

CAPÍTULO 2

EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA

2.1. ESQUEMA DE CONTENIDOS

- Introducción
- El sistema de formación profesional en España: LCFP y SNCP
- La Formación profesional del Sistema Educativo
- La Formación Profesional para el Empleo

2.2. INTERROGANTES CENTRALES DEL TEMA

- ¿Cómo ha evolucionado la Formación Profesional en España y cuál es su marco normativo?
- ¿Qué es la LCFP y cuáles son los conceptos, instrumentos y acciones que desarrolla?
- ¿Cómo se configura el sistema de FP en España: estructura, características de las distintas iniciativas y programas?
- ¿Cómo están configurados los sistema de FP del sistema educativo y de la FP para Empleo?

2.3. DESARROLLO DE CONTENIDOS TEÓRICOS FUNDAMENTALES

2.3.1. INTRODUCCIÓN

“El sistema de FP, inspirado en los principios de igualdad en el acceso a la formación profesional y de participación de los agentes sociales con los poderes públicos, ha de fomentar la formación a lo largo de la vida, integrando las distintas ofertas formativas e instrumentando el reconocimiento y la acreditación de las cualificaciones profesionales a nivel nacional, como mecanismo favorecedor de la homogeneización, a nivel europeo, de los niveles de formación y acreditación profesional de cara al libre movimiento de los trabajadores y de los profesionales en el ámbito del mercado que supone la Comunidad Europea” (LCFP, 2002)

El modelo español de formación profesional concibe la formación profesional como un sistema integrado e integral, cuyo objetivo es proporcionar una preparación adecuada al ejercicio profesional, permitiendo la adquisición de competencias con valor y significado en el empleo, que

facilite la inserción y/o la promoción profesional. La formación profesional se entiende como parte fundamental de las políticas activas de empleo, dada su capacidad para contribuir al empleo estable, a la promoción profesional y social de los docentes y de los destinatarios de la formación, y al desarrollo de los recursos humanos en las empresas. Aspectos que ya fueron indicados en el I y II Programa Nacional de Formación Profesional (1993 y 1996).

Este modelo de formación profesional se introdujo ya con la Ley Orgánica 1/1990 de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) para atender la imperiosa necesidad del sistema educativo de adaptarse al horizonte de competitividad, movilidad y libre circulación de trabajadores entre los Estados miembros de la Unión Europea. Con ello se abrió un nuevo espacio de educación técnico-profesional a todos los niveles y para todos los ciudadanos. Básicamente de este nuevo sistema educativo se pretendió conectar con las demandas del mundo productivo, proporcionando a los ciudadanos los conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades necesarias en función de los distintos niveles de cualificación y para los que se debía asegurar el reconocimiento por los agentes sociales y su homologación en el contexto europeo e internacional.

Se trataba, por tanto, de promover una formación profesional flexible que garantizara su actualidad y fidelidad a las exigencias productivas, así como una respuesta ágil a los cambios tecnológicos y a las demandas del mercado de trabajo. Asimismo, se estableció un sistema de certificaciones profesionales, que reconociera los niveles de educación, formación y experiencia profesional alcanzados y se favoreció la participación en la formación profesional de los distintos agentes sociales y de las instituciones competentes, reservándoles un papel activo en su diseño, desarrollo y planificación.

2.3.2. EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA.

El sistema de formación profesional, tal como se recogió en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de la Cualificaciones y de la Formación Profesional, en su artículo 9, comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y

económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales. Este sistema está integrado por subsistemas, estrechamente relacionados entre sí, cuyo diseño obedece a la idea de propiciar y potenciar los vínculos comunes.

Dado el carácter complejo de la Formación Profesional, la interrelación entre los distintos subsistemas referidos (la Formación Profesional del Sistema Educativo y la Formación Profesional para el Empleo dirigida tanto a trabajadores empleados como desempleados) no siempre ha sido la deseada, lo que ha originado no pocas disfunciones en el sistema de formación profesional. En este sentido, no han faltado las voces críticas que han apuntado el problema y la necesidad de potenciar el cambio y de favorecer la integración efectiva de los distintos subsistemas como mecanismo que permita mejorar la oferta formativa y la acreditación de los itinerarios formativos. A estas necesidades quiso dar respuesta la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de la Cualificaciones y de la Formación Profesional, el R.D. 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo y posteriormente, el RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

A través de ellos se reguló una nueva configuración de la formación profesional que trató de romper las barreras establecidas entre la población ocupada y desempleada, avanzar en un enfoque de aprendizaje permanente y en la integración de las distintas ofertas de formación profesional, y potenciar la calidad de la formación, así como su evaluación. De este modo, se entiende que el sistema de formación profesional en España engloba dos subsistemas (o dos tipos de oferta de formación profesional): la formación profesional del sistema educativo (la Formación Profesional Inicial o reglada) y la formación profesional para el empleo (Acciones orientadas a la formación de los trabajadores ocupados y de los trabajadores desempleados). Éste último engloba en un único modelo de formación la formación profesional ocupacional y continua. De esta forma, se contribuye

a una visión integral de las políticas formativas sin perder las especificidades que justifican ofertas diferenciadas para desempleados y ocupados.

2.3.2.1. Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de la Cualificaciones y de la Formación Profesional.

A la reforma e integración del sistema de formación profesional contribuyó significativamente la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (LCFP). Esta ley definió la formación profesional como “un conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica”. Su finalidad fue “la creación de un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional que dotara de unidad, coherencia y eficacia a la planificación, ordenación y administración de esta realidad, con el fin de facilitar la integración de las distintas formas de certificación y acreditación de las competencias y de las cualificaciones profesionales”. Por lo tanto, esta Ley tuvo por objeto la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, que respondiera con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas, a través de las diversas modalidades formativas.

A los efectos de esta Ley, se entiende por Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCP) “el conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales, de forma que se favorezca el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo” (Artículo 2 de la LCFP).

Mediante esta ley la formación profesional se intenta adaptar a las cambiantes necesidades y demandas del mercado laboral, facilitando una formación dirigida al empleo y posibilitando una formación a lo largo de toda la vida. La Ley, estipula la responsabilidad directa del Instituto Nacional de las Cualificaciones para definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional. Éstos

identifican, definen y ordenan las cualificaciones profesionales y establecen sus correspondientes contenidos formativos.

Los instrumentos y acciones que integran el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) son: el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP); un procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las competencias profesionales (PREAR); la información y orientación sobre formación profesional y empleo y, finalmente, la evaluación y mejora de la calidad del Sistema.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales está constituido por las cualificaciones profesionales más significativas, identificadas en el sistema productivo, y por la formación asociada a las mismas, que se organizará en módulos formativos, articulados en un Catálogo Modular de Formación Profesional. La Cualificación profesional viene definida en la Ley como “conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral”. Y la Competencia profesional como “el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de producción y el empleo” (Artículo 7 de la LCFP). Las cualificaciones se ordenan por familias profesionales, atendiendo a criterios de afinidad de la competencia profesional y por niveles de cualificación en número de 1 a 5 (de menor a mayor grado de competencia requerida). Los niveles se estructuran de acuerdo con el grado de conocimiento, iniciativa, autonomía y responsabilidad precisa para realizar una actividad laboral.

A su vez, las cualificaciones se estructuran en unidades de competencia, entendidas como la unidad mínima susceptible de reconocimiento y acreditación parcial. La formación asociada a las cualificaciones profesionales, se estructura en módulos formativos que toman como referencia las unidades de competencia y constituyen el agregado mínimo para establecer la formación conducente a títulos y certificados de profesionalidad. Éstos certificados acreditan con carácter oficial las competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral con significación en el empleo, por lo que cada certificado

podrá incluir una o más de estas unidades. En todo caso, la unidad de competencia constituye la unidad mínima acreditable y acumulable para obtener un certificado de profesionalidad. Toda esta estructura permite evaluar y acreditar al trabajador cada una de sus unidades de competencia (obtenidas mediante la formación o la práctica laboral). De este modo, puede acumularlas hasta conseguir la acreditación de la cualificación completa. Se trata de facilitar y promover la integración de las distintas formas de acreditación de las competencias y de las cualificaciones profesionales, mediante la creación de un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP).

Las cualificaciones profesionales que se incorporan al Catálogo deben contener como mínimo los siguientes elementos (artículo 5.2 del Real Decreto 1128/2003, ver anexo final):

1. Los datos de identificación de la cualificación, como la denominación oficial, familia profesional en la que se incluye, nivel de cualificación y código alfanumérico.
2. La competencia general que describe de forma abreviada el cometido y funciones esenciales del profesional.
3. Las unidades de competencia correspondientes.
4. El entorno profesional, en el que se indican con carácter orientador el ámbito profesional, los sectores productivos y las ocupaciones o puestos de trabajo relacionados.
5. La formación asociada estructurada en módulos formativos.

El elemento más importante de esta relación es sin duda el relativo a las unidades de competencia que integran la cualificación, que a su vez tiene el siguiente contenido mínimo (artículo 6 del Real Decreto 1128/2003):

1. Los datos de identificación de la unidad –denominación, el nivel y el código asignado-.
2. Las realizaciones profesionales, entendidas como el comportamiento esperado en términos de consecuencias o resultados de la actividad que se realiza.
3. Los criterios de realización, que expresan el nivel aceptable de realización profesional que satisface los objetivos de las organizaciones productivas y constituye una guía para la evaluación de la competencia.

4. El contexto profesional que describe los medios de producción, resultados del trabajo, la información utilizada o generada y los elementos análogos que se consideren necesarios para enmarcar la realización profesional.

Asociado al CNCP se encuentra el Catálogo Modular de Formación Profesional (CMFP), que es el conjunto de módulos formativos vinculados a las diferentes unidades de competencia de las distintas cualificaciones profesionales y que proporciona el referente común para la integración de las ofertas de formación profesional, permitiendo la capitalización del aprendizaje a lo largo de la vida (artículo 7.1 del Real Decreto 1128/2003). El Catálogo tiene estructura modular, esto es, está formado por bloques coherentes de formación asociada a cada una de las unidades de competencia que configuran la cualificación. Inicialmente el módulo constituía “la unidad mínima de formación acreditable para establecer las enseñanzas conducentes a la obtención de títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad. Cada módulo tendrá un formato normalizado que incluye los datos de identificación y las especificaciones de formación. Los datos de identificación del módulo son la denominación, el nivel de cualificación al que se vincula, el código alfanumérico, la unidad de competencia a la que está asociado y la duración de la formación expresada en horas. Las ofertas formativas pueden graduar esta duración en función del colectivo destinatario, la modalidad de la formación, el número de alumnos y otros criterios objetivos. Las especificaciones de la formación se expresarán a través de las capacidades, identificando aquellas cuya adquisición deba, en su caso, ser completada en nuestro entorno real de trabajo, así como los contenidos que permitan alcanzar dichas capacidades y sus correspondientes criterios de evaluación. Estas especificaciones se incluirán en las ofertas formativas conducentes a la obtención de títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad referidas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (Anexo 2).

Por otra parte, la LCFP propone la creación de Centros Integrados de FP y los Centros de Referencia Nacional. En su texto normativo (Art. 11), propone la creación, por parte de la CCAA, de centros en los que se puedan impartir las distintas modalidades de FP que reciben la denominación de Centros Integrados de Formación Profesional. Los requisitos básicos de este

tipo de centros serían regulados en 2005 mediante el RD 1558/2005. La Ley contempla también (Art. 11.7) la creación de Centros de Referencia Nacional, centros públicos que realicen acciones de innovación y experimentación en materia de FP. Estos centros han sido regulados por Real Decreto 229/2008. Se prevé que exista al menos un Centro de Referencia Nacional en cada comunidad autónoma.

Ya en su Título III la Ley dedica un apartado referido a la Información y orientación profesional y Formación Profesional (tercer instrumento del Sistema Nacional de Cualificaciones) (Artículo 14) entre cuyas finalidades indica las siguientes: 1) Informar sobre las oportunidades de acceso al empleo, las posibilidades de adquisición, evaluación y acreditación de competencias y cualificaciones profesionales y del progreso en las mismas a lo largo de toda la vida; y 2) Informar y asesorar sobre las diversas ofertas de formación y los posibles itinerarios formativos para facilitar la inserción y reinserción laborales, así como la movilidad profesional en el mercado de trabajo.

En la información y orientación profesional podrán participar, entre otros, las Administraciones locales y los agentes sociales, correspondiendo al Gobierno desarrollar fórmulas de cooperación y coordinación entre todos ellos. Los servicios de información y orientación profesional de las Administraciones Públicas deberán proporcionar información al alumnado del sistema educativo, a las familias, a los trabajadores desempleados y ocupados y a la sociedad en general. Asimismo, deberán poner a disposición de los interlocutores sociales información sobre el sistema que pueda servir de referente orientativo en la negociación colectiva, sin perjuicio de la autonomía de los agentes negociadores (artículo 15 de la LCFP). Por otra parte, en relación al Procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las competencias profesionales (PREAR), éste constituye el conjunto de actuaciones dirigidas a reconocer, evaluar y acreditar la competencia profesional que se ha adquirido a través de la experiencia laboral o bien a través de vías no formales de formación (Anexo Imagen 1).

Finalmente, el cuarto instrumento del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional es la evaluación y la mejora de la

calidad con el objetivo de garantizar la eficacia de las acciones incluidas en el mismo y su adecuación permanente a las necesidades del mercado de trabajo (artículo 16 de la LCFP). Corresponde al Gobierno el establecimiento y coordinación de los procesos de evaluación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las Comunidades Autónomas. Las Administraciones Públicas garantizarán, en sus respectivos ámbitos, la calidad de las ofertas formativas y cooperarán en la definición y desarrollo de los procesos de evaluación del SNCPP, de conformidad con lo que se establezca reglamentariamente, debiendo proporcionar los datos requeridos para la correspondiente evaluación de carácter nacional (artículo 17 de la LCFP).

2.3.3. LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO.

El R.D. 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación de la formación profesional del sistema educativo, entiende por formación profesional del sistema educativo “el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica”. Se trata de una formación sobre la que extiende sus competencia el Ministerio de Educación, al que corresponde la ordenación y control de las enseñanzas, y las Comunidades Autónomas competentes en la materia, que se ocupan de la planificación, programación y gestión de las mismas.

La formación profesional del sistema educativo, tiene por finalidad preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal, al ejercicio de una ciudadanía democrática y al aprendizaje permanente. El artículo 40 de la LOE y el artículo 3 del R.D. 1538/2006, establece que la formación profesional en el sistema educativo contribuirá a que los alumnos adquieran las capacidades que les permitan:

a) Desarrollar la competencia general correspondiente a la cualificación o cualificaciones objeto de los estudios realizados.

b) Comprender la organización y las características del sector productivo correspondiente, así como los mecanismos de inserción profesional; conocer la legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

c) Aprender por sí mismos y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.

d) Trabajar en condiciones de seguridad y salud, así como prevenir los posibles riesgos derivados del trabajo.

e) Desarrollar una identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos y al cambio social.

f) Afianzar el espíritu emprendedor para el desempeño de actividades e iniciativas profesionales.

g) Lograr las competencias relacionadas con las áreas prioritarias referidas en la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

h) Hacer realidad la formación a lo largo de la vida y utilizar las oportunidades de aprendizaje a través de las distintas vías formativas para mantenerse actualizado en los distintos ámbitos: social, personal, cultural y laboral, conforme a sus expectativas, intereses y necesidades.

Asimismo, se indica que la formación profesional fomentará la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.

3.3.1. Configuración.

El subsistema de la formación profesional del sistema educativo y según también se establece en la Ley Orgánica para la mejora de la calidad educativa (LOMCE) se organiza o se ordena en: Ciclos de Formación Profesional Básica dentro de la enseñanza obligatoria; Ciclos Formativos (de

Grado Medio y Grado Superior), que forman parte de la enseñanza secundaria postobligatoria y de la enseñanza superior respectivamente, mediante los cuales el alumnado queda capacitado para poder desempeñar una profesión determinada de una manera cualificada y de alto nivel técnico. Comprende los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior, que se complementan con la realización de prácticas en centros de trabajo y llevan a la obtención de los títulos de Profesional Básico, Técnico y Técnico Superior.

En relación a la Formación Profesional Básica, según se recoge en el Real Decreto 127/2014, de 28 de febrero, por el que se regulan aspectos específicos de la Formación Profesional Básica de las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo, se trata de una medida para facilitar la permanencia de los alumnos en el sistema educativo y ofrecerles mayores posibilidades para su desarrollo personal y profesional. Estos ciclos incluyen módulos relacionados con los bloques comunes de ciencias aplicadas y comunicación y ciencias sociales que permitirán a los alumnos alcanzar y desarrollar las competencias del aprendizaje permanente a lo largo de la vida para proseguir estudios de enseñanza secundaria postobligatoria.

La duración de los ciclos formativos de Formación Profesional Básica será de 2.000 horas, equivalentes a dos cursos académicos a tiempo completo. Dicha duración podrá ser ampliada a tres cursos académicos en los casos en que los ciclos formativos sean incluidos en programas o proyectos de Formación Profesional Dual, con el objeto de que los alumnos y las alumnas adquieran la totalidad de los resultados de aprendizaje incluidos en el título. Se ordenarán en ciclos formativos organizados en módulos profesionales de duración variable. El perfil profesional incluirá al menos unidades de competencia de una cualificación profesional completa de nivel 1 del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, establecido en el artículo 7 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Con la superación de un ciclo formativo de formación profesional básica se obtiene el Título Profesional Básico.

Esta formación viene a sustituir a los anteriores y ya desaparecidos Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI) que eran programas dirigidos a alumnos mayores de dieciséis años, que no hubieran obtenido el

título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria. Excepcionalmente, se podían incluir en estos programas alumnos de quince años, con el acuerdo de alumnos y padres o tutores. En este caso, el alumno adquiriría el compromiso de cursar los módulos que conducían a la obtención del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria. Los precedentes de estos Programas fueron los Programas de Garantía Social (LOGSE) y los Programas de Iniciación profesional (LOCE). Sus objetivos principales eran: 1) que todos los alumnos alcanzaran competencias profesionales propias de una cualificación de nivel uno de la estructura actual del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales creado por la Ley 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2) que tuvieran la posibilidad de una inserción sociolaboral satisfactoria, y 3) ampliaran sus competencias básicas para proseguir estudios en las diferentes enseñanzas. Se trataba de evitar el abandono escolar temprano, abrir expectativas de formación y cualificación posterior, y facilitar el acceso a la vida laboral. La oferta de programas de cualificación profesional inicial podía adoptar modalidades diferentes (Iniciación Profesional, Talleres , y podrían participar en estos programas los centros educativos, las corporaciones locales, las asociaciones profesionales, las organizaciones no gubernamentales y otras entidades empresariales y sindicales, bajo la coordinación de las Administraciones educativas.

Por otra parte, encontramos también en este subsistema, los Ciclos Formativos, son enseñanzas de estructura modular y de duración variable que tienen como finalidad primordial, preparar al alumno para el ejercicio cualificado de una profesión. Están asociados a una Familia Profesional. Todos los Ciclos Formativos contienen un módulo de Formación y Orientación Laboral, uno de cuyos objetivos es preparar al alumnado para la inserción profesional (en él se incluyen contenidos de salud laboral, legislación y relaciones laborales, orientación e inserción sociolaboral, principios de economía y empresa). También incluyen el módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT). Éste módulo es común y obligatorio a todos los ciclos formativos, permite la realización de prácticas en empresas aunque no tendrá carácter laboral y podrán quedar exentos del mismo quienes acrediten una experiencia laboral relacionada con los estudios profesionales respectivos. Su duración es variable según los ciclos, situándose entre 300 y 720 horas.

El módulo FCT consiste en realizar un programa formativo que se realizará en un ámbito productivo real en el que podrán desarrollar actividades que profundicen en los conocimientos adquiridos en su período lectivo y adquieran otros conocimientos y capacidades que se desarrollan específicamente en la empresa en la que realizan esta formación. Asimismo deberán desempeñar funciones y actividades que estén ligadas a distintos puestos de trabajo de su nivel y puesto de trabajo, estando guiados y orientados por el tutor o responsable de la empresa. Las diferencias con los contratos para la formación y el aprendizaje se encuentran en que durante este período el alumno solo realizará actividades formativas programadas. No tiene ninguna vinculación laboral con la empresa.

Los objetivos de este módulo son: 1) completar la cualificación y la adquisición de competencias ya adquiridas por el joven en el centro educativo, 2) conocer los procesos productivos y la organización empresarial, realizando actividades formativo-productivas propias del perfil profesional del título al que se opta, 3) adquirir una identidad y madurez profesional motivadoras para el aprendizaje a lo largo de la vida y para las adaptaciones a los cambios de las necesidades de cualificación, y 4) evaluar la competencia profesional alcanzada y favorecer la inserción profesional.

Los Ciclos se organizan internamente en módulos profesionales asociados a unidades de competencia del CNFP constituidos por áreas de conocimiento teórico-prácticas en función de las competencias profesionales, y asociados a "unidades de competencias" de duración variable. Se entiende por "módulo profesional" un bloque coherente de formación profesional específica que está asociado a una o varias unidades de competencia, y que en su conjunto constituirán la competencia profesional en un campo concreto de la actividad productiva. Es, pues, el conjunto de conocimientos teórico-prácticos que estructurados pedagógicamente, responden a una etapa significativa del proceso de trabajo, representa una parte importante del proceso de aprendizaje y constituyen las unidades básicas para su evaluación. En aquellos ciclos formativos cuyo perfil profesional lo exija, se incorporará, además, en módulos profesionales específicos la formación relativa a tecnologías de la información y comunicación, idiomas y la prevención de los riesgos laborales. Las enseñanzas de los ciclos formativos

incluirán, para cada ciclo formativo, los objetivos generales y los módulos profesionales que lo integran. La superación de un ciclo formativo requerirá la evaluación positiva en todos los módulos profesionales que lo componen.

También incluyen un módulo de empresa e iniciativa emprendedora y un Módulo de Proyecto (sólo para ciclos formativos de grado superior).

Los Ciclos Formativos son:

- De Grado Medio, cuya conclusión otorga el título de “Técnico”, que permite la incorporación en el mundo laboral de los alumnos como trabajadores cualificados. El título de Técnico permite el acceso a cualquiera de las modalidades de Bachillerato.
- De Grado Superior, cuya finalización permite la obtención del título de “Técnico Superior” y que garantiza el acceso de los alumnos al sistema productivo como técnicos intermedios. El título de Técnico Superior permite el acceso directo a los estudios universitarios que se determinen, teniendo en cuenta los estudios de Formación profesional cursados, de acuerdo con la normativa vigente sobre los procedimientos de acceso a la Universidad.

Las enseñanzas de formación profesional de grado medio forman parte de la educación secundaria postobligatoria y las de formación profesional de grado superior forman parte de la educación superior.

El acceso a la formación profesional del sistema educativo viene regulado en el a través de R. D. El acceso directo a la formación profesional de grado medio exigirá estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria y del título de Bachiller para el acceso a los ciclos formativos de grado superior de acuerdo con lo previsto en el artículo 41.1 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. También podrá accederse mediante prueba de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41.2 de la citada Ley Orgánica. Quienes tengan superada la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años quedarán exentos de la realización de la prueba prevista en el apartado anterior.

Para acceder por la vía de acceso mediante prueba a los ciclos formativos de grado medio se requerirá tener como mínimo diecisiete años cumplidos en el año de realización de la prueba. Y para acceder por la vía de acceso mediante prueba a los ciclos formativos de grado superior se requerirá tener diecinueve años, cumplidos en el año de realización de la prueba o dieciocho años para quienes acrediten estar en posesión de un título de Técnico relacionado con aquél al que se desea acceder. También se contempla la posibilidad de exención de alguna de las partes de las pruebas de acceso a la formación profesional de grado medio y superior, para quienes hayan superado los módulos obligatorios de un programa de cualificación profesional inicial (es el caso del acceso a GM), o haber superado un ciclo formativo de grado medio (es el caso del acceso a GS), estén en posesión de un certificado de profesionalidad o acrediten una determinada cualificación o experiencia laboral de al menos el equivalente a un año con jornada completa en el campo profesional relacionado con los estudios que se quieran cursar (Artículos 23 y 25). El Capítulo VI del R.D. contempla además las Enseñanzas de formación profesional para personas adultas que tendrán como objeto ofrecer a quienes sean mayores de dieciocho años y a quienes sean mayores de dieciséis años y cumplan con las condiciones establecidas en el artículo 67.1 de la Ley Orgánica de Educación, la posibilidad de mejorar su cualificación profesional, adquirir una preparación para el ejercicio de otras profesiones, así como dotarles de los recursos necesarios para adquirir y afianzar los objetivos referidos en el artículo 3 de este real decreto, incrementando así su participación activa en la vida social, cultural, política y económica de la sociedad. Y en el Capítulo VII se hace referencia a las Enseñanzas de formación profesional a distancia.

También el capítulo VIII desarrolla los fines de la información y orientación profesional en la formación profesional del sistema educativo:

- a) Informar y difundir las ofertas de estas enseñanzas, así como sobre los requisitos académicos establecidos y las posibilidades de acceso a las mismas, atendiendo a las condiciones, necesidades e intereses de las personas que demanden la información.

b) Informar y orientar sobre las distintas oportunidades de aprendizaje y los posibles itinerarios formativos para facilitar la inserción y reinserción laborales, la mejora en el empleo, así como la movilidad profesional en el mercado de trabajo.

c) Informar sobre las titulaciones académicas y orientar sobre las posibilidades de adquisición, evaluación y acreditación de competencias y cualificaciones profesionales requeridas en el mundo laboral.

d) Orientar al alumnado hacia los ciclos formativos que mejor se adapten a sus circunstancias personales, de manera que la opción elegida les permita superar los objetivos de los módulos profesionales y terminar la totalidad del ciclo formativo, y sin que suponga riesgo para su integridad física ni la de los demás.

La oferta formativa del subsistema de Formación Profesional del sistema educativo, se organiza en 26 familias profesionales, que abarcan los grandes sectores de actividad económica, y que quedan establecidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, modificado por el R.D. 1416/2005 de 25 de noviembre), mediante la certificación y acreditación de las competencias profesionales. Las familias profesionales son las siguientes:

- Agraria
- Marítimo-pesquera
- Industrias alimentarias
- Química
- Imagen personal
- Sanidad
- Seguridad y medio ambiente
- Fabricación mecánica
- Instalación y mantenimiento
- Electricidad y electrónica
- Energía y agua
- Transporte y mantenimiento de vehículos
- Industrias extractivas
- Edificación y obra civil

- Vidrio y cerámica
- Madera, mueble y corcho
- Textil, confección y piel
- Artes gráficas
- Imagen y sonido
- Informática y comunicaciones
- Administración y gestión
- Comercio y marketing
- Servicios socioculturales y a la comunidad
- Hostelería y turismo
- Actividades físicas y deportivas
- Artesanías

Existe además una nueva modalidad dentro de la Formación profesional, la Formación Profesional Dual. Los proyectos de FP Dual en el sistema educativo combinan los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación y se caracterizan por realizarse en régimen de alternancia entre el centro educativo y la empresa, con un número de horas o días de estancia de duración variable entre el centro de trabajo y en el centro educativo.

Según se recoge en la propia normativa, con esta nueva modalidad innovadora, las empresas pueden apoyar nuevos modelos de organización de la Formación Profesional que se dirijan hacia la búsqueda de la excelencia en la relación de la empresa con los centros de FP y promuevan su Responsabilidad Social Corporativa. Para ello, a través de los proyectos desarrollados en las Comunidades Autónomas, se trabaja en fomentar una cultura de la Formación Profesional Dual en las empresas y los centros que logre proporcionar a las personas la formación especializada y polivalente requerida y acercar las enseñanzas de los títulos de formación profesional a la realidad socioeconómica del mercado laboral, respondiendo así a las necesidades de desarrollo personal y de cualificación de los diferentes sectores productivos y de servicios de las economías autonómicas y estatal (MEC, 2012).

El Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la

Formación Profesional Dual, afirma, en su artículo 28 como finalidades de los proyectos de Formación Profesional Dual:

- a) Incrementar el número de personas que puedan obtener un título de enseñanza secundaria postobligatoria a través de las enseñanzas de formación profesional.
- b) Conseguir una mayor motivación en el alumnado disminuyendo el abandono escolar temprano.
- c) Facilitar la inserción laboral como consecuencia de un mayor contacto con las empresas.
- d) Incrementar la vinculación y corresponsabilidad del tejido empresarial con la formación profesional.
- e) Potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas del sector y favorecer la transferencia de conocimientos
- f) Obtener datos cualitativos y cuantitativos que permitan la toma de decisiones en relación con la mejora de la calidad de la formación profesional.

Por otra parte, otra de las normativas referidas a esta modalidad es la Orden ESS/2518/2013, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. La implantación de esta modalidad en la oferta de las enseñanzas de FP depende, como en toda la oferta educativa, de cada Comunidad Autónoma.

Concretamente, en la Resolución de 25 de julio de 2013, de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de personas adultas por la que se dictan instrucciones para el funcionamiento del programa experimental de Formación Profesional Dual, se define la Formación Profesional Dual como el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Se articulará a través de proyectos desarrollados en el ámbito del

sistema educativo, formalizados en convenios de colaboración con las empresas participantes (convenio entre la empresa y la administración educativa) y a través del contrato para la formación y el aprendizaje. Sus modalidades son las siguientes:

A. Formación exclusiva en un centro formativo, consiste en compatibilizar y alternar la formación que se adquiere en el centro de formación y la actividad laboral que se lleva a cabo en la empresa.

B. Formación con participación de la empresa, consistente en que las empresas faciliten a los centros de formación los espacios, las instalaciones o los expertos para impartir total o parcialmente determinados módulos profesionales o módulos formativos.

C. Formación en empresa autorizada o acreditada y en centro de formación, que consiste en la impartición de determinados módulos profesionales o módulos formativos en la empresa, complementariamente a los que se impartan en el centro de formación.

D. Formación compartida entre el centro de formación y la empresa, que consiste en coparticipar en distinta proporción en los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. La empresa deberá disponer de autorización de la Administración educativa y/o de la acreditación de la Administración laboral correspondiente para impartir este tipo de formación, y estará adscrita al centro con el que comparta la formación.

E. Formación exclusiva en la empresa, que consiste en que la formación se imparte en su totalidad en la empresa de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.4.

Por último, otras acciones o programas que se incluyen en este subsistema son los Cursos de especialización. El Gobierno, mediante real decreto, previa consulta a las Comunidades Autónomas y al Consejo General de la Formación Profesional, podrá crear cursos de especialización (Artículo 27). Tienen por objeto complementar las competencias de quienes ya dispongan de un título de formación profesional y facilitar el aprendizaje

a lo largo de la vida. Y en la región de Murcia también encontramos los Programas Formativos Profesionales Región de Murcia, son Ofertas formativas de formación profesional adaptadas a las necesidades de los alumnos con necesidades educativas específicas. Según se recoge en 9460 Orden de 3 de septiembre de 2015, de la Consejería de Educación y Universidades, por la que se regulan los Programas Formativos Profesionales en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, estos programas tendrán por finalidad dotar al alumnado de las competencias personales, sociales y profesionales adecuadas a sus características y necesidades que favorezcan su inserción sociolaboral y su incorporación a la vida activa con responsabilidad y autonomía. Sus modalidades son:

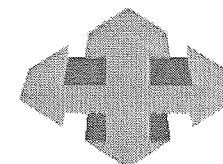
a) Modalidad Especial, dirigida a jóvenes con necesidades educativas especiales que tengan un nivel de autonomía personal y social que les permita acceder a un puesto de trabajo. Duración dos curso académicos.

b) Modalidad Adaptada, dirigida a jóvenes social o culturalmente desfavorecidos con grave riesgo de exclusión que necesiten iniciar una vía para la inserción laboral. Duración un curso académico

Para finalizar este apartado es imprescindible comentar la estrategia llevada a cabo por el Ministerio de Educación que se marcó un ambicioso objetivo de incrementar aún más la Formación Profesional en España (Plan 2009-2012) y así lograr atraer a 200.000 estudiantes más a la Formación Profesional de Grado Medio, donde España se encuentra a diez puntos de distancia de la media europea en número de titulados. Los objetivos del Plan giran en torno a cuatro ejes principales:

2. Ampliación de la oferta

1. Excelencia en la educación



3. Carácter europeo de la nueva Formación Profesional

4. Reconocimiento de la experiencia

Fuente: Adaptado por People Matters a partir de datos del Ministerio de Educación y Ciencia. Plan de Formación Profesional 2009-2012.

Por otra parte, en la Comunidad Autónoma de Murcia se ha elaborado la Estrategia de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente 2015-2020 que continúa con el trabajo de los anteriores Planes Regionales de FP: el I Plan de Formación Profesional 2004-2009 y el II, el Plan del Sistema Integrado de Formación Profesional de la Región de Murcia 2010-2013 (ICUAM, 2015) (Anexo 4). Esta estrategia pretende impulsar el aprendizaje permanente y el reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales, al mismo tiempo que fomentar la participación de las empresas y su vinculación con el sistema formativo, así como potenciar su carácter dual.

Según indica el propio documento la estrategia “constituirá un elemento fundamental en el desarrollo de la calidad educativa, la innovación y el impulso del espíritu emprendedor de los ciudadanos manifestando una vez más que la Formación Profesional constituye uno de los pilares fundamentales en las sociedades modernas para aumentar la calidad de vida de las personas y la competitividad de las empresas” (ICUAM, 2015, p. 3). Los objetivos y estructura de dicha estrategia son los siguientes:

1. Reducir el número de personas con baja cualificación y aumentar el nivel de cualificaciones intermedias, especialmente entre los jóvenes.

2. Mejorar la calidad, la efectividad y la eficiencia del sistema de Formación Profesional, incidiendo especialmente en su vinculación con las necesidades reales del tejido productivo de la Región y en la inserción laboral de las personas formadas.

3. Hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad profesional.

4. Mejorar la innovación y el espíritu emprendedor en el ámbito de la Formación Profesional

Estos objetivos se configuran asimismo a través cuatro líneas o ejes de actuación, articuladas en torno a doce programas, con sus objetivos operativos; medidas (cuarenta y ocho en total) y acciones concretas e indicadores de las mismas:

Línea 1: Impulso del Sistema Integrado de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente.

Línea 2: Oferta Formativa Integrada de Formación Profesional y Especialización Inteligente.

Línea 3: Aprendizaje Permanente y su reconocimiento.

Línea 4: Innovación, Calidad y Emprendimiento en Formación Profesional y Aprendizaje Permanente.

2.3.4. LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.

Después de trece años de vigencia de dos modalidades diferenciadas de formación profesional en el ámbito laboral –la formación ocupacional y la continua–, se consideró necesario integrar ambos subsistemas en un único modelo de formación profesional para el empleo, en un intento de adaptar la formación dirigida a los trabajadores ocupados y desempleados a la nueva realidad económica y social, así como a las necesidades que demanda el mercado de trabajo.

Este subsistema denominado formación profesional para el empleo, engloba a la formación profesional ocupacional y continua y vino regulado en el RD 395/2007, de 23 de marzo, posteriormente desarrollado en la ORDEN TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el R.D 395/2007, de 23 de marzo por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen

las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

Se trató de considerar la formación como objetivo estratégico para reforzar la productividad y competitividad de las empresas en el nuevo escenario global, y para potenciar la empleabilidad de los trabajadores en un mundo en constante cambio. La reforma que se planteó reforzó, de una parte la participación de los Interlocutores Sociales y, de otra, la capacidad de gestión de las Comunidades Autónomas y la colaboración entre las Administraciones de éstas y la Administración General del Estado.

El actual sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral regulado a través del reciente R.D-ley 4/2015 de 22 de marzo para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral está “constituido por el conjunto de iniciativas, programas e instrumentos que tienen como finalidad impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a las necesidades del mercado laboral y esté orientada a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial, conforme a sus fines y principios”. Y sus fines son:

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

- Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas.

Los objetivos estratégicos de esta reforma han sido:

1. Favorecer la creación de empleo estable y de calidad.
2. Contribuir a la competitividad empresarial.
3. Garantizar el derecho a la formación laboral, especialmente de los más vulnerables.
4. Ofrecer garantías de empleabilidad y promoción profesional de los trabajadores.
5. Consolidar en el sistema productivo una cultura de la formación.
6. Lograr una mayor eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos
7. Coordinar a todos los actores y a las Administraciones públicas que participan en el sistema

Este nuevo modelo según indica el Ministerio de Empleo ha supuesto una importante reforma sobre el modelo anterior para favorecer la creación de empleo estable y de calidad, contribuir a la competitividad empresarial y garantizar el derecho a la formación laboral y la empleabilidad. Se intentan así suplir algunas de las debilidades detectadas en el desarrollo del modelo anterior (Tabla 1) y se establecen doce claves de dicha reforma que se exponen a continuación.

El nuevo modelo de formación profesional para el empleo será de aplicación a todas las Administraciones públicas (Ministerio de Empleo y Seguridad, 2015) y también en su capítulo II introduce, de manera novedosa, los elementos de un sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo, para detectar los cambios en las demandas de cualificación y competencias del tejido productivo.

1. Los agentes sociales tendrán un protagonismo y liderazgo en la prospección, planificación y programación de la actividad formativa.

2. Se desarrollará un sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo.

3. Escenario de planificación estratégica plurianual, al objeto de diseñar una formación coherente con las necesidades, actuales y futuras, del tejido productivo y de los trabajadores.

4. Se implantará la cuenta-formación que acompañará al trabajador a lo largo de su carrera profesional para permitirle acreditar su historial formativo y de orientar la oferta formativa al incremento de su empleabilidad.

5. La tele-formación será un instrumento que permitirá dotar al sistema de mayor eficacia y flexibilidad.

6. La formación en el seno de la empresa será clave y contará con la máxima flexibilidad en la gestión, incluida la posibilidad de impartición en la propia empresa a través de una entidad externa.

7. La gestión de la formación de oferta se realizará en régimen de concurrencia competitiva entre centros de formación y, en el ámbito de la formación para desempleados, se pondrá en marcha el cheque-formación, para que pueda ser el desempleado quien elija la entidad de la que recibe formación, sin perjuicio del asesoramiento previo y seguimiento por parte del Servicio Público de Empleo.

8. Proceso de evaluación permanente que permitirá conocer, mucho mejor que ahora, el impacto de la formación en el acceso y mantenimiento del empleo.

9. Garantía del principio de tolerancia cero contra el fraude: Unidad Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

10. Y nuevo régimen sancionador: imposibilidad para los beneficiarios de volver a trabajar para la Administración pública en el ámbito de la formación durante cinco años cuando hayan incumplido la legalidad.

11. Desarrollo de un sistema integrado de información que garantice la trazabilidad de las acciones formativas y la coherencia y la actualización de toda la información.

Tabla 1. Deficiencias del Sistema actual de Formación para el Empleo

| Tabla 1. Deficiencias del Sistema actual de Formación para el Empleo |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>La oferta formativa no contribuye a incrementar la empleabilidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seis de cada diez encuestados no experimentó un impacto positivo en su empleabilidad durante los 12 meses siguientes al curso. - Siete de cada diez encuestados no vieron aumentadas sus posibilidades de inserción. - Menos de 2 de cada 10 encontraron un empleo relacionado con el curso formativo. <p>Los contenidos formativos no se adecuan a las necesidades del tejido productivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En 2012 los cursos en servicios socioculturales y a la comunidad representaron el 45% de los participantes en el colectivo de jóvenes mientras que los de hostelería y turismo representaron el 4,1% y los de informática y comunicaciones el 9,4%. <p>La escasa competencia entre proveedores limita la oferta formativa y encarece los servicios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe una fragmentación regional del mercado nacional de proveedores de cursos formativos. - Las primeras convocatorias en competencia multiplicaron por dos las ofertas recibidas y redujeron el precio en un 20% respecto a anteriores convocatorias. |

Fuente: *Ministerio de Empleo y Seguridad (2015)*.

2.3.4.1. Configuración.

Las Iniciativas de formación profesional para el empleo, así como las acciones formativas que las integran, estarán dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos.

Se entiende por Iniciativa de formación profesional para el empleo cada una de las modalidades de formación profesional para el empleo dirigidas a dar respuesta inmediata a las distintas necesidades individuales y del sistema productivo. La formación profesional para el empleo podrá impartirse: de forma presencial; a través de teleformación, bajo plataformas y contenidos accesibles a las personas con discapacidad; o bien de forma mixta, mediante la combinación de las dos modalidades anteriores. La duración de las acciones formativas según se especifica en el RD se ajustará a lo establecido en el Catálogo previsto en el artículo 20.3 para la

correspondiente especialidad formativa. En la formación programada por las empresas, las acciones formativas estarán sujetas a una duración mínima de dos horas. En cualquier caso, no tendrán la consideración de acciones formativas las actividades de índole informativa o divulgativa cuyo objeto no sea el desarrollo de un proceso de formación.

Se certificarán a través de los Certificados de Profesionalidad. El certificado de profesionalidad es el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo. Un certificado de profesionalidad configura un perfil profesional entendido como conjunto de competencias profesionales identificable en el sistema productivo, y reconocido y valorado en el mercado laboral. Los certificados de profesionalidad tendrán carácter oficial y validez profesional en todo el territorio nacional, acreditan las correspondientes cualificaciones profesionales a quienes los hayan obtenido, y son emitidos por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) o, en su caso, por las Comunidades Autónomas.

Las Iniciativas de formación profesional para el empleo según el artículo 8 son las siguientes:

1. Formación programada por las empresas para sus trabajadores. Las acciones formativas programadas por las empresas deberán guardar relación con la actividad empresarial. Estas acciones se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y en cuanto al momento de su impartición para atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de sus trabajadores a los requerimientos cambiantes.

2. Oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores ocupados, constituida por:

- los programas de formación sectoriales (acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores de un sector productivo concreto).
- los programas de formación transversales.

- los programas de cualificación y reconocimiento profesional (oferta de formación modular que favorezca la acreditación parcial acumulable, así como los procedimientos que permitan un reconocimiento efectivo de las competencias adquiridas por la experiencia laboral).

3. Oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores desempleados, que incluye

- los programas de formación dirigidos a cubrir las necesidades detectadas por los servicios públicos de empleo en los itinerarios personalizados de inserción y en las ofertas de empleo.
- los programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional.
- los programas formativos con compromisos de contratación.

Asimismo, las acciones formativas incluidas en dicha oferta podrán estar orientadas al fomento del autoempleo y de la economía social, así como contemplar la realización de prácticas profesionales no laborales en empresas. Con carácter general, y según se indica en el artículo 11, la oferta formativa prevista en este artículo otorgará prioridad a los desempleados con bajo nivel de cualificación e incluirá preferentemente acciones dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad, además de aquellas otras que programen las Administraciones competentes de acuerdo a las necesidades de cualificación de la población desempleada, de las competencias requeridas por el mercado de trabajo y de las ocupaciones y sectores con mayores perspectivas de empleo .

2.3.4.2. Otras iniciativas de formación profesional para el empleo:

1. Permisos individuales de formación (PIF, permiso retribuido y autorizado por la empresa a un trabajador, para la realización de un curso, dirigido a la obtención de un título oficial).
2. La formación en alternancia con el empleo (permite la adquisición de las competencias profesionales de la ocupación mediante un proceso mixto,

de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo).

3. La formación de los empleados públicos.

4. La formación no financiada con fondos públicos desarrollada por centros y entidades de iniciativa privada destinada a la obtención de certificados de profesionalidad.

5. Iniciativas de formación relativas a la formación de las personas en situación de privación de libertad.

6. La formación de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas previa suscripción de los correspondientes convenios entre las instituciones públicas competentes.

También se indica que en el año 2015 tendrán la consideración de acciones prioritarias a efectos de la programación formativa, al menos, aquellas relacionadas con las competencias transversales de: idiomas, ofimática y tecnologías de la información y comunicación, conocimientos financieros, jurídicos y del funcionamiento de las Administraciones públicas (Disposición transitoria segunda).

Finalmente, habría que indicar que aunque la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, acomete una reforma integral del sistema y otorga un nuevo marco jurídico a las diferentes ofertas de formación se desarrolla también un régimen transitorio según el cual algunas iniciativas de formación existentes anteriormente continuarán vigentes.

Entre las diferentes iniciativas de formación existentes, establecidas por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, figura la iniciativa de formación en alternancia con el empleo, que está integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y el aprendizaje, y por los programas públicos de empleo-formación, como medio que permite a las personas trabajadoras compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo. En concreto, los programas públicos de empleo-formación tienen como finalidad mejorar la cualificación y las posibilidades de empleo de determinados colectivos de personas desempleadas. Dentro de ellos se incluyen los Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficio y los Talleres de

Empleo. Durante el desarrollo de estos programas, las personas participantes reciben formación profesional adecuada a la ocupación a desempeñar en alternancia con el trabajo y la práctica profesional.

Las acciones formativas que incluyen estos programas deben corresponderse con los módulos formativos asociados a las unidades de competencia de los diferentes certificados de profesionalidad.

Estos programas se regirán por lo establecido en su normativa específica. Actualmente, los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo están regulados por sendas Órdenes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de noviembre de 2001, si bien se han visto modificadas en algunos aspectos por la normativa aprobada con posterioridad.

Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficio.

Se trata de programas públicos mixtos de empleo y formación, dentro de la Formación en alternancia, que empiezan a desarrollarse a partir de 1985 y que a lo largo del tiempo se han consolidado como una medida eficaz de inserción laboral. Tienen como objetivo mejorar la ocupabilidad de jóvenes desempleados menores de 25 años mediante la formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional, para procurarles una cualificación profesional que facilite su inserción laboral. Con la particularidad de que la formación que se proporciona está relacionada con ocupaciones y oficios de interés social (recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural, así como con la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente).

Las entidades promotoras de estos proyectos serán entidades sin ánimo de lucro, que sean competentes para la ejecución de las correspondientes obras o servicios y que dispongan de capacidad técnica y de gestión suficientes. Las entidades promotoras se diferencian, pues, de las empresas que operan en el mercado de trabajo ordinario en el sentido de que su objetivo no es "beneficiarse de la prestación de trabajo de los alumnos (...) sino el de enseñarles y ayudarles en sus tareas, cualificándolos profesionalmente mediante ocupaciones relacionadas con actividades de

utilidad pública o de interés general y social" (TSJ de Andalucía, Granada, de 11 de marzo de 2003, AS 2003/2142). La jurisprudencia ha subrayado que las escuelas-taller no son empresas en el sentido técnico-laboral del término, sino centros formativos dirigidos a la cualificación profesional de los alumnos (STSJ de Murcia de 7 de Octubre de 2002) de tal forma que "las obras o servicios que realicen deben (...) estar supeditados a la formación de los alumnos y no al contrario". Pueden ser beneficiarios de las subvenciones las siguientes entidades sin ánimo de lucro:

a) Órganos, organismos autónomos y otros entes públicos de la Administración General del Estado y de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

b) Entidades Locales de la Comunidad Autónoma de la R. de Murcia (Ayuntamientos, Mancomunidades de municipios, etc.).

c) Consorcios del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de la R. de Murcia.

d) Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro del ámbito territorial de la C.A.R.M.

Los proyectos deben posibilitar a los alumnos trabajadores la realización de un trabajo efectivo que, junto con la formación profesional ocupacional recibida, que estará directamente relacionada con dicho trabajo, procure su cualificación profesional y favorezca su inserción laboral.

Los proyectos relativos a este programa constan de dos fases o etapas: una primera de formación inicial en la que se imparte un curso de formación ocupacional y una segunda de formación en alternancia con el trabajo. En los proyectos de escuela-taller la duración conjunta de ambas etapas va de un mínimo de un año a un máximo de dos, teniendo la fase de formación inicial una duración de seis meses; los proyectos de casas de oficios tienen una duración de un año, que se distribuye a partes iguales entre sus dos fases. El transcurso del plazo de duración previsto para el proyecto en la resolución de aprobación del mismo determina la finalización o extinción del contrato. En los programas de escuela-taller, en el supuesto de que la resolución inicial fuera por un periodo inferior a dos años el programa se puede prorrogar, por periodos mínimos de seis meses, hasta agotar la duración máxima de dos años (artículo 3.3 de la Orden de 14 de noviembre de 2001). La duración de las casas de oficios será en todo caso de un año y una vez

transcurrido dicho plazo se entenderá finalizado el proyecto (artículo 4.2 de la Orden de 14 de noviembre de 2001).

Durante la etapa de formación inicial los alumnos recibirán formación profesional ocupacional de acuerdo con el plan formativo elaborado por la entidad promotora, teniendo derecho a percibir las becas previstas en el artículo 17 de la Orden de 14 de noviembre de 2001, que son incompatibles con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo y con la realización de cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

En relación con la formación teórica que se imparte en el marco de estos programas cabe reseñar que los contenidos de la formación estarán vinculados a la oferta formativa de las unidades de competencia de los certificados de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previsto en el contrato laboral. De no existir certificado de profesionalidad, la formación teórica estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas para las ocupaciones o especialidades relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato laboral y, en su defecto, por los contenidos formativos que se aprueben por el Servicio Público de Empleo competente para el respectivo proyecto de empleo-formación (artículo 28.2 del RD). La formación teórica y práctica recibida en el marco del programa puede no abarcar todo el ciclo formativo dirigido a la consecución del correspondiente certificado de profesionalidad. En el caso de que solo comprenda algunos módulos formativos del mismo, el correspondiente certificado deberá especificar los módulos cursados, de tal forma que si el joven continúa su formación pueda en el futuro servirle para adquirir el certificado de profesionalidad completo (artículo 9 de la Orden de 14 de noviembre de 2001)

Tanto para las Escuelas Taller y Casas de Oficios, como para los Talleres de Empleo, el número mínimo de alumnos por proyecto será de 8 y el máximo de 48, en función del número de parados registrados en su ámbito territorial de actuación.

En todos los proyectos mencionados han de impartirse los siguientes módulos:

- Formación básica; para los alumnos trabajadores que no hayan alcanzado los objetivos de la ESO.
- Alfabetización informática; con el fin de permitirles el acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Su duración es de 30 horas.
- Prevención de riesgos laborales; que tendrá una duración mínima de 15 horas.
- Sensibilización ambiental; que tendrá una duración de 12 horas.

En cuanto a la selección de los alumnos/as trabajadores de Escuelas Taller, Casas de Oficios o Talleres de Empleo, los candidatos deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Requisitos de edad
- b) Ser desempleados
- c) Estar en condiciones de poder formalizar un contrato de formación a fin de poder acceder a la fase de formación en alternancia con el trabajo.
- d) No padecer enfermedad ni discapacidad incompatible con el desempeño del puesto de trabajo.

La selección de los alumnos trabajadores será precedida de la tramitación de la oferta de actividad o de empleo por la correspondiente oficina de empleo del Servicio de Empleo y Formación. La preselección de los alumnos la realizará la Oficina de Empleo, remitiendo a la entidad promotora al menos tres candidatos por puesto a cubrir. De forma específica, podemos ver algunas de sus características en el siguiente cuadro.

| | | | |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E S C U E L A S T A L L E R A S | CONTENIDO | | Proyectos de carácter temporal en los que el aprendizaje y la cualificación se alternan con un trabajo en actividades relacionadas con: <i>la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural; rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente; la recuperación o creación de infraestructuras públicas</i> y cualquier otra actividad de utilidad pública o social que permita la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia. |
| | E T A P A S | 1ª Formativa | Etapa formativa de iniciación de 6 meses de duración. Los alumnos podrán percibir becas, incompatibles con los subsidios por desempleo. Deberán asistir y seguir con aprovechamiento las clases. |
| | | 2ª Formación/Trabajo | Formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional. Mínimo de 6 meses, máximo de 1 año y medio. Contratados por las entidades promotoras bajo la modalidad del <i>contrato formación y aprendizaje</i> . |

Qué ofrecen las Escuelas Taller y las Casas de Oficios:

A los jóvenes participantes como alumnos:

- Formación profesional en una especialidad.
- Práctica y experiencia profesional en las ocupaciones en que se formen.
- Formación general para alcanzar los niveles de educación obligatoria, en su caso.

- Información sobre técnicas de búsqueda de empleo y orientación laboral.
- Formación sobre autoempleo y creación de pequeñas empresas.
- Formación en prevención de riesgos laborales.
- Módulo de alfabetización informática.

Al entorno en el que se desarrollan:

- Recuperación y puesta en valor de espacios rehabilitados.
- Promoción de actividades de servicios relacionadas con la tercera edad y grupos desfavorecidos.
- Integración de los jóvenes en su entorno social y fijación de la población.
- Dinamización social de su zona de influencia, potenciando recursos generadores de empleo.

Talleres de Empleo.

Se configuran como un programa mixto de empleo y formación que tiene por objeto mejorar la ocupabilidad de los desempleados de 25 o más años, con especiales dificultades de inserción laboral o que se determinen como colectivos preferentes de actuación en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo de cada año, con la finalidad de facilitar su inserción laboral. Su regulación se contiene en el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, desarrollado por la Orden de 14 de noviembre de 2001.

La creación de este programa se debe fundamentalmente a los compromisos asumidos por España en el marco de la Estrategia Europea de Empleo, cuyas directrices de primera generación-las establecidas para 1998 y 1999- exigen a los Estados miembros ofrecer las oportunidades de un nuevo comienzo a los desempleados adultos antes de que hubieran transcurrido doce meses en paro. Dichas oportunidades podían consistir en acciones formativas, de reciclaje, prácticas laborales, de empleo o cualquier otra medida que pudiera favorecer su inserción profesional. Dado el límite de edad establecido para los programas de escuela-taller y casas de oficios y el deseo de no desnaturalizarlos desviándolos de su finalidad originaria (la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo), el Gobierno optó por la creación de un programa específico de formación en alternancia dirigido al

amplio colectivo de desempleados mayores de 25 años. Entre sus características principales, podemos describir las siguientes:

1ª. La finalidad que persiguen es proporcionar a los participantes formación profesional y práctica laboral mediante la realización de obras o servicios de utilidad pública o interés social relacionados con nuevos yacimientos de empleo, facilitando de esta forma su posterior inserción en el empleo por cuenta ajena, así como la creación de proyectos empresariales o de economía social.

La programación de los talleres de empleo también deberá integrarse en la medida de lo posible y conforme a los itinerarios de inserción profesional que se definan, en planes integrales de empleo que den respuestas a las demandas del mercado de trabajo y sean capaces de activar el desarrollo de las comarcas, generar riqueza y empleo (artículo 1 del Real Decreto 282/1999).

2ª. El programa está dirigido a desempleados de veinticinco o más años que tengan dificultades especiales de inserción en el mercado laboral por ser parados de larga duración, mayores de cuarenta y cinco años, mujeres o discapacitados. Los colectivos beneficiarios del programa también pueden determinarse en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo de cada año (artículo 2 del Real Decreto 282/1999).

3ª. Los proyectos de talleres de empleo pueden ser promovidos por entidades públicas o entidades privadas sin ánimo de lucro (el artículo 2 de la Orden de 14 de noviembre de 2001 especifica los órganos y entidades que pueden actuar como entidades promotoras), que deberán ser competentes para ejecutar las correspondientes obras o servicios y disponer de la capacidad técnica y de gestión suficientes. Tienen capacidad para promover proyectos de Talleres de Empleo las mismas entidades que la poseen para promover las Escuelas Taller y Casas de Oficio.

4ª. Durante el desarrollo del programa los participantes recibirán formación profesional ocupacional relacionada con la actividad a desarrollar, en alternancia con el trabajo y la práctica profesional, conforme al plan formativo incluido en la memoria que las entidades promotoras

deben presentar junto con la solicitud para acceder a las subvenciones previstas. El tiempo dedicado a la formación se determinará de acuerdo con las características del proyecto formativo y las necesidades individuales de los participantes en los mismos. Para los trabajadores que no hayan alcanzado los objetivos de la educación obligatoria conforme a la normativa específica se organizarán programas específicos con el fin de proporcionarles una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida activa o seguir sus estudios en las distintas enseñanzas reguladas en dicha ley (artículo 5 de la Orden de 14 de noviembre de 2001). Todos los proyectos de talleres de empleo incluirán un módulo de alfabetización informática, en los mismos términos que los programas de escuelas taller y casa de oficios (artículo 4 de la Orden de 14 de noviembre de 2001).

El plan formativo debe desglosarse por especialidades en relación con el proyecto de obra o servicio a desarrollar, de forma que exista una correspondencia entre dicho plan y las unidades de obra o servicio. Los itinerarios formativos se deben adecuar, en la medida de lo posible, a los certificados de profesionalidad correspondientes al oficio u ocupación en el que se formen los trabajadores. En los Talleres, el aprendizaje y la cualificación se alternan con el trabajo productivo en actividades de interés público o social, que permitan la profesionalización y adquisición de experiencia de los participantes y, de esta manera, su inserción en el mundo laboral.

5ª. Tienen una duración mínima de 6 meses y máxima de 1 año. Desde el inicio del Taller de Empleo, los alumnos trabajadores son contratados por las entidades promotoras, mediante un contrato para la formación, cobrando el 150% del Salario Mínimo Interprofesional, incluida la parte proporcional de 2 pagas extraordinarias.

6ª. Al término de la participación en un Taller de Empleo los alumnos recibirán un certificado en el que constará la duración en horas, así como el nivel de formación teórico práctica adquirida y los módulos formativos cursados. Este certificado podrá servir total o parcialmente para ser convalidado por el certificado de profesionalidad. La acreditación de la cualificación o competencia profesional adquirida a través de este programa

se efectuará conforme a lo previsto en el artículo 11 del RD, al que remite con carácter general el artículo 28.4 de dicho Real Decreto.

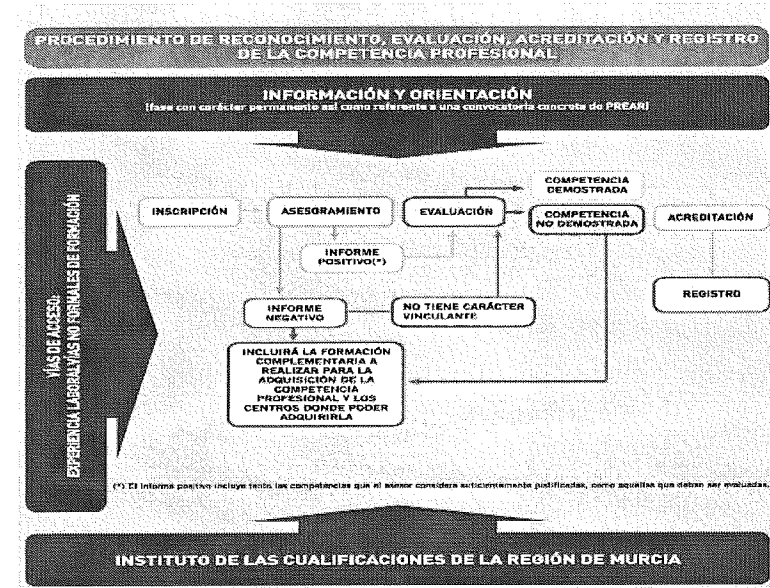
Finalmente también podemos encontrar algunas unidades o centros que colaboran en la preparación, el acompañamiento y la evaluación de los proyectos de Escuelas Taller y Casas de Oficios y de los Talleres de Empleo como es el caso de las Unidades de Promoción y Desarrollo y los Centros de Iniciativa Empresarial.

En cuanto a las Unidades de Promoción y Desarrollo, éstas se configuran como módulos que colaboran en la preparación, el acompañamiento y la evaluación de los proyectos de Escuelas Taller y Casas de Oficios y de los Talleres de Empleo, descubriendo las potencialidades de desarrollo y empleo de su territorio, elaborando planes integrales de intervención y desarrollo de las Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, fomentando, bien directamente o en colaboración con el SEF y las entidades promotoras, la inserción laboral de los participantes en dichos proyectos.

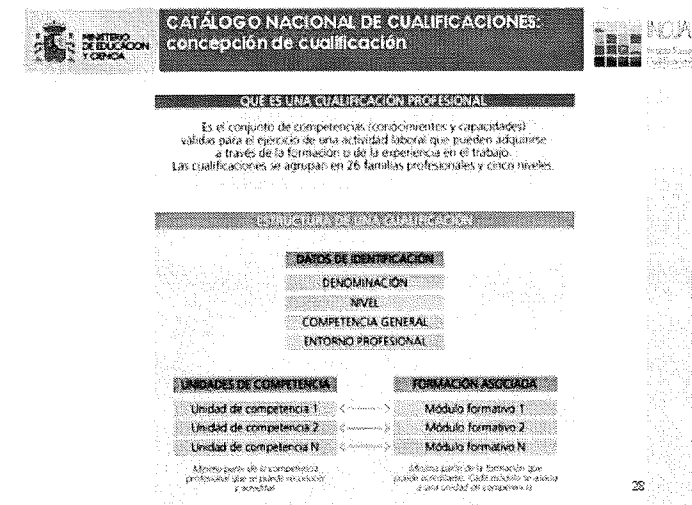
La duración de estos proyectos no podrá superar a los 2 años, dividida en dos fases de seis meses. Estos proyectos podrán ser promovidos por las mismas entidades beneficiarias de proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, siempre que tengan el mismo ámbito geográfico de actuación. Y los Centros de Iniciativa Empresarial son unidades de asesoramiento para los jóvenes de Escuelas taller y Casas de Oficios con iniciativas emprendedoras, capaces de iniciar una actividad profesional por cuenta propia.

2.3.5 ANEXOS

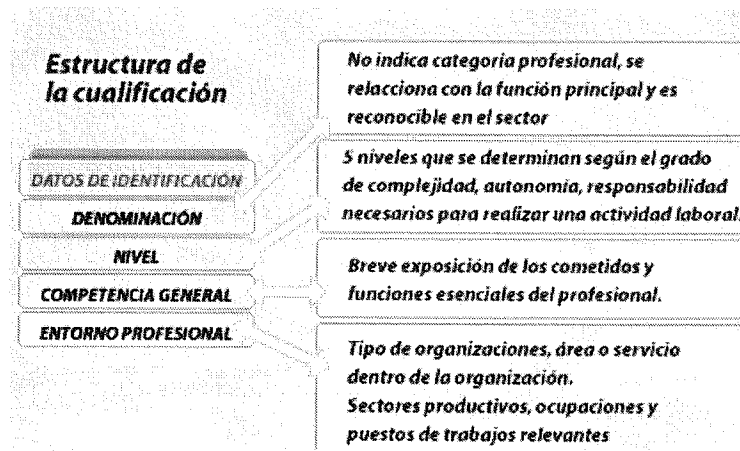
Anexo 1. Figura PREAR (ICUAM, 2015)



Anexo 2. Figura Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP). y Catálogo Nacional de Cualificaciones



Estructura de la Cualificación



EJEMPLO CUALIFICACIONES PROFESIONALES DEL CATÁLOGO NACIONAL POR FAMILIA PROFESIONAL: SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD

| | Real Decreto | PDF (BDC) | PDF (BOE) | PDF (Public.) |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------|-----------|---------------|
| Nivel 1 | | | | |
| • SSC319_1 Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales. | 1368/2007 | | | |
| • SSC413_1 Empleo doméstico. | 1179/2008 | | | |
| Nivel 2 | | | | |
| • SSC089_2 Atención sociosanitaria a personas en el domicilio. | 295/2004 | | | |
| • SSC320_2 Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones | 1368/2007 | | | |

sociales.

Nivel 3

| | | | | |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|--|--|--|
| • SSC090_3 Educación de habilidades de autonomía personal y social. | 295/2004 | | | |
| • SSC321_3 Dinamización comunitaria. | 1368/2007 | | | |
| • SSC322_3 Educación infantil. | 1368/2007 | | | |
| • SSC323_3 Inserción laboral de personas con discapacidad. | 1368/2007 | | | |
| • SSC324_3 Mediación comunitaria. | 1368/2007 | | | |

Anexo 3. Consideraciones acerca de la evolución de la formación profesional para el empleo dirigida a trabajadores ocupados (Formación continua).

La formación profesional continua constituía uno de los tres subsistemas que integraban el sistema nacional de Formación profesional en España hasta hace unos años y que, actualmente, se encuadra en la denominada Formación Profesional para el Empleo. Esta formación se ha definido frente a la formación profesional inicial o reglada, en razón del momento de la vida laboral de las personas a las que se dirige. Mientras la formación inicial se lleva a cabo en el momento previo a la inserción laboral del individuo coincidiendo, normalmente, con la formación reglada; la formación continua se dirige, por el contrario, a las personas cuando ya se hallan en el ámbito laboral y de las que se presupone la posesión de conocimientos previos, correspondientes a la formación inicial.

Por tanto, esta formación se entiende como el conjunto de acciones formativas desarrolladas por las empresas, los trabajadores o sus respectivas

organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador (art. 1 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua). El fundamento legal de la formación profesional continua se encuentra en el art. 2.d) de la Ley 51/1980 Básica de Empleo (Ley 56/2003, de Empleo) y en el art. 4.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, que establece el derecho de los trabajadores a la promoción y formación profesionales en el trabajo. Actualmente con el RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo se configura un nuevo modelo de formación que deroga el anterior Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, que regulaba la Formación Continua, dirigida exclusivamente a trabajadores ocupados. El Real Decreto de 2007 contempla diferentes iniciativas de formación, que se desarrollan por sucesivas Órdenes ministeriales, tal como hemos visto en el apartado tercero de este capítulo.

En España, el modelo de formación continua ha sido un modelo que se ha basado en el diálogo social y en la gestión compartida. Desde 1993, la formación y el reciclaje profesional de los trabajadores ocupados se viene regulando a través de los *Acuerdos Nacionales de Formación Continua (I, II, III y IV)*, suscritos entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y entre éstas y el Gobierno. Hasta la fecha, y como resultado del diálogo social entre los sindicatos y organizaciones empresariales, se han firmado tres acuerdos nacionales de formación continua. En el año 1993 los firmantes del I Acuerdo Nacional de Formación Continua constituyeron la *Fundación para la Formación Continua (FORCEM)*, entidad entre cuyas funciones se encontraban las de impulsar y difundir la formación continua entre empresas y trabajadores, gestionar las ayudas de la formación continua y realizar su seguimiento y control técnico.

Actualmente, dicha fundación tiene una nueva denominación: *Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo*, de la que forman parte los sindicatos, asociaciones empresariales y la Administración pública (representación del Ministerio de Trabajo e Inmigración y Comunidades Autónomas), y perteneciente al Sector Público Estatal, que viene a asumir el papel que venía desarrollando FORCEM, desarrollando entre sus atribuciones las siguientes:

a) Colaborar y asistir técnicamente al Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) en sus actividades de planificación, programación, gestión, evaluación, seguimiento y control de las iniciativas de formación previstas en el RD 395/2007, así como en la confección del informe anual sobre dichas actividades. En particular, actuar como entidad colaboradora del Servicio Público de Empleo Estatal en la gestión de las convocatorias de subvenciones públicas que se realicen por dicho organismo en el marco de lo previsto en dicho real decreto. La Fundación Tripartita colaborará en la instrucción de los procedimientos y en la elaboración de las propuestas relativas a la resolución y justificación de las subvenciones, correspondiendo al Servicio Público de Empleo Estatal la concesión y el pago de las subvenciones.

b) Apoyar técnicamente al Servicio Público de Empleo Estatal en el diseño e instrumentación de los medios telemáticos necesarios para que las empresas y las entidades organizadoras realicen las comunicaciones de inicio y finalización de la formación acogida al sistema de bonificaciones, garantizando en todo caso la seguridad y confidencialidad de las comunicaciones.

c) Elevar al Servicio Público de Empleo Estatal propuestas de resoluciones normativas e instrucciones relativas al subsistema de formación profesional para el empleo, así como elaborar los informes que le sean requeridos.

d) Contribuir al impulso y difusión del subsistema de formación profesional para el empleo entre las empresas y los trabajadores.

e) Prestar apoyo técnico, en la medida que le sea requerido, a las Administraciones Públicas y a las Organizaciones empresariales y sindicales presentes en el órgano de participación a que se refiere el artículo 33.3, así como a las representadas en el Patronato de la Fundación Tripartita y a las Comisiones Paritarias Estatales.

f) Dar asistencia y asesoramiento a las PYMES posibilitando su acceso a la formación profesional para el empleo, así como apoyo técnico a los órganos administrativos competentes en la orientación a los trabajadores.

g) Colaborar con el Servicio Público de Empleo Estatal en promover la mejora de la calidad de la formación profesional para el empleo, en la elaboración de las estadísticas para fines estatales, y en la creación y mantenimiento del Registro estatal de centros de formación regulado en el artículo 9.2 de este real decreto.

h) Participar en los foros nacionales e internacionales relacionados con la formación profesional para el empleo.

El modelo de organización de formación continua en nuestro país se ha considerado un ejemplo de aplicación práctica de diálogo social en la implementación de una política en que los intereses de los trabajadores y de las empresas sea coincidente: la creación y mantenimiento de empleo de calidad y el incremento de la productividad. Los buenos resultados obtenidos en la gestión de esta formación se acreditan en varios aspectos: el incremento de personas que se forman cada año, frente a su escasa implantación en el año 1993, el aumento del presupuesto destinado a la formación de trabajadores, importantes y numerosos sectores empresariales que consideran que el capital humano es su principal activo y que no podrán competir con éxito en mercados globalizados si éste no está suficientemente formado y con sus competencias profesionales permanentemente actualizadas. Estas empresas y organizaciones ya han incorporado la formación permanente a su estrategia de negocio.

Anexo 4. Plan de Formación Profesional de la Región de Murcia (2004-2009) y Plan del Sistema Integrado de Formación Profesional de la Región de Murcia 2010-2013

El Plan de Formación Profesional de la R.M es el resultado del consenso entre las Consejerías de Educación y Ciencia y Trabajo y Política Social, con la colaboración de las organizaciones empresariales y sindicales de la Región. Este plan de formación recoge 23 programas que persiguen como fin

último elevar la cualificación profesional de la población de nuestra Región, a través de la Formación Profesional de calidad, accesible, eficaz cercana al mundo del trabajo y gestionada de forma que se logre una mayor optimización de los recursos disponibles.

Esta Formación pretende dar respuesta a la imparable evolución de la sociedad y a los cambios que se produzcan en el terreno de las cualificaciones profesionales. La utilidad real del Plan de Formación Profesional se basa en dos criterios:

- Cualificar a las personas en profesiones que tengan opciones reales de empleo en su entorno.
- Facilitar a las empresas personal competente para desarrollar las funciones correspondientes a los niveles de Formación Profesional.

Pretende afrontar los retos que se presentan y situar el Plan en los niveles de calidad que garanticen una formación profesional eficaz y que responda a los retos planteados (avances sociales y tecnológicos). Persigue entre otros los siguientes objetivos:

1. Aprendizaje permanente y de calidad.
2. Sólida base formativa adaptable a una realidad productiva cambiante.
3. Atender demandas del sistema productivo.
4. Coordinar e integrar todas las fases y etapas formativas.
5. Sistema integrado de información y orientación profesional.
6. Acceso a la formación permanente (menos cualificados, mayores dificultades de inserción y/o permanencia).
7. Movilidad y la transparencia de las cualificaciones.
8. Nuevos yacimientos de empleo.

Contenidos principales del Plan:

PROCESO Y METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL PLAN OBJETIVOS GENERALES EL SISTEMA DE CUALIFICACIONES

Programa 1: Diseño y creación del Instituto de Cualificaciones de la RM
Programa 2: Elaboración del Catálogo de Cualificaciones de la RM
Programa 3: Elaboración del Catálogo Modular Integrado de Formación
Programa 4: Diseño de metodologías, procedimientos y herramientas para la evaluación y acreditación de la competencia profesional

CALIDAD DEL SISTEMA DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL.

Programa 5: Evaluación del Sistema de Cualificaciones y FP en la RM
Programa 6: Diseño e implantación de un sistema de gestión de la calidad en los centros, entidades e instituciones que imparten FP

LA OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Programa 7: Mejora de la oferta de FP
Programa 8: Difusión y promoción de la FP

CENTROS INTEGRADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Programa 9: Determinación de las condiciones, funciones, estructura y régimen de los Centros Integrados FP
Programa 10: Creación y desarrollo de Centros Integrados de FP

COORDINACIÓN

Programa 11: Creación de estructuras y procedimientos de coordinación entre los diferentes subsistemas y entre éstos y las instituciones competentes en la habilitación profesional
Programa 12: Implantación de un sistema de cooperación de los centros de FP Reglada en los subsistemas de FP Ocupacional y Continua

CALIDAD E INNOVACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Programa 13: Mejora de instalaciones, equipamientos y recursos materiales en centros de FP
Programa 14: Impulso y mejora de la Formación en Centros de Trabajo y las prácticas formativas en las empresas e instituciones públicas
Programa 15: Desarrollo de proyectos de innovación en materia de FP
Programa 16: Implantación de la FP a distancia
Programa 17: Formación de profesores y formadores y calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje

Programa 18: Desarrollo de programas europeos

SISTEMA DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Programa 19: Cuantificación y evaluación de recursos en materia de información y orientación profesional y laboral de la RM
Programa 20: Diseño e implementación del soporte informático del sistema de información y orientación profesional y sociolaboral
Programa 21: Reestructuración y redefinición de la red de orientadores
Programa 22: Diseño de planes de actuación específicos

LEY DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA REGIÓN DE MURCIA

Programa 23: Establecimiento de un marco normativo legal para el Sistema de Cualificaciones y FP RM

PREVISIÓN DE RECURSOS EVALUACIÓN GLOSARIO

Responsables del Plan:

- a) El Instituto de las Cualificaciones de la Región de Murcia:
 1. elaboración del catálogo modular integrado de formación.
 2. análisis y definición de competencias clave/transversales.

- b) El Consejo Asesor Regional de Formación Profesional:
 1. Difusión del Catálogo Regional de Cualificaciones Profesionales

El Plan se puede encontrar en: www.sefcarm.es ; www.educarm.es; www.icuam.es.

En este plan se contempla la creación de *Centros Integrados de Formación Profesional* que se pueden definir como aquellos que imparten ofertas formativas de los tres subsistemas de formación profesional: Reglada, Ocupacional y Continua, se pretende dar una oferta más coordinada e

impulsar la orientación laboral, las relaciones con la empresa, la innovación educativa y tecnológica, la formación de profesores, etc.

Figura. Plan de Formación Profesional de la Región de Murcia (2004-2009).



Posteriormente se publicó el **Plan del Sistema Integrado de Formación Profesional de la Región de Murcia 2010-2013** que dió continuidad al anterior Plan de Formación Profesional y en el que se incluyó un análisis y

diagnóstico de la situación de la formación profesional en la Región de Murcia y se establecieron unas líneas y programas o acciones generales de actuación en este ámbito. El Plan se puede encontrar en: www.sefcarm.es ; www.educarm.es ; www.icuam.es.

2.4. ACTIVIDADES Y RECURSOS DE APLICACIÓN DE CONTENIDOS Y TRANSFERENCIA A NUEVAS SITUACIONES DE APRENDIZAJE

2.4.1. ACTIVIDADES DE APLICACIÓN DE CONTENIDOS

1. Elabora un mapa mental de la estructura del sistema de FP en España: subsistemas que lo componen, definición, objetivos y estructura (iniciativas o acciones, etc.).

2. Describe y comenta los principales elementos y estructura de las webs: INCUAL <http://www.educacion.gob.es/educa/incual/>; ICUAM <http://www.icuam.es/> y SEF <http://www.sefcarm.es/web/>

3. Describe los procedimientos de acceso a los ciclos formativos de Grado Medio y Superior en la actualidad.

4. Describe y comenta la oferta de FP Básica y de la FP Dual que se imparte en la Comunidad Autónoma de Murcia.

5. Resume y comenta los contenidos principales de la Estrategia Regional de FP 2015-2020 - Instituto de las Cualificaciones <http://www.icuam.es/web/guest/estrategia-regional-de-fp-2015-2020;jsessionid=9B8B2AFECF74224B2185F32510036F84>

6. elabora un listado o glosario de los términos principales del tema.

7. Elabora un listado de referencias bibliográficas y de recursos **actualizados** para la profundización y/o ampliación de los contenidos relacionados con este tema que no hayan sido referenciados en la asignatura (webs, libros, artículos, noticias, investigaciones, fotografías, música, etc.).

Otras actividades de ampliación

1. Elabora un trabajo de profundización sobre los Centros Integrados de FP en nuestra Región: normativa, características, oferta, resultados, dificultades, etc.
2. Comenta y/o realiza un análisis comparado del RD 395/2007 y de los RD-ley 4/2015 de 22 de marzo o Ley 30/2015 de 9 de septiembre por el que se regula el del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.
3. Describe y analiza los Programas o Planes regionales de FP: Plan del sistema integrado de FP 2010/2013; Plan de FP de la Región de Murcia,... (se puede consultar además el anexo 4).
4. Resume y comenta la Estrategia de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente 2015-2020 de la Región de Murcia.
5. Comenta y reflexiona sobre el Anexo 3. Consideraciones acerca de la evolución de la formación profesional para el empleo dirigida a trabajadores ocupados (Formación continua).

2.4.2. ACTIVIDADES PRÁCTICAS DEL TEMA

1. Tarea de aprendizaje integrada (TAI/1). El Sistema de FP en España.

| TAREA DE APRENDIZAJE INTEGRADA (TAI/1) | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tema 2. El sistema de FP en España | |
| OBJETIVOS | COMPETENCIAS |
| -Conocer e identificar las distintas modalidades de FP en España y su aplicación profesional | - Conocer y comprender las distintas modalidades de FP en España: marco, características, oferta, etc. así como su aplicación en la práctica. - Otras: Acceso y Gestión de Información, Competencias de Comunicación, capacidad de Análisis y síntesis, Resolución de problemas, Flexibilidad,... |
| DESCRIPCIÓN DE LA TAREA | |
| En el aula se realizará un caso práctico que consistirá en la resolución de una serie de actividades propuestas para la consecución de los objetivos de aprendizaje relacionados con el tema 2 (Ficha 1 y 2 del tema) | |
| RECURSOS DE LA ACTIVIDAD | |
| Material didáctico del temario: presentaciones, webs, reales decretos, etc. Ordenador u otros dispositivos móviles: tablet, smartphone, etc. | |
| EN CASA/FUERA DEL AULA | |
| Los estudiantes deberán elaborar una reflexión sobre el aprendizaje en esta tarea: puntos fuertes y débiles, posibilidades de aplicación en su futuro, etc. | |
| EVALUACIÓN APRENDIZAJE | |
| | |

| <i>Autoevaluación:</i> | SI | NO |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| Los objetivos y contenidos han sido adecuados a los intereses de los estudiantes. | | |
| Las actividades propuestas han sido las adecuadas y pertinentes. | | |

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| Los espacios elegidos y la forma de organizarlos han sido correctos. | | |
| Los materiales seleccionados han permitido el desarrollo de la tarea y/o de las actividades. | | |
| La temporalización para el desarrollo de la tarea ha sido la adecuada. | | |

Reflexiones y propuestas de mejora:

Ficha de Actividad nº 1. Información para la Tarea de Aprendizaje TAI/1

María y Pablo son dos pedagogos que acaban de ser contratados por la Fundación Siglo XXI que tiene su sede en Murcia. Han sido contratados para elaborar y desarrollar diversos proyectos que la Fundación lleva a cabo relacionados con la intervención socioeducativa en la Región. La directora de la Fundación, Marina, les ha encargado las siguientes tareas:

1. Organizar una charla para las familias y los asociados de esta Fundación en las que se exponga el marco de la FP en nuestro país y las principales ofertas de la FP en nuestra región, ya que han oído que ha cambiado el sistema de FP y están preocupados por las futuras salidas de los estudios profesionales de sus hijos y quieren saber qué oferta existe, duración, contenidos, títulos, tipos de programas, destinatarios, etc.
2. Atender las peticiones de información y orientación sobre el proyecto que lleva a cabo esta Fundación "Tu futuro está en tus manos" (Ficha de Actividad nº 2).

3. Encontrar las vías para la presentación, financiación y realización en nuestra C. Autónoma de un proyecto de formación e inserción de colectivos en riesgo de exclusión.

¿Qué necesitan saber María y Pablo para atender estas demandas?

Ficha de Actividad nº 2. "Tu futuro está en tus manos" Información para la Tarea de Aprendizaje TAI/1

María y Pablo deben atender las peticiones de información y orientación de los siguientes casos:

1. Cristina, 26 años, sin cualificación profesional ni estudios básicos/obligatorios finalizados.
2. Yolanda, 20 años, finalizó la ESO con dificultades y no sabe qué hacer.
3. Abdalá, 20 años, finalizó un Programa de Cualificación Profesional Inicial y obtuvo el Graduado en ESO.
4. Miguel, es un joven de 21 años con discapacidad psíquica, no finalizó sus estudios básicos.
5. Nuria, acaba de finalizar sus estudios de Bachillerato.
6. Ana, ha terminado un Ciclo de Formación profesional, Grado Medio y no sabe los requisitos para poder continuar en un ciclo de FP Grado de Superior.
7. Pilar, 29 años, está trabajando en una empresa de administrativa y estudiando 2º de Derecho y no sabe si existe alguna posibilidad para compatibilizar trabajo y estudio.
8. Rubén, ha terminado la ESO pero no quiere ir a la Universidad. Le gusta la peluquería y las relaciones públicas.
9. Ginés, trabajador del Sector de la Construcción que quiere estudiar y ampliar su formación.
10. Laila, 24 años, está en paro, está separada y tiene un hijo.
11. Miguel acaba de terminar su formación en una Casa de oficios y quiere información sobre cómo montar su propio negocio.

12. Sandra, 26 años está en un Programa de Taller de Empleo y no sabe qué tipo de formación teórico-práctica tiene y si le harán un contrato y de qué tipo.

Nota: Pueden existir varias opciones de información/orientación.

2.5. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

A) Responde las siguientes cuestiones:

1. Elabora un resumen escrito del sistema de FP en España y describe los distintos tipos de subsistemas que lo componen: definición de cada uno de ellos, objetivos/finalidad y estructura (iniciativas, modalidades, acciones) describiendo sus aspectos principales.

2.Cuál es la finalidad de la Ley de las Cualificaciones y de la FP y cuáles son los instrumentos y acciones de la misma.

3. Define los siguientes términos o conceptos: Sistema Nacional de Cualificaciones, Cualificación Profesional, Competencia Profesional, Unidad de Competencia, Formación Profesional, FP del Sistema Educativo, FP Básica, FP Dual, F. Profesional para el Empleo, Iniciativa de Formación.

B) Responde el siguiente test de autoevaluación:

TEST DE AUTOEVALUACIÓN

1. La Formación Profesional en España es:

- a) Un conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño profesional.
- b) Un elemento estratégico para el logro de objetivos económicos y sociales.
- c) A y D son verdaderas.

- d) Acciones que posibilitan el acceso al empleo y la participación activa en la vida.

2. La Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional del año 2002 tuvo como objetivo:

- a) La integración de distintas formas de acreditación y certificación de la formación.
- b) Mejorar la calidad de la FP.
- c) Promover la movilidad de estudiantes.
- d) Aportar un mayor grado de competitividad entre los sistemas de cualificación.

3. La cualificación profesional es:

- a) Un conjunto de conocimientos que permiten el ejercicio profesional.
- b) Un título de formación.
- c) Un conjunto de actuaciones para encontrar empleo.
- d) Todas son falsas.

4. La formación Profesional Básica es:

- a) Un ciclo formativo de grado medio para facilitar la permanencia de los alumnos en el sistema educativo.
- b) Una medida que facilita la atención a la diversidad.
- c) A y B son verdaderas.
- d) Una iniciativa de FP.

6. La FP para el empleo tiene entre sus objetivos:

- a) Favorecer la creación de empleo estable y de calidad.
- b) Contribuir a la competitividad empresarial.
- c) Garantizar el derecho a la formación laboral, especialmente de los más vulnerables.
- d) A y C son verdaderas

7. **La formación de los empleados públicos. Pertenece al subsistema de:**

- a) La FP para el empleo.
- b) La FP del sistema educativo.
- c) La FP en el ámbito laboral.
- d) A y C son verdaderas.

8. **La edad de acceso a los talleres de empleo es:**

- a) Menores de 25 años.
- b) Mayores de 25 años.
- c) Entre 16 años y 25 años.
- d) Ninguna es verdadera.

8. **Los beneficiarios de las escuelas taller son:**

- a) Jóvenes desempleados y en situación de riesgo
- b) Desempleados de 25 ó más años.
- c) Personas en situación laboral activa que quieren seguir formándose.
- d) Todas son falsas.

RESPUESTAS:

1C, 2A, 3D, 4D, 5D, 6D, 7B, 8D

2.6. BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA PARA EL ALUMNADO

Bibliografía básica

Portal de todo Formación Profesional <http://www.todofp.es/>

Servicio Público de Empleo Estatal <http://www.sepe.es/LegislativaWeb/>

Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia
<http://www.sefcarm.es/web/>

CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES (CNCP)
http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html

INCUAL http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html

ICUAM <http://www.icuam.es/web/guest/legislacion>

Servicio Público de Empleo Estatal <http://www.sepe.es/LegislativaWeb/>

Estrategia Regional de FP 2015-2020 - Instituto de las Cualificaciones
<http://www.icuam.es/web/guest/estrategia-regional-de-fp-2015-2020;jsessionid=9B8B2AFECF74224B2185F32510036F84>

Bibliografía de ampliación del tema

Ferrández, A. (2000). La formación ocupacional en el marco de la formación continua de adultos. En MONCLÚS, A. (Coord.). Formación y empleo: enseñanza y competencias. Comares, Granada, (pp.27-59).

ICUAM (2015). Estrategia de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente 2015-2020, Comunidad Autónoma de Murcia se ha elaborado la

Jiménez, B. (1996). Claves para comprender la Formación Profesional en Europa y en España. EUB, Barcelona.

Jiménez, B. & Jiménez, J.M. (1999). La formación continua de trabajadores: pasado, presente y perspectivas de futuro". En Gairín, J. y Ferrández, A. Ferrández. Planificación y Gestión de Instituciones de Formación. Praxis, Barcelona, (pp. 72/35-72/56).

Ministerio de Empleo y Seguridad (2015). El nuevo sistema de Formación profesional para el empleo en <http://prensa.empleo.gob.es/>

Pérez-Díaz, V. y Rodríguez, J.C. (2002). La Educación Profesional en España. Madrid, Fundación Santillana.