocupados

Asimismo, como también se ha mostrado anteriormente, las Cualificaciones del País Vasco expresan, precisamente, las exigencias de competencia profesional, amplitud de campo, significación en el empleo y transparencia que hoy día, y de manera creciente en el futuro, necesitan las personas para hacer frente a las demandas mencionadas de la producción y del mercado de

trabajo. En consecuencia, la ordenación de la oferta institucional de formación profesional debe responder al criterio fundamental de conseguir la competencia expresada en las «Unidades de Competencia» y en las Cualificaciones Profesionales.

De este criterio de ordenación, que adopta como referente de competencias las Unidades de Competencia y las Cualificaciones del País Vasco, se deriva la necesidad de definir un «Catálogo Modular» de formación, asociado al Sistema de Cualificaciones Profesionales, que serviría de base para la oferta formativa que requieren los diversos colectivos.

3.2. El Catálogo Modular de Formación asociado al Sistema de Cualificaciones

El proceso de construcción de este catálogo debe ser similar al ya descrito para la construcción del Sistema de Cualificaciones Profesionales.

Las fases que se deberían seguir, serían las siguientes:

- 1.ª) Adecuación de la composición de los Grupos de Expertos que definieron las Cualificaciones del País Vasco, incorporando expertos en los campos del saber asociados a las mismas.
- 2.ª) Constataría de dos subfases:
 - Los Grupos de Expertos identifican, a partir del Catálogo de Títulos de Formación Profesional Reglada y del Repertorio de Certificados de profesionalidad, los módulos más idóneos para alcanzar las competencias de las Unidades de Competencia y de las Cualificaciones del País Vasco correspondientes.
 - Los Grupos de Expertos definen los módulos necesarios para aquellas Unidades de Competencia y Cualificaciones del País Vasco (fundamentalmente de nivel 1) no disponibles en el Catálogo de Títulos y en el Repertorio de Certificados de Profesionalidad.

Con este proceso se obtendría el «Catálogo Modular de Formación asociado al Sistema de Cualificaciones Profesionales» formado por el módulo o módulos correspondientes a cada Unidad de Competencia del Sistema de Cualificaciones Profesionales. Estos módulos asociados a las Unidades de Competencia de las Cualificaciones del País Vasco, en los diversos niveles de cualificación, tendrían que estar diseñados a partir de los correspondientes niveles de formación inicial del Sistema Educativo, como de hecho, se ha procedido en la

El sistema integrado de FP de Euskadi

elaboración del Catálogo de Títulos y del Repertorio de Certificados de Profesionalidad.

A partir del Catálogo Modular deben formarse los diversos conjuntos de módulos que conseguirían los agregados de competencias de las Cualificaciones del País Vasco y, en su caso, de los perfiles de los títulos de Formación Profesional Reglada y de los Certificados de Profesionalidad. Tomando como base el catálogo Modular y los diversos conjuntos modulares asociados a las Cualificaciones del País Vasco se articularán los diversos programas formativos de la oferta institucional de FP.

3.3. La red de centros integrales de Formación Profesional dentro del sistema integrado

Uno de los rasgos esenciales del Sistema Integrado es el establecimiento de una red de centros, públicos y privados, de FP que facilite la permeabilidad de la oferta institucional de formación, con el fin de impulsar lo más posible los esfuerzos de cualificación de las personas.

La red de centros integrales ofrecería formación asociada al Sistema de Cualificaciones Profesionales o de incremento de cualificación a todos los posibles activos, sean jóvenes en edad escolar o trabajadores, tanto ocupados como desocupados. Impartiría, por lo tanto, Ciclos Formativos y formación asociada a las Cualificaciones Profesionales (en su caso, Certificados de Profesionalidad), ofreciendo también, a las personas que lo necesitasen, la formación de base necesaria, especialmente si se trata de trabajadores que carecen de ella y desean acceder a la formación de un Certificado de Profesionalidad o un Ciclo Formativo.

Una de las condiciones que debería cumplir la red es la existencia de un determinado número de centros específicos de FP, suficientemente potentes para asegurar la estructura mínima que se necesita para garantizar las funciones vitales del Sistema, así como la «identidad de FP» de la red.

No debe olvidarse que la red debe poseer, al mismo tiempo, suficiente flexibilidad y versatilidad, de modo que sea capaz de dar soporte a todos los programas de incremento de cualificación, poniéndolos al alcance de todos sus destinatarios, tanto por su ubicación geográfica como por su ubicación interna.

La red de centros integrales se concibe como el conjunto de los centros que impartan formación profesional específica y con vocación de centros integrales.

Se entiende como centro integral aquel que desarrolla formación profesional inicial reglada, formación ocupacional y formación continua.

A los centros incluidos en la red de centros integrales de formación profesional se les asignará una función «tractora» o de liderazgo, lo que podrá suponer un tratamiento presupuestario específico para cubrir esas funciones.

Esta red de potentes centros de Formación Profesional, ofertará todos los programas, salvo aquellos que excepcionalmente, por sus características específicas, necesariamente deberán ser ubicados en otro contexto, y será completada por la oferta de FP de los Institutos de Enseñanza Secundaria.

TIPOS DE CENTROS INTEGRALES DE FP

La red integrada de centros públicos y privados de FP estará formada por: Centros de Formación Profesional Superior, Centros de Innovación Tecnológica y Centros Técnicos Singulares.

Los Centros de Formación Profesional Superior impartirán principalmente Ciclos Formativos de Grado Superior, con algunos Ciclos Formativos de Grado Medio y Bachillerato. Su oferta se dirige, además de a la FP inicial, a la población activa mediante la formación continua y ocupacional. Estos centros ejercerán una actividad de coordinación en relación con determinadas funciones generales como son las relaciones con las empresas, la formación del profesorado, el desarrollo de materiales didácticos, etc. siendo tractores del resto de centros que imparten formación profesional inicial y continua, tanto para activos ocupados como desocupados.

Los Centros de Innovación Tecnológica serán centros de carácter muy especial, de alto nivel tecnológico, especializados en alguna familia profesional. Ejercerán, también, funciones de Innovación y Desarrollo y de formación del profesorado, en relación con el resto de la red, así como funciones de investigación tecnológica en general, en relación con las empresas. Ofertarán formación inicial y continua para activos ocupados y desocupados.

Los Centros Técnicos Singulares son Institutos o Centros de Secundaria, pero específicos de Formación Profesional. Estarán especializados en 1 o 2 familias profesionales, impartiendo Formación Inicial y Formación Continua para activos ocupados y desocupados.

CAPÍTULO 6. CONTENIDOS DEL PLAN. PLAN DE ACCIÓN

En el capítulo 2 se ha descrito la situación de la FP, tomando como criterio fundamental para su caracterización, la realización de un balance del estado de cada uno de los diversos subsistemas, para afrontar los principales problemas derivados de la implantación del Sistema Integrado de Formación y Cualificación, y de aquéllos que plantean las nuevas iniciativas que deben ser emprendidas para alcanzar los objetivos establecidos en este capítulo 6.

Corresponde a este capítulo definir de manera resumida y sintética, el contenido de los diversos programas, planes y medidas encaminadas a lograr los citados objetivos.

1. Programas de Reformas en el Sistema
 - 1.1. Diseño y montaje de un «Observatorio»
 - 1.2. Diseño e implantación de un «Sistema de Cualificaciones» (Referente profesional)
 - 1.3. Red integrada de Recursos de la F.P.
 - 1.4. Implantación de un «Sistema de Información y Orientación»
 - 1.5. Diseño e implantación de una «Cartilla Individual de Competencias»
 - 1.6. Refuerzo de las Instituciones
 - 1.7. Establecimiento de un marco formación-empresas
2. Programas de Mejora de la Calidad
 - 2.1. Actualización del profesorado
 - 2.2. Evaluación y calidad total del Sistema de F.P.
3. Programas de Formación Inicial
 - 3.1. Programas de Formación Inicial Reglada
 - 3.1.1. Implantación Ciclos Formativos
 - 3.1.2. Formación en Centros de Trabajo
 - 3.1.3. Implantación de la F.P. abierta y a distancia
 - 3.2. Programas de Formación Inicial No Reglada
 - 3.2.1. Programas de inserción para jóvenes sin titulación
 - 3.2.2. Apoyo al aprendizaje
 - 3.2.3. Escuelas Taller y Casas de Oficio
4. Programas de Formación Continua
 - 4.1. Programas para activos desocupados
 - 4.1.1. Programas de reciclaje
 - 4.1.2. Programas de actualización
 - 4.2. Programas para activos ocupados

1. PROGRAMAS DE REFORMAS EN EL SISTEMA

1.1. Diseño y montaje de un Observatorio

Diagnóstico:

El Sistema de Formación Profesional para ser eficaz ha de adelantarse a los acontecimientos, dado que sus efectos están dilatados en el tiempo. Una formación, para ser útil, ha de ser diseñada con anticipación —diseño curricular, preparación de profesorado, elaboración de materiales, ...— precisa tiempo de impartición y precisa un tiempo para que lo aprendido sea aplicado de forma correcta.

Cuando se piensa en la Formación Profesional que acompaña al desarrollo económico y no en una formación que únicamente pretende el desarrollo personal, ha de disponer de instrumentos que le informen de los acontecimientos que van a exigir su participación.

Objetivos:

1) Proporcionar al Sistema información sobre la evolución de las profesiones u ocupaciones, profesiones que desaparecen, profesiones que cambian de forma sustancial o profesiones que surgen.

2) Proporcionar información sobre aquellos eventos económicos (grandes inversiones, planes de reconversión...) en los que la formación ha de jugar un papel clave.

3) Proporcionar información cuantitativa de profesiones y ocupaciones que son más demandadas en el mercado de trabajo.

4) Los cambios en los perfiles de las ocupaciones, de acuerdo con las ofertas de trabajo.

Medidas:

1) Análisis de la estructura que ha de tener en función de los objetivos asignados, organismo administrativo o autónomo, centralizado o descentralizado territorialmente...

2) Establecer las relaciones con la Agencia para las Cualificaciones.

3) Montaje y puesta en marcha.

1.2. Diseño e Implantación del «Sistema de Cualificaciones Profesionales»

Los problemas cuya solución requieren la implantación de un Sistema de Cualificación Profesional han sido tratados en capítulos anteriores. El diagnóstico resumido de los mismos puede enunciarse así:

Contenidos del Plan. Plan de acción

Diagnóstico:

1) Aunque el déficit de cualificación en relación a los competidores europeos compromete seriamente los niveles de competitividad y pone de manifiesto la imperiosa necesidad de mejorar los niveles de competencia, tanto de los jóvenes como de la población adulta, las cualificaciones profesionales no han sido objeto de planificación en la CAPV, no se han vinculado a los objetivos de competitividad y tampoco se han establecido suficientes incentivos a las personas para que encuentren la motivación necesaria para el progreso y las mejoras de los niveles de formación y cualificación.

2) La población activa no dispone de vías efectivas para el reconocimiento en el mercado de trabajo ni en el sistema educativo, de la competencia profesional adquirida a través de la experiencia o en procesos formativos no formalizados. Asimismo, las correspondencias entre los subsistemas de Formación Profesional Reglada y Formación Profesional Ocupacional y, en general, entre la formación profesional impartida en estos subsistemas y por cualquier agente de formación, no está asegurada.

3) La adecuación de la FP, en todas sus modalidades a las necesidades de cualificación de los procesos productivos no han tenido niveles aceptables de calidad en el pasado y no está asegurada para el futuro. Falta un referente de competencias profesionales, común para toda la formación, que exprese las especificaciones de competencia requeridas por estos procesos y proporcione pautas y criterios de calidad a las acciones formativas, permita la planificación integrada de estas acciones por parte de la administración y, en suma, actúe como marco orientador y de referencia de todos los agentes de formación y de las personas.

4) La regulación de las actividades profesionales no se realiza en muchos casos, sobre la base de la competencia profesional realmente requerida en el desempeño de las profesiones.

Objetivos:

1) Mejorar la economía estableciendo una clara vinculación entre los requerimientos de cualificación de los procesos productivos y la competencia profesional necesaria de la fuerza de trabajo.

2) Mejorar las cualificaciones profesionales proporcionando a las personas una mayor motivación hacia el progreso en su cualificación y estableciendo nuevas vías de reconocimiento de la competencia adquirida en cualquier proceso de formación, aprendizaje o experiencia laboral.

3) Mejorar la calidad de la formación profesional, en el factor clave de su adecuación a las necesidades de los procesos de producción, estableciendo las

especificaciones de competencia que requieren estos procesos, posibilitando, así, la orientación y planificación de la FP hacia la consecución de estos objetivos de cualificación.

4) Mejorar la transparencia del mercado de trabajo, orientar la movilidad profesional extraempresarial y posibilitar la regulación fundamentada de las actividades profesionales que lo requieran.

Medidas:

Las funciones, características y justificaciones de los organismos, programas o instrumentos necesarios para la implantación del Sistema de Cualificaciones Profesionales se han descrito en el capítulo 5. Se concretan aquí las medidas que conducirían a esta implantación.

1) Creación de un «Grupo Asesor» del gobierno en el seno del Consejo Vasco de FP para promover un amplio proceso de consultas sobre las características y requisitos que debe reunir el Sistema de Cualificaciones Profesionales. Fecha de cumplimentación del proceso de consultas: octubre 97.

2) Creación de la «Agencia para el Desarrollo de las Cualificaciones»: octubre 97.

3) Creación de la «Agencia para la Calidad y la Evaluación»: octubre 97.

4) Implementación del «Programa de Estándares de Competencia» y definición de la estructura de cualificaciones:

4.1) Creación de los «Grupos de Expertos» en las tecnologías y procesos de producción de los diversos campos ocupacionales de la economía: diciembre 97.

4.2) Definición de las Cualificaciones Profesionales del País Vasco procedentes del «Catálogo de Títulos» y del «Repertorio de Certificados de Profesionalidad» (niveles 2 y 3 de cualificación): marzo 98.

4.3) Definición de las Cualificaciones Profesionales del País Vasco correspondientes a los campos ocupacionales restantes (pertencientes, por lo general, al nivel 1 de cualificación): marzo 98.

5) Definición del «Catálogo Modular de formación asociado al Sistema de Cualificaciones Profesionales» que comprende:

5.1) Adecuación de la composición de los «Grupos de Expertos» sustituyendo parte de los expertos tecnológicos por expertos en formación: para la CAPV basada en el Catálogo de Títulos y el Registro de Certificados de Profesionalidad: marzo 98.

Contenidos del Plan. Plan de acción

- 5.2) Identificación y definición de los módulos formativos asociados a las Cualificaciones Profesionales del País Vasco basadas en el Catálogo de Títulos y en el Repertorio de Certificados de Profesionalidad: diciembre 98.
- 5.3) Definición de los módulos asociados al resto de Cualificaciones Profesionales del País Vasco: diciembre 98.
- 6) Implementación del «Sistema de Reconocimiento de Créditos de Competencia» y del «Registro de logros Profesionales»: marzo 98.
- 7) Implementación del dispositivo de evaluación de la competencia de la población activa y de la red homologada de evaluación: marzo 98.
- 8) Campaña de difusión de las Capacidades Profesionales del País Vasco: marzo-junio 98.
- 9) Creación de una «base de datos» sobre las cualificaciones profesionales: diciembre 98.
- 10) Creación del dispositivo de verificación externa de la calidad de las acreditaciones y certificaciones del Sistema de Cualificaciones Profesionales: marzo 98.

1.3. Red de centros integrales de FP

Diagnóstico:

Hay en el País Vasco una considerable tradición y experiencias que apuntan a la organización de la oferta de FP de forma integrada, uniendo los recursos de Formación Profesional Inicial, Continua, y en estrecha relación con el entorno productivo.

Objetivos:

- 1) Racionalizar y rentabilizar los recursos dedicados a las distintas modalidades de FP.
- 2) Establecer una red de centros que posea un núcleo con «la masa crítica» necesaria para asegurar funciones generales del sistema integrado y la identidad de la FP.
- 3) Disponer de una estructura que ofrezca soporte técnico a toda la posible oferta de FP dispersa en un menor número de grupos (Institutos o Centros de Enseñanza Secundaria, Ayuntamientos, Asociaciones, Empresas).
- 4) Ofrecer a los trabajadores una oferta de FP, reglada y no reglada, lo más integrada posible, con los apoyos de formación de base que sean necesarios.

5) Permeabilizar los distintos subsistemas de FP, para impulsar a las personas a mayores niveles de formación y cualificación.

Medidas:

1) Aprobación de la normativa de organización de la Red de Centros Integrales de FP.

2) Relaciones funcionales entre los distintos tipos de centros, respecto de las siguientes funciones: innovación y desarrollo de métodos y materiales didácticos, formación del profesorado, conexión con los centros de trabajo e información y orientación profesional.

1.4. Sistema de Información y Orientación

Diagnóstico:

Los elementos de una red integrada de información y orientación profesional, necesarios para que las personas y la sociedad rentabilicen al máximo los esfuerzos de la formación y cualificación, no existen en la CAPV con la dimensión suficiente.

Objetivos:

1) Hacer llegar a todos los colectivos (jóvenes escolares, jóvenes desescolarizados, parados y trabajadores en activo) la información y el servicio de orientación profesional que necesiten.

2) Establecer, en el plazo de un año, una red de puntos de información y orientación profesional que cubra todo el territorio de la CAPV apoyada en los centros integrados de FP y en las oficinas del servicio vasco de empleo, aunque abierta a la participación de otras instituciones públicas y privadas (ayuntamientos, ONGs, etc.).

Medidas:

1) Creación del Departamento de Orientación en todos los centros integrados de FP y en las oficinas del servicio vasco de empleo.

2) Definición de un plan que asegure la información y orientación adecuadas a los jóvenes que abandonen el sistema educativo y a las personas destinatarias de los programas de formación y cualificación.

Contenidos del Plan. Plan de acción

1.5. Diseño e implantación de la carpeta individual de competencias

Diagnóstico:

El sistema de Formación Profesional, tal y como se ha descrito, pretende que las personas que accedan a él adquieran las competencias profesionales precisas para el desempeño, de forma adecuada, de las distintas profesiones u ocupaciones en que se estructura el sistema económico.

Pero las competencias profesionales son adquiridas también a través de la experiencia laboral. Es decir, las personas a lo largo de su vida adquieren competencias y capacidades por diferentes vías, educativa, formación complementaria, formación continua y la propia actividad laboral.

Las competencias adquiridas deben tener el reconocimiento del sistema productivo, que es donde realmente son aplicadas, en este sentido el tejido empresarial realizará su validación. Por su parte el sistema de formación establece las fórmulas de evaluación de las mismas, de tal forma que las personas a lo largo de su vida, como se ha señalado, deben poder capitalizar sus competencias frente a los procesos educativos, formativos o para acceder a un puesto de trabajo.

Objetivos:

Proporcionar a todas las personas de Euskadi un instrumento que le permita acreditar en el mercado de trabajo, en el sistema educativo y en el de formación profesional su capital de competencias, independientemente de las vías elegidas para su adquisición.

Medidas:

- 1) Analizar los avances realizados en los países de la Unión Europea para buscar fórmulas próximas, que en un futuro permitan la validación de la carpeta de competencias en cualquier país.
- 2) Analizar con los agentes sociales el alcance y la utilización de la misma.
- 3) Elaborar una propuesta de carpeta y puesta en marcha experimental.

1.6. Refuerzo de las Instituciones de FP

Se encuentran y sintetizan en este apartado las actuaciones necesarias del Gobierno y los Agentes Sociales para la implantación de las medidas que completarán las Instituciones del Sistema de FP.

Diagnóstico:

1) Es necesaria una mayor capacidad del gobierno para establecer los objetivos de cualificación que requiere el desarrollo y la competitividad de los diversos sectores económicos y para ordenar y dirigir estratégicamente la política de formación profesional vinculada más estrechamente a la consecución de estos objetivos.

2) La intervención de los Agentes Sociales en el sistema de FP necesita incrementarse. En ciertas funciones del sistema el modelo de participación actual ya no es suficiente y requiere la responsabilización de estos Agentes. En otras funciones, la participación o corresponsabilización necesita extenderse adquiriendo nuevas dimensiones inéditas hasta ahora en el territorio de la CAPV.

3) El Consejo Vasco de FP necesita potenciar su capacidad de elaboración técnica con vistas al seguimiento y control de aplicación del Plan Vasco de FP.

4) La consecución de los objetivos de cualificación y el desarrollo de la formación de la población activa requieren reforzar la capacidad del Gobierno y de los Agentes Sociales para apoyar técnicamente y realizar el seguimiento de las acciones formativas.

Objetivos:

1) Generar una política de cualificaciones y de formación profesional más coordinada con más proyección estratégica y más vinculada a los objetivos de desarrollo económico y de competitividad.

2) Asegurar la realización de las funciones de identificación de las necesidades de cualificación y definición de los estándares de competencia requeridos en los procesos productivos; la canalización de las demandas territoriales de FP y la promoción y el desarrollo de la formación profesional en los diversos sectores.

3) Dotar al Consejo Vasco de FP de un soporte técnico para la elaboración de sus estudios y propuestas y para el requerimiento y control de la aplicación del Plan Vasco de FP.

Medidas:

Adecuación del Consejo Vasco de Formación Profesional a las exigencias que plantean el Plan Vasco de Formación Profesional y el sistema integrado de cualificaciones y formación profesional que propugna. Las modificaciones

Contenidos del Plan. Plan de acción

necesarias en su estructura, territorialización, organización y funcionamiento se determinarán y llevarán a cabo, de acuerdo con los agentes sociales implicados.

1.7. Establecimiento de un marco formación-empresas

Diagnóstico:

La cooperación entre los centros educativos y las empresas debe extenderse a nuevas dimensiones e intensificarse en las ya establecidas.

Objetivos:

1) Enriquecer la cooperación y profundizar los vínculos entre los centros educativos y las empresas para lograr:

- Un mayor ajuste de la formación profesional a las necesidades específicas del entorno productivo de los centros.
- Un mayor intercambio de servicios.
- Una mejor comprensión y valoración recíproca de la formación profesional y del mundo del trabajo.

2) Establecer las fórmulas de financiación de los costes de la formación que ha de realizarse en el seno de las empresas.

Medidas:

1) Implementación de un *plan de formación del equipo educativo* responsable de los ciclos formativos dirigido a la adquisición de las capacidades necesarias para establecer lazos de cooperación entre los centros educativos y los centros de trabajo. La ejecución del plan se ajustará al calendario de implantación de los ciclos formativos.

2) Implementación de un *plan de colaboración de expertos del sector productivo* con la impartición de la Formación Profesional Específica. El plan asegurará un tiempo de estancia de estos expertos en los centros educativos equivalente a 1 semana/año, para aquellos ciclos formativos que requieran el dominio de técnicas muy específicas y sometidas a un mayor ritmo de cambio. La ejecución del plan se ajustará al calendario de implantación.

3) Implementación de un *plan de estancias en empresas del profesorado* con dedicación docente en la Formación Profesional Específica que asegure la formación inicial y la actualización técnica que requieren los ciclos forma-

tivos. El plan asegurará que cada año el 20% de los profesores de estas especialidades tendrá la oportunidad de realizar una estancia de 200 horas en centros de trabajo formando parte de un plan de formación del profesorado.

4) Promoción del incremento de la prestación de servicios de los centros a las empresas y del incremento de la colaboración de las empresas en la cesión de equipos y medios a los centros educativos.

5) Contribución de la «Red Integrada de Centros de FP» al incremento de la cualificación y de la formación de la población ocupada mediante la oferta de módulos profesionales.

6) *Creación de un marco normativo* que posibilite y motive la cooperación Formación - Empresa con la introducción de un conjunto de medidas dirigidas a:

- Conseguir mejores niveles de autonomía de gestión de los centros que posibilite las nuevas dimensiones de la colaboración.
- Dotación de los cupos y recursos necesarios para permitir la dedicación del equipo docente al fortalecimiento de los lazos de cooperación.
- Potenciar la representación de los empresarios en los Consejos Escolares y órganos de gobierno de los centros y en la determinación de la demanda territorial de formación.

Instrumentos:

1) Creación de las Comisiones comarcales Integradas de FP.

2) Creación de un «Servicio de Cooperación Formación - Empresa» que, además, de impulsar y, en su caso, implementar las medidas descritas en el «Plan de Cooperación», establecerá los acuerdos y las acciones necesarias para elaborar el Registro de Empresas Colaboradoras en la Formación en Centro de Trabajo.

2. PROGRAMAS DE MEJORA DE LA CALIDAD

Uno de los objetivos generales del «Plan Vasco de FP» es la mejora de la calidad de la formación profesional, y gran parte de los programas y medidas de este capítulo persiguen, además de sus propósitos objetivos, elevar los niveles de calidad. Este es el caso, por ejemplo, de la implantación de la nueva Formación Profesional Reglada, o los de creación de la Agencia y de la Fundación para la formación continua. Sin embargo, existen determinadas acciones sobre ciertos factores de calidad que tienen una particular influencia sobre la mejora de la calidad.

Contenidos del Plan. Plan de acción

Estas acciones se articulan en tres programas que se describen en este apartado:

2.1. Actualización del profesorado

Definir un programa de formación de este profesorado que le permita afrontar la implantación de los diversos programas de cualificación y formación descritos con anterioridad. Este programa requiere, a su vez, la puesta en práctica de las medidas que allí se expusieron.

Diagnóstico:

1) Los conocimientos y capacidades requeridas para impartir la formación asociada al Sistema de Cualificación Profesional, implican un considerable esfuerzo de actualización del profesorado. Así mismo, la implantación de los ciclos formativos de la Formación Profesional Específica exige que el profesorado actual de Formación Profesional Reglada, alcance las competencias asociadas a los perfiles de las nuevas especialidades que implica la impartición de estos ciclos.

2) Estas exigencias de formación requieren un plan de actualización que debe abarcar a *todo el profesorado* de la oferta institucional de formación profesional.

3) La implementación del plan de actualización exige, a su vez, la puesta en práctica de un sistema de formación del profesorado de la oferta pública y privada de FP al que le faltan, todavía, piezas esenciales.

Objetivos:

1) Conseguir que el profesorado de la oferta pública y privada de formación profesional, alcance las competencias requeridas para la implantación de la formación asociada al Sistema de Cualificación Profesional, y para lograr el perfil correspondiente a las diversas especialidades de implantación.

2) Implantar un sistema de formación inicial y continua del profesorado, capaz de asegurar la calidad de las acciones y optimizar el coste de la formación.

Medidas:

1) Definición, tomando como base las capacidades necesarias para la impartición de los ciclos formativos de la Formación Profesional Reglada, *de un perfil profesional para cada especialidad* del profesorado que especifique las

competencias profesionales que debe poseer para la impartición de los módulos asociados.

2) Definición de un *itinerario modular de formación tipo* que, a partir de las capacidades tipificadas, correspondientes a las antiguas especialidades del profesorado, consiga el perfil profesional de las nuevas especialidades, por parte del profesorado adscrito a las mismas.

La Formación Modular Tipo se ordenará siempre que sea posible, en una parte común, Formación Modular Tipo Básica a toda la especialidad y varias partes específicas, Formación Modular Tipo Específica, correspondientes a los diversos campos de especialización incluidos en cada especialidad de profesorado. De esta forma, la Formación Modular Tipo Específica (requiere una renovación más rápida, y que tiene un mayor coste) puede planificar más acertadamente con el ritmo de impartición y con la asignación concreta del rol docente del profesorado.

La Formación Modular Tipo Básica, incluirá la formación necesaria sobre el nuevo modelo de FP basado en la competencia, para adquirir las capacidades que permitan establecer lazos de cooperación con las empresas del entorno de los centros.

La Formación Modular Tipo Específica incluirá, por lo general, un período de formación en centros de trabajo.

La duración de la Formación Modular Tipo Completa se estima entre 300 y 500 horas.

3) Homologación de una estructura de formación del profesorado formada por:

- 3.1) La red de centros integrados de FP.
- 3.2) Un conjunto de empresas/centros de trabajo.
- 3.3) Un conjunto de agentes del mercado de formación.

La estructura será operativa al ritmo requerido por los diversos programas de cualificación y formación de los alumnos y de la población activa.

4) La planificación, diseño y gestión del programa se ajustará a las siguientes especificaciones:

- 4.1) En el marco de la planificación realizada por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación, la responsabilidad del diseño, organización y gestión de los cursos correspondientes, corresponderá a los centros integrados de FP.
- 4.2) La planificación asegurará que la impartición de la Formación Modular Tipo Específica y la adquisición de las capacidades co-

Contenidos del Plan. Plan de acción

respondientes por parte del profesorado, se ajuste al ritmo y a la efectiva impartición de los módulos/ciclos del Sistema de Cualificación y Formación Profesional Inicial.

- 4.3) La organización de los cursos de formación para las distintas especialidades, se realizará en base a una autoevaluación del profesorado, que le permita posicionarse en el punto del itinerario de la Formación Modular Tipo, adecuada a las especialidades adquiridas en su trayectoria profesional.
- 4.4) La formación se realizará combinando adecuadamente los períodos lectivos, los período de FCT de los alumnos y el período vacacional.

2.2. Evaluación de la calidad

Diagnóstico:

No existe una política de calidad suficientemente operativa. La ausencia de esta política se manifiesta, especialmente, en la falta de un programa de calidad. Como consecuencia, no se conocen los niveles de calidad de la FP, en todas sus modalidades y la oferta de formación, tanto la institucional como la privada, no está en condiciones de asegurar estándares homologables de calidad.

Objetivos:

- 1) Desarrollar e implantar un sistema de evaluación de la calidad del sistema de FP que comprenda sus funciones esenciales.
- 2) Desarrollar e implantar un sistema de gestión basado en el modelo de Calidad Total de FP.
- 3) Difundir y extender la motivación por la Calidad Total a todos los centros, organizaciones y agentes de formación profesional.
- 4) Mejorar los niveles de calidad de la formación profesional.

Medidas:

1) Desarrollo de un modelo de evaluación aplicable a todo el sistema de FP a las funciones y subfunciones del sistema que necesariamente han de ser evaluados y que son:

- 1.1) La identificación de las necesidades de cualificación de los procesos productivos.

- 1.2) La adaptación de la oferta institucional de FP a las necesidades territoriales de formación.
- 1.3) El grado de ajuste de los programas formativos a las necesidades de cualificación.
- 1.4) La enseñanza en los centros.
- 1.5) La gestión de los centros.
- 1.6) La formación en centros de trabajo de la Formación Profesional Reglada.
- 1.7) Los resultados de la enseñanza que comprenderá:
 - a) La inserción profesional.
 - b) Grado de consecución de los objetivos de enseñanza/aprendizaje.
 - c) La evaluación del módulo de Formación en Centros de Trabajo.
- 2) Primera evaluación del sistema de FP antes de finalizar 1998
- 3) Implantación del modelo de evaluación de la calidad a los centros de la oferta pública y privada que impartan Formación Profesional.

El desarrollo, coordinación y supervisión del modelo y la evaluación del sistema de FP, será realizado por la Agencia Vasca de calidad y evaluación así como la aplicación del modelo de evaluación correspondiente a la implantación del sistema de aseguramiento de la calidad en los centros.

3. PROGRAMAS DE FORMACIÓN INICIAL

3.1. Programas de Formación Inicial Reglada

La solución de gran número de los problemas de la formación profesional inicial conducente a titulaciones académico-profesionales se conseguirá con el desarrollo e implantación de la reforma que el Departamento de Educación, Universidades e Investigación ya ha iniciado con determinadas iniciativas y medidas de preparación y experimentación.

Por esta razón, el programa de Formación Profesional Reglada tiene por finalidad esencial el desarrollo e implantación de la reforma de esta modalidad formativa.

Las medidas e instrumentos necesarios para la mejora de la calidad de la Formación Profesional Reglada se han definido con una perspectiva integrada para todo el sistema de FP.

Contenidos del Plan. Plan de acción

3.1.1. **Implantación de los ciclos formativos. Una FP vinculada al desarrollo regional y local**

Diagnóstico:

1) La oferta de Formación Profesional Reglada presenta ciertos desajustes con las necesidades específicas de recursos humanos de los territorios de su implantación y con las perspectivas locales y comarcales de desarrollo económico y de empleo. La oferta de FPI y FPII ha estado guiada por una lógica, predominantemente escolar, basada en gran medida en las demandas de los alumnos y en la estructura muy rígida de los recursos disponibles.

2) La implantación de los ciclos formativos necesita un considerable esfuerzo de actualización del profesorado, una gran renovación de medios y materiales didácticos y una gran inversión y mejora de los equipamientos de los centros.

Objetivos:

1) Dotar a la Formación Profesional Reglada de mecanismos más elaborados de detección de las necesidades territoriales de cualificación y formación, y de una mayor agilidad en el cambio de la oferta formativa para responder a los cambios de estas necesidades.

2) Implementar las instalaciones, equipamiento, medios y materiales didácticos necesarios para alcanzar altos niveles de calidad en la impartición de los ciclos formativos.

Medidas:

1) Elaboración de una planificación de oferta, de los ciclos formativos que, conjugando adecuadamente las necesidades del entorno de los centros, la disponibilidad de recursos y las demandas de los alumnos, se adecue, lo mejor posible, a las necesidades comarcales y locales de formación profesional. La evaluación de las necesidades del entorno, la determinación y evolución de la planificación de oferta implica, a su vez, las siguientes medidas:

- 1.1) Estudio de las tendencias de desarrollo local y comarcal y de las perspectivas de empleo.
- 1.2) Evaluación de las posibilidades de formación en centros de trabajo (FCT) que presentan las empresas y organizaciones productivas del entorno de los centros formativos y concretadas en la elaboración de un «Registro de Empresas Colaboradoras» homologadas para la FCT.

1.3) Incorporar a los agentes sociales en la detección territorial de la demanda de cualificación y formación.

2) Implantación de los Ciclos Formativos con la organización adecuada de una red de centros que permita responder con agilidad al cambio en la demanda.

3) Definición y dotación de los equipamientos y de los espacios necesarios con el ritmo requerido por los objetivos de implantación.

4) Elaboración e implementación del plan de medios y materiales didácticos que son necesarios para alcanzar los objetivos de calidad.

5) Actuaciones sobre la demanda de los ciclos formativos para promover entre los alumnos las denominadas profesiones «no vocacionales» determinadas en la Planificación. Estas actuaciones incluirán:

5.1) Promoción de «contratos en prácticas» asociados a la Formación en Centros de Trabajo de determinados ciclos formativos.

5.2) Implementar becas-ayuda diferenciadas para la Formación en Centros de Trabajo que orienten y motiven a los jóvenes hacia estas profesiones.

3.1.2. **Plan de formación en centros de trabajo. De la acreditación de formación a la acreditación de competencia**

La adquisición y, sobre todo, la demostración y evaluación de la competencia asociada a los ciclos formativos requiere que parte del aprendizaje y de la evaluación de los alumnos se realice en situaciones productivas reales especialmente identificadas para ello. Este es un requisito esencial para superar la simple acreditación tradicional de formación y que el sistema institucional de formación sea capaz de *acreditar la competencia* profesional de sus titulados.

La adquisición de competencia en situaciones reales de producción y la evaluación del nivel alcanzado por los alumnos en estas situaciones son, también, factores de calidad decisivos para la adaptación de la Formación Profesional Reglada a las necesidades de la producción.

Diagnóstico:

La realización de la formación en centros de trabajo (FCT) prevista en los ciclos formativos requiere conseguir unas 10.000 plazas de FCT en empresas y centros de trabajo que reúnan los requisitos formativos y de evaluación adecuados.

Contenidos del Plan. Plan de acción

Objetivos:

1) Conseguir las capacidades del perfil profesional de los títulos de Formación Profesional Reglada y las situaciones de demostración y evaluación de la competencia profesional del módulo de Formación en Centros de Trabajo, que no pueden conseguirse en el centro educativo.

2) Conseguir más de 10.000 plazas, de FCT (al ritmo de implantación previsto para los ciclos formativos) en los centros de trabajo, que a la vez que formen parte de la actividad productiva de las empresas, reúnan los requisitos de formación y evaluación de la competencia requeridos por los alumnos.

3) Lograr un mejor ajuste de la FP a las necesidades de los procesos de producción.

Medidas:

1) Elaboración de un «Plan Tipo» de formación y evaluación en centros de trabajo que sirva de base a los programas concretos que deben definir los tutores de los alumnos en las empresas y los responsables de la Formación en Centros de Trabajo en los centros educativos.

2) Planificación comarcal de la Formación en Centros de Trabajo determinando, para cada ciclo formativo, un Registro de Empresas Colaboradoras que reúnan los requisitos establecidos para el módulo de FCT. La planificación de la Formación en Centros de Trabajo se ajustará al ritmo previsto para la implantación de los ciclos.

3) Establecimiento de incentivos económicos adecuados a las empresas y organismos que participen en el plan de Formación en Centros de Trabajo.

4) Implementación de un plan específico de información y formación de los tutores nombrados por la empresa o institución colaboradora y de los tutores responsables del módulo de Formación en Centros de Trabajo.

3.1.3. Plan de implantación de una oferta abierta y a distancia de la Formación Profesional Reglada

Diagnóstico:

1) La población adulta no dispone de suficientes oportunidades de cursar los ciclos formativos y de acceder a los títulos de Formación Profesional Reglada.

2) La motivación de las personas adultas para cursar la formación profesional específica necesita ser apoyada.

Objetivos:

Establecer oportunidades efectivas para que las personas adultas puedan acceder a los títulos de Formación Profesional Reglada en unas condiciones que se adapten a sus necesidades y posibilidades.

Medidas:

1) Establecimiento de una oferta abierta, flexible y suficientemente amplia, de los ciclos formativos de Formación Profesional Específica que combinando adecuadamente el régimen presencial con la enseñanza a distancia, permita a la personas adultas, que reúnan los requisitos, acceder a títulos de Formación Profesional Reglada.

2) Elaboración de un plan de materiales de apoyo para el profesor y de materiales individualizados y de formación a distancia para los alumnos.

3) Dotación de los recursos necesarios para implementar el plan en 8 centros de la red.

4) Promulgación en 1997 de la normativa correspondiente que regule la «oferta abierta» para la adquisición de los títulos y para el reconocimiento de los logros profesionales (convalidación de módulos profesionales de los ciclos en función de la experiencia laboral) de las personas adultas.

3.2. Programas de Formación Inicial No Reglada

3.2.1. **Formación, cualificación e inserción de jóvenes sin titulación**

Diagnóstico:

1) En la actualidad unos 6.500 jóvenes de la CAPV abandonan anualmente el sistema educativo sin una formación técnica y profesional que les permita acceder a un empleo.

2) El colectivo total de jóvenes sin titulación que actualmente presenta estas carencias formativas asciende a 72.629 jóvenes menores de 25 años. Estos jóvenes no tienen titulación académica y/o profesional y, en consecuencia, también carecen de la formación suficiente que les permita o bien acceder nuevamente al sistema educativo o conseguir una acreditación profesional de trabajadores cualificados.

3) La oferta formativa para los jóvenes sin titulación, demandantes de primer empleo, es realizada en la actualidad mediante los denominados «Programas de Garantía Social» gestionados por la administración educativa en colabo-

Contenidos del Plan. Plan de acción

ración con Ayuntamientos y otras organizaciones que dan cobertura a 2.292 jóvenes y los «Programas de Escuelas Taller» y de «Casas de Oficios» gestionados por la Administración laboral, en colaboración, también, con Ayuntamientos y otras instituciones.

4) Como puede observarse, al enfrentar las necesidades de formación y cualificación con su cobertura, estos programas son claramente insuficientes para atender en la actualidad las necesidades formativas de los jóvenes sin titulación.

5) La calidad de algunas de las modalidades de estos programas necesita ser mejorada.

Objetivos:

1) Incrementar notablemente las oportunidades de adquirir formación y cualificación profesional de los jóvenes que abandonan o han abandonado el sistema educativo y no tienen una titulación académica y profesional.

2) Mejorar las posibilidades de inserción profesional de los jóvenes sin titulación, a través de una orientación y formación más ajustada a sus capacidades y a las necesidades de los procesos productivos y del mercado de trabajo.

3) Incrementar las posibilidades de reinserción educativa de estos jóvenes elevando su formación básica hasta el nivel necesario.

Medidas:

1) El programa de Formación y Cualificación de jóvenes sin titulación con las siguientes modalidades:

- 1.1) Modalidad de «*Iniciación Profesional impartida en centros educativos*» y dirigida a jóvenes mayores de 16 años con el objetivo de proporcionar cualificaciones completas del Sistema de Cualificaciones Profesionales (por lo general de niveles 1 y 2). La formación del «Catálogo Modular» asociado al Sistema de Cualificaciones Profesionales necesita el complemento de una formación básica que sitúe a los alumnos en condiciones de superar la prueba de acceso a los ciclos formativos de grado medio.
- 1.2) Modalidad de «*formación empleo*». Incluirá el programa actual de Taller de Iniciación Profesional dependiente de la administración educativa y el programa de «Casas de Oficios» gestionado por la administración laboral. Dirigida a jóvenes mayores de 16 años y estando encaminada a conseguir cualificaciones completas del Sistema de Cualificaciones Profesionales (aunque pueden limitarse

a la obtención de «Unidades de competencia») y una formación básica que permita a los alumnos conseguir las cualificaciones profesionales. Constará de una etapa formativa de iniciación y una etapa de formación en alternancia, combinada esta última, por lo general, con un contrato de aprendizaje.

La estructura de la formación y del aprendizaje tendría la flexibilidad necesaria para adaptarse a las diversas cualificaciones, empleos y a las capacidades de los alumnos. Se oferta en los centros o secciones de Iniciación Profesional y «Apoyo al Aprendizaje».

- 1.3) Modalidad de *Talleres Profesionales*. Dirigida al colectivo de jóvenes de edad comprendida entre 16 y 21 años que se encuentran en situación de marginación y riesgo social y tienen dificultades para adaptarse al medio escolar y laboral. Perseguirá objetivos de desarrollo personal y de consolidación de actitudes positivas hacia la participación social y recuperación de la motivación. Por el aprendizaje, junto a los objetivos de inserción profesional y de formación básica. Constará de una formación básica y profesional específica ordenada de forma flexible para atender las necesidades específicas de este colectivo y se desarrollará en colaboración con instituciones sin ánimo de lucro.

2) Realización de estudios e investigaciones para analizar los resultados obtenidos por las diversas modalidades y conjugación de los recursos, en función de las posibilidades de reinserción educativa o inserción profesional que obtengan.

3) Realización de las acciones de evaluación y orientación a los jóvenes que abandonen el sistema educativo para que puedan participar en la modalidad del programa que mejor se adapte a sus necesidades y posibilidades. Estas acciones se realizarán en el marco del «Programa de Información y Orientación Profesional».

3.2.2. Apoyo al aprendizaje

Diagnóstico:

En la actualidad no todos los jóvenes que tienen suscrito un contrato de aprendizaje en la CAPV reciben la formación prevista en el contrato y, en consecuencia, no alcanzan la cualificación profesional que constituye uno de los objetivos de esta modalidad de empleo-formación.

Contenidos del Plan. Plan de acción

Objetivos:

- 1) Asegurarse la formación básica y profesional específica asociada a los contratos de aprendizaje con niveles aceptables de calidad.
- 2) Promover los contratos de aprendizaje cuyo objetivo de cualificación sean las cualificaciones profesionales del Sistema de Cualificaciones Profesionales.

Medidas:

- 1) Dotación de recursos necesarios para asegurar una cobertura formativa a los contratos de aprendizaje en el período de vigencia del plan.
- 2) Convenio entre el Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social y el Departamento de Educación, Universidades e Investigación sobre la formación asociada a los contratos cuyo objetivo de cualificación sean «unidades de competencia» del Sistema de Cualificaciones Profesionales.
- 3) Establecimiento de un premio anual de «Inversor en la formación de jóvenes» al que podrán optar todas las empresas que inscriban contratos de aprendizaje para reconocer la calidad de la formación impartida en el marco del contrato. Difusión de estos ejemplos de excelencia en la formación.

4. PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONTINUA

Las diferentes situaciones de las personas que trabajan o han trabajado y aquellas que se encuentran en el período educativo o pos-educativo, pero que no han iniciado su actividad laboral, aconsejan diferenciar la formación inicial (programas anteriores) y la formación continua (ocupacional y continua en el lenguaje habitual).

Independientemente de la autoridad responsable de los programas (Educación o Trabajo), la diferenciación, acorde con las denominaciones más extendidas, pretende recalcar la importancia de la «formación a lo largo de la vida». Una vez finalizada la etapa de formación inicial (básicamente período educativo y complementario) e iniciada la actividad laboral, ha de abordarse la adecuación permanente a través de los programas de formación continua.

4.1. Programas para activos desocupados

4.1.1. Programas de reciclaje

Diagnóstico:

1) Los cambios tecnológicos y los nuevos modelos de organización del trabajo están produciendo modificaciones sustanciales en los contenidos de los empleos, cuando no la desaparición de muchos y el nacimiento de otros.

2) Ello está afectando a la población activa que en ocasiones se ve en situación de demandante de empleo y, con una cualificación que apenas es necesaria en el nuevo contexto productivo. El problema es especialmente grave cuando afecta a colectivos con una formación inicial baja.

3) No se trata de cualificar a una persona que se encuentra en situación de aprender, sino de un adulto con una larga experiencia laboral, que de pronto ha de reiniciar un proceso, con la dificultad que ello representa.

Objetivos:

1) Disponer de medios que permitan analizar para cada caso y en función del perfil personal y de acuerdo con las ofertas de trabajo existentes, las diferentes alternativas de recualificación profesional posibles.

2) Disponer de metodologías y desarrollos curriculares que permitan abordar procesos de recualificación de desocupados que han desarrollado algún tipo de trabajo con anterioridad.

3) Recualificar a los parados cuyos perfiles profesionales no se adapten a las ofertas de empleo existentes en cada momento.

Medidas:

1) En función de las informaciones del Observatorio y de los datos del mercado de trabajo, indicar al sistema de Formación Profesional empleos y colectivos posiblemente afectados por procesos de reconversión, de modificación substancial del contenido de sus empleos o de su desaparición.

2) Establecimiento de planes de recualificación profesional.

3) En el marco de colaboración «empresa-formación» establecer acuerdos para el desarrollo de prácticas en puesto de trabajo de las personas en formación.

Contenidos del Plan. Plan de acción

4.1.2. Programas de actualización

Diagnóstico:

El retraso en la extensión de la formación continua de los trabajadores ocupados sumado a los déficits de los sistemas de formación profesional, los cambios tecnológicos, de productos, de mercados y en la forma de trabajar, dibujan un panorama en el que la actualización de competencias y de conocimientos se hace imprescindible.

En ocasiones estos procesos de actualización, que no son tan extensos como los de recualificación, exigen periodos largos de formación. La situación de desempleo permite afrontar procesos de formación que en situación de trabajo resulta difícil de realizar.

Medidas:

1) Explotación de los diagnósticos de necesidades de formación que se realizan en las empresas para conocer los contenidos precisos de los empleos actuales.

2) Diseño de modelos de transferencia de los aprendidos en los procesos de formación al puesto de trabajo, para asegurar la eficacia de las inversiones en formación.

3) Desarrollo de planes de formación para los colectivos de parados.

4) En el marco de colaboración «empresa-formación» establecer acuerdos para el desarrollo de prácticas en puestos de trabajo de las personas en formación.

4.2. Programas para activos ocupados

A desarrollar a través de la Fundación Vasca para la Formación Profesional Continua (HOBETUZ)

Medidas:

1) Establecer un comité de enlace entre el Patronato de la Fundación y las diferentes instancias que se crean con el presente Plan (Observatorio, Agencia para las Cualificaciones, Agencia para la calidad...)

2) Establecer acuerdos para la integración de las estrategias de desarrollo de la formación continua en la estrategia global del nuevo Sistema de Formación Profesional.

CAPÍTULO 7. CALIDAD Y EVALUACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los principios fundamentales de este plan es potenciar la proximidad entre los Centros de FP y los destinatarios de su trabajo, el Mundo Laboral.

Asimismo, es precisa una evaluación global de la calidad del sistema de FP con objeto de comprobar que el mismo, está cumpliendo los objetivos generales que se le asignan tales como, la adecuación a las necesidades de la producción y el empleo (tanto sectoriales como territoriales) y la adecuación a las demandas sociales de formación y cualificación.

De acuerdo con estos dos aspectos, el Plan Vasco de Formación Profesional considera necesario que la evaluación de la calidad del sistema se haga a partir de las autoevaluaciones de cada uno de los Centros. Esto tiene por objeto, por un lado favorecer su cercanía y orientación a la demanda, y por otro, generar un conocimiento directo de la relación formación-empleo y de las necesidades existentes. De esta manera los Centros se convierten en elementos responsables de la mejora de su gestión orientándose a la demanda externa.

La realización de la evaluación del sistema requiere analizar los principales factores que intervienen en la calidad de la FP, entre los que cabe citar los siguientes:

1) *El ajuste de los programas formativos a las especificaciones de competencia de los diversos perfiles*, es un factor de calidad de la FP que corresponde conseguirlo a la administración educativa de la CAPV ya que las «capacidades terminales» y los contenidos establecidos en las «enseñanzas mínimas» de cada título, tan sólo aseguran una buena base de partida. Esta circunstancia plantea la necesidad de un dispositivo de diseño de la Formación Profesional Específica de los títulos, englobado en la misión de la definición del Catálogo Modular de formación asociado al Sistema de Cualificaciones Profesionales.

Hasta el momento, la oferta de FPI y FP2 ha estado guiada, casi exclusivamente, por una lógica escolar basada en la demanda educativa de los alumnos. La solución de este problema en la oferta de Ciclos Formativos requiere un conjunto de medidas que consigan, por un lado ajustar la planificación a las necesidades del entorno detectadas en la evaluación de cada Centro como uno de los papeles fundamentales de cercanía a la demanda, y por otro, organizar la oferta con una disposición más flexible de los recursos.

Con ello se garantiza la adaptación de la oferta a las necesidades específicas de recursos humanos del territorio y su adecuación a las perspectivas locales o comárcales de desarrollo económico y de empleo.

2) *La cualificación del profesorado para conseguir los objetivos de competencia y las capacidades profesionales que demanda el sistema productivo* de los alumnos es uno de los principales factores de calidad de la Formación Profesional Reglada. Sin embargo, como consecuencia de la falta de evolución de los planes de estudio de la FPI y la FP2, la formación del profesorado no ha alcanzado el grado de desarrollo y sistematización que requiere la Formación Profesional Específica de los Ciclos Formativos, debiendo adecuar dicha formación, a las posibles necesidades del profesorado para completar las competencias correspondientes a los perfiles derivados del nuevo rol docente asignado.

3) *La calidad de los métodos de enseñanza-aprendizaje y de los materiales y medios didácticos* dependen en gran medida de la formación y de las capacidades de innovación del profesorado. Sin embargo, la producción de estos materiales y medios, e incluso la propia capacidad de innovación de los métodos didácticos por parte del profesorado, requiere un soporte que canalice e impulse estas tareas.

4) *De la correcta realización del módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT)* depende en gran medida, que los alumnos alcancen los objetivos de competencia previstos en los Ciclos Formativos, ya que determinadas situaciones de aprendizaje y de evaluación de la competencia sólo pueden realizarse en situaciones productivas reales. Por estas razones la FCT es un factor muy importante en la calidad de la Formación Profesional Reglada.

2. LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Dentro del marco de este Plan Vasco de FP, está prevista la realización de evaluaciones a dos niveles:

1) *Evaluación global del sistema*, mediante la integración de las evaluaciones individuales de cada Centro, analizando el nivel de calidad de la gestión y el cumplimiento de los objetivos.

2) *Evaluación de cada Centro*, mediante autoevaluación, que incluirá entre otros, los siguientes aspectos:

- 2.1) Evaluación de la calidad del proceso formativo en el Centro de FP.
- 2.2) Evaluación de la calidad de Formación en Centros de Trabajo (FCT).
- 2.3) Evaluación de la vigencia de las cualificaciones.
- 2.4) Evaluación de la vigencia de las titulaciones.
- 2.5) Evaluación de la determinación de la competencia de la población activa.

Así planteada, la realización de la evaluación de la calidad en la FP requiere la existencia de dos elementos básicos:

— Que los Centros dispongan de los procedimientos, capacidad e instrumentos para evaluar y autocontrolar los niveles de calidad que están consiguiendo (evaluación y verificación interna).

Esto exige implantar un modelo de gestión en cada Centro y un modelo de evaluación que sea asumido por todos los profesionales implicados en la formación.

— Que la Formación Profesional disponga de los procedimientos e instrumentos para «verificar externamente» los niveles de calidad obtenidos.

Esto conviene abordarlo desde una perspectiva integrada para todo el sistema de FP, lo que hace aconsejable dotarse de un dispositivo de contraste externo.

Para satisfacer ambas necesidades, se cuenta con el Modelo Europeo de Gestión, elaborado por la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (*European Foundation for Quality Management* —EFQM—), en el que se tiene una amplia experiencia de utilización en el sector educativo de la CAPV.

El mencionado modelo incluye una autoevaluación que:

1) Consiste en un examen global, sistemático y regular de las actividades y resultados de una organización, lo que permite, dada su universalidad, compararse con otras organizaciones.

2) Permite a las organizaciones discernir claramente sus puntos fuertes y las áreas de mejora, y culmina en acciones de mejora planificadas y en el seguimiento del progreso realizado.

La utilización del Modelo Europeo de Gestión va a proporcionar a los Centros de FP:

- Un enfoque riguroso y estructurado para la mejora de su gestión.
- Una evaluación basada en hechos y no en opiniones personales.
- Una forma para integrar distintas iniciativas de calidad en las actividades corrientes de los Centros de formación.
- Una herramienta de diagnóstico poderosa.
- Una evaluación basada en una serie de criterios ampliamente aceptados en toda Europa.
- Un método para medir los progresos realizados en el tiempo, mediante autoevaluaciones periódicas.
- El desarrollo de actividades de mejora centradas en las áreas críticas.
- Un mecanismo objetivo para reconocer a los Centros más destacados.
- Una forma que establezca puntos de referencia para comparaciones internas así como para realizar comparaciones con otras unidades de enseñanza y otras organizaciones o instituciones educativas o no.

3. INSTRUMENTO PARA LA PROMOCIÓN Y EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La Agencia para la Calidad y la Evaluación tiene por objetivo el apoyo a la mejora de la gestión de los Centros, incluyendo en este proceso la autoevaluación de los mismos, y la realización de la evaluación del sistema.

La consecución de estos dos objetivos, supone realizar las siguientes tareas:

1) *Apoyo a los Centros.*

- Facilitando los medios para la mejora de la calidad de la gestión de los mismos.
- Suministrando contraste externo a la realización de las autoevaluaciones.
- Promoviendo todo lo relacionado con la innovación en los Centros.

2) *Evaluación global del sistema*, en base a las autoevaluaciones individuales de los Centros y de las informaciones suministradas por éstos, lo que le permitirá analizar entre otros los siguientes aspectos:

- Adecuación de formación y empleo.
- Correspondencia entre la formación impartida y de las competencias demandadas.

Calidad y Evaluación

- Adecuación de la oferta de enseñanza reglada y formación continua.
- Evaluación de la competencia de la población activa.
- Verificar la calidad de la formación asociada al Sistema de Cualificaciones Profesionales y de la Certificación de la Competencia a través del dispositivo oportuno.
- Evaluación del Repertorio de formación asociado al al Sistema de Cualificaciones Profesionales.

CAPÍTULO 8. ASPECTOS ECONÓMICOS. FINANCIACIÓN

El desarrollo del Plan Vasco de Formación Profesional exige un esfuerzo presupuestario específico añadido al que se realice para la implantación del resto de reformas educativas.

En el capítulo 6, hemos definido los planes de acción necesarios, los objetivos y las medidas que se deberán de abordar para poner en marcha este Plan Vasco de Formación Profesional. En este capítulo 8 se hace una valoración económica global de dichos planes de acción, así como de diversos puntos básicos de este plan general.

En primer lugar, se ha valorado el coste de la puesta en funcionamiento de la agencia para las cualificaciones y la formación profesional, del observatorio y de la Agencia para la calidad y la evaluación.

En segundo lugar se han valorado de forma global los diferentes planes de acción. El cómputo económico de estos planes se ha hecho englobándolos en cuatro apartados en los que se agrupan los diferentes planes. Es importante tener en cuenta, que el coste de alguno de estos planes de acción se conocerá conforme se pongan en marcha los mismos, ya que la definición de las necesidades de cada uno requiere de un desarrollo consensuado, no pudiendo hacer una valoración económica, hasta que esa definición quede fijada. El coste de estos planes sin valorar no excederá en más de un 2,5%, el presupuesto anual del Plan Vasco de FP.

En el caso de los planes de acción 1.7 y 3.1.2, se necesitan hacer dos tipos de valoración diferenciada:

Primero:

El cálculo del coste de las ayudas a los alumnos, profesores y empresas para el desarrollo del módulo Formación en Centros de Trabajo. En esta previsión de coste se han incluido los gastos posibles de desplazamientos y manutención de los alumnos, desplazamientos del tutor del centro educativo y los

gastos generados en las empresas por los tutores de las mismas, y que se van a encargar de hacer el seguimiento y la evaluación de todo el alumnado.

Segundo:

Existe una necesidad importante de incentivación a las empresas para que se sumen al proceso de formación de los alumnos, en colaboración con los centros educativos. Esta incentivación puede quedar reflejada de diferentes maneras, las cuales las debería de definir el Gobierno, no habiéndose hecho ninguna estimación económica de las mismas en este proyecto.

1. VALORACIÓN ECONÓMICA

1) *Programas de reformas del sistema*

- 1.1) Consejo Vasco de Formación Profesional.
Coste aproximado: 118 millones/año.
- 1.2) Gastos de funcionamiento del Consejo Vasco de FP.
Coste aproximado: 10 millones/año.
- 1.3) Creación de la Agencia para la Cualificación y la Formación Profesional y del Observatorio.
Coste aproximado: 70 millones/año.
- 1.4) Gastos de funcionamiento de las 2 entidades anteriores.
Coste aproximado: 35 millones/año.
- 1.5) Ayudas a los gastos de funcionamiento de los centros que pertenezcan a la red integrada de Formación Profesional.
Coste aproximado: 200 millones/año.
- 1.6) Inversiones para el equipamiento de estos centros integrados.
Coste aproximado: 2.700 millones.
- 1.7) Adecuación de espacios necesarios en los centros de Formación Profesional incluidos en la red integrada.
Coste aproximado: 800 millones.

2) *Programas de mejora*

- 2.1) Creación de la Agencia para la Calidad y la Evaluación.
Coste aproximado: 28 millones/año.
- 2.2) Gastos de funcionamiento de la Agencia para la Calidad y la Evaluación.
Coste aproximado: 20 millones/año.

Aspectos económicos. Financiación

- 2.3) Formación del profesorado.
Coste aproximado: 1.600 millones.

3) *Programas de Formación Inicial*

- 3.1) Elaboración y traducción de los Diseños Curriculares de los diferentes títulos.
Coste aproximado: 400 millones.
- 3.2) Formación en Centros de Trabajo.
Coste aproximado: 980 millones/año.
- 3.3) Programas de Iniciación para jóvenes sin titulación.
Coste aproximado: 2.150 millones/año.
- 3.4) Apoyo al aprendizaje.
Coste aproximado: 403 millones/año.

4) *Programas de Formación Continua*

- 4.1) Programas para activos desocupados.
Coste aproximado: 6.700 millones/año.
- 4.2) Programas para activos ocupados.
Coste aproximado: 5.500 millones/año.

La valoración económica total aproximada queda de la siguiente forma:

- 1) Programas de reforma del sistema.
Gasto inicial: 3.500 millones.
Gasto anual: 433 millones.
- 2) Programas de mejora.
Gasto inicial: 1.600 millones.
Gasto anual: 48 millones.
- 3) Programas de Formación Inicial.
Gasto inicial: 400 millones
Gasto anual: 3.533 millones
- 4) Programas de Formación Continua.
Gasto anual: 12.200 millones.

TOTAL GASTO (aproximado)

GASTO INVERSIONES INICIALES: 5.500 millones.
GASTO ANUAL 16.214 millones.

La valoración económica necesaria para la puesta en marcha de este plan para el primer año supondría un total aproximado de 21.714 millones de pesetas, que se corresponden con el coste que las administraciones públicas con competencias en la materia destinan a la Formación Profesional entendida integralmente en esta Comunidad Autónoma. Es decir, es el coste que supone para las administraciones públicas vascas, excluido el coste de personal y de funcionamiento de los centros de Formación Profesional, dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, y el coste que supone el total de la financiación dedicada a Formación Profesional Continua y Ocupacional por parte de las entidades que financian las mismas.

En tanto en cuanto la financiación de la formación continua (ocupados y parados) dependa de diferentes administraciones, Gobierno Vasco y Diputaciones deberán garantizar los recursos financieros necesarios para proporcionar a las empresas las cualificaciones profesionales que precisen y a los trabajadores el desarrollo profesional adecuado.

Al mismo tiempo se deberá exigir la transferencia de fondos y competencias en esas materias.

CAPÍTULO 9. ASPECTOS NORMATIVOS

1. INTRODUCCIÓN

En principio el Gobierno Vasco debería adoptar como estrategia básica del Plan la creación con la legislación mínima precisa, de un marco autonómico en el que las organizaciones, las empresas y las personas puedan recibir el apoyo suficiente para determinar y decidir cómo afrontar sus necesidades y, en consecuencia, encontrar el estímulo necesario para la referida cooperación y para la dedicación de más esfuerzos y recursos a la formación.

Como ya se ha venido observando, el presente Plan Vasco de Formación Profesional tiene un ánimo totalizador de tal modo que engloba un tratamiento completo de todas las facetas de formación actualmente existentes sin que ninguna de ellas tenga sentido por sí sola y la interinfluencia entre ellas es una constante. Siendo ello así, el tratamiento normativo necesario para dar cobertura jurídica a aquellas partes del Plan necesitadas de ello, debe hacer referencia a los cambios a introducir en el ordenamiento jurídico en materias tanto educativas como laborales de tal modo que tengan una lectura unívoca ambas partes.

Ahora bien, como quiera que son las partes educativas las que tradicionalmente han tenido un mayor tratamiento normativo tanto a nivel estatal como autonómico vasco, no debe extrañar que los párrafos que siguen aborden con mayor precisión aspectos de ese ámbito educativo toda vez que, además, en lo que respecta al ámbito laboral pocas veces se ha hablado sustantivamente de formación profesional (continua y ocupacional) y su tratamiento siempre ha sido más indirecto (iniciativas como los Planes FIP, Escuelas Taller y Casas de Oficios, Acuerdos Interprofesionales de Formación Continua, etc...). A esto hay que añadir que el traspaso de servicios y funciones en materia de Formación Profesional Ocupacional y Continua (Subsistemas de Formación Profesional, por llamarlo en términos homogéneos con otras partes del presente documento) es una cuestión pendiente de tal modo que intentar desarrollar, para dar cobertura normativa a este Plan, el artículo 12.2 del Estatuto de

Autonomía para el País Vasco sin haberse producido la transferencia oportuna en estas materias a la manera diseñada en el Acuerdo sobre transferencias pendientes del Parlamento Vasco, es una tarea quizás excesivamente anticipatoria. Ello no obstante, se procurará abordar en lo posible esta situación.

En consecuencia, pues, los párrafos que siguen abordan la cuestión normativa desde dos puntos de vista, a saber: uno, desde la perspectiva del marco jurídico general (sobre todo en materia educativa), y dos, desde el marco jurídico interno. En nuestra opinión estos marcos juegan de la siguiente manera (en términos metodológicos):

UNO.—El desarrollo normativo necesario para la puesta en marcha y correcta aplicación del Plan Vasco de Formación Profesional no puede desdeñar ni obviar la existencia de un marco jurídico que predetermina en cierta medida las actuaciones a llevar a cabo en este ámbito. Este marco jurídico, definido por normas constitucionales, legales y reglamentarias, delimita el campo de juego en el que deben moverse los poderes públicos de la Comunidad Autónoma del País Vasco al abordar esta materia.

DOS.—Una vez establecidos los límites en los que puede jugar la autonomía normativa de la Comunidad Autónoma de Euskadi, deberán diferenciarse los aspectos sustantivos, aquéllos que inciden directamente sobre la esencia y contenido de la Formación Profesional (titulaciones, cualificaciones profesionales, etc.), de los aspectos de estructura, es decir, el conjunto de disposiciones de carácter organizativo necesario para aplicar y desarrollar el modelo de Formación Profesional adoptado.

2. EL MARCO JURÍDICO GENERAL

a) *Formación Profesional no específica*

Al hablar del marco jurídico general hemos de adelantar que el tratamiento normativo de la Formación Profesional como un sistema integrado por otros tres subsistemas con intercomunicación entre sí, ha tenido en el Estado un abordamiento relativamente corto en lo que a la parte no específica (no reglada en terminología antigua) se refiere. En efecto, si tenemos en cuenta que en lo que toca a la parte organizativa, el sistema en su conjunto está orientado por las directrices que se alcanzan en el Consejo Nacional de Formación Profesional regulado en la Ley 1/1986, de 7 de enero (regulación que está a punto de modificarse para dar paso a la entrada de las Comunidades Autónomas en su seno), en la parte sustantiva el Subsistema de Forma-

ción Profesional Ocupacional y Formación Profesional Continua ha seguido caminos distintos.

Si la Formación Profesional Ocupacional se encuentra enmarcada dentro del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional regulado por el RD. 631/1993, de 3 de mayo, y normas que lo desarrollan (siendo su marco la Ley Básica de Empleo y el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de marzo de 1993 por el que se acuerda el programa Nacional de Formación Profesional), la Formación Profesional Continua, por su parte, ha sido gestionada mediante sucesivos Acuerdos entre los agentes sociales acogidos a Acuerdos Interprofesionales (siendo su marco el Estatuto de los Trabajadores y los Acuerdos —Bipartito y Tripartito— Nacionales de Formación Profesional Continua) a los que se ha dado el espaldarazo financiero desde los Presupuestos Generales del Estado.

Por otro lado, y completando esta parte sustantiva de la Formación Profesional no específica debe citarse el RD. 797/1995, de 19 de mayo, por el que se establecen directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos, mediante el cual se pretende una mayor coordinación entre los subsistemas de la Formación Profesional Reglada y Ocupacional con objeto de lograr un sistema de correspondencias y convalidaciones a partir del análisis común del sistema productivo para determinar las unidades de competencia.

b) *Formación Profesional Específica*

En materia de Formación Profesional Específica, las normas básicas que conforman el modelo deben buscarse en la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre de 1990, de Ordenación General del Sistema Educativo en cuyos artículos 30 a 37 se establece la regulación general de la Formación Profesional.

Esta ley surgió con la vocación de dar correcta solución a problemas estructurales específicamente educativos, errores de concepción, insuficiencias y disfuncionalidades que se habían venido manifestando o agudizando con el transcurso del tiempo, tales como, por ejemplo, la configuración de la Formación Profesional como una vía secundaria pero, al tiempo, demasiado académica y excesivamente desvinculada y alejada del mundo productivo. En efecto, la ley acomete una reforma profunda de la formación profesional en el Capítulo Cuarto de su Título Primero, consciente de que se trataba de uno de los problemas del sistema educativo vigente hasta entonces que precisaban de una solución más profunda y urgente, y de que era un ámbito de la mayor relevancia para el futuro de nuestro sistema productivo.

De acuerdo con el Preámbulo de dicha ley, la Formación Profesional comprenderá

tanto la formación profesional de base, que se adquirirá por todos los alumnos en la educación secundaria, como la Formación Profesional Específica, que se organizará en Ciclos Formativos de grado medio y de grado superior. Para el acceso a los de grado medio será necesario haber completado la educación básica y estar, por tanto, en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria, idéntico requisito al que permitirá el acceso al bachillerato.

Desaparecía así la doble titulación hasta entonces existente al finalizar la EGB y, por tanto, la diferencia de posibilidades de continuación de estudios y sus efectos negativos sobre la Formación Profesional. Para el acceso a la Formación Profesional de grado superior, por otro lado, se requiere estar en posesión del título de Bachiller. Proclama, por último, que en el diseño y planificación de los ciclos formativos, que incluirán una fase de formación práctica en los centros de trabajo, se fomentará la participación de los agentes sociales. Todas esas expectativas pretenden lograrse con una nueva ordenación del sistema educativo, sistema que, entre otros fines, se orienta a «la capacitación para el ejercicio de actividades profesionales» (art. 1.1.d).

Desde un punto de vista organizativo y aunque resulte anecdótico ha de recordarse, por lo que más adelante se dirá, que la ley atribuye una singular importancia a la evaluación general del sistema educativo, creando para ello el *Instituto Nacional de Calidad y Evaluación (regulado mediante el RD 928/1993)*. La actividad evaluadora es fundamental para analizar en qué medida los distintos elementos del sistema educativo están contribuyendo a la consecución de los objetivos previamente establecidos. Por ello, ha de extenderse a la actividad educativa en todos sus niveles, alcanzando a todos los sectores que en ella participan. Con una estructura descentralizada, en la que los distintos ámbitos territoriales gozan de una importante autonomía, es aún más fundamental contar con un instrumento que sirva para reconstruir una visión de conjunto y para proporcionar a todas y cada una de las instancias la información relevante y el apoyo preciso para el mejor ejercicio de sus funciones.

Desde el punto de vista sustantivo y como va a resultar trascendente para lo que en epígrafes posteriores se dirá ya que el modelo de Formación Profesional del País Vasco está basado en el sistema de cualificaciones profesionales, debe recordarse que el artículo 4.1 de la LOGSE establece que

a los efectos de lo dispuesto en esta ley, se entiende por currículo el conjunto de objetivos, contenidos, métodos pedagógicos y criterios de evaluación de

cada uno de los niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema educativo que regulan la práctica docente. 2. El Gobierno fijará, en relación con los objetivos, expresados en términos de capacidades, contenidos y criterios de evaluación del currículo, los aspectos básicos de éste que constituirán las enseñanzas mínimas, con el fin de garantizar una formación común de todos los alumnos y la validez de los títulos correspondientes. Los contenidos básicos de las enseñanzas mínimas, en ningún caso requerirán más del 55 por ciento de los horarios escolares para las Comunidades Autónomas que tengan lengua oficial distinta del castellano, y del 65 por ciento para aquellas que no la tengan. 3. Las Administraciones educativas competentes establecerán el currículo de los distintos niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema educativo, del que formarán parte, en todo caso, las enseñanzas mínimas. 4. Los títulos académicos y profesionales serán homologados por el Estado y expedidos por las Administraciones educativas en las condiciones previstas por la presente ley y por las normas básicas y específicas que al efecto se dicten.

En este mismo sentido, debe citarse como pieza esencial del modelo el Real Decreto 676/1993, de 7 de mayo, de directrices generales sobre títulos y las correspondientes enseñanzas mínimas, en el cual el perfil profesional, las unidades de competencia y las realizaciones y capacidades profesionales son el referente para la definición, en el ámbito educativo, de los títulos profesionales y de sus correspondientes enseñanzas mínimas. Se trata, además, de una norma básica que ha de ser desarrollada en cada currículo por parte del propio estado y de la correspondiente administración educativa en las proporciones que para cada autonomía resulten.

Entendemos que lo expuesto hasta ahora, aún siendo muy elemental y pudiéndose añadir infinidad de normativa que puede y ha de ser desarrollada por la Comunidad Autónoma del País Vasco, es suficiente para pasar a exponer la arquitectura normativa que dé cabida a la puesta en marcha de este Plan Vasco de Formación Profesional.

3. INICIATIVAS NORMATIVAS A DESARROLLAR EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO PARA PONER EN MARCHA EL PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Siguiendo la sistemática establecida al principio y una vez establecidos los límites en los que puede jugar la autonomía normativa de la Comunidad Autónoma de Euskadi, a los que se ha hecho alusión, deberán diferenciarse, en lo que a normativa interna se refiere, los aspectos sustantivos, aquéllos que inci-

den directamente sobre la esencia y contenido de la Formación Profesional (titulaciones, cualificaciones profesionales, etc.), de los aspectos de estructura, es decir, el conjunto de disposiciones de carácter organizativo necesario para aplicar y desarrollar el modelo de Formación Profesional adoptado.

Visto el texto de los siete primeros capítulos del presente plan y a riesgo de poder quedarnos cortos, no nos vamos a detener en la cobertura normativa y los cambios necesarios en materia sociolaboral (dentro de las competencias de la Comunidad Autónoma del País Vasco, naturalmente) que deben ser los que impriman al modelo descrito anteriormente un carácter completo. En este sentido ya se ha apuntado la importancia que tiene la realización de la transferencia en materia de Formación Profesional (no reglada) y no hay que decir que su recepción, en los términos aprobados por el Parlamento Vasco, puede significar la reconversión estructural de algunas entidades que, como el Servicio Vasco de Colocación o la Sociedad Pública que lo gestiona, asuman mayores quehaceres en materia de Formación Profesional. Desde el punto de vista sustantivo, la recepción de la transferencia supondrá que la Comunidad Autónoma del País Vasco deberá llevar hasta sus últimas consecuencias sus competencias en materia de políticas de empleo (ex artículo 12.2 del Estatuto) entre las cuales se cuentan la Formación Profesional Ocupacional y Continua en base a sus propios planes de Formación o en base a sus propios Acuerdos Interprofesionales. En tanto en cuanto no se den las transferencias en esta materia, la Comunidad Autónoma del País Vasco seguirá manteniendo sus programas de fomento en estos capítulos.

En lo que toca a la materia de Formación Profesional específica debemos hacer mayores precisiones puesto que el panorama puede aparecer más claro. En efecto, como se sabe, el artículo 16 del Estatuto de Autonomía del País Vasco establece que

en aplicación de lo dispuesto en la Disposición adicional primera de la Constitución, es de la competencia de la Comunidad Autónoma del País Vasco la enseñanza en toda la extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, sin perjuicio del artículo 27 de la Constitución y Leyes Orgánicas que lo desarrollen, de las facultades que atribuye al Estado el artículo 149.1.30.^a de la misma y de la alta inspección necesaria para su cumplimiento y garantía.

3.1. Aspectos normativos de organización y de estructura

En desarrollo de las competencias citadas, la Comunidad Autónoma del País Vasco dictó la Ley de la Escuela Pública Vasca que es el marco legal

estable que determina el modelo de escuela pública y en el que pueda desarrollarse la aplicación de la reforma educativa en marcha, uno de cuyos aspectos se refiere, naturalmente, a la Formación Profesional. Esta ley diseña un escenario de organización docente que posibilita en su artículo 55.2 en que los centros de educación secundaria con enseñanzas de Formación Profesional Específica puedan, de acuerdo con lo que se establezca reglamentariamente, impartir Formación Profesional no reglada. Como quiera que esta previsión, desde el punto de vista de clasificación institucional, puede producir distorsiones, se hace necesaria una reforma legal que enmarque con mayor precisión en encaje normativo de la impartición de Formación Profesional específica desde el sector público, es decir, debe darse cobertura al modelo de centro público de Formación Profesional que pregona el Plan en sus capítulos anteriores y que imbricado en la organización docente de centros públicos responda a un modelo gestor semejante a cualquier centro público con los añadidos necesarios en cuanto a identificación laboral de cada sitio y lugar y participación de los agentes sociales que sean necesarios.

No es esta, sin embargo, la única reforma a acometer desde el punto de vista organizativo ya que la necesidad de que existan tanto el Observatorio como la Agencia de Calidad y Evaluación y la Agencia para el Desarrollo de las Cualificaciones y la Formación Profesional demandan un tratamiento normativo específico. Dado que se trata de la creación de nuevas entidades u órganos en el entramado de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma del País Vasco, su naturaleza ha de responder a los contenidos y recomendaciones del informe Corame que sugiere la no creación ni proliferación de nuevas entidades en la Administración vasca con personalidad jurídica distinta y propia y capacidad de obrar diferente a la de la administración. En este sentido, vistas las funciones que cada uno de estos organismos desempeñaría, visto que algunas competencias que en el futuro tendrán estas entidades ya se vienen desarrollando desde otras instancias hoy existentes y que no pertenecen a la Administración Institucional (IDC, Fundación para el fomento de la calidad, etc...) y considerando que, en un principio al menos, no hay diseños cerrados ni unitarios para estas tres organizaciones, no hay porqué pensar en crear entes con personalidad jurídica distinta (tampoco lo ha hecho el Estado con el Instituto Nacional de Calidad y Evaluación —INCE—) y sí en órganos colegiados de participación múltiple que se regularían con sus funciones específicas y su financiación pública a través de los decretos del Gobierno Vasco correspondientes.

3.2. Aspectos normativos sustantivos del sistema de Formación Profesional contenido en el Plan

Dado que el sistema que ahora se diseña en este plan descansa en dos pilares fundamentales cuales son el sistema de cualificaciones con su repertorio y el sistema de evaluación de la competencia y de certificación de las cualificaciones, la normativa que dé cobertura a estas dos cuestiones es la que la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi debe ser la que se aborde sin perentoriedad a través de las normas correspondientes.

Así, deberán ser dictados los repertorios de cualificaciones en seguimiento, para la Comunidad Autónoma del País Vasco, de los reales decretos básicos sobre títulos y certificados de profesionalidad del Estado. Del mismo modo, la evaluación exige un sistema de reconocimiento de créditos de competencia cuya pieza esencial es el Registro de Logros Profesionales, los cuales deberán, para tener la eficacia que se pretende en el plan, ser abordados normativamente a través de los correspondientes decretos del Gobierno Vasco.