



Informe de Política de Educación y Formación Profesional España 2008

Los avances en los ámbitos políticos prioritarios de
Educación y Formación Profesional (VET)



CEDEFOP

European Centre
for the Development
of Vocational Training

REFERNET

Este informe pertenece a una colección de informes de países europeos sobre el desarrollo de la política de Educación y Formación Profesional (VET). Ha sido producido como una contribución al tercer informe de Política del Cedefop que revisa el progreso en la Educación y la Formación Profesional hacia los objetivos de política en el proceso de Copenhague. Las opiniones expresadas en este informe nacional no coinciden necesariamente con las del Cedefop.

La preparación de este informe ha sido cofinanciada con la Unión Europea

Edita:

Servicio Público de Empleo Estatal

Subdirección General de Relaciones Institucionales y Asistencia Jurídica

Área de Organización y Planificación de la Gestión

Servicio de Análisis, Documentación e Información

NIPO: 794-09-027-5

Informe nacional de la ReferNet sobre los avances en los ámbitos políticos prioritarios de Educación y Formación Profesional (VET)

ÍNDICE

1	Contexto político y socioeconómico nacional
1.1	Contexto político nacional
1.2	Contexto socioeconómico
1.2.1	<i>Ejemplos de medidas políticas</i>
2	Mejora del acceso a VET e igualdad en VET
2.1	Contexto político nacional sobre la mejora del acceso a VET y la equidad en VET
2.2	Mejora del acceso a VET y aumento de su atractivo
2.2.1	<i>Avances políticos desde 2002</i>
2.2.2	<i>Ejemplos de medidas políticas</i>
2.3	Mejora de la equidad para grupos objetivo específicos
2.3.1	<i>Avances políticos desde 2002</i>
2.3.2	<i>Ejemplos de medidas políticas</i>
3	Formación continua a través de VET
3.1	Contexto político nacional de la formación continua a través de VET
3.2	Transferencia más sencilla entre los diversos caminos de VET
3.2.1	<i>Avances políticos desde 2002</i>
3.2.2	<i>Ejemplos de medidas políticas</i>
3.3	Mejora de los servicios de orientación y asesoramiento y creación de estructuras de orientación
3.3.1	Avances políticos desde 2002
3.3.2	Ejemplos de medidas políticas
3.4	Validación (identificación, evaluación y reconocimiento) de aptitudes y competencias adquiridas mediante el aprendizaje no formal e informal
3.4.1	Avances políticos desde 2002
3.4.2	Ejemplos de medidas políticas
4	Mejora de la calidad de VET
4.1	Contexto político nacional sobre la mejora de la calidad en VET
4.2	Mejora de la calidad en VET
4.2.1	Avances políticos desde 2002
4.2.2	Ejemplos de medidas políticas
4.3	Apoyo del desarrollo profesional de profesores y educadores de VET y aumento del atractivo y posición social de las profesiones educativas
4.3.1	Avances políticos desde 2002
4.3.2	Ejemplos de medidas políticas
5	Mejora de la relación entre VET y el mercado laboral
5.1	Contexto político nacional sobre el fortalecimiento de los vínculos entre VET y el mercado laboral
5.2	Implicación de compañías/organizaciones sectoriales/socios sociales en VET para hacer que sea más receptiva ante las necesidades del mercado laboral
5.2.1	Avances políticos desde 2002
5.2.2	Ejemplos de medidas políticas

5.3.	Integración del aprendizaje en el trabajo
5.3.1	Avances políticos desde 2002
5.3.2	Ejemplos de medidas políticas
5.4.	Integración de las necesidades de aptitudes y competencias del mercado laboral en VET
5.4.1	Avances políticos desde 2002
5.4.2	Ejemplos de medidas políticas
6.	Dirección y financiación
6.1.	Contexto político nacional sobre financiación y dirección de VET
6.2.	Cambios en las estructuras administrativas/institucionales
6.2.1	Avances políticos desde 2002
6.2.2	Ejemplos de medidas políticas
6.3.	Cambios en los acuerdos de financiación para VET
6.3.1	Avances políticos desde 2002
6.3.2.	Ejemplos de medidas políticas
6.4	Promoción del asociacionismo en cuanto a la creación política de VET
6.4.1	Avances políticos desde 2002
6.4.2.	Ejemplos de medidas políticas
7.	Herramientas de la UE y movilidad geográfica en VET
7.1	Contexto político nacional para introducir y difundir las herramientas de la UE: EQF, ECVET, Europass y la promoción de la movilidad geográfica en VET
7.2	Promoción de la comparación de calificaciones entre los diferentes contextos nacionales, regionales o sectoriales y creación de la compatibilidad futura con EQF
7.2.1	Avances políticos desde 2002
7.2.2	Ejemplos de medidas políticas
7.3	Promoción de la transferencia y acumulación de calificaciones entre los diferentes contextos nacionales, regionales o sectoriales y mejora del futuro desarrollo de ECVET
7.3.1	Avances políticos desde 2002
7.3.2	Ejemplos de medidas políticas
7.4	Promoción de Europass y búsqueda de sinergia con EQF y ECVET
7.4.1	<i>Avances políticos desde 2005</i>
7.4.2	<i>Ejemplos de medidas políticas</i>
7.5	Promoción de la movilidad geográfica de estudiantes de VET
7.5.1	<i>Avances políticos desde 2002</i>
7.5.2	<i>Ejemplos de medidas políticas</i>
8	Desarrollo de estadísticas de VET
8.1	Avances realizados desde 2002 en cuanto a estadísticas nacionales de VET
8.2	Ejemplos de políticas/medidas/proyectos para mejorar las estadísticas nacionales de VET
9	VET después de 2010
9.1	Temas de VET que deberían aparecer en el orden del día político tanto nacional como europeo después de 2010 y razones
9.2	¿Cómo se podrían tratar estos temas a través de los objetivos y políticas europeas y nacionales?
10	Autores, referencias y fuentes bibliográficas
10.1	Autores
10.2	Fuentes, referencias y páginas web
10.3	Lista de acrónimos

Tema 1. Contexto político y socioeconómico nacional

1.1. Contexto político nacional

La Unión Europea, partiendo de la estrategia de Lisboa y través de la Declaración de Copenhague de 2002, diseñó un plan de transformación de la formación profesional, tras reconocer que ésta es un elemento nuclear de cualquier intento de mejorar la sociedad en términos de equidad, integración social, empleabilidad y competitividad. Los criterios de la Unión Europea, a través de las sucesivas declaraciones y propuestas, han constituido los ejes programáticos del diseño de la Formación Profesional en España.

A partir de estas directrices, ha sido desarrollado un amplio paquete legislativo, que afecta a todos los órdenes de la actividad educativa de formación profesional y que se ha elaborado en colaboración con las Comunidades autónomas, con los Ministerios de Educación y de Trabajo y con la participación de los agentes sociales, para la concertación de políticas educativas, formativas y sociales.

La Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional establece un sistema integrado de Formación Profesional, que incluye tanto la Formación Profesional Inicial del sistema educativo, como la formación dirigida a personas desocupadas y la formación continua y además establece las bases para la validación y acreditación de los aprendizajes.

En desarrollo de la Ley 56/2003 de Empleo y la Ley 5/2002 se publica el Real Decreto 34/2008 con el que se desarrollan 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 y asegura la formación necesaria para su adquisición, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo regulado en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo”. Hasta el momento se han presentado al Consejo General de Formación Profesional nueve proyectos de Reales Decretos por los que se establecen 35 certificados de profesionalidad, pertenecientes a 9 familias profesionales y están pendientes de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE).

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en su Capítulo V, establece las bases de la formación profesional en el sistema educativo, y durante esta legislatura se aprueba, como parte de su desarrollo normativo, el Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional en el sistema educativo.

Este Real Decreto dispone la estructura de los títulos de formación profesional e incluye en los contenidos de los mismos las áreas prioritarias marcadas en las directrices de la Unión Europea como las tecnologías de la información y la comunicación, los idiomas de la Unión Europea, el trabajo en equipo y la prevención de riesgos laborales, entre otros. Además, amplía las posibilidades de acceso a los estudios de formación profesional, mejora las conexiones de la formación profesional con el conjunto del sistema educativo (principalmente, con los estudios universitarios) y flexibiliza las ofertas formativas para adaptarlas a las necesidades de diferentes colectivos. Igualmente, permite la integración de las diferentes ofertas formativas (educativas y laborales) y la capitalización de la formación adquirida a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación prevista en la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

A partir de la publicación de este decreto comenzó realmente el proceso de elaboración de los nuevos Títulos de la Formación Profesional del sistema educativo

teniendo en cuenta los requerimientos del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y las orientaciones europeas.

No hay que olvidar que la elaboración de los títulos de la Formación Profesional del sistema educativo y de los certificados de profesionalidad del sistema de la formación profesional para el empleo tienen una dependencia normativa de la Ley 5/2002 y de los reales decretos que establecen las cualificaciones que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, (CNCP).

La publicación de estas cualificaciones profesionales ha permitido luego la elaboración de varios títulos de Formación Profesional. En este momento (mayo de 2008) hay 21 Títulos de grado medio y de grado superior publicados en el BOE y 5 más informados por el Consejo General de la Formación Profesional. Están ya elaborados en su totalidad y solamente pendientes de detalles de tipo técnico otros tres títulos. Es decir, podemos hablar de que ha sido posible preparar 29 títulos de grado medio y de grado superior y el trabajo continúa a un ritmo elevado. No debemos olvidar tampoco que han sido aprobados y publicados en BOE los 12 primeros Programas de cualificación profesional inicial, lo que hace que se eleve a 41 el número total de programas formativos conducentes a acreditación o certificación. Estos programas de cualificación profesional inicial ya han sido implantados en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación, Asuntos Sociales y Deporte y en algunas Comunidades Autónomas.

Tabla de prioridades en VET

	Policy priority	Main causes and reasons	Policy approach
1.	La creación del Sistema Nacional de Cualificaciones y de la Formación Profesional. Esto se materializa en el Catalogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), en el Catalogo Modular de Formación Profesional y en el Repertorio de Certificados de Profesionalidad	<p>Crear un “metamarco” para los subsistemas de formación profesional: la formación profesional inicial, la formación profesional ocupacional, la formación profesional continua, estas dos últimas integradas ahora bajo la denominación de la Formación Profesional para el Empleo y todo ello en la perspectiva del aprendizaje a lo largo de toda la vida.</p> <p>La Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional refrendó el proceso al crear normativamente el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (fines, principios, instrumentos y acciones, regulación y coordinación).</p> <p>El Catálogo Nacional de Cualificaciones es considerado eje institucional del Sistema.</p>	<p>Lograr la integración de las cualificaciones profesionales de los diferentes subsistemas. Fijar estándares de calidad para las cualificaciones, en particular para la oferta de formación profesional vinculada al CNCP, conducente a títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad.</p> <p>Establecer el marco común de trabajo a escala estatal y regional (Comunidades Autónomas).</p> <p>Incorporar la dimensión europea. Papel del Consejo General de Formación Profesional como órgano consultivo y de participación institucional de Administraciones Públicas y agentes sociales en la regulación y coordinación del Sistema.</p> <p>Órgano técnico: Instituto Nacional de las Cualificaciones.</p>
2.	Creación y desarrollo del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo	Se pretende favorecer el acceso a la formación y el aprendizaje durante toda la vida activa del trabajador, pero manteniendo la posibilidad de que exista una oferta adaptada a las diferentes necesidades formativas de ocupados y desempleados.	Incrementar las oportunidades de aprendizaje potenciando una formación abierta y flexible con distintas formas de impartición y a través de una diversidad de centros y entidades de formación que cumplan con determinados requisitos y se sometan a los controles y auditorias de calidad que establezcan las Administraciones competentes.
3.	La inclusión de ciclos de VET (intermedios y superiores en una estructura de calificaciones nacional, (Marco Nacional de Cualificaciones) que ya está siendo establecida, pero el proceso todavía no ha concluido.	Necesidad de un marco Nacional de Cualificaciones, que comprenda todo el abanico de acreditaciones tanto del sistema educativo como del laboral.	Conseguir incrementar la transparencia y el establecimiento de unas pasarelas entre el mundo educativo y el mundo laboral, creando así un marco laboral.

4.	Establecer una Red Nacional de Calidad, especialmente diseñada para la gestión de la calidad en Formación Profesional	La calidad engloba la educación y la formación, la actualización de las competencias de los profesores, el trabajo en equipo, diversos recursos educativos, recursos de equipamiento, inversión en investigación e innovación y una mejor orientación e información. Mejora de los métodos, canales, páginas y portales que están a disposición del ciudadano.	El Real Decreto 229/2008 de 15 de febrero desarrolla la normativa para dotar a ciertos centros de formación de la consideración de Centros de Referencia Nacional que realicen acciones de innovación y experimentación en materia de formación profesional, especializados en los diferentes sectores productivos. Véase tema 4 del cuestionario.
5.	Elaboración de los nuevos títulos de Formación Profesional y de los certificados de profesionalidad teniendo en cuenta las recomendaciones de la Unión Europea en lo que se refiere a la información, la transparencia, la accesibilidad horizontal y vertical, expresados en resultados de aprendizaje.	Es una respuesta a las nuevas demandas del mercado laboral, de las tecnologías de la comunicación y de la información y a los nuevos retos que presenta la estructura de la población y sus necesidades educativas.	Se realiza a través de decretos que tienen que ser desarrollados por las Comunidades Autónomas.
6.	Promocionar y desarrollar un mejor sistema de información y orientación, de manera que llegue a toda la población independientemente de su status sociocultural.	Mejora de los métodos, canales, páginas y portales que están a disposición del ciudadano.	Poner en marcha más campañas de información y mejorar el portal Orient@ y Ploteus.
7.	Desarrollar un procedimiento para la evaluación y acreditación de los aprendizajes adquiridos a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.	Necesidad de valoración de otros aprendizajes distintos a los académicos.	A través de legislación nacional.
8.	Mejorar la formación continua de profesores y formadores.	Necesidad de adaptación a las demandas del mercado laboral y de pedagogías innovadoras.	Presentación de nuevas iniciativas.

1.2. Contexto socioeconómico

La población española, según el censo nacional de enero de 2007 ha alcanzado la cifra de 45.200.737 con un aumento de aproximadamente el 5% desde 1996. De ellos, 22.339.962 son varones y 22.860.775, mujeres (INE, 2007).

Desde el ingreso en la Comunidad Económica Europea, la población española ha conocido un crecimiento económico sostenido y, en algunos años, especialmente los últimos, un crecimiento superior a la media de los países europeos. La renta media per cápita de los españoles ha aumentado también exponencialmente, lo que ha producido una mejora sustancial de las condiciones de vida de la mayoría de la población.

La nueva situación, pues, ha generado una serie de consecuencias, tales como:

- Población nacional con baja tasa de natalidad.
- Una generación fértil, nueva, llegada de fuera.
- Personas con pocas o ninguna cualificación, procedentes de algunos países de Suramérica, el Norte de África y países del Este.
- Problemas de Lengua.

No solo es en la composición de la población española donde tiene cada vez mayor importancia el número de inmigrantes que acuden a nuestro país en busca de trabajo, sino también en las políticas sociales y educativas que esta llegada masiva exige.

España fue considerada un país de emigrantes hasta mediados de los años 60, pero desde entonces el crecimiento económico estable lo ha convertido en destino atractivo para personas de una gran diversidad de países. Esta nueva situación ha obligado al Gobierno a analizar, planificar y llevar a cabo políticas específicas de educación, de formación y de desarrollo de recursos humanos así como políticas específicas de inmigración.

Las consecuencias de la inmigración también suponen grandes retos para el Gobierno y para la estabilidad social en su conjunto. En este sentido, parece claro que la educación es un soporte para la integración, la cohesión social, el crecimiento económico y la estabilidad social. Los problemas que se encuentran los emigrantes afectan tanto a la población joven como a la adulta y están relacionados fundamentalmente con el grado de competencias profesionales que poseen:

- La proporción de trabajadores extranjeros en posesión de una titulación en ciclos formativos de formación profesional o en estudios universitarios es de un 51% entre personas de origen europeo; el porcentaje para inmigrantes de origen latinoamericano es solamente de un 21,22%; para Europa del Este el porcentaje de personas con estos niveles de estudios es de un 38%; España tiene un 26% de su población total en este grupo de estudios, y los africanos, sólo un 9%. Si tomamos en consideración, sin embargo, solo las edades comprendidas entre 23 y 29 años de edad, el porcentaje de españoles con un título en Formación Profesional o con estudios universitarios asciende a un 42%; entre los inmigrantes de Latinoamérica el porcentaje es de un 23%; para los inmigrantes de Europa del Este el porcentaje con esta titulación supone un 40% y para los africanos solamente un 11% (INE, 2004).
- El porcentaje de los hijos de emigrantes que han conseguido el primer ciclo de educación secundaria obligatoria alcanza el 50% y los sectores de empleo de los emigrantes pertenecen a los que requieren menor cualificación:
 - Construcción: latinoamericanos, 20.2%; 30,3% de europeos del Este; 29,4% de africanos, frente a un 11,9% de nacionales nacidos en España.

- Trabajos domésticos: latinoamericanos, 22,2%; europeos del Este, 18%, Africanos solo 3,6%, frente a un 1,7% de nacionales nacidos en España.
- Industria hotelera/catering: latinoamericanos, 13,9%, europeos del Este, 10,4%; africanos, 12,6%; frente a un 5,9% de nacionales nacidos en España.
- Estudios recientes realizados por Luis Garrido Medina (2006) relacionados con la inmigración en España revelan que en los dos grupos profesionales en los que se requieren un menor número de años de formación, el número de extranjeros triplica al de españoles y, al contrario, en las tres ocupaciones con mayor número de años de formación, el número de españoles cuadruplica al de inmigrantes. En los puestos de trabajo con requisitos medios o superiores de formación, las cifras se disparan hasta ocho españoles por cada inmigrante.
- Uno de los factores determinantes en el desarrollo de un país es la calidad del capital humano. Conviene empezar resaltando que diversos estudios muestran que el nivel educativo de España se encuentra por debajo del de los países que presentan un grado de desarrollo económico similar al nuestro. Así, de acuerdo con las conclusiones del informe PISA7, nuestros estudiantes alcanzaron posiciones por debajo de la media de la OCDE, tanto en comprensión lectora como en matemáticas y ciencias. A pesar de ello, y del aumento de la inmigración, la calidad de nuestra fuerza de trabajo ha venido mejorando de forma sostenida. Mientras que el colectivo con estudios primarios ha perdido peso, lo han ganado casi en igual medida los que cuentan con estudios secundarios y universitarios, que ya representan prácticamente un tercio del total de los trabajadores.

De todas formas, el grado de formación del empleo no sólo depende del nivel de estudios terminados de la población ocupada, sino también de la formación continua y permanente dentro de la empresa. En este sentido, nuestra economía presenta como una limitación el hecho de que más de un 30% de los trabajadores sean temporales.

Otro factor determinante es la innovación, motor de la productividad. Está demostrado el efecto positivo de la inversión en I+D sobre la productividad total. Así, la inversión en sectores de alta tecnología e intensivos en conocimiento (que son los que más recursos destinan a I+D) no sólo son generadores de riqueza y de empleo de mayor calidad, sino que también son motores del crecimiento de la productividad en otros sectores más tradicionales. España presenta un considerable retraso con respecto al objetivo original de Lisboa de dedicar un 3% del PIB a I+D. En la actualidad, España invierte en I+D el equivalente al 1,05% del PIB, aproximadamente la mitad del promedio de la UE-15, un 2%. Si el ritmo de crecimiento del período 2000-2003 se mantuviese, tardaríamos otros 20 años en alcanzar este 2%.

Asimismo, una política de impulso a la productividad total de los factores debe desarrollarse en un marco competitivo y de estabilidad regulatoria, y que proporcione servicios públicos de calidad que, a su vez, facilite la instalación y el crecimiento de las empresas. Un entorno competitivo obliga a las empresas a minimizar tanto sus costes (eficiencia productiva) como sus márgenes (eficiencia asignativa) para mantener menores precios y asegurar sus ventas. Por otro lado, la competencia genera incentivos para que las empresas sean eficientes desde un punto de vista dinámico, de manera que destinen recursos para innovar, introducir nuevos procesos productivos con menores costes y mejores productos en el mercado.

Por otro lado, existe una relación estrecha entre el funcionamiento de las diversas instituciones del mercado de trabajo y la evolución de la productividad. Una de las más importantes es la legislación de protección del empleo. En general, se suele asociar una excesiva protección del empleo a que los flujos del mercado de trabajo sean reducidos, lo cual limita la eficiencia dinámica, es decir, la velocidad de ajuste ante diferentes perturbaciones. En España los flujos del mercado de trabajo son elevados, pero esta magnitud oculta una

marcada dicotomía entre los trabajadores temporales (tremendamente móviles) y los trabajadores fijos (con flujos muy reducidos). Por este motivo, las medidas que se negociaron dentro del marco del Diálogo Social pretenden compatibilizar la flexibilidad para las empresas con la seguridad para los trabajadores. El proceso de formación de salarios también puede ser un mecanismo que estimule la evolución de la productividad. En concreto, la ligazón de una parte de los salarios a los resultados empresariales se ha probado como un mecanismo eficaz para favorecer la adopción de nuevas tecnologías por parte de las empresas.

En 2002 comenzó el análisis de las principales variables (configuración macroeconómica) sectoriales, ocupacionales y tecnológicas. Estas variables sirven además para la actualización de las cualificaciones y la actualización y renovación tanto de los títulos de la formación profesional inicial en sus dos ciclos, de grado medio y superior, respectivamente como la de los certificados de profesionalidad de la formación profesional para el empleo.

La elaboración del CNCP se ha basado en el análisis sectorial y en el análisis de los Campos de Observación por Familias Profesionales. El CNCP cumple un papel de referente y de actualización para los títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad que constituyen las ofertas de formación vinculadas al mismo.

1.2.1. Ejemplos de medidas políticas

1.- Título: Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales y Catálogo Modular de Formación Profesional (CNCP), 2003.

Resumen de la medida: considerado eje institucional del Sistema, su objeto es ordenar las cualificaciones profesionales identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional susceptibles de reconocimiento y acreditación. Incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación modularmente organizado.

Distribución y funcionamiento de la medida: tras la aprobación de la Ley, los pasos seguidos han sido:

- 2003:

*El Consejo General de Formación Profesional adoptó el documento “Bases Metodológicas para la Elaboración del CNCP”.

*Se aprobó y realizó el proyecto experimental ERA (Evaluación, Reconocimiento y Acreditación de las Competencias Profesionales).

*En Septiembre, se aprobó el RD 1128/2003, de 5 de septiembre sobre regulación del CNCP, modificado por RD 1416/2005 de 25 de noviembre.

- 2004-2008:

En 2004, se publicó el primer RD sobre cualificaciones profesionales aprobadas, al que han seguido regularmente otros: desde la puesta en marcha de la realización del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales en 2003 hasta marzo de 2008, el número de cualificaciones profesionales por familias profesionales y niveles aprobadas y en proceso o trámite de aprobación superan las 500, distribuidas en 26 Familias Profesionales según 3 niveles de cualificación, hasta la formación profesional de grado superior no universitaria, de los 5 adoptados en el Sistema.

Algunas familias profesionales han completado el conjunto de cualificaciones.

La previsión final ronda las 700 cualificaciones que podrían quedar concluidas en este año de 2008.

Existe un Comité Técnico de Cualificaciones formado por responsables y expertos en la materia.

Se ha abierto recientemente la Base de Datos de las Cualificaciones (BDQ) en el portal del Instituto Nacional de Cualificaciones (www.mec.es/educa/incual)

(Fuente “Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales” Instituto Nacional de las Cualificaciones. Marzo, 2008).

Evaluación de la política/medida: para el desarrollo del CNCP, se han adoptado medidas de autoevaluación y de evaluación externa (fases de contraste interno/ externo) y se han arbitrado instrumentos de análisis de la realidad sociolaboral en la fase inicial (Campos de observación) del proceso metodológico.

Como indicadores de estructura pueden citarse:

- Cualificaciones por Familia Profesional, por nivel de cualificación.
- Nº promedio de unidades de competencia por cualificación, de horas promedio de formación por módulo y familia profesional, de horas promedio de formación por cualificación y familia profesional.

Como indicadores de desarrollo: Títulos de Formación Profesional del Sistema Educativo y Certificados de profesionalidad de la formación profesional para el empleo que han tomado como referente y base las cualificaciones ya aprobadas del CNCP.

Conclusiones: la actualización del Catálogo Nacional de Cualificaciones es hoy prioridad básica.

Se tendrán en cuenta las lecciones aprendidas en la elaboración del Catálogo, en sus distintas fases metodológicas. Será objeto de análisis la relación con los títulos de formación profesional inicial y con los certificados de profesionalidad de la formación para el empleo en sus efectos de reconocimiento y acreditación y equivalencias. Sectorialmente, está prevista la colaboración de los Centros de Referencia Nacional en la actualización de las cualificaciones por Familias Profesionales.

Todo ello, según los indicadores y requisitos de calidad de la oferta formativa referida al CNCP que establezcan las Administraciones educativa y laboral.

2.- Título: Creación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo (2006-2007).

Resumen de la medida: uno de los objetivos estratégicos que el Gobierno se propuso en 2004 en el ámbito de la formación y el empleo, fue la concertación de un nuevo modelo de formación profesional que potenciara su eficacia mediante la mejora de la calidad, permitiera su descentralización a través de la gestión de las CC.AA. y profundizara en la mejora de su gestión institucional. Por ello, se ha creado un nuevo modelo de formación, fruto del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo 2006 firmado con los interlocutores sociales al amparo del Diálogo Social. En este nuevo sistema, que en 2007 cuenta con un presupuesto de más de 2.200 millones de euros, se integran la Formación Ocupacional y la Formación Continua en un único sistema, favoreciendo así el acceso a la formación durante toda la vida laboral, pero manteniendo la posibilidad de que exista una oferta adaptada a las diferentes necesidades formativas de parados y ocupados. Su puesta en marcha se ha llevado a cabo mediante una norma legal aprobada en marzo de 2007, Real Decreto 395/2007 por la que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. Este nuevo sistema refuerza tanto la capacidad de gestión de las CC.AA. como la colaboración entre todas las Administraciones. El nuevo modelo está destinado a todos los trabajadores, ocupados y desempleados, incluidos los que no cotizan por formación profesional, dando prioridad a los colectivos con mayores dificultades de inserción, como mujeres, jóvenes o mayores de 45 años. Se aplica el principio de gratuidad a todas las acciones formativas, estableciendo el

principio de igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres, y potenciándose la participación de los trabajadores en su diseño.

Distribución y funcionamiento de la medida: se ha llevado a cabo el desarrollo normativo en materia de formación de oferta y se han establecido las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación en el ámbito de la Administración General del Estado. Asimismo, se ha aprobado en agosto de 2007 una convocatoria para la concesión de subvenciones públicas para la ejecución de planes de formación mediante convenios de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados. Igualmente, las empresas cuentan con un crédito para la formación de sus trabajadores que es relativamente mayor para las empresas más pequeñas. En marzo de 2008 se publica en el Boletín Oficial del Estado la Orden Ministerial 18/2008 en materia de formación de oferta en la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

Las PYMEs son una prioridad en el nuevo sistema de formación para el empleo. Se ha regulado el subsistema de formación de demanda y su financiación, creándose el correspondiente sistema telemático para su gestión y determinándose los colectivos y áreas prioritarias.

Evaluación de la política/medida: con estas medidas se potencia la calidad del sistema de formación para afrontar los desafíos de nuestra economía, enmarcados en la Estrategia Europea para la consecución del pleno empleo. Para ello, se introduce la formación en la negociación colectiva sectorial estatal, creando un marco único de referencia y se elaborará anualmente y de forma conjunta con las CC.AA. un plan de evaluación de la calidad, el impacto, y la eficiencia del sistema, que servirá para introducir mejoras continuas en su funcionamiento.

Conclusiones: tal como se ha expresado, recientemente se ha desarrollado la formación de demanda y la formación de oferta. El modelo esta recientemente implementado y todavía es pronto para contar con resultados cuantitativos. No obstante, se ha desarrollado recientemente un cuestionario de evaluación de la calidad del sistema en materia de formación de demanda y de ofertas de la que aún no hay resultados.

Tema 2. Mejora del acceso a VET e igualdad en VET

2.1. Contexto político nacional sobre la mejora del acceso a VET y la equidad en VET

El acceso y la equidad son principios horizontales considerados en todas las Leyes Orgánicas que afectan a VET, como la Ley Orgánica de Educación (Ley 2/2006) y la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (Ley 5/2002), que en su artículo 2.b recoge “el acceso en condiciones de igualdad de todos los ciudadanos a las diferentes modalidades de formación profesional”. En esta misma Ley se contempla la oferta formativa en grupos con especiales dificultades de integración laboral y en este sentido en su artículo 12.1 se recoge que “Con la finalidad de facilitar la integración social y la inclusión de los individuos o grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo, las Administraciones públicas, especialmente la Administración Local, en el ámbito de sus respectivas competencias, adaptarán las ofertas formativas a las necesidades específicas de los jóvenes con fracaso escolar, discapacitados, minorías étnicas, parados de larga duración y, en general, personas con riesgo de exclusión social”

Con el fin de mejorar el acceso a VET se están desarrollando acciones formativas con una estructura modular y la posibilidad de unidades de competencia de reconocimiento y de acreditación que permitan el reconocimiento de créditos entre las administraciones implicadas.

Las medidas implementadas para superar las dificultades de acceso incluyen campañas de información y la flexibilidad de ofertas de VET de forma que los jóvenes que necesiten encontrar un trabajo urgentemente puedan estudiar simultáneamente módulos acumulables con posibilidad de acreditación.

Las políticas nacionales en este ámbito se han orientado hacia la revisión y la adaptación de la normativa para garantizar el aprendizaje a lo largo de la vida. Se trata de ofrecer una formación de calidad que atienda a los retos y desafíos del conocimiento y dé respuesta a las necesidades de la sociedad. Las medidas que se han tomado o las que se están preparando se centran en la transparencia, la garantía de la calidad, la movilidad, el reconocimiento de la formación, la accesibilidad, la acreditación de competencias profesionales.

Es verdad que España es uno de los países en los que hay mayor diversidad cultural, entre otros factores, por el impacto de la inmigración en los últimos años. Es verdad, también, que debemos corregir el porcentaje excesivamente elevado de alumnos que abandonan pronto el sistema escolar y que debemos favorecer la incorporación de los alumnos a las ofertas del sistema, en especial, a las ofertas de formación profesional. Estos son los desafíos sobre los que se ha trabajado y se continúa trabajando y que constituyen una apuesta decidida por mejorar las estrategias del aprendizaje a lo largo de la vida.

2.2. Mejora del acceso a VET y aumento de su atractivo

2.2.1. Avances políticos desde 2002

Para introducir esta materia, debe mencionarse la reforma que en estos momentos se está desarrollando, tanto en el sistema educativo como en el sistema de formación para el empleo de la Administración Laboral. Las estrategias, en conclusión, que se están desarrollando se dirigen hacia los siguientes aspectos:

- **Movilidad:** Reconocimiento de estudios realizados en otros países. Es de destacar la voluntad política para adaptar los sistemas de formación al Espacio Europeo de educación y a los instrumentos que la Comisión Europea está

desarrollando para facilitar la transparencia de las titulaciones (“cualificaciones”, en inglés) y la movilidad de estudiantes y trabajadores.

- Accesibilidad a los sistemas de formación. Ayudan a mejorar el acceso las pruebas previstas para aquellos que no cumplen los requisitos académicos y la posibilidad de optar por la educación a distancia.
- Acreditación de la cualificación de las personas: Pruebas para la obtención de títulos o parte de títulos y posibilitar la evaluación de competencias mediante medios más cercanos y atractivos para las personas que no pueden acceder a los exámenes y las pruebas tradicionales.
- Equidad: becas y ayudas para personas desfavorecidas.
- Información y orientación a lo largo de la vida.

2.2.2. Ejemplos de medidas políticas

Informe de cada medida:

Título: Real Decreto 1538/2006. (BOE, 3 de enero de 2007), por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

Año de adopción/introducción: 2007/2008.

Resumen de la medida:

- Accesibilidad de los jóvenes y adultos directamente o mediante prueba a los ciclos formativos de Formación Profesional.
- Medidas para la orientación y la información.
- Medidas a favor de la equidad.

Distribución y funcionamiento de la medida: forma parte de un conjunto de medidas (movilidad, acreditación, accesibilidad, eficiencia y equidad, información, calidad..) que constituyen las bases de toda la política educativa. Ordena un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación de manera que pueda responder con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas.

Evaluación de la medida: No tenemos por el momento, puesto que se ha puesto en funcionamiento durante este curso académico.

1.- Título: ORDEN ECI 2128/2007, convocatoria para la provisión de becas.

Año de adopción/introducción: 2007/2008.

Resumen de la medida: Se trata de una convocatoria para la provisión de becas de ayuda al estudio: ayuda compensatoria por ausencia de ingresos de trabajo, por residencia, por transporte, entre otros.

Distribución y funcionamiento de la medida: Se realiza para alumnos de rentas bajas; se aumenta la cuantía de gastos un 5 % con respecto al año anterior y se eleva un 13,5 % el umbral de renta y patrimonio familiar para obtener beca. El objetivo de la medida es claro: la eficiencia, y sobre todo, la equidad en la educación.

Evaluación de la medida: La política de becas viene funcionando de manera positiva desde hace muchos años. Lo que es significativo es el incremento que se ha producido en los últimos años y que camina en la dirección del logro de la igualdad de oportunidades.

2.- Título: Real Decreto 395/2007. (BOE, 11 de abril de 2007), por el que se regula el subsistema de formación para el empleo.

Año de adopción/introducción: 2007/2008.

Resumen de la medida: Se trata de la posibilidad de percepción de becas y o ayudas de transporte manutención y alojamiento para determinados trabajadores que cumpliendo determinados requisitos asistan a acciones formativas dentro de la formación profesional para el empleo. Asimismo, también se contempla el permiso individual para la formación para trabajadores ocupados de modo que estos puedan asistir a cursos correspondientes a títulos y certificados de profesionalidad que constituyan la oferta del CNCP y las empresas pueden percibir la financiación de los costes salariales de este permiso.

Distribución y funcionamiento de la medida: En cuanto a becas está reservada a personas discapacitadas y tiene una cuantía máxima de 9 euros por día lectivo y las ayudas por transporte, alojamiento y manutención son para todos los trabajadores empleados, en función de la distancia y otros factores determinados. En la Orden Ministerial 718/2008 en materia de oferta se establecen las siguientes cantidades: ayuda en concepto de transporte público urbano con una cuantía máxima de 1,5 euros por día de asistencia; ayuda en concepto de transporte en vehículo propio con una cuantía máxima por un día de asistencia de 0,19 euros por kilómetro; ayuda en concepto de manutención con una cuantía máxima de 12,00 euros día lectivo; ayuda en concepto de alojamiento y manutención con una cuantía máxima de 80,00 euros día natural y en el caso de trabajadores desempleados que participen en acciones formativas transnacionales y/o prácticas profesionales que se desarrollen en otros países, tienen derecho a la percepción de una ayuda en concepto de alojamiento y manutención de hasta 158,40 euros/día natural. Otro tipo de ayudas son la conciliación que tienen por objeto permitir a las personas desempleadas conciliar su asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de seis años o de familiares dependientes, siempre que al inicio de la acción formativa cumplan determinados requisitos. En cuanto a los permisos individuales de formación la financiación para la empresa esta limitada a un máximo de 200 horas laborales por permiso y curso académico o año natural, según el caso, en función de la duración de la formación a realizar.

Evaluación de la medida: Medidas similares a esta han venido funcionando desde años anteriores con éxito, si bien, todavía es pronto para evaluar esta nueva etapa del sistema de formación para el empleo.

2.3. Mejora de la equidad para grupos objetivo específicos

2.3.1. Avances políticos desde 2002

El Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, establece que, para garantizar la formación de trabajadores con mayor dificultad de inserción profesional o de mantenimiento del empleo, podrán tener prioridad para participar en las acciones formativas los desempleados de los colectivos de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, afectados y víctimas del terrorismo y de la violencia de género, desempleados de larga duración, mayores de 45 años y personas con riesgo de exclusión social; así como, los trabajadores ocupados de pequeñas y medianas empresas.

El Sistema Nacional de Cualificaciones y de la Formación Profesional ha considerado la oferta formativa a grupos con especiales dificultades de integración laboral en un doble sentido o finalidad: facilitar la integración social y la inclusión de los individuos o grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo (jóvenes con fracaso escolar, discapacitados, minorías étnicas, parados de larga duración y en general personas con riesgo de exclusión

social) y favorecer la adquisición de capacidades en un proceso de formación a lo largo de la vida. La Ley especifica que dicha formación además de incluir módulos asociados al CNCP podrá incorporar otros apropiados para la adaptación a las necesidades específicas del colectivo beneficiario.

Desde este punto de vista, cobran especial significación las cualificaciones de nivel 1, objeto de análisis y debate en el proceso de construcción del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) por su relación con la oferta dirigida a estos grupos. La aprobación de la Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo de Educación refuerza este punto al refrendar los programas de Cualificación Profesional Inicial (artículo 30) destinados a mayores de 16 años que no han obtenido el título de Graduado en Educación Secundaria.

El debate en torno a estas cuestiones ha sido y es intenso en el marco de las políticas activas de empleo, en la enseñanza de adultos, en los planes de inclusión social, donde se han abordado los temas de la cualificación profesional para todos, de la exclusión social, de la atención a la diversidad.

Entre las familias profesionales del CNCP, algunas de ellas son especialmente relevantes en este ámbito, como es el caso de “Servicios Socioculturales y a la Comunidad”.

Existen varios planes de acción estratégica que consideran de una forma específica el colectivo de inmigrantes, particularmente el Plan de Acción para la Inclusión Social del Reino de España (PNAin) y el Plan de Acción para el Empleo del Reino de España (PNAE), ambos renovados periódicamente, en el primer caso en el año 2005 y en el segundo en el año 2004.

El Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España (PNAin) promovido por la Dirección General de Inclusión Social, dependiente de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familia y Discapacidad, se construye sobre los acuerdos sucesivos adoptados en las Cumbres de Lisboa, Niza, Barcelona y Copenhague y pretende ser un instrumento fundamental en la lucha contra la exclusión social. El II PNAin 2003-2005, en el objetivo 3,7 se plantea actuar a favor de los inmigrantes como sector de población vulnerable. En materia de formación se plantea (Objetivo 3.7.4) desarrollar acciones tendentes a la inserción en el mercado de trabajo de los inmigrantes que se encuentren en situación o riesgo de exclusión social, a través de itinerarios individualizados e integrados de inserción laboral, cofinanciados por el Fondo Social Europeo (FSE) y llevar a cabo programas para mejorar la cualificación profesional y la situación laboral (objetivo 3.7.9). El III PNAin 2005-2006 se aprueba el 8 de septiembre del 2005 con un objetivo expreso de atender entre la población vulnerable a la población inmigrante y, en términos similares a los del II PNAin, fija 149 actuaciones para luchar contra la exclusión social. El presupuesto económico que los PNAin han dedicado a la inserción de la población inmigrante y emigrante ha sido 84.794.740 en 2002, 193.060.891 en 2003-2004, y 209.286.955 en el año 2005.

Enmarcado en la ley 56/2003 de empleo que en su artículo Artículo 26.2 opta por los inmigrantes como uno de los colectivos prioritarios de las políticas activas de empleo, el Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España (PNAE 2004: pp. 47), en su directriz número 7, pretende promover la integración de las personas desfavorecidas en el mercado del trabajo tales como los jóvenes que abandonan prematuramente el sistema escolar, trabajadores poco cualificados, personas con discapacidad, inmigrantes y miembros de minorías étnicas y establece que para atender al colectivo de inmigrantes se actualice la respuesta política y se sigan llevando a cabo las siguientes actuaciones en el marco del Programa Operativo Lucha contra la discriminación cofinanciado por el Fondo Social Europeo:

- Itinerarios integrados de inserción laboral para inmigrantes. El itinerario consta de las fases de diagnóstico (entrevista personalizada), formación previa (aprendizaje de idiomas, habilidades sociales) orientación socio laboral, formación ocupacional, apoyo al autoempleo,

medidas de acompañamiento sociopedagógico (ayudas de guardería, ayudas de transporte o manutención para los más vulnerables...etc.).

- Formación de profesionales en el campo específico de la inmigración. Preparación teórica y práctica dirigida a los profesionales de instituciones públicas y privadas con el fin de facilitar la inserción en el mercado de trabajo.

- Sensibilización, estudios y seminarios sobre inmigración con el fin de sensibilizar y concienciar mediante campañas específicas, encuentros y jornadas.

- Determinadas CCAA como, por ejemplo, Navarra impulsan programas específicos de inserción de inmigrantes.

2.3.2. Ejemplos de medidas políticas

Título de la política: IV Plan Nacional de Acción para la Inclusión social del Reino de España. Año 2006, si bien es una continuación de los tres Planes anteriores.

Resumen de la medida: el objetivo principal es la lucha contra la exclusión social y en concreto se plantea incorporar al mercado de trabajo a inmigrantes y otros colectivos con riesgo de exclusión social.

Distribución y funcionamiento de la medida: dada la rapidez con la que se ha producido la incorporación de un número importante de ciudadanas y ciudadanos inmigrantes a nuestra sociedad, se ha mostrado necesario incrementar de manera sensible los esfuerzos humanos y presupuestarios dedicados a las políticas de inmigración. Éstas tienen en España un enfoque integral que comprende varios ejes de actuación: acogida, educación, empleo, vivienda, servicios sociales, salud, infancia y juventud, igualdad de trato, mujer, participación, sensibilización y codesarrollo.

Evaluación: en 2006 se ha incrementado significativamente los recursos presupuestarios, para poder aumentar cuantitativamente las actuaciones, abordar nuevos programas e ir definiendo progresivamente un modelo de cooperación, al tiempo que se introducen mecanismos de seguimiento y evaluación. Estos recursos van a permitir llevar a cabo actuaciones que beneficiarán tanto a personas inmigrantes como autóctonas, en base a principios de igualdad de trato y no discriminación, promoviendo el acceso a la población inmigrante a los servicios públicos, entre ellos la educación y la formación, complementando programas deficitarios y formando profesionales de distintos sectores en la atención a la población de distintos orígenes y distintas culturas.

Conclusiones: con estas medidas se espera lograr una mayor integración de todos los colectivos con riesgo de exclusión social.

Tema 3. Formación continua a través de VET

3.1. Contexto político nacional de la formación continua a través de VET

El contexto político nacional a través de la formación y las enseñanzas profesionales está hoy caracterizado por los desarrollos muy avanzados pero no completos del Sistema Nacional de Cualificaciones y de la Formación Profesional y del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Los importantes cambios legislativos producidos desde 2002 en las esferas del sistema educativo, de la enseñanza de adultos, de la formación para el empleo han tenido por lo general dos referentes básicos:

- el primero la introducción de dispositivos y mecanismos favorecedores del aprendizaje/ formación a lo largo de toda la vida en su acepción más amplia,
- el segundo, en relación con la formación y las enseñanzas profesionales, el propiciado por la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, objeto de amplio consenso o acuerdo.

En la fase actual, se abren nuevas prioridades entre ellas completar la arquitectura del Sistema en algunos de los instrumentos/ acciones básicos del Sistema Nacional relacionados con el CNCP:

1. Completar la primera versión completa del CNCP, tal vez en el presente año en curso, lo que abre el tema de la actualización de las cualificaciones.
2. Alcanzar el marco definitivo a escala estatal de las Bases para la Evaluación y Acreditación de las Competencias Profesionales adquiridas por vías no formales o experiencia laboral.
3. Pleno funcionamiento de la Red de Centros de Referencia Nacional, asociados al Sistema.
4. Establecer el marco para la evaluación y mejora de la calidad del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional previsto ya en la Ley Orgánica 5/2002.

En el año 2004¹, en el ámbito de la formación y el empleo, el Gobierno de España se propuso, como objetivo estratégico, la concertación de un nuevo modelo de formación profesional con el fin de potenciar su eficacia mediante la mejora de la calidad, permitir su descentralización a través de la gestión de las Comunidades Autónomas y profundizar en la mejora de la gestión institucional. En este marco, se ha creado un nuevo modelo de formación, fruto del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo 2006², firmado por los interlocutores sociales al amparo del Diálogo Social.

En este nuevo sistema se integran la Formación Ocupacional y la Formación Continua, favoreciendo el acceso a la formación durante toda la vida laboral y manteniendo la posibilidad de una oferta adaptada a las diferentes necesidades formativas de parados y ocupados. Su puesta en marcha se tiene lugar con la aprobación del REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

¹ *Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social*. Declaración para el Diálogo Social 2004. Firmado el 8 de julio de 2004 por parte del Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

² *Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo*. Firmado el 7 de febrero de 2006 por parte del Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

El nuevo modelo está destinado a todos los trabajadores, ocupados y desempleados, incluidos los que no cotizan por formación profesional, priorizando los colectivos con mayores dificultades de inserción (mujeres, mayores de 45 años, trabajadores de pequeñas y medianas empresas, personas con discapacidad y trabajadores de baja cualificación). Se aplica el principio de gratuidad a todas las acciones formativas, el principio de igualdad de trato y oportunidad, y la participación de los agentes sociales en su diseño. Un modelo en el que se refuerza la participación de los interlocutores sociales, la capacidad de gestión de las Comunidades Autónomas y su colaboración con la Administración General del Estado.

Las iniciativas de formación contempladas en este modelo y que tendrán un desarrollo normativo posterior son:

1. Formación de DEMANDA que incluye las acciones formativas de empresas y permisos individuales de formación. Las empresas cuentan con un crédito para la formación de sus trabajadores, en proporción mayor para las empresas más pequeñas. Las PYMEs son una prioridad en el nuevo sistema de formación para el empleo. Se ha regulado la iniciativa de formación de demanda y su financiación, creándose el correspondiente sistema telemático y determinándose los colectivos y áreas prioritarias.
2. Formación de OFERTA que incluye los planes de formación y acciones formativas dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y desempleados respectivamente. Se han establecido las bases reguladoras en el ámbito de la Administración General del Estado y su correspondiente convocatoria. La Orden Ministerial 718/2008 en materia de formación de oferta regula las bases que han de regir la concesión de subvenciones públicas destinadas a financiar dicha formación por la diferentes Administraciones Públicas en sus respectivos ámbitos de gestión.
3. Formación en Alternancia con el Empleo como procesos mixtos de aprendizaje formal y práctica profesional. Incluye las acciones de los contratos para la formación y los programas públicos de empleo/formación: Programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.
4. Acciones de Apoyo y Acompañamiento a la Formación que son estudios de carácter general y sectorial en materia de formación profesional para el empleo, incluyendo acciones de investigación e innovación. En este marco se desarrollará un sistema integrado de información y orientación profesional para asegurar la relación con las oportunidades de formación y empleo y las posibilidades de reconocimiento y acreditación.

Con objeto de afrontar los desafíos de nuestra economía, se potencia la calidad del sistema de formación: se crea un marco único de referencia para introducir la formación en la negociación colectiva sectorial estatal, y se elaborará un plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y la eficiencia del sistema, que servirá para introducir mejoras continuas en su funcionamiento.

3.2. Transferencia más sencilla entre los diversos caminos de VET

3.2.1. Avances políticos desde 2002

En la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, se contempla que uno de los instrumentos del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional es un procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales. Un procedimiento que, como

queda expresado en su artículo 8¹, permitirá la acreditación de todos los aprendizajes adquiridos a través de las diferentes ofertas formativas existentes, con independencia de la vía de adquisición (aprendizaje no formal e informal, o por la vía de la experiencia laboral) y la posibilidad de su posterior convalidación, una vez que se regule el procedimiento de correspondencia y convalidaciones previsto, en el marco de un sistema integrado de cualificaciones y formación profesional.

Desde el año 2002, podemos destacar como avances políticos, en el marco de la formación dirigida a trabajadores:

- La aprobación del Real Decreto 1046/2003 que regula el *Subsistema de Formación Profesional Continua* y que entra en vigor el 1 de enero de 2004. Un nuevo sistema que regula las acciones de formación continua en las empresas, los contratos programa para la formación de trabajadores y las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación.
- El *Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo*. El 7 de febrero de 2006, el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales acuerdan un modelo de formación para el empleo que integra la formación ocupacional y continua, conjugando la realidad autonómica de nuestro estado y la inserción de la formación en la negociación colectiva de carácter sectorial estatal. Se trata de un modelo que responde a los cambios producidos en nuestro entorno productivo, que actualiza las competencias de nuestros trabajadores, la competitividad de nuestras empresas y que mantiene la flexibilidad y estabilidad adecuada para responder a los retos planteados de pleno empleo y cohesión social.
- El día 1 de febrero de 2006 se suscribe el *IV Acuerdo Nacional de Formación*, cuyo objeto es promover y participar en el desarrollo de un modelo integrado de formación para el empleo que permita avanzar en la formación y aprendizaje permanente y progresar en una mayor competitividad de las empresas y una mejor formación individual del trabajador. Su vigencia será hasta diciembre de 2010.
- Se aprueba el REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el *subsistema de formación profesional para el empleo*. Se plantea una reforma del modelo de formación profesional en el ámbito laboral, hasta ahora con dos modalidades vigentes diferenciadas –formación ocupacional y formación continua- que se integrarán en un único modelo de formación profesional para el empleo. Se introducen mejoras, con el objetivo de adaptar la formación dirigida a trabajadores ocupados y desempleados a la nueva realidad económica y social, y a las necesidades que demanda el mercado de trabajo. Un modelo en el que se refuerza la participación de los interlocutores sociales, la capacidad de gestión de las comunidades autónomas y su colaboración con la Administración General del Estado.

El actual modelo de formación para el empleo contempla entre sus fines favorecer la formación a lo largo de la vida; proporcionar las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo; contribuir a mejorar la productividad, competitividad y empleabilidad de trabajadores; y promover la acreditación de las competencias profesionales adquiridas. Se acreditará la formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad.

Con esta integración, de los dos subsistemas existentes de formación profesional en el ámbito laboral, en un único modelo de formación profesional para el empleo, se contribuye de manera significativa a la transferencia entre el sistema de formación y educación.

En el marco del Catálogo Nacional de Cualificaciones y su Catálogo modular asociado, como referente único para la construcción de títulos de formación profesional y

¹ Como desarrollo de este artículo 8, se está elaborando el procedimiento para la evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales. El referente para la acreditación de competencias adquiridas por las vías del aprendizaje no formal e informal o la experiencia laboral, será el Catálogo Nacional de Cualificaciones. Este procedimiento será aprobado en breve mediante Real Decreto.

certificados de profesionalidad, se podrán acumular, de forma parcial, unidades de competencia que den lugar, una vez se acrediten todos los requisitos exigidos, a la obtención de un título de formación profesional y, por tanto, su consecuente progreso dentro del sistema educativo. No obstante, no se puede considerar, en el momento actual, que existan vías oficiales de transferencia entre ambos sistemas, que establezcan accesos directos entre el sistema educativo, incluyendo el nivel universitario, y el sistema de formación para el empleo.

3.2.2. Ejemplos de medidas políticas

Aún cuando no pueden expresarse medidas políticas concretas, se destacan lo que se consideran avances en este ámbito concreto:

En primer lugar, se confirma la iniciativa de Permisos Individuales de Formación (PIF), que si bien se inició en años anteriores se regula de nuevo en 2007, dentro de la iniciativa de acciones de formación continua en las empresas (sistema de bonificaciones) como un permiso por el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una titulación oficial o mediante una acreditación oficial¹, incluidas las correspondientes a los títulos y certificados de profesionalidad. También se podrán utilizar estos permisos para el acceso a los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de otros aprendizajes no formales e informales. Se reconoce un crédito adicional a las empresas para la realización de estos permisos.

En el periodo 2004/2006 se han finalizado un total de 2.573 permisos, distribuidos en mayor medida entre personas de 26 a 45 años y con un nivel de estudios medio o superior. Algunos datos significativos son los que se presentan en la tabla siguiente:

Permisos Individuales Formación PIF	2004	2005	2006
PIF finalizados	619	1027	927
% acceso a titulación de FP grado medio y superior	12.9%	12.1%	11.8%
% acceso a titulación de universidad	56.1%	62.4%	62.6%

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2008

En segundo término, con este nuevo modelo se regula la posibilidad de obtener un certificado de profesionalidad, o acreditar unidades parciales acumulables para la obtención de un certificado, a una gran parte de trabajadores ocupados que acceden a la formación desde el ámbito laboral. De este modo se aplica la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que establece un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que permite avanzar en un enfoque de aprendizaje permanente y en la integración de las distintas ofertas de formación profesional, propiciando el reconocimiento y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas tanto a través de procesos formativos (formales y no formales) como de la experiencia laboral. Hasta el momento se han presentado al Consejo General de Formación Profesional nueve proyectos de Reales Decretos por los que se establecen 35 certificados de profesionalidad, pertenecientes a 9 familias profesionales y están pendientes de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE).

¹ Se consideran incluidos los cursos universitarios que tengan la consideración de Títulos Universitarios Propios.

3.3. Mejora de los servicios de orientación y asesoramiento; creación de estructuras de orientación

3.3.1. Avances políticos desde 2002

Tal y como se regula en el Real Decreto 395/2007, en su capítulo II, referido al Apoyo, Acompañamiento y Acciones Complementarias a la formación, se ha contemplado el desarrollo de un sistema integrado de información y orientación profesional para asegurar la relación con las oportunidades de formación y empleo y las posibilidades de reconocimiento y acreditación.

Como referencias previas a la aprobación de este Real Decreto, en el año 2005 y en el marco de la iniciativa de Acciones Complementarias, se aprueba una convocatoria extraordinaria dirigida a la concesión de subvenciones para la realización, tanto de planes de formación intersectoriales, como para la realización de proyectos de acciones complementarias y de acompañamiento a la formación, de ámbito estatal, cuyo objeto es el desarrollo de acciones de orientación a los trabajadores en materia de formación continua de carácter transversal y multisectorial, al igual que acciones de promoción y difusión de la formación continua. También en la convocatoria ordinaria, correspondiente al ejercicio 2005, se aprueban y ejecutan proyectos de ámbito transversal y vinculados a la orientación de trabajadores. En las convocatorias posteriores referidas a 2006 y 2007 se han contemplado medidas para el desarrollo y ejecución de procesos de orientación dirigidos a trabajadores ocupados.

De igual forma, se destaca que en la Orden que regula la formación de Oferta se establece como un área prioritaria de intervención, en el marco de la Estrategia Europea de Empleo, la orientación profesional a trabajadores.

Otro elemento a resaltar es que con la aprobación del nuevo modelo de formación para el empleo se prioriza el acceso a la formación de las pequeñas y medianas empresas (pyme), ya que no alcanzan las cifras de participación que serían suficientes. Para la articulación de estas medidas de asesoramiento, apoyo y asistencia técnica a la pyme, las administraciones competentes contarán con la colaboración de las organizaciones empresariales y sindicales, y con las entidades locales y otras que puedan contribuir a la consecución de estos objetivos.

Tradicionalmente el sistema educativo contemple en casi todos sus centros la figura del orientador profesional que presta sus servicios de orientación, asesoramiento, consejo y ayuda en los procesos de aprendizaje tanto a alumnos como a profesores. La Ley Orgánica de Educación 2/2006 establece que corresponde a las Administraciones públicas facilitar el acceso a la información y a la orientación sobre las ofertas de aprendizaje permanente y las posibilidades de acceso a las mismas. Asimismo, facilitar el intercambio de información y la difusión de buenas prácticas educativas o de gestión de los centros docentes, a fin de contribuir a la mejora de la calidad de la educación.

3.3.2. Ejemplos de medidas políticas

1.- Título: Real Decreto 395/2007 por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Resumen: Creación de un sistema integrado de información y orientación profesional:

- Que asegure el asesoramiento a los trabajadores desempleados y ocupados, en relación con las oportunidades de formación y empleo y con las posibilidades de reconocimiento y acreditación de su cualificación.

- Que esté al servicio de la definición y ejecución de itinerarios profesionales individuales para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, así como del desarrollo del espíritu emprendedor y del apoyo a iniciativas empresariales y de autoempleo.
- Que refuerce las actuaciones de los Servicios Públicos de Empleo, que fijarán las acciones a realizar con la población activa, su financiación y la participación de los interlocutores sociales, así como el papel de los Centros Integrados de Formación Profesional y de los Centros de Referencia Nacional en este ámbito.

Distribución y funcionamiento de las medidas: Todo el marco jurídico que se ha desarrollado en España tiene muy presente la orientación profesional como elemento primordial sin el cual un sistema integrado de formación profesional no tendría posibilidades de éxito.

Todas estas medidas de carácter político tendrán su continuidad en el desarrollo de fórmulas de cooperación y coordinación entre los organismos implicados en la información y la orientación profesional. Además, España participa como miembro activo en todas las redes europeas relacionadas con la información y la orientación profesional.

Evaluación de las medidas: Por el momento estamos en la fase inicial por lo que no existen datos para valorar la eficacia de las medidas propuestas y de las normas desarrolladas.

2.- Título: Portal de Información y Orientación profesional (Orient@) del Ministerio de Educación, Asuntos Sociales y Deporte.

Resumen: Orient@ es un portal de orientación e información profesional que permite el acceso a una información integrada sobre oportunidades educativas, formativas y profesionales, proporcionando orientación para facilitar a todo tipo de usuario construir su plan de formación e inserción laboral.

Distribución y funcionamiento: La referencia específica a la orientación profesional como herramienta para la inserción laboral, para alcanzar una efectiva igualdad de oportunidades, y para la integración social, se ve recogida extensamente desde el año 2002 en diferentes normas.

Evaluación: Es un instrumento que permite la interacción con el usuario a través de un buzón de consultas, y que favorece la cooperación entre Administraciones educativas y laborales de ámbito europeo, nacional, autonómico o local.

3.4. Validación (identificación, evaluación y reconocimiento) de aptitudes y competencias adquiridas mediante el aprendizaje no formal e informal

3.4.1. Avances políticos desde 2002

En España existen distintos sistemas de acreditaciones oficiales, centrados fundamentalmente en el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte para títulos y diplomas, el Ministerio de Trabajo e Inmigración para expedir certificados de profesionalidad y /o carnés profesionales y otros Ministerios, como puede ser el de Defensa, responsable de titulaciones propias que tienden a homologar con las correspondientes de Educación.

Según la legislación española, los títulos de formación profesional expedidos por la Administración Educativa y los certificados de profesionalidad, emitidos por la Administración Laboral, tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional y tendrán los efectos que les correspondan con arreglo a la normativa de la Unión Europea relativa al sistema general de reconocimiento de la formación profesional en los Estados miembros de la Unión Europea y demás Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio

Económico Europeo. Dichos títulos y certificados acreditan las correspondientes cualificaciones profesionales a quienes los hayan obtenido.

Los títulos de formación profesional, de grado medio y superior, tienen efectos académicos y, en su caso, profesionales.

Los certificados de profesionalidad no tienen valor académico, pero sí la posibilidad de que con ellos se reconozca la formación asociada a unidades de competencia acreditadas, en el sistema de formación profesional del sistema educativo.

La evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación tendrá como referente la unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales acreditadas en los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad.

En España, existen pruebas que permiten el reconocimiento de aprendizajes no formales. Sus finalidades son que los alumnos puedan acceder a un nivel educativo sin tener los requisitos académicos de entrada y pretenden valorar la madurez necesaria para cursar ese nivel educativo. La superación de las llamadas “Pruebas de acceso” da entrada a los ciclos de formación profesional, las enseñanzas artísticas, las enseñanzas deportivas, tanto en sus grados medios como superiores, y a la universidad, están sujetas siempre a una determinada condición de edad.

También existen pruebas para obtener titulaciones; son establecidas por las Administraciones competentes y permiten comprobar el dominio de las competencias básicas y de los objetivos de la etapa correspondiente. Todas estas pruebas sirven para evaluar y acreditar competencias profesionales adquiridas por las personas a través de vías no formales. El resultado de las pruebas establecidas para ello, una vez superadas, suponen la acreditación total o parcial de un título de formación profesional, de un certificado de profesionalidad. Los certificados no tienen valor académico y son otorgados por la Administración laboral.

Así pues, las pruebas relacionadas con el reconocimiento de aprendizajes no formales e informales tienen vinculación con los ámbitos educativo y laboral, bien sea para acceder a itinerarios formativos, para obtener títulos de forma directa en el ámbito académico o certificados de profesionalidad en el campo laboral

La previsible creación de un marco nacional de cualificaciones oficiales facilitará la comprensión de todo el “mapa” educativo y de la formación existente, a la vez que expondrá la forma de transitar entre las diferentes ofertas educativas y de formación para poder mejorar la cualificación de las personas y la obtención de acreditaciones oficiales (títulos o certificados).

En principio, sabemos que las matrículas de alumnos para realizar las pruebas de acceso a la Formación Profesional constituyen un número aceptable y esperamos que en los años venideros se consoliden estos sistemas de acceso para evitar que muchos alumnos abandonen tempranamente el sistema educativo.

En España se viene impulsando el desarrollo de procedimientos que integren -en los sistemas educación, formación y empleo- la diversidad de vías para la adquisición de las competencias profesionales, de manera que los aprendizajes se valoren y se acrediten con independencia del contexto en el que se produzcan.

Este valor se afianza más al constatarse que, nuestra población activa, cuenta con un elevado número de trabajadores que poseen una cualificación real pero que carecen de acreditación oficial de la misma.

Factores claves para promover los procesos de validación de los aprendizajes no formales e informales han sido la renovación de la educación y de la formación profesional, el fortalecimiento del diálogo social y la coordinación de la legislación de cualificaciones, acreditación, educación y formación profesional para el empleo.

Como se ha expresado en el epígrafe 3.2.1. la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, en su artículo 8 se contempla el procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales.

En el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, se contempla que será a través de los Certificados de profesionalidad como se acredite, con carácter oficial, las competencias que capaciten para el desarrollo de una actividad laboral con significación en el empleo, en aquella formación dirigida a la obtención de certificado de profesionalidad. En los casos en los que la formación no vaya dirigida a su obtención, se deberá entregar un certificado de asistencia o diploma acreditativo. Las competencias adquiridas a través de esta formación no vinculada a la obtención de los certificados de profesionalidad o a través de la experiencia laboral, podrán ser igualmente acreditadas mediante el procedimiento de evaluación, reconocimiento y acreditación, pendiente de aprobar como desarrollo del artículo 8 de la ley 5/2002.

En cualquier caso, la unidad de competencia constituye la unidad mínima acreditable y acumulable, aunque para facilitar el acceso de los trabajadores a los certificados se establece una oferta de formación modular que favorezca dicha acreditación parcial acumulable.

Es en este contexto y guardando congruencia con los Principios europeos comunes para la validación del aprendizaje informal y no formal, la comparabilidad entre los procedimientos aplicados en los diferentes países y la confianza mutua en el reconocimiento recíproco de cualificaciones, en el que se están desarrollando en España las distintas medidas políticas y acciones desde 2002.

3.4.2. Ejemplos de medidas políticas

Las medidas políticas concretas que se han contemplado en este ámbito son las siguientes:

El Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional en el sistema educativo. Este Real Decreto dispone la estructura de los títulos de formación profesional e incluye en los contenidos de los mismos las áreas prioritarias marcadas en las directrices de la Unión Europea como las tecnologías de la información y la comunicación, los idiomas de la Unión Europea, el trabajo en equipo y la prevención de riesgos laborales, entre otros. Además, amplía las posibilidades de acceso a los estudios de formación profesional, mejora las conexiones de la formación profesional con el conjunto del sistema educativo (principalmente, con los estudios universitarios) y flexibiliza las ofertas formativas para adaptarlas a las necesidades de diferentes colectivos. Igualmente, permite la integración de las diferentes ofertas formativas (educativas y laborales) y la capitalización de la formación adquirida a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación prevista en la Ley Orgánica 5/ 2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

El Real Decreto 34/2008 por el que se regulan los certificados de profesionalidad, que son definidos como “ 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 y asegura la formación necesaria para su adquisición, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo regulado en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo”. Tienen como finalidad acreditar las cualificaciones profesionales o las unidades de competencia recogidas en los mismos, independientemente de su vía de adquisición, bien sea a través de la vía formativa, o mediante la experiencia laboral o vías no formales de formación, así como facilitar el aprendizaje permanente de todos los

ciudadanos mediante una formación abierta, flexible y accesible y estructurada de forma modular.

En el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, su Artículo 11. Acreditación de la formación y registro. Cuando la formación no esté vinculada a la oferta formativa de los certificados de profesionalidad deberá entregarse a cada participante que haya finalizado la acción formativa un certificado de asistencia a la misma y a cada participante que haya superado la formación con evaluación positiva un diploma acreditativo. Las competencias adquiridas a través de esta formación podrán ser reconocidas, al igual que las adquiridas a través de la experiencia laboral, mediante las acreditaciones totales o parciales de los certificados de profesionalidad, de conformidad con la normativa que regule el procedimiento y los requisitos para la evaluación y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral y de aprendizajes no formales, que se dicte en desarrollo del artículo 8 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Tema 4. Mejora de la calidad de VET

4.1. Contexto político nacional sobre la mejora de la calidad en VET

Para una visión sobre la calidad y la garantía de calidad en la formación profesional hay que tener en cuenta el escenario abierto por la Ley Orgánica 5/2002 y el desarrollo como Marco de Cualificaciones para el conjunto de subsistemas de formación profesional del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Con antecedentes importantes en la política seguida en los 90, el SNCP y el CNCP han supuesto para el conjunto de subsistemas de formación profesional un proceso de normalización e innovación en los apartados de objetivos comunes, directrices básicas, métodos de evaluación, procesos de cooperación y coordinación a distintos niveles en el estudio y definición de las cualificaciones con vistas a lograr un sistema integrado de formación profesional, tal como se desprende del concepto de “ofertas de formación referidas al CNCP” abierto a su vez a aquellas ofertas de formación específicas o innovadoras .

El planteamiento del SNCP y el desarrollo desde 2003 del CNCP es coherente con los Principios comunes relativos a la garantía de calidad en la educación superior y en la formación y enseñanzas profesionales en el contexto del Marco Europeo de las Cualificaciones.

La citada Ley Orgánica 5/2002, dedica su Título IV a la Calidad y Evaluación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, cuya finalidad es garantizar la eficacia de las acciones incluidas en el Sistema Nacional de Cualificaciones y su adecuación permanente a las necesidades del mercado de trabajo. También el nuevo subsistema de formación para el empleo, Real Decreto 395/2007, contempla la calidad de la formación y la evaluación del subsistema como una de sus prioridades. Serán las administraciones públicas las que promuevan y garanticen la calidad de las ofertas de formación y lleven a cabo un seguimiento y evaluación de las acciones formativas con objeto de asegurar su eficacia y adecuación permanente a las necesidades del mercado de trabajo. Se promoverá la calidad requerida para que la formación responda a las necesidades de los trabajadores ocupados y desempleados y de las empresas; y también para que se desarrolle aplicando las metodologías y procedimientos adecuados para cada acción formativa.

En España, la introducción de modelos de gestión de calidad en los centros educativos nació por iniciativa de centros educativos públicos. Algunos centros del País vasco fueron realmente los precursores y luego las iniciativas fueron extendiéndose a centros de Navarra, Cataluña, Galicia, Andalucía, Aragón, Baleares y, en general, a todas las Comunidades Autónomas. Se trata de modelos de gestión de la calidad que tienen como objetivo medir la eficacia y la eficiencia de los sistemas de formación, de los centros y de las ofertas formativas.

Son las empresas a las que va destinado el alumnado de estos centros con modelos de gestión de calidad las que verdaderamente reconocen la importancia y el valor de esta implantación.

Las Administraciones educativas españolas están decididas a colaborar en la consecución de modelos de gestión en educación y en formación profesional que puedan ser una referencia entre los sistemas europeos de calidad. El modelo que proponemos afecta a los sistemas educativos y también a los centros. Pone el énfasis en la mejora de los rendimientos y de los resultados, en el incremento del empleo, en la mejora de la relación entre la oferta y la demanda y en facilitar la formación a lo largo de la vida, en particular a los grupos más desfavorecidos.

4.2. Mejora de la calidad en VET

4.2.1. Avances políticos desde 2002

En realidad, se puede decir que toda la Formación Profesional en España es un sistema que se rige por criterios de calidad. En primer lugar, porque todo el sistema posee un referente común para todas las Comunidades Autónomas, que es el sistema de la Formación Profesional y que se apoya en cuatro normas esenciales:

- La Ley Orgánica 5/ 2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- La Ley Orgánica 2/2006, de Educación.
- El Real Decreto 1538/2006, de Ordenación General de la Formación Profesional.
- El Real Decreto 395/2007, de formación profesional para el empleo.

Dentro del sistema educativo, existen, al menos, tres elementos que sirven para asegurar la calidad de la formación que se transmite:

- La evaluación: con un sistema bien regulado para validar los resultados de aprendizaje de los alumnos y con mecanismos de evaluación de los propios centros educativos.
- La inspección, como instrumento de control regulado de la actividad educativa.
- El profesorado, al que se le exige una titulación, una formación continua y para el que se arbitran sistemas abiertos de selección y de contratación.

Con la finalidad de potenciar modelos de gestión estandarizados de calidad, se ha creado una RED DE CALIDAD para la Formación Profesional con la finalidad de:

- Apoyar a las Comunidades Autónomas, a través de las Consejerías de Educación, en la divulgación y desarrollo de modelos y sistemas de calidad en los centros educativos y en el sistema de Formación Profesional.
- Mejorar la imagen de la Formación Profesional ante el alumnado, las familias, las empresas, los empleadores y sociedad en general.
- Identificar, seleccionar y compartir indicadores apropiados para evaluar la calidad de la Formación Profesional.
- Fomentar la relación entre sistemas y centros educativos, participando en proyectos internacionales.
- Difundir información sobre lo que acontece en la Red europea de Garantía de Calidad.

En el ámbito laboral, el citado Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, establece en su artículo 36, que las Administraciones Públicas competentes promoverán la mejora de la calidad de la formación profesional para el empleo, en cuanto a contenidos, duración, profesorado e instalaciones, así como en la medición de sus resultados.

En este sentido y para favorecer la calidad de la formación profesional para el empleo, las Administraciones competentes establecen, en el marco del citado Programa anual de trabajo, un plan para la dotación y equipamiento de centros de formación en función de las necesidades de adaptación a los cambios tecnológicos y de organización del trabajo.

Se destaca que el Servicio Público de Empleo Estatal, junto con las Comunidades Autónomas, elaborará y ejecutará un plan de evaluación anual que permita valorar la calidad, eficacia, eficiencia e impacto del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo e identificar los aspectos susceptibles de mejora. En él participarán los propios alumnos (cuestionarios de evaluación de calidad) y las entidades responsables que deberán realizar una evaluación y control de la calidad de la formación que ejecuten.

Se destaca como un avance significativo la aprobación de una herramienta única para la evaluación de calidad, en el marco del subsistema de formación para el empleo. Se trata del cuestionario para la iniciativa formación de Oferta y el dirigido a la iniciativa de formación de Demanda. Otro aspecto destacable es la obligatoriedad que adquieren los promotores de formación de evaluar sus actuaciones en este ámbito.

4.2.2. Ejemplos de medidas políticas

1.- Título: Red nacional de gestión de calidad para Formación Profesional.

Año de adopción/introducción: 2007/2008.

Resumen de la medida:

- *Apoyar la introducción en todo el territorio de sistemas de calidad en los centros educativos y en el sistema de Formación Profesional.*
- *Convertir el sistema de Formación Profesional en un referente de manera que contribuya a que su prestigio se consolide entre el alumnado, las empresas y la sociedad en general.*

Distribución y funcionamiento de la medida: La Red de calidad está formada por representantes del Ministerio de Educación y Ciencia, de las Administraciones educativas de cada una de las Comunidades Autónomas y por los de las dos ciudades autónomas. Se reunirá, al menos una vez al año y fomentará acciones y actividades en todo el territorio que redunden en un aumento de la calidad en Formación Profesional.

Evaluación de la medida: Se han elaborado indicadores para la autoevaluación y para la consideración de los proyectos presentados. La evaluación se realizará por encuesta en una sesión anual de la RED.

2.- Título: Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Resumen: En este RD se dispone que el Servicio Público de Empleo Estatal junto con los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas es el encargado de elaborar un plan anual de evaluación de la calidad en el conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo que pueda servir para introducir mejoras en su funcionamiento.

Distribución y funcionamiento de la medida: De momento se han elaborado por parte del Servicio Público de Empleo Estatal dos cuestionarios publicados en el Boletín Oficial del Estado para evaluar las acciones formativas que en materia de demanda y de oferta se desarrollen en el ámbito de la Administración General del Estado.

Evaluación: Lógicamente se está a la espera de obtener los primeros resultados de esta medida implantada en este año.

4.3. Apoyo del desarrollo profesional de profesores y educadores de VET y aumento del atractivo y de la posición social de las profesiones educativas

4.3.1. Avances políticos desde 2002

En el ámbito educativo, en 1995 se crearon los Centros de profesores y de recursos para promover el encuentro profesional de los docentes en un marco de participación y colaboración y para mejorar la calidad de la enseñanza, a través de la planificación y desarrollo de la formación permanente del profesorado; apoyo al desarrollo del currículo en

los centros educativos; innovación y la investigación educativas y la difusión y el intercambio de experiencias pedagógicas y didácticas.

El Instituto Superior de Formación del profesorado (2000), desde el principio fue concebido con dos objetivos básicos: la formación inicial, para garantizar una adecuada profesionalización docente de los universitarios y la formación permanente.

En España, los Gobiernos de las Comunidades Autónomas son los encargadas de la gestión educativa en los territorios que gobiernan y, a medida que fueron adquiriendo las competencias en educación, son ellas las que se ocupan también de los aspectos prácticos relacionados con la formación permanente del profesorado.

A través de la Ley Orgánica 2/2006, de Educación se le proporciona un impulso significativo a la formación del profesorado. El Capítulo III y el Capítulo IV de la Ley introducen algunas novedades importantes:

- Tener la formación pedagógica y didáctica que el Gobierno establezca.
- En cuanto a la formación permanente, se obliga a las Administraciones educativas a planificar las actividades de formación del profesorado, en colaboración con las Comunidades Autónomas.
- Favorecer la movilidad internacional de los docentes, los intercambios y las estancias en otros países.
- Reconocer la función tutorial, y la labor innovadora mediante incentivos profesionales y económicos.
- Evaluar la función docente con la participación del profesorado.

Un cambio novedoso es la creación de un título de Máster obligatorio para todos los profesionales que deseen dedicarse a la docencia, que se concreta en la Orden ECI/3858/2007, de 27 de diciembre, por la que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de las profesiones de Profesor de Educación Secundaria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de idiomas.

Se pretende formar profesores que respondan a los retos de la sociedad en continuo cambio, que valoren la relación entre conocimiento, formación y mercado; la actualización permanente del conocimiento, la innovación y la experimentación y los modelos de gestión de calidad con el fin de lograr los objetivos de la estrategia de Lisboa: mayor productividad, mayor empleabilidad y mayor cohesión social.

En el ámbito de la formación para el empleo (FPE) el Servicio Público de Empleo Estatal, establece un Plan anual de perfeccionamiento técnico para docentes de FPE, con la colaboración de las Comunidades Autónomas y los Centros Nacionales de formación profesional ocupacional de ellas dependientes y las Direcciones Provinciales del Servicio Público de Empleo Estatal, con el fin de dar respuesta a las necesidades de perfeccionamiento y actualización técnico-pedagógica de los docentes que imparten formación profesional para el empleo (en adelante FPE).

Los cursos de perfeccionamiento técnico que imparte la red de Centros Nacionales de Formación Profesional Ocupacional para docentes de formación profesional para el empleo que recoge este Plan incluyen contenidos específicos teóricos y prácticos, también se programan cursos de formación didáctica, actualización de habilidades y competencias técnico-pedagógicas, que favorezcan la aplicación de nuevas técnicas o procesos innovadores y áreas prioritarias. Estos centros son susceptibles de ser calificados como Centros de Referencia Nacional.

En la convocatoria 2008 se han programado 150 cursos de perfeccionamiento técnico, de los cuales 97 son nuevos (suponen el 64% respecto a la edición anterior), 120 (80%) son de formación específica en 20 familias profesionales y 30 (20%) de carácter transversal (con

contenidos de metodología didáctica, calidad, elaboración de medios didácticos, ...), en 2 modalidades de impartición (148 presenciales y 2 a distancia).

Para la elaboración del Plan de perfeccionamiento técnico se ha recogido la demanda de formación profesional detectada por los siguientes medios:

- Las propuestas de cursos de los responsables de formación de los Centros Nacionales de formación profesional ocupacional y de las Comunidades Autónomas, referentes a la familia profesional o área profesional competencia del Centro.
- Estudio sobre las necesidades específicas y transversales de perfeccionamiento técnico-pedagógico y desarrollo de habilidades profesionales, recogidas en el «Cuestionario de evaluación» cumplimentado por los asistentes formados en los cursos de perfeccionamiento técnico del Plan anterior.
- Identificación de las nuevas tendencias de formación profesional.
- Materias innovadoras o que suponen nuevas tecnologías, herramientas, procesos industriales, recursos didácticos, nuevos contenidos y metodologías, ...
- Directrices emanadas de la Unión Europea (protección del medio ambiente, prevención de riesgos laborales, tecnologías de la información y comunicación, calidad,...), y de aplicación de la políticas públicas, como es la promoción de medidas para la igualdad de oportunidades, la integración de personas con discapacidad, de promoción de la autonomía personal y atención a personas en situación de dependencia, lucha contra la violencia sobre la mujer y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

También es preciso destacar que en el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, en su artículo 12, referido a los Formadores, se insiste en que deberán reunir los requisitos específicos (dominio de contenidos y técnicas acreditados mediante título y/o experiencia profesional) y acreditar la competencia docente que determine el Ministerio de Trabajo. También se expresa que podrán ser contratados como expertos, profesionales cualificados para determinados módulos.

4.3.2. Ejemplos de medidas políticas

1.- Título: Ley orgánica de Educación. 2006. (Capítulos III y IV).

Resumen de la medida: Se trata de los capítulos dedicados a la formación inicial y permanente del profesorado y al reconocimiento, apoyo y valoración del profesorado. El objetivo es mejorar la formación que se estaba realizando hasta el momento, adecuándola a las nuevas exigencias sociales y laborales. Se trata de un conjunto de normas que no aparecen contextualizadas para la formación de profesores de Formación profesional, pero que son aplicables a todos ellos.

Distribución y funcionamiento de la medida: Nos encontramos ante directrices básicas para el diseño de la formación que los Gobiernos de las comunidades autónomas deben tener en cuenta a lo hora de elaborar y poner en práctica sus propios programas formativos. Es una medida dirigida a las universidades, a los centros formativos, a los centros educativos y a los propios profesores.

Evaluación de la medida: No tenemos, por el momento, indicadores que nos permitan realizar una evaluación del impacto, aunque estamos seguros de los beneficios van a manifestarse, sobre todo, en la calidad de la formación que se imparte.

Conclusiones: Por el momento, nada podemos reseñar.

2.- Título: Orden ECI/3858/2007, de 27 de diciembre, por la que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos.

Resumen de la medida: Se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de las profesiones de Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas.

Distribución y funcionamiento de la medida: Mejorar la preparación psicopedagógica del profesorado.

Evaluación de la medida: Es muy pronto para evaluar el impacto de esta medida, pero por los objetivos y el volumen de formación que prescribe, mejorarán previsiblemente la formación.

Conclusiones: sin conclusiones, por el momento.

3.- Título: ORDEN TAS/718/2008, de 7 de marzo, regula el Subsistema de formación para el empleo en materia de formación de oferta.

Resumen: Implantación de un plan de perfeccionamiento técnico de formadores. Se trata de un plan de carácter estatal que establece anualmente el Servicio Público de Empleo Estatal y que parte de las necesidades de perfeccionamiento y actualización técnico-pedagógica de los formadores, la identificación de las nuevas tendencias de la formación profesional, así como las propuestas de los Centros de Referencia Nacional en el marco de la Formación Profesional en que desarrollan su actividad. Los destinatarios de este Plan son los docentes y formadores del subsistema de formación profesional para el empleo.

Distribución y funcionamiento: Esta medida está dentro de la política de mejoras de la calidad de la formación y venía desarrollándose desde hace varios años dirigida únicamente a los docentes del Plan FIF (hoy derogado) a través de la red de Centros Nacionales del Servicio Público de Empleo Estatal.

Evaluación: Los resultados obtenidos hasta ahora se consideran muy positivos y recientemente se ha puesto en marcha una aplicación informática que, en colaboración con las Comunidades Autónomas, permite coordinar a nivel de todo el territorio nacional la propuesta, programación y seguimiento de cursos entre los veintisiete Centros que participan en este Plan.

Conclusiones: Esta nueva medida es una oportunidad de mejorar y profundizar en el trabajo realizado hasta ahora, ampliando al nuevo subsistema de formación para el empleo la experiencia de estos planes para docentes, adaptándose al nuevo Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y a los Certificados de Profesionalidad que de éste se derivan.

Tema 5. Mejora de la relación entre VET y el mercado laboral

5.1. Contexto político nacional sobre el fortalecimiento de los vínculos entre VET y el mercado laboral (ML)

Toda la nueva normativa que, a partir de 2002, regula la Formación profesional en España tiene como objetivo fundamental mejorar la relación entre la formación y las necesidades y demandas del mercado laboral.

Desde una perspectiva de globalización de la economía y de progreso de integración europea, diversos factores adicionales han afectado al mercado de trabajo en estos años: la evolución demográfica, primero con la presión ejercida por los jóvenes en el acceso a su primer empleo y, posteriormente, con el envejecimiento de la población activa; el fenómeno inmigratorio, con la consiguiente llegada de importantes recursos humanos procedentes del exterior a nuestro mercado de trabajo; de otra parte, el desarrollo fulgurante de las tecnologías de la información y de la comunicación; la nueva orientación de la política social (de la asistencia pasiva a los incentivos para la reinserción laboral), o la apertura a los agentes privados de los servicios de información, orientación e intermediación, constituyen un conjunto formidable de retos a los que se enfrenta una política de empleo tendente al pleno empleo y a una mayor cualificación de los trabajadores.

Para hacer realidad esos retos el Gobierno publicó la Ley 56/2003 de Empleo, cuyo objetivo esencial es la definición de la intermediación laboral, así como establecer un concepto más moderno de las políticas activas de empleo, entre las que se encuentra la formación profesional, que constituye un 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.

En este marco de la formación y el empleo, uno de los objetivos del Gobierno Español es potenciar la eficacia de la formación profesional mediante la mejora de la calidad, el refuerzo de la gestión descentralizada a través de las Comunidades Autónomas (CCAA) y la colaboración de todas las Administraciones y de los Interlocutores Sociales en el marco del Diálogo Social.

En este sentido, sobre la base del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo 2006 suscrito por el Gobierno y los Interlocutores Sociales, se ha creado el subsistema de Formación Profesional para el Empleo que integra las dos modalidades diferenciadas de formación profesional que durante trece años han estado vigentes en el ámbito laboral: la formación ocupacional, dirigida a trabajadores desempleados, y la continua, dirigida a trabajadores ocupados.

Esto se ha realizado considerando lo establecido en Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, por la que se establece el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional que, en el ámbito de la competencia exclusiva atribuida al Estado y con la cooperación de las Comunidades Autónomas, permite avanzar en la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación.

Toda la formación parte de un mismo referente: las unidades de competencia del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, a partir de las que se construyen y diseñan las diferentes ofertas formativas (las de la Administración educativa y las de la Administración laboral). La Ley 5 / 2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional define la “competencia profesional” como el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. Los títulos de Formación Profesional de grado medio y superior del sistema educativo tienen una estructura modular. La superación de los módulos

profesionales – expresados en resultados de aprendizaje- supone la superación y obtención de determinadas unidades de competencia.

Por otro lado, todas las ofertas de la Formación profesional del sistema educativo conllevan obligatoriamente la realización y superación de prácticas en centros de trabajo. El objetivo es que los alumnos entren en contacto con las empresas para la realización de prácticas, para completar la adquisición de competencias profesionales, para evaluar los aspectos más relevantes de la profesionalidad alcanzada por el alumno en el centro educativo y acreditar los aspectos requeridos en el empleo que no pueden verificarse por exigir situaciones reales de trabajo.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales así como la metodología de elaboración y aprobación de las cualificaciones coadyuva a la mejora de la relación entre VET y mercado laboral de acuerdo con la finalidad del mismo, esto es : “facilitar el carácter integrado y la adecuación entre la formación profesional y el mercado laboral, así como la formación a lo largo de la vida, la movilidad de los trabajadores y la unidad de mercado laboral. El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, aplicable a todo el territorio nacional, estará constituido por las cualificaciones 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” (Artículo 7. Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional”).

Sobre esta relación y adecuación entre formación profesional y mercado laboral en su relación con el CNCP/ Sistema Nacional de Cualificaciones deben tenerse en cuenta los acuerdos y documentos del Diálogo Social que han dado origen al RD 395/2007, regulación del subsistema de formación profesional para el empleo.

5.2. Implicación de compañías/organizaciones sectoriales/socios sociales en VET para hacerla más receptiva ante las necesidades del mercado laboral

5.2.1. Avances políticos desde 2002

Para el diseño y la organización del sistema de la Formación Profesional en España existe un órgano consultivo, y de asesoramiento al Gobierno, que es el Consejo General de la Formación Profesional. Además de las autoridades educativas del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, el Ministerio de Trabajo e Inmigración, de otros ministerios y autoridades de las Comunidades Autónomas, forman parte de este órgano los agentes sociales, esencialmente los empresarios y los miembros de los más importantes sindicatos del país.

Especial significación tiene la participación, a propuesta de las organizaciones representadas en el Consejo General de Formación Profesional, de expertos tecnológicos y formativos en cada uno de los 26 Grupos de Trabajo, uno por Familia Profesional, constituidos para la elaboración de las cualificaciones profesionales del CNCP.

El nuevo sistema de Formación Profesional para el Empleo, surgido con el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, asegura la participación de los agentes sociales a través de la definición y puesta en marcha de diferentes órganos, tantos consultivos como de gestión.

El principal órgano de consulta y de participación de las Administraciones Públicas y los Interlocutores Sociales en el subsistema de formación profesional para el empleo es el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, como órgano consultivo y de participación institucional en materia de política de empleo y, por tanto, de formación para el empleo. Para el desarrollo de estas funciones, en materia de formación, se constituirá, en el seno del Consejo General, la Comisión Estatal de Formación para el Empleo, manteniendo el carácter paritario y tripartito del Consejo en su composición y régimen de adopción de acuerdos.

En este mismo ámbito de consulta, las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas pueden constituir Comisiones Paritarias Sectoriales Estatales o de otro ámbito, en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal, a través de convenios colectivos o de acuerdos concretos en materia de formación de igual ámbito. En este momento, existen 78 Comisiones Paritarias Sectoriales constituidas en los diferentes sectores productivos. Entre sus funciones, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo, destacan la de fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores y la de participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes a sus respectivos ámbitos.

Por otra parte, el principal órgano de gestión participativa es la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, la cuál actúa como entidad colaboradora del Servicio Público de Empleo Estatal en la gestión de las convocatorias de subvenciones públicas que son realizadas por dicho organismo en el marco de lo previsto en el Real Decreto. La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, perteneciente al Sector Público Estatal, tiene carácter tripartito y su Patronato está constituido por la Administración Pública (con representación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las Comunidades Autónomas) y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. La presidencia corresponde al Director General del Servicio Público de Empleo Estatal y mantiene dos vicepresidencias, una corresponde a representantes de las organizaciones empresariales y otra a representantes sindicales. El Presidente coordina la Gerencia de la Fundación Tripartita con la Subdirección General del Servicio Público de Empleo Estatal competente en materia de formación profesional para el empleo.

5.2.2. Ejemplos de medidas políticas

Como ejemplos de medidas incardinadas en este ámbito citaremos 2:

1. Los Centros de Referencia Nacional, desarrollados en el Real Decreto 229/2008, 15 de febrero, se conciben como una institución al servicio de los sistemas de formación profesional. Deben facilitar una formación profesional más competitiva y responder con inmediatez a los cambios en la demanda de cualificación de los sectores productivos.

Su trabajo debe ser, un referente orientador para el sector productivo y formativo, por lo que los fines de estos Centros, en el ámbito de la familia profesional en el que desarrollen su actividad, son:

- Observar la evolución y las necesidades de cualificación del sistema productivo, y contribuir a la actualización y desarrollo de la formación profesional para adaptarla a dichas necesidades.
- Aplicar y experimentar proyectos de innovación en materia de formación profesional en lo referido a la impartición de acciones formativas, información y orientación profesional, evaluación y acreditación de competencias profesionales y otras con valor para el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.
- Servir de enlace entre las instituciones de formación e innovación y los sectores productivos, promoviendo la comunicación y difusión del conocimiento en el ámbito de la formación profesional.
- Proporcionar al Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional la información que requiera para su funcionamiento y mejora.

Una de las funciones que desarrollan estos centros es la de colaborar con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como con las Comisiones

Paritarias constituidas al amparo de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal. En este sentido en cada centro existe un Consejo Social, que es el órgano de planificación del sector productivo en dichos centros y que tiene un carácter tripartito.

2. Las estructuras de análisis, de participación y de decisión de los diferentes actores implicados en VET:

- Consejo General de Formación Profesional (1997), órgano consultivo de participación institucional de las administraciones públicas y de asesoramiento del Gobierno en materia de formación profesional. Es un órgano tripartito y de representación territorial, en el que participan todas las CCAA. Entre sus competencias está informar sobre los proyectos de planes de estudios y títulos correspondientes a los diversos grados y especializaciones de formación profesional, así como los certificados de profesionalidad.
- Consejo General del Sistema Nacional de Empleo (2008), órgano de consulta y participación de las administraciones públicas y de los agentes sociales. Dentro de este Consejo se constituye una Comisión Estatal de Formación para el Empleo, a través de la cual el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo desarrolla sus funciones en materia de formación para el empleo.

Comisiones paritarias sectoriales, La participación e implicación de las Comisiones Paritarias Sectoriales, en su ámbito de referencia, que mantienen entre sus funciones el establecer los criterios de actuación y de prioridad para la formación de Oferta, a través de sus Planes de Referencia Sectorial, suponen un elemento estructural del sistema.

5.3 Integración del aprendizaje en el trabajo

5.3.1. Avances políticos desde 2002

En todos los nuevos títulos de Formación Profesional de grado medio y superior es obligatorio incluir un módulo que se llama Formación en Centros de Trabajo (FCT).

El Módulo de FCT está estructurado como el resto de los módulos profesionales del ciclo formativo. En él se definen las competencias profesionales que los alumnos deberán haber conseguido cuando finalice el proceso de aprendizaje en la empresa. Con el fin de determinar la adquisición de estas capacidades profesionales, se establecen unos criterios de evaluación que están definidos por la calidad de realización profesional de las actividades “formativo-productivas”, actitudes y conocimientos técnicos, previamente programadas en conjunto por el Tutor del Centro y el Tutor de la empresa y plasmadas en lo que se denomina el “Programa Formativo de la FCT” que forma parte del convenio de colaboración establecido por la empresa y el centro de Formación Profesional en el que el alumno está matriculado. Los objetivos del módulo de FCT son, entre otros, los siguientes:

- Complementar la cualificación ya adquirida por los jóvenes en el centro educativo mediante el conocimiento de los procesos productivos reales.
- Conocer e incorporarse a una organización empresarial, en la que los alumnos realizan actividades formativo-productivas propias de su perfil profesional.
- Evaluar la competencia profesional de los jóvenes en situación real de trabajo, con participación empresarial. De este modo se favorece la inserción laboral de los jóvenes titulados.

Si analizamos la inserción profesional de los jóvenes que concluyen la formación profesional de grado medio y de grado superior, podemos observar datos que nos muestran alguno de los efectos directos de esta política: casi siete de cada 10 titulados en ciclos formativos de Grado Medio en el curso 2000/2001 ya estaba trabajando a los seis meses de la

finalización de sus estudios, según la Encuesta ETEFIL 2005, hecha pública recientemente. Cifras similares se constatan para el grado superior.

Por lo que respecta a la rapidez, y estabilidad del empleo obtenido, también la encuesta ETEFIL aporta datos significativos. Los alumnos que cursan la F.P. del sistema educativo encuentran trabajo más rápidamente, y su empleo es más estable.

El RD 395/2007 por el que se regula la Formación Profesional para el Empleo presenta como modalidades de formación, además de la de Oferta y la de Demanda, la modalidad de formación en Alternancia, la cual se basa en la práctica profesional en el centro de trabajo.

La diversidad de centros y entidades de formación es múltiple de modo que la impartición puede corresponder a las Administraciones Públicas competentes, a través de sus centros propios o mediante convenios con entidades o empresas públicas: las Organizaciones empresariales y sindicales, las empresas, los centros o entidades, públicos o privados, acreditados por las Administraciones competentes para impartir la formación conducente a la obtención de los Certificados de Profesionalidad.

Además, en estos Certificados, se potencia la formación en los centros de trabajo, mediante la inclusión de un módulo de prácticas profesionales no laborales, dentro del itinerario formativo. También se cuenta con centros registrados para impartir otras formaciones. Los centros y entidades de formación deberán someterse a los controles y auditorias de calidad que establezcan las Administraciones competentes.

5.3.2. Ejemplos de medidas políticas

1.- Título: Real Decreto 1538/2006, por el que se regula la F.P. del Sistema Educativo.

Resumen: En su Artículo 11 determina las características del módulo de FCT, e indica que dicho módulo no tendrá carácter laboral y que podrán quedar exentos quienes acrediten una experiencia laboral relacionada con los estudios profesionales respectivos. Entre las finalidades que establece están:

- a) Completar la adquisición de competencias profesionales propias de cada título alcanzadas en el centro educativo.
- b) Completar conocimientos relacionados con la producción, la comercialización, la gestión económica y el sistema de relaciones

Distribución y funcionamiento: En los nuevos títulos de la Formación Profesional del sistema educativo ya publicados y en todos los que están en proceso de elaboración se incluye el módulo de Formación en Centros de Trabajo, que responde a estas directrices.

Evaluación: Positiva, por los resultados que se están conociendo.

2.- Título: Real Decreto 395/2007, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo contempla la formación en alternancia con el empleo.

Resumen: En su artículo 26 la formación en alternancia se define como aquella como aquella que tiene por objeto contribuir a 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. Esta formación incluye las acciones formativas de los contratos para la formación.

Distribución y funcionamiento: Esta medida se desarrolla a través de los denominados programas públicos de empleo-formación y de los contratos para la formación. Los primeros van dirigidos a determinados colectivos de desempleados que reciben formación profesional adecuada a la ocupación a desempeñar en alternancia con el trabajo y la práctica

profesional. En cuanto a los contratos en formación, la formación teórica recibida está vinculada a las unidades de competencia de los certificados de profesionalidad de la ocupación. Si el trabajador contratado para la formación no ha alcanzado los objetivos de la educación secundaria obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación. A tales efectos las administraciones educativas deberán garantizar una oferta adaptada a este objetivo.

5.4. Integración de las necesidades de aptitudes y competencias del mercado laboral en VET

5.4.1. Avances políticos desde 2002

Las ofertas formativas se estructuran partiendo de un referente común que son las unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, definiéndose la competencia profesional como "el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y del empleo" (Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional).

El Ministerio de Trabajo e Inmigración realiza una planificación plurianual de la Formación de Oferta en la que se determinan las prioridades, objetivos generales y recomendaciones a tener en cuenta en la oferta formativa del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo. Esta se realiza considerando las propuestas formuladas por las Comunidades Autónomas y las organizaciones empresariales y sindicales a través del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 33 del R. D. 395/2007.

Con el fin de ir asegurando que la formación profesional para el empleo se adecue cada vez más a los requerimientos sociales y a las necesidades del mercado laboral, en los dos últimos años se ha desarrollado una línea de análisis del entorno de la formación profesional para el empleo, a través del desarrollo de la evaluación de contexto. En este sentido el SPEE, a través de su línea de estudios, ha financiado la definición de un sistema de indicadores de evaluación de contexto. Este sistema ha permitido identificar seis dimensiones de análisis que van a constituir la base de las futuras evaluaciones. Estas dimensiones son: Aprendizaje permanente y Cualificación del Capital Humano, Mercado de Trabajo, Productividad, Competitividad, Inversiones en Capital Humano y Cohesión Social.

La anticipación cobra hoy nueva importancia en términos de actualización de las cualificaciones del Catálogo Nacional de Certificados de Profesionalidad y a la puesta en marcha del cuarto de los instrumentos/ acciones del Sistema Nacional de Certificados de Profesionalidad, "Evaluación y mejora de la calidad del Sistema".

En el seno del Instituto Nacional de las Cualificaciones existe un Observatorio Profesional que prepara en la actualidad la constitución de una plataforma que consolide el trabajo en red de los diferentes observatorios ubicados en CCAAs o en sectores específicos. La Red de Observatorios de Mercado del Trabajo, según su denominación actual, tiene por objeto compartir la información entre los expertos de los distintos observatorios y la creación de un marco común de variables para el estudio de la evolución de las cualificaciones por familias profesionales.

También cabe mencionar las funciones de innovación y experimentación asignadas a los Centros de Referencia Nacional por sectores productivos y a la prevista constitución de la Red de estos Centros como referentes del Sistema Nacional de Cualificaciones y como colaboradores con el Instituto Nacional de las Cualificaciones en el estudio de la evolución de las cualificaciones.

5.4.2. Ejemplos de medidas políticas

1.- Título: Real Decreto 1128/2003: Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Resumen: En su artículo 2.1. explica que el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y la Formación Profesional que ordena las cualificaciones profesionales, susceptibles de reconocimiento y acreditación, en títulos o certificados de profesionalidad, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.

Distribución/funcionamiento: Han sido publicadas un número considerable de cualificaciones profesionales y han sido elaborados los correspondientes títulos de Formación Profesional.

Evaluación: hace posible que haya estándares ocupacionales para el diseño de la formación en el sistema educativo y en la administración laboral.

2.- Título: Real Decreto 1558/2005 por el que se regulan los requisitos básicos de los centros integrados de formación profesional, (2006).

Resumen: La creación de los centros integrados de formación profesional responde a la necesidad de asegurar una nueva oferta integrada que capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y sirva de recurso formativo permanente a la población adulta para mejorar sus condiciones de empleabilidad. Esta oferta abarca tanto la propia del sistema educativo, como a la formación profesional para el empleo de la administración laboral.

Distribución y funcionamiento: Los centros integrados de formación profesional contribuyen al desarrollo del sistema nacional de cualificaciones y por tanto se ocupan de la evaluación y de la acreditación de las competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la experiencia laboral y de vías no formales de formación, promoviendo así la valoración social del trabajo. Asimismo se ocupan de la prestación de los servicios de información y de orientación profesional a las personas para que tomen las decisiones más adecuadas respecto de sus necesidades de formación profesional, en relación con el entorno productivo en el que se desenvuelven.

Estos centros están comenzando a ser desarrollados por algunas CCAA, si bien por el momento no tenemos aún información sobre evaluación y conclusiones de esta medida.

Tema 6. Dirección y financiación

6.1. Contexto político nacional sobre la dirección y financiación de VET

La formación profesional en España 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 (Ley Orgánica 2/2006, de educación). La formación profesional se desarrolla pues en dos ámbitos: educativo y laboral.

En el ámbito educativo, la formación profesional del sistema educativo es competencia del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte en cuanto a su desarrollo normativo y en cuanto a la regulación básica del sistema nacional de cualificaciones y de formación profesional. El Ministerio de Educación, Política Social y Deporte asegura la homogeneidad y la unidad básica del sistema educativo. Su competencia es esencialmente reguladora y la utiliza para sentar las bases del sistema.

Las Comunidades Autónomas tienen transferidas las competencias para la gestión de la Educación en general y de la Formación Profesional en particular y para el desarrollo de su propia normativa, respetando la normativa básica del Ministerio. Cada Comunidad Autónoma ha configurado su propia Administración Educativa, respondiendo con ello a los poderes que asumieron y que ejercitan conforme a sus respectivos Estatutos.

La financiación de la formación profesional inicial del ámbito educativo se efectúa a través de los presupuestos generales del estado y los presupuestos de las Comunidades Autónomas.

En el ámbito laboral, como ya se ha indicado se ha puesto en marcha un nuevo subsistema de formación profesional para el empleo para integrar la formación de trabajadores ocupados y desempleados, a través de la promulgación del Real Decreto 395/2007. La competencia es del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

De acuerdo con lo preceptuado en la Constitución Española, corresponde al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por las Comunidades Autónomas.

Actualmente las Comunidades Autónomas han asumido las competencias en materia de gestión de formación profesional ocupacional y continua con excepción del País Vasco, y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

Este nuevo subsistema de formación profesional para el empleo se financia, de conformidad con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, con los fondos provenientes de la cuota de formación profesional que aportan las empresas y los trabajadores, con las ayudas provenientes del Fondo Social Europeo y con las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal. (art. 6.1 R.D. 395/2007).

Los fondos de formación profesional para el empleo, de ámbito nacional, destinados a la financiación de las subvenciones gestionadas por las Comunidades Autónomas que tengan asumidas las competencias de ejecución, se distribuirán de conformidad con lo previsto en el art. 86 de la Ley 47/2003, General Presupuestaria y art. 6.4, Real Decreto 395/2007, a través de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales.

6.2. Cambios en las estructuras administrativas/institucionales

6.2.1. Avances políticos desde 2002

El R.D. 395/2007, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, introduce como nuevo órgano consultivo y de participación institucional en materia de política de empleo al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo que fue creado por la ley 56/2003 de empleo y al que se le atribuyen en este Real Decreto funciones de información y propuesta en materia de formación profesional para el empleo.

Este Consejo es el principal órgano de consulta y de participación de las Administraciones públicas y los Interlocutores Sociales, informará y realizará propuestas sobre la asignación de los recursos presupuestarios entre los diferentes ámbitos e iniciativas formativas que integran el subsistema de formación profesional para el empleo.

Asimismo, se constituye como órgano de participación institucional la Comisión Estatal de Formación Profesional para el Empleo, a través de la cual el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo desarrollará sus funciones en materia de formación para el empleo.

El Sistema Nacional de Empleo es el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo, y está integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de las Comunidades Autónomas.

La colaboración, coordinación y cooperación en materia de formación profesional para el empleo entre las distintas administraciones públicas se realizará a través de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales y las Comisiones de Coordinación y Seguimiento.

Para el diseño y la organización del sistema de la Formación Profesional en España existe un órgano consultivo, y de asesoramiento al Gobierno, que es el Consejo General de la Formación Profesional. Además de las autoridades educativas del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, el Ministerio de Trabajo e Inmigración, de otros ministerios y autoridades de las Comunidades Autónomas, forman parte de este órgano los agentes sociales, esencialmente los empresarios y los miembros de los más importantes sindicatos del país, además es un órgano de representación territorial, en el que participan todas las Comunidades Autónomas.

En el ámbito educativo, podemos señalar que en la Ley Orgánica 2/2006, de Educación se prevén recursos económicos para dar cumplimiento a lo establecido en la citada ley. Se dice que “los poderes públicos dotarán al conjunto del sistema educativo de los recursos económicos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en la [...] Ley, con el fin de garantizar la consecución de los objetivos previstos” (art. 155.1) y también que “El Estado y las Comunidades Autónomas acordarán un plan de incremento del gasto público en educación para los próximos diez años, que permita el cumplimiento de los objetivos establecidos en la presente Ley y la equiparación progresiva a la media de los países de la Unión Europea” (art. 155.2).

6.2.2. Ejemplos de medidas políticas

1.- Título: Real Decreto 1558/2005 por el que se regulan los requisitos básicos de los centros integrados de formación profesional, (2006).

Resumen: La creación de los centros integrados de formación profesional responde a la necesidad de asegurar una nueva oferta integrada que capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y sirva de recurso formativo permanente a la población adulta para mejorar sus condiciones de empleabilidad. Esta oferta abarca tanto la propia del

sistema educativo, como a la formación profesional para el empleo de la administración laboral.

Distribución y funcionamiento: Los centros integrados de formación profesional contribuyen al desarrollo del sistema nacional de cualificaciones y por tanto se ocupan de la evaluación y de la acreditación de las competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la experiencia laboral y de vías no formales de formación, promoviendo así la valoración social del trabajo. Asimismo se ocupan de la prestación de los servicios de información y de orientación profesional a las personas para que tomen las decisiones más adecuadas respecto de sus necesidades de formación profesional, en relación con el entorno productivo en el que se desenvuelven. Estos centros cuentan con un órgano de participación que es el Consejo Social, compuesto por un número paritario de la Administración y de los agentes sociales, entre cuyas funciones está realizar el seguimiento de las actividades del centro, asegurando la calidad y el rendimiento de los servicios.

Estos centros están comenzando a ser desarrollados por algunas CCAA, si bien por el momento no tenemos aún información sobre evaluación y conclusiones de esta medida.

2.- Título: Los Centros de Referencia Nacional, desarrollados en el Real Decreto 229/2008, 15 de febrero,

Resumen: Se conciben como una institución al servicio de los sistemas de formación profesional en materia de innovación y experimentación. Deben facilitar una formación profesional más competitiva y responder con inmediatez a los cambios en la demanda de cualificación de los sectores productivos.

Su trabajo debe ser, un referente orientador para el sector productivo y formativo, por lo que los fines de estos Centros, en el ámbito de la familia profesional en el que desarrollen su actividad, son:

- Observar la evolución y las necesidades de cualificación del sistema productivo, y contribuir a la actualización y desarrollo de la formación profesional para adaptarla a dichas necesidades.
- Aplicar y experimentar proyectos de innovación en materia de formación profesional en lo referido a la impartición de acciones formativas, información y orientación profesional, evaluación y acreditación de competencias profesionales y otras con valor para el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.
- Servir de enlace entre las instituciones de formación e innovación y los sectores productivos, promoviendo la comunicación y difusión del conocimiento en el ámbito de la formación profesional.
- Proporcionar al Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional la información que requiera para su funcionamiento y mejora.

Distribución y funcionamiento: Una de las funciones de estos centros es la de colaborar con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como con las Comisiones Paritarias constituidas al amparo de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal. En este sentido en cada centro existe un Consejo Social, que es el órgano de planificación del sector productivo en dichos centros y que tiene un carácter tripartito.

Evaluación: Dado que hay un plazo de un año para poner en marcha estos centros, no es posible tener todavía datos sobre los mismos.

6.3. Cambios en los acuerdos de financiación para VET

6.3.1. Avances políticos desde 2002

En el ámbito laboral la Ley de empleo de 2003 (L56/2003) estableció como órgano del Sistema Nacional de Empleo la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, con funciones de colaboración, coordinación y cooperación entre la Administración del Estado y de las Comunidades Autónomas en la política de empleo y en la elaboración del Programa anual de trabajo del sistema. Se informa a la Conferencia sobre la reserva de crédito, en los presupuestos anuales del Estado, de programas y acciones formativas de competencia del Servicio Público de Empleo Estatal. También acuerda la Conferencia en el ámbito de la formación profesional, la distribución de los fondos entre las Comunidades Autónomas según sus necesidades de gestión y en función de las especificidades de los colectivos a atender, las cantidades inicialmente asignadas entre «Programas de Formación Profesional Ocupacional y Formación Continua», actualmente se denomina formación profesional para el empleo.

Los Presupuestos Generales del Estado para el Servicio Público de Empleo Estatal regulan la gestión directa de créditos destinados a políticas activas de empleo, así como la aportación financiera que se hace a la financiación de los Planes Integrales de Empleo de las Comunidades Autónomas con el objetivo de elevar el nivel de empleo en sus respectivos ámbitos territoriales mediante la realización de acciones y medidas de fomento de empleo, encuadradas en las Políticas Activas de Empleo. Dentro de estas se establece detalladamente la financiación de la formación profesional para el empleo. En el periodo de 2002 a 2008 el presupuesto de políticas activas ha tenido un incremento superior al 40%.

Para el nuevo período de programación 2007-2013 del Fondo Social Europeo, en el marco del programa operativo de adaptabilidad y empleo se contemplan la cofinanciación de itinerarios personalizados de formación para la inserción laboral integrados por tres tipos de acciones: orientación, cualificación y prácticas de carácter no laboral. Cada trabajador desempleado ha de recibir al menos dos de las acciones.

Las perspectivas financieras aprobadas para el nuevo período de programación 2007-2013, en el marco del programa operativo de adaptabilidad y empleo implican una disminución en las ayudas cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

En el ámbito educativo de la formación profesional inicial también se ha producido un recorte en los programas que cofinancia el Fondo Social Europeo, por lo que será preciso una mejor planificación de las actividades y un esfuerzo añadido para complementar este recorte.

En este sentido y con objeto de valorar el coste adicional que implica la aplicación de la Ley Orgánica de Educación, así como el logro de los objetivos educativos establecidos para España en el marco de los fijados en la Unión Europea, se elaboró un documento de estimación de costes.

Cuadro resumen de estimaciones de coste adicional. Años 2006 a 2010 (Miles de euros)

B. Administración Central del Estado Medidas LOE			AÑOS					Total acumulado respecto a 2005
			2006	2007	2008	2009	2010	
Medidas LOE	Equidad y gratuidad de la educación	1. Becas y ayudas al estudio 2. Gratuidad segundo ciclo de educación infantil	207.000	349.995	542.991	574.991	606.991	2.281.968
	El éxito de todos los alumnos	3. Programas de refuerzo educativo y mejora del aprendizaje en educación primaria y secundaria. Atención a la diversidad y desdoblamientos 4. Incremento de los programas de cualificación profesional inicial 5. Refuerzo del aprendizaje de lenguas extranjeras en la educación básica 6. Refuerzo de la utilización educativa de las tecnologías de la información y la comunicación	225.916	294.826	342.449	373.352	404.960	1.641.503
	Medidas apoyo profesorado	7. Reconocimiento del profesorado 8. Jubilación anticipada a los 60 años	223	50.864	75.355	101.280	127.913	355.635
Total			433.139	695.685	960.795	1.049.623	1.139.864	4.279.106
Incremento sobre el año anterior			433.139	262.546	265.110	88.828	90.241	
Total presupuestos MEC excluidas las medidas 1, 6 y 8 y las cantidades para inmigrantes			216.008	396.137	604.979	636.104	667.935	
% Adm. Central sobre total sistema educativo			65,20%	63,55%	62,98%	59,83%	57,15%	60,84%

Las Administraciones educativas han realizado esfuerzos de mejora de la calidad de la educación en distintas direcciones y con un reflejo presupuestario variable. Por lo tanto, en los cálculos realizados para estimar el coste de las medidas previstas en la Ley y, particularmente, las encaminadas a favorecer el éxito de todos los alumnos, se ha valorado la situación del conjunto del Estado, aun cuando su concreción varíe de unos territorios a otros. En consecuencia, la distribución de la inversión que deben realizar la Administración central del Estado y las Comunidades Autónomas en cada uno de los epígrafes deberá ser objeto de un análisis particularizado y recogido en convenios específicos que reflejen los compromisos de cada una de las partes.

6.3.2. Ejemplos de medidas políticas

No hay medidas específicas en este campo, si bien existe una intención de continuar y ampliar en lo posible la inversión en actividades de formación profesional.

6.4. Promoción del asociacionismo en cuanto a la creación política de VET

6.4.1. Avances políticos desde 2002

Para el desarrollo de Sistema Nacional de Cualificaciones y de la Formación Profesional se promueve la colaboración de las empresas con las Administraciones Públicas, Universidades, Cámaras de Comercio y entidades de formación. La participación de las empresas puede realizarse de modo individual o de modo agrupado, a través de sus organizaciones representativas. La participación de las empresas y otras entidades en el Sistema Nacional de Cualificaciones y formación profesional se desarrolla entre otros en los ámbitos de la formación del personal docente, la formación de los alumnos en los centros de trabajo y la realización de otras prácticas profesionales, así como en la orientación profesional y la participación de profesionales cualificados del sistema productivo en el sistema formativo. Esta colaboración se instrumenta mediante los oportunos convenios y acuerdos.

Para identificar y actualizar las necesidades de cualificación, así como para su definición y la de la formación requerida se establecen procedimientos de colaboración y consulta con los diferentes sectores productivos y con los interlocutores sociales.

6.4.2. Ejemplos de medidas políticas

Título: Creación para la Fundación Tripartita para el Empleo (2004).

Resumen: Sobre la base de la antigua FORCEM (Fundación para la Formación Continua), fundada por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en España, se crea la actual Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, que es la encargada de colaborar en la gestión del nuevo subsistema de formación para el empleo en vigor desde 2007.

La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo es la entidad estatal encargada de impulsar y coordinar la ejecución de las políticas públicas en materia de formación profesional, en el ámbito del empleo y las relaciones laborales, desarrollando sus atribuciones en el marco de la ley 50/2002 de Fundaciones. Entre sus funciones definidas en el artículo 34 del RD 395/2007 está la de colaborar y asistir técnicamente al Servicio Público de Empleo Estatal en sus actividades de gestión en las iniciativas de formación.

Distribución y funcionamiento: La Fundación se ha constituido por la Administración General del Estado, a través del Servicio Público de Empleo Estatal, y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Está presidida por el Director General del Servicio Público de Empleo Estatal de la Administración General del Estado y ejerce sus funciones de acuerdo con lo dispuesto en sus estatutos.

Evaluación: Supone un aspecto positivo el que puedan participar en la gestión los actores implicados en la formación como son las empresas y los trabajadores.

Conclusiones: La constitución de la Fundación permite superar dificultades encontradas en la etapa anterior, en la que sólo participaban los agentes económicos y sociales. Al incorporar se la propia Administración General del Estado se garantiza de este modo un funcionamiento más equilibrado.

Tema 7. Herramientas de la UE y movilidad geográfica en VET

7.1. Contexto político nacional para introducir y difundir las herramientas de la UE: EQF, ECVET y Europass y la promoción de la movilidad geográfica en VET

La relación del Sistema Nacional de Cualificaciones y de la Formación Profesional con las orientaciones, prioridades e instrumentos comunitarios está reflejada en la normativa correspondiente. En la más reciente sobre formación y enseñanzas profesionales y formación para el empleo figura ya la referencia al Marco Europeo de las Cualificaciones.

En el desarrollo de la Formación Profesional en España, se encuentran estas tres herramientas de la Unión Europea, que suponen instrumentos para favorecer la movilidad y la transparencia de las titulaciones.

El iniciativa Europass (2005) contiene cinco documentos esenciales: el Currículum Vitae, el Documento de Movilidad, el Pasaporte de Lenguas y los dos Suplementos: el suplemento del título de técnico y el de técnico superior.

En el diseño de los nuevos títulos de Formación Profesional de grado superior se asignan 120 créditos ECTS a los módulos de cada ciclo formativo; módulos que ya se expresan en resultados de aprendizaje, lo que facilitará su posterior conversión en créditos ECVET.

En relación con el EQF, se han iniciado los trabajos para diseñar el Marco español de las cualificaciones de la enseñanza superior (MECES), lo que facilitará la posterior elaboración de marco nacional completo.

7.2. Promoción de la comparación de calificaciones entre los diferentes contextos nacionales, regionales o sectoriales y su compatibilidad futura con EQF

7.2.1. Avances políticos desde 2002

El Incual ha trabajado este aspecto desde diferentes planos:

- Seguimiento de los Grupos Declaración de Copenhague, en especial, de los trabajos del TWG ECVET.
- A escala nacional en las consultas europeas.
- En proyectos transnacionales Programas comunitarios de formación y enseñanzas profesionales.
- A escala internacional, en actividades de la OCDE.

INCUAL sigue este capítulo con la participación y organización de Jornadas técnicas con socios nacionales y europeos (Instituciones/ Agencias) centrados en el estudio de las cualificaciones.

El Real Decreto 1428/2003 por el que se regula el Catálogo Nacional de las Cualificaciones contempla una estructura de 5 niveles de cualificación, de hecho, con adaptación de descriptores, la adoptada y aplicada desde fines de los 80 por los sistemas de formación profesional inicial y de formación para el empleo (formación ocupacional), estructura que guarda relación con el anexo de Niveles de Formación de la Decisión europea sobre Correspondencia de Cualificaciones de 1985, clasificación que cumplió el papel de referente en las reformas del período.

El ámbito de aplicación de esta estructura cubre fundamentalmente los niveles 1-3, es decir, está limitada por el momento a la formación y las enseñanzas profesionales no universitarias.

El CNCP debe ser considerado como el Marco de Cualificaciones para la Formación y las enseñanzas profesionales asociado al Sistema Nacional de Cualificaciones y de la Formación Profesional. Su definición y desarrollo es plenamente coherente con la definición dada en la Recomendación del Parlamento y del Consejo, de Marco de Cualificaciones.

Con motivo de la consulta abierta sobre el EQF en el verano de 2005, el Instituto Nacional de las Cualificaciones llevó a cabo un ejercicio de matching entre la propuesta europea y la española del CNCP, en general, operación factible con cierta salvedades y ajustes de detalle y de niveles.

Este trabajo ha seguido desarrollándose a escala nacional y europea en Jornadas y proyectos de cooperación con Institutos y Agencias de Cualificaciones con atención asimismo a proyectos sectoriales cuyo objeto ha sido la transparencia de las cualificaciones.

Los recientes Reales Decretos 1538/2006 sobre ordenación de la formación profesional del sistema educativo, 395/2007 regulación del subsistema de formación profesional para el empleo y 34/2008 sobre certificados de profesionalidad toman en cuenta el Marco Europeo de Cualificaciones como referente europeo.

Ya está creado un Comité del ámbito de la educación superior, cuyo objetivo es la elaboración del marco de la educación superior.

El marco nacional de cualificaciones se elaborará con la participación de todas las partes interesadas. Recogerá las formas de obtención, la progresión en los aprendizajes, las condiciones de acceso y de obtención de acreditaciones y las posibilidades de evaluación de conocimientos y competencias adquiridos por cualquier vía.

La creación del marco facilitará la comprensión de todo el “mapa” educativo y de formación existente, a la vez que expondrá la forma de transitar entre las diferentes ofertas educativas y de formación para poder mejorar la cualificación de las personas. Además, será un instrumento que afianzará la transparencia y confianza con los Estados miembros, al tener un marco propio que reflejará las recomendaciones del marco común europeo.

7.2.2. Ejemplos de medidas políticas

Dado que se está en una fase en la que se está trabajando a través de reuniones técnicas, contactos multilaterales y grupos de discusión, no se pueden aportar todavía ejemplos.

7.3. Promoción de la transferencia y acumulación de calificaciones entre los diferentes contextos nacionales, regionales o sectoriales y mejora del futuro desarrollo de ECVET

7.3.1. Avances políticos desde 2002

ECVET se ha seguido desde su puesta en marcha en noviembre de 2002.

En 2003, se aprobó y publicó el Real Decreto de regulación del Catálogo Nacional de Cualificaciones que formalizaba para el Sistema Nacional de Cualificaciones y de la Formación Profesional la estructura por niveles de cualificación.

La configuración conceptual del Catálogo Nacional de Cualificaciones (conceptos de cualificación, de competencia, de unidad de competencia, de módulo profesional, orientación según resultados/logros del aprendizaje, etc.) se adaptan al modelo conceptual ECVET, punto destacado en los resultados de la reciente consulta sobre el sistema celebrada el pasado año y

en términos generales en los estudios realizados a escala europea sobre la receptividad del sistema.

Hasta la fecha, se puede considerar que los sistemas de formación profesional inicial y de formación para el empleo han actuado como sistemas de créditos sin puntos, en términos de convalidaciones, en las pruebas de acceso a títulos de la formación profesional y/o certificados de profesionalidad.

La evolución normativa reciente ha introducido elementos importantes de flexibilización en el contexto del Sistema Nacional favorables a la introducción/ implantación formalizada de un sistema de créditos, previsiblemente en línea con los planteamientos ECVET y con las orientaciones que se desprenden de la reciente Propuesta de Recomendación del Sistema de Créditos Europeo.

La actividad del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte parte de la ventaja de que el sistema de Formación Profesional del sistema educativo en España cuenta ya, desde la reforma que introdujo la Ley General de Educación en 1990, con un diseño significativamente avanzado y totalmente coherente con el sistema de formación establecido. Las enseñanzas conducentes a los títulos de Formación Profesional tienen además de una estructura modular, una expresión en resultados de aprendizaje, lo que facilita la transferibilidad, la acumulación y la futura asignación de puntos de crédito.

España ha participado y participa activamente en cada una de las fases por las que el sistema ECVET ha transcurrido, tanto en su creación como en su concreción.

Los títulos toman como referencia las unidades de competencia que establece el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y que son el referente común para la administración educativa y la administración laboral.

En los títulos se establecen las correspondencias de las unidades de competencia acreditadas con los módulos profesionales convalidables y viceversa.

Además, en estos momentos, se está trabajando en el procedimiento para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y de vías no formales de educación y su acumulación para la obtención de títulos.

7.3.2. Ejemplos de medidas políticas

1.- Título: Introducción a un principio de flexibilidad.

Resumen: Se introduce el principio de flexibilidad tanto en la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo como en la de la formación profesional para el empleo.

Distribución y funcionamiento: el Real Decreto 395/2007 por el que se regula la formación profesional para el empleo se hace hincapié en el reconocimiento mediante acreditaciones parciales acumulables o de las competencias adquiridas vía formación o experiencia laboral. Igualmente esto se refleja en el Real Decreto 1538/2006 del sistema educativo.

Evaluación: Las formas que adopta el principio de flexibilidad han progresado con el objetivo de optimizar itinerarios de formación: tanto la formación profesional del sistema educativo como la formación profesional para el empleo, han introducido, bajo determinadas especificaciones, el concepto de “unidad formativa” como subparte significativa de las unidades de competencia de las cualificaciones respectivas.

2.- Título: El R.D. 1538/2006, de 15 de diciembre, establece la ordenación de la Formación Profesional del Sistema Educativo.

Resumen: En él se contemplan la estructura de los títulos que son válidos en todo el territorio nacional, las enseñanzas mínimas de cada uno de ellos, la manera en que las Comunidades Autónomas deben establecer los currícula que conducen a la obtención de dichos títulos, los módulos profesionales que los componen, el sistema en que estos podrán ser acumulables y transferibles entre regiones, la evaluación por parte de las instituciones autorizadas para impartir los títulos. Esta evaluación, que se realiza en cada uno de los centros educativos, supone el derecho a la obtención de un título, siempre que se haya obtenido una calificación positiva en todos los módulos.

Distribución y funcionamiento: En todos los títulos se incluye un anexo que establece la correspondencia de los módulos profesionales con las unidades de competencia para su acreditación como en el ejemplo siguiente de “Técnico en Sistemas Microinformáticos y Redes” (referente europeo CINE-3):

Módulos profesionales superados	Unidades de competencia acreditables
0222. Sistemas operativos monopuesto.	UC0219_2: Instalar y configurar el software base en sistemas microinformáticos.
0223. Aplicaciones ofimáticas.	UC0222_2: Facilitar al usuario la utilización de paquetes informáticos de propósito general y aplicaciones específicas. UC0221_2: Instalar, configurar y mantener paquetes informáticos de propósito general y aplicaciones específicas.
0222. Sistemas operativos monopuesto. 0226. Seguridad informática.	UC0958_2: Ejecutar procedimientos de administración y mantenimiento en el software base y de aplicación de cliente.
0225. Redes locales.	UC0220_2: Instalar, configurar y verificar los elementos de la red local según procedimientos establecidos.
0225. Redes locales. 0227. Servicios en red.	UC0955_2: Monitorizar los procesos de comunicaciones de la red local.
0227. Servicios en red.	UC0956_2: Realizar los procesos de conexión entre redes privadas y redes públicas.
0226. Seguridad informática.	UC0959_2: Mantener la seguridad de los subsistemas físicos y lógicos en sistemas informáticos.
0221. Montaje y mantenimiento de equipos microinformáticos. 0226. Seguridad informática.	UC0957_2: Mantener y regular el subsistema físico en sistemas informáticos.
0221. Montaje y mantenimiento de equipos microinformáticos.	UC0954_2: Reparar y ampliar equipamiento microinformático. UC0953_2: Montar equipos microinformáticos.

Evaluación y conclusiones: Esto es un avance dentro del objetivo global del sistema nacional de cualificaciones.

7.4. Promoción de Europass y búsqueda de sinergia con EQF y ECVET

7.4.1. Avances políticos realizados desde 2005 para introducir y promocionar Europass

Europass tiene su origen en la Decisión nº 2241/del Parlamento Europeo y del Consejo de diciembre de 2004, relativo a un “Marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias”. El principal objetivo es fomentar la transparencia de las titulaciones y certificaciones, así como de las cualificaciones y competencias profesionales adquiridas a lo largo de la vida, para facilitar la movilidad de los estudiantes y trabajadores a través de Europa siempre que se desee buscar trabajo o solicitar la admisión en algún programa educativo o formativo.

El Servicio Público de Empleo Estatal, participó activamente en la gestación de los instrumentos de Europass mediante la elaboración de los contenidos técnicos que integran el documento surgido en el Foro para la Transparencia de las Cualificaciones, en el que durante todo el período que estuvo consuetudinario (1998-2003).

El Sistema Europass se apoya en una red de Centros Nacionales Europeos que en España ostenta el Ministerio de Educación.

Desde la creación de Europass el SPEE ha colaborado estrechamente con el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte en funciones de difusión y publicidad, así como actuando de intermediario en la solicitud de los documentos Europass entre los centros de formación y la Agencia Leonardo (actualmente Organismo Autónomo de Programas Educativos Europeos, OAPEE) que los tramita. El SPEE como promotor del proyecto de movilidad del programa Leonardo da Vinci “Estratego” finalizado el 30/7/2004, entregó los Europass a los participantes del proyecto.

La difusión de Europass es de gran importancia ya que la movilidad en el marco de la formación profesional es un elemento favorecedor de cara a la adquisición de capacidades interculturales y lingüísticas cada vez más necesarias para la incorporación cualificada al mercado de trabajo y así el SPEE sigue colaborando a través de los Centros Nacionales que participan en proyectos de movilidad.

El uso del Europass CV está bastante extendido en España, especialmente en el colectivo de aprendices y recién titulados que buscan empleo en el extranjero. Actualmente no existen estadísticas sobre el uso del documento de Movilidad Europass.

Desde el ámbito del Ministerio de Trabajo, a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, se está participando en un proyecto europeo Leonardo (Convocatoria 2006): EUROPASS +, cuyo objetivo es el desarrollo de una herramienta de soporte on-line que ayude a registrar competencias adquiridas de modo informal en el Europass CV. El partenariado de dicho proyecto está promovido por el socio alemán Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-Bb.) gGmbH (DE); y está constituido por organizaciones empresariales y sindicales y por asociaciones de formación de distintos países (UK, FR, ES, PL, NO). Está previsto que finalice en octubre de 2008. Se puede obtener más información del proyecto en la web: <http://www.europassplus.info>

En este periodo de tres años, el esfuerzo del Ministerio de Educación, Asuntos Sociales y Deporte ha estado centrado en la puesta en marcha del Centro Nacional Europass. Se ha diseñado y publicado una página WEB con información para todo el territorio nacional que facilita enlaces y vínculos a todos los organismos involucrados. La labor ha comenzado y el sistema se encuentra en estos momentos en pleno desarrollo. Se está haciendo un esfuerzo de divulgación de los documentos del dossier Europass a todos los niveles con la colaboración de diversas instituciones y las Comunidades Autónomas.

Una vez puesto en marcha, sería necesario difundir más la iniciativa entre los agentes sociales, los empleadores, las cámaras de comercio, los centros de profesores y de orientación educativa.

7.4.2. Ejemplos de medidas y prácticas políticas

Entre las medidas políticas destaca la creación del Centro Nacional Europass (CNE) que depende del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte a través del actual Organismo Autónomo de Programas Educativos Europeos. El CNE coordina 17 puntos de referencia regionales, uno para cada Comunidad Autónoma. Los coordinadores de cada Comunidad Autónoma tienen las siguientes responsabilidades:

- Coordinar a los organismos de la CA.
- Establecer el sistema de gestión, emisión e información de Europass.
- Cooperar con otras CCAA y con el CNE.
- Promover la utilización de Europass en su CA.
- Garantizar, en cooperación con otros organismos de la CA, el acceso a la información y orientación en relación con Europass.

Hasta ahora, la Subdirección General de Formación Profesional se ha ocupado de la gestión general, la coordinación y la promoción. La Subdirección General de Tratamiento de la Información se ocupa del diseño y alojamiento de la Web, de las estadísticas y de la sinergia con las comunidades autónomas y con otras herramientas europeas. También se ha contado con la participación de varias instituciones en la gestión de algunos documentos del dossier Europass:

- a) Documento de movilidad: participan en su gestión el Ministerio de Educación y Ciencia (actualmente Ministerio de Educación, Política Social y Deporte), el Organismo Autónomo de Programas Educativos Europeos, el Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales (actualmente Ministerio de Trabajo e Inmigración) y el propio Centro Nacional Europass.
- b) Suplemento al Certificado de Profesionalidad y al Título de Técnico: están involucradas las Comunidades Autónomas y los dos Ministerios que tienen competencias, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para el suplemento del Certificado de Profesionalidad y el Ministerio de Educación y Ciencia para el suplemento al Título de Técnico.
- c) Suplemento al Título de Técnico Superior: participan en su gestión el Ministerio de Educación y Ciencia y las Comunidades Autónomas
- d) Suplemento Europeo al Título Universitario: hasta ahora cuenta con la coordinación de la Secretaría General del Consejo de Coordinación Universitaria
- e) En cuanto al Currículum Vitae y el Pasaporte de Lenguas: España no ha desarrollado hasta ahora ninguna herramienta adicional o complementaria a las ya desarrolladas por el Cedefop.

Hay que tener en cuenta la complejidad de la puesta en marcha de la coordinación entre las diferentes instituciones involucradas, puesto que tienen competencia propias y además las 17 Comunidades Autónomas también tiene transferidas sus competencias educativas.

Entre las medidas políticas destaca la creación del Centro Nacional Europass (CNE) que depende del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte a través del actual Organismo Autónomo de Programas Educativos Europeos. El CNE coordina 17 puntos de referencia regionales, uno para cada Comunidad Autónoma. Los coordinadores de cada Comunidad Autónoma tienen las siguientes responsabilidades:

- Coordinar a los organismos de la CA.

- Establecer el sistema de gestión, emisión e información de Europass.
- Cooperar con otras CCAA y con el CNE.
- Promover la utilización de Europass en su CA.
- Garantizar, en cooperación con otros organismos de la CA, el acceso a la información y orientación en relación con Europass.

7.5. Promoción de la movilidad geográfica de estudiantes de VET

7.5.1. Avances políticos desde 2002

Todas las iniciativas de movilidad en España de estudiantes y de profesores de VET se han instrumentado a través del programa Leonardo da Vinci y a través de Europass.

7.5.2. Ejemplos de medidas políticas

Tema 8. Desarrollo de estadísticas de VET

8.1. Progreso en estadísticas nacionales de VET desde 2002

Las principales fuentes estadísticas en España relacionadas con VET son las siguientes:

- Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística (INE), (<http://www.ine.es>) en la misma se recogen, entre otros, los siguientes datos:

1. Población adulta:

16 y más años por nivel de formación alcanzado y distribuida por sexo, grupo de edad y nacionalidad.

16 y más años que estén cursando estudios reglados distribuida por sexo, grupo de edad y nivel de formación alcanzado.

2. Población activa:

Activos por nivel de formación alcanzado y distribuidos por sexo, grupo de edad, nacionalidad y estado civil.

Activos estén cursando estudios distribuidos por sexo, grupo de edad y nivel de formación alcanzado.

3. Población ocupada:

Ocupados por nivel de formación alcanzado y distribuidos por sexo, grupo de edad, nacionalidad y estado civil.

Ocupados estén cursando estudios distribuidos por sexo, grupo de edad y nivel de formación alcanzado.

4. Población parada:

Parados por nivel de formación alcanzado y distribuidos por sexo y grupo de edad.

Parados que han trabajado anteriormente distribuidos por sexo y nivel de formación alcanzado.

Parados que han trabajado anteriormente que buscan su primer empleo distribuidos por sexo y nivel de formación alcanzado.

Parados que cursan estudios por nivel de formación alcanzado y distribuidos por sexo y grupo de edad.

- Estadísticas de educación, realizadas por el Ministerio de Educación Política Social y Deporte. Las estadísticas referidas a la Formación Profesional en España, tanto de grado medio como de grado superior, son realizadas a nivel nacional por la Oficina de Estadística del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte y se hacen públicos los datos anualmente a través de dos informes:

a) Datos y Cifras de cada Curso Escolar.

b) Estadísticas de las Enseñanzas no Universitarias (publicación anual), desglosadas en:

o Ciclos formativos de grado medio:

- Alumnado matriculado por régimen.
- Alumnado matriculado en régimen ordinario por curso. Todos los centros.
- Alumnado matriculado en régimen ordinario por curso. Centros públicos.
- Alumnado matriculado en régimen ordinario por curso. Centros privados.

- Alumnado matriculado por ciclo formativo.
- Alumnado matriculado por edad.
- Alumnado repetidor.
- Distribución porcentual del alumnado de nuevo ingreso según procedencia.
- Alumnado según la primera lengua extranjera que cursa.
- Alumnado según la segunda lengua extranjera que cursa.
- Ciclos formativos de grado superior.
 - Alumnado matriculado por régimen.
 - Alumnado matriculado en régimen ordinario por curso. Todos los centros.
 - Alumnado matriculado en régimen ordinario por curso. Centros públicos.
 - Alumnado matriculado en régimen ordinario por curso. Centros privados.
 - Alumnado matriculado por ciclo formativo.
 - Alumnado matriculado por edad.
 - Alumnado repetidor.
 - Distribución porcentual del alumnado de nuevo ingreso según procedencia.
 - Alumnado según la primera lengua extranjera que cursa.
 - Alumnado según la segunda lengua extranjera que cursa.
- Ciclos formativos a distancia:
 - Alumnado matriculado por grado y sexo.
 - Alumnado matriculado por ciclo formativo y sexo.
 - Alumnado matriculado por grado y edad.
- Resultados educativos:
 - Alumnado que terminó Bachillerato a distancia.
 - Alumnado que terminó Ciclos Formativos Grado Medio.
 - Alumnado que terminó Ciclos Formativos por ciclo formativo. Grado Medio.
 - Alumnado que terminó Ciclos Formativos Grado Superior.
 - Alumnado que terminó Ciclos Formativos por ciclo formativo. Grado Superior.
 - Alumnado que terminó Ciclos Formativos a distancia por grado.
 - Alumnado que terminó Ciclos Formativos a distancia por Ciclo.

- Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales. Ministerio de Trabajo e Inmigración, se trata de una estadística de tipo registral sobre la base de los cursos y alumnos que siguen la formación profesional ocupacional, hoy denominada formación profesional para el empleo, que esta gestionada por la Administración laboral del Estado y por las Comunidades Autónomas. Los datos se vierten en las bases de datos del Servicio Publico de Empleo Estatal y una vez analizados y debidamente depurados son publicados en este Anuario. Los datos disponibles son los siguientes:

- FPO-01. Cursos terminados, alumnos participantes y alumnos formados, por comunidad autónoma y provincia
- FPO-02. Cursos terminados y alumnos formados, por especialidad del curso
- FPO-03. Cursos terminados y alumnos formados, por duración del curso
- FPO-04. Cursos terminados y alumnos formados, por familia profesional

- FPO-05. Alumnos participantes y alumnos formados, por nivel de estudios
- FPO-06. Alumnos formados según sexo, por edad
- FPO-07. Cursos terminados y alumnos formados, según especialidad formativa, por comunidad autónoma y provincia
- FPO-08A. Cursos terminados y alumnos formados, según comunidad autónoma, por familia profesional
- FPO-08B. Cursos terminados y alumnos formados, según comunidad autónoma, por familia profesional (Concl.)
- FPO-09. Cursos terminados y alumnos formados, según duración del curso, por familia profesional
- FPO-10. Alumnos formados, según sexo y edad, por comunidad autónoma y provincia
- FPO-11. Alumnos formados, según nivel de estudios, por comunidad autónoma y provincia
- FPO-12. Alumnos formados, según colectivo al que se dirige la acción formativa, por comunidad autónoma y provincia
- FPO-13A. Alumnos formados en Escuelas-Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, según programa y sexo, por familia profesional
- FPO-13B. Alumnos formados en Escuelas-Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, según programa y sexo, por familia profesional (Concl.)
- FPO-14. Alumnos formados en Escuelas-Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, por sexo y edad
- FPO-15. Alumnos formados en Escuelas-Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, según sexo, por comunidad autónoma
- FPO-16A. Alumnos formados en Escuelas-Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, según programa y sexo, por comunidad autónoma
- FPO-16B. Alumnos formados en Escuelas-Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, según programa y sexo, por comunidad autónoma (Concl.)

La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, órgano colaborador del Servicio Público de Empleo Estatal ha venido proporcionando información acerca de los planes de formación dirigidos a empresa y a sus trabajadores, a través de sus Memorias anuales de informes de resultados:

<http://www.fundaciontripartita.org/index.asp?MP=5&MS=93&MN=2>

“Formación continua 2005: Informe de resultados”, edición mayo 2007. En la actualidad, cabe mencionar los cambios producidos en las estadísticas de Formación Profesional para el Empleo con la entrada en vigor del modelo de formación profesional para el empleo (regulado por Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo), en estos momentos se está procediendo a la adaptación de las correspondientes estadísticas para incluir todos los elementos nuevos, entre los que cabría destacar, la participación de trabajadores ocupados en las acciones formativas.

8.2. Ejemplos de políticas/medidas/proyectos para mejorar las estadísticas nacionales de VET

1.- Título: Encuesta de Transición Educativo-Formativa e Inserción Laboral (ETEFIL-2005).

Resumen: En relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional se ha desarrollado y aplicado la Encuesta de Transición Educativo-Formativa e Inserción Laboral (ETEFIL) al objeto de obtener información longitudinal sobre la relación entre la educación, la formación y el empleo. Su objeto es el estudio de las transiciones entre la educación y la formación y la identificación de los mecanismos o redes para la entrada en la vida activa. Dirigida a jóvenes de educación secundaria y formación profesional de los sistemas de formación profesional inicial y formación para el empleo se contemplan siete grupos/colectivos. La encuesta efectúa el seguimiento de los itinerarios educativos seguidos por cada uno de estos colectivos, en términos de itinerarios laborales, de empleos, adecuación de la formación recibida y otras variables cualitativas.

Funcionamiento y desarrollo: Su objetivo principal es conocer las diferentes formas de transición desde la educación y la formación al mercado laboral, como apoyo a la toma de decisiones en materia de educación, formación profesional y empleo. Se pretende:

1. Efectuar un seguimiento de los itinerarios educativos seguidos por cada uno de los colectivos.
2. Obtener los itinerarios laborales seguidos por los colectivos durante el mismo periodo.
3. Analizar detalladamente las características de los empleos encontrados y su adecuación a la formación recibida.
4. Estudiar los períodos de desempleo e inactividad seguidos por los individuos una vez han abandonado el sistema educativo, prestando especial atención a la formación cursada.
5. Conocer las motivaciones del alumnado en cuanto a los estudios cursados, expectativas de cara al mercado laboral, adecuación entre éste y la formación recibida, trayectoria laboral y valoración del trabajo en su desarrollo vital como persona.

La población objeto de la encuesta son las personas que terminaron estudios del sistema educativo no universitario en el curso 2000-01 o abandonaron la Educación Secundaria Obligatoria sin obtener su titulación en el mismo curso y las personas que completaron programas del sistema de formación ocupacional en el año 2001. Sólo se consideran los menores de 25 años a 31-12-2001. Esta encuesta se ha dirigido al ámbito no universitario.

La investigación se organiza en siete colectivos independientes que en el año 2001 se graduaron en Enseñanza Secundaria Obligatoria, abandonaron los estudios de ESO, se titularon en Bachillerato, terminaron Ciclos Formativos de Grado Medio o Superior, finalizaron cursos del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (FIP) o concluyeron programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios. Se realizó en toda España. Para los colectivos ESO, AESO y GBLO los resultados son significativos a nivel de Comunidad Autónoma, mientras que para el resto lo son a nivel de familias profesionales y no se publican resultados por Comunidades Autónomas.

El estudio tiene un enfoque longitudinal basado en el análisis retrospectivo de lo realizado por el entrevistado desde que finalizó o abandonó los estudios (o curso o programa) hasta el momento de la entrevista. Este periodo constituye el periodo de referencia de la encuesta y está en torno a los cuatro años, pero es único para cada individuo.

El diseño de la encuesta se adapta para cada colectivo en función de su cuantía y de la información disponible para cada uno de ellos y es resultado de un acuerdo de colaboración entre el Instituto Nacional de Estadística (INE), el Ministerio de Educación y Ciencia, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Servicio Público de Empleo Estatal (INEM).

Evaluación: La Encuesta de Transición Educativo-Formativa e Inserción Laboral ETEFIL 2005 es la primera investigación estadística de esta magnitud realizada en España y una de las primeras en el panorama internacional.

Los resultados ofrecen una base de estudio para que desde los diferentes organismos se diseñen acciones/medidas/programas para facilitar y mejorar la transición de los jóvenes en el sistema educativo y de este al mundo del trabajo.

La encuesta se ha hecho pública, facilitando la información a usuarios públicos y privados para explotaciones propias.

2.- Título: Revisión del tratamiento estadístico de la formación profesional del sistema educativo derivada de los desarrollos de la L.O.E., de la Ley Orgánica de Cualificaciones y de la Formación Profesional, y de las demandas internacionales.

Resumen: Esta propuesta se hace atendiendo a que en los últimos años han confluído en la formación profesional varios factores como: demandas no cubiertas por las estadísticas; nuevas demandas de información nacionales e internacionales; y una reestructuración de la oferta enmarcada en un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditaciones que ha de favorecer la formación a lo largo de toda la vida, acomodándose a las distintas expectativas y situación personales y profesionales.

Este nuevo escenario hace necesario un replanteamiento del tratamiento estadístico que se les viene dando a estas enseñanzas.

Considerando solamente las necesidades estadísticas no cubiertas, ya en el año 2006 el Grupo Técnico elevó un documento a la Comisión de Estadística denominado Nuevas demandas derivadas de la petición de información de la Unión Europea (Eurostat) en el que valoró que para los Ciclos Formativos de Grado Superior: “por el tipo de información que se solicita, por la cantidad de variables y características que se precisan, así como por entrar en consideración la historia previa de los alumnos para conseguir las demandas solicitadas, el procedimiento idóneo para su obtención es el de la estadística basada en registros individuales de alumnos. Este el procedimiento utilizado por la estadística universitaria y permite resolver estas mismas necesidades” Por otra parte, se mencionaba que: “establecer un procedimiento basado en registros individuales no es inmediato, por lo que hay que plantearlo a medio plazo. No obstante, es necesario comenzar a trabajar en él, destacando prácticas ya existentes en algunas CC.AA., así como desarrollando proyectos piloto que ayuden a definir el procedimiento y la metodología a utilizar”.

Como consecuencia en el Plan Estatal de Actuación Estadística 2006 se planteó una situación transitoria intermedia, incluyendo entre los estudios metodológicos a abordar dos de los aspectos no cubiertos en la estadística:

- Movilidad del alumnado de Educación Superior no universitaria: Minigrupo para estudio metodológico para recoger la información “alumnado que realizó su formación previa en otro país”.
- Nuevo ingreso en E. Superior no universitaria: Minigrupo para estudio metodológico de los distintos conceptos asociados y de su procedimiento de obtención.

Junto a ello, el nuevo desarrollo normativo de la ordenación de la formación profesional del sistema educativo derivado de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de

Educación, introduce mayor grado de flexibilidad en la oferta, acceso, admisión, régimen de matrícula y de vías para la obtención de titulaciones y acreditaciones de F.P.:

- La oferta parcial modular pasa a ser una componente importante del sistema: un mismo alumno puede estar matriculado en diferentes módulos, en diferentes centros educativos y en regímenes de enseñanza diferentes (presencial y a distancia).
- La oferta modular se abre a población adulta que carece de los requisitos de acceso, requisitos que deberá acreditar para capitalizar la formación recibida a través de un título o certificado de profesionalidad.
- El alumnado podrá capitalizar la formación recibida en títulos del sistema educativo y en certificados de profesionalidad de la Administración laboral.
- Se pueden convalidar módulos profesionales mediante títulos de formación profesional, certificados de profesionalidad, o parte de ellos, que sirvan para acreditar las unidades de competencia correspondientes.
- En un mismo centro y en una misma aula pueden estar alumnos ordinarios de matrícula completa y de matrícula parcial o modular.

Este alto grado de flexibilidad imposibilita el mantenimiento de una estadística basada en datos agregados a nivel de centro, ya que impide un conocimiento mínimo del acceso, progreso y finalización de las enseñanzas consideradas.

Por todo ello, el objetivo señalado en el año 2006 de abordar a medio plazo una estadística basada en registros individuales de alumnos, pasa a ser prioritario.

Distribución y funcionamiento: Como ya se ha citado anteriormente, establecer un procedimiento basado en registros individuales no es inmediato, pero es necesario comenzar a trabajar en él. La situación actual puede ser la idónea, ya que los responsables de la ordenación académica de estas enseñanzas en las distintas Administraciones educativas se encuentran desarrollando los materiales para la matriculación, seguimiento académico, evaluación y acreditación, y es necesario que estos documentos y las aplicaciones informáticas que los soporten, contemplen los datos necesarios para la estadística.

Además esta actuación debe efectuarse conjuntamente por los estadísticos y por los responsables de la ordenación y gestión de la formación profesional, con el fin de cubrir las demandas estadísticas que se precisan para las labores de administración y evaluación del sistema.

Esta propuesta da lugar a un nuevo Proyecto estadístico, similar al implantado en la Estadística Universitaria, pero que exige un plazo de tiempo suficiente para su desarrollo metodológico, por lo que se propone:

- No modificar la información recogida para los programas de formación profesional para el curso 2007-2008.
- Trabajar en 2007 para la implantación de una Estadística de alumnado de F.P. basada en registros individuales en el curso 2008-2009.

Evaluación: puesto que es una propuesta en la que se está trabajando no puede realizarse aún ningún tipo de evaluación.

Tema 9. VET después de 2010

9.1. de VET que deberían aparecer en el orden del día político tanto nacional como europeo después de 2010 y razones

Una vez que se concluya la elaboración de los nuevos títulos de Formación Profesional y los certificados de profesionalidad que tienen en cuenta las recomendaciones de la Unión europea, las prioridades para después de 2010 son las siguientes:

- Consolidar la Red nacional de calidad de la Formación Profesional del sistema educativo y de los centros de referencia nacional, con el fin de aumentar el prestigio de la Formación profesional entre los ciudadanos y los empleadores y con el fin de evitar el abandono temprano del sistema educativo por parte de los alumnos y potenciar una formación útil y de calidad a lo largo de la vida.
- Trabajar con los agentes sociales y las Comunidades Autónomas con el fin de conseguir un desarrollo de la Formación Profesional que responda a los retos del mercado laboral, de la economía competitiva y de la cohesión social.
- Incrementar los recursos para la formación a lo largo de la vida.
- Mejorar los recursos pedagógicos para favorecer la formación de profesores y formadores de Formación Profesional.
- Mejorar el sistema de orientación e información, a través canales, páginas y portales disponibles con el fin de que los valores y activos de la Formación Profesional lleguen a toda la población.
- Aumentar la participación de las empresas en la formación en centros de trabajo (FCT) durante los ciclos formativos, así como en las prácticas profesionales, dentro del subsistema de formación profesional par el empleo, para reforzar el vínculo entre el mundo laboral y el de la educación y la formación y mejorar, así, la competencia de los alumnos.
- Trabajar en la mejora de la transparencia y la movilidad para que los estudiantes de Formación Profesional puedan favorecer su formación y ampliar empleabilidad.
- Colaborar en el desarrollo de los procedimientos para la evaluación y acreditación de los aprendizajes informal y no formal.
- Estar atentos a las nuevas demandas del mercado laboral, de las tecnologías de la comunicación y de la información y a los nuevos retos que presenta la estructura de la población y sus necesidades educativas y formativas.
- Atención a los colectivos con necesidades especiales de formación (desempleados de larga duración, abandono escolar, discapacitados, inmigrantes, etc.)

9.2. ¿Cómo podrían estos temas ser tratados a través de los objetivos y políticas de la UE y nacionales?

Son algunos de los objetivos planteados por la Unión Europea los que ciertamente influyen en los objetivos que nos planteamos para después de 2010, a saber:

Facilidad para el acceso a la formación, atención a colectivos con necesidades específicas de formación, respuesta a las necesidades del mercado de trabajo, atención a la formación a lo largo de la vida, reconocimiento de todo tipo de aprendizajes, etc.

Para ello, estaremos atentos a las directrices que emanen de la Unión Europea, a los resultados obtenidos por los grupos de trabajo de la Comisión europea, colaboraremos con los equipos formativos de las distintas Comunidades Autónomas para el desarrollo de la Formación Profesional, existirá una estrecha coordinación entre el Ministerio de Trabajo e

Inmigración y el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, con el fin de establecer políticas conjuntas y coordinadas en materia de Formación, se estará en contacto con los agentes sociales y se tratará de hacer posible una normativa adecuada que proporcione respuesta a los retos de los nuevos tiempos que vamos a vivir.

10. Autores, referencias y fuentes bibliográficas

10.1. Autores

- Servicio Público de Empleo Estatal, INEM. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, (Dirección General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa).
- Instituto Nacional de las Cualificaciones (Ministerio de Educación, Política Social y Deporte).
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. (En la que se encuentran representados los interlocutores sociales)

Trabajo coordinado por ReferNet- España, Servicio Público de Empleo Estatal.

10.2. Fuentes, referencias y páginas web

Fuentes legislativas:

- ✓ [REAL DECRETO-LEY 2/2008](#), de 21 de abril, de medidas de impulso a la actividad económica. (BOE N° 97 de 22 abril 2008). ISSN: 0212-033X
- ✓ [ORDEN TAS/718/2008](#), de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 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 (BOE N° 67 de 18 de marzo de 2008). ISSN: 0212-033X
- ✓ [RESOLUCIÓN de 5 de marzo de 2008](#), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determinan los colectivos y áreas prioritarias, así como las cuantías cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, en las acciones de formación de demanda correspondientes al ejercicio 2008. (BOE N° 78 de 31 marzo de 2008). ISSN: 0212-033X
- ✓ [REAL DECRETO 229/2008](#), de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional. (BOE N° 48 de 25 de febrero de 2008). ISSN: 0212-033X
- ✓ [REAL DECRETO 34/2008](#), de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad. (BOE N° 27 de 31 de enero de 2008). ISSN: 0212-033X
- ✓ [ORDEN TAS/37/2008](#), de 16 de enero, por la que se modifica la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE N° 19 de 22 de enero de 2008). ISSN: 0212-033X
- ✓ [ORDEN ECI/3858/2007](#), de 27 de diciembre, por la que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de las profesiones de Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas. (BOE N° 312 de 29 de diciembre de 2007). ISSN: 0212-033X

- ✓ [REAL DECRETO 1722/2007](#), de 21 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en materia de órganos, instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo. (BOE N° 20 de 23 de enero de 2008). ISSN: 0212-033X
- ✓ [RESOLUCIÓN de 22 de noviembre de 2007](#), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el cuestionario de evaluación de calidad a que se refiere el artículo 28.2 de la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, que desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación (BOE N° 310 de 27 de diciembre de 2007). ISSN: 0212-033X
- ✓ [RESOLUCIÓN de 4 de octubre de 2007](#), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el cuestionario de evaluación de calidad a que se refiere el artículo 36.3 de la Orden TAS/2388/2007, de 2 de agosto, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 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, en el ámbito de la Administración General del Estado. (BOE N° 284 de 27 de noviembre de 2007). ISSN: 0212-033X
- ✓ [RESOLUCIÓN de 14 de agosto de 2007](#), de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determinan los colectivos y áreas prioritarias, así como las cuantías cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, en las acciones de formación de demanda correspondientes al ejercicio 2007. (BOE N° 205 de 27 de agosto de 2007). ISSN: 0212-033X
- ✓ [ORDEN TAS/2388/2007](#), de 2 de agosto, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 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, en el ámbito de la Administración General del Estado (BOE N° 186 de 4 de agosto de 2007). ISSN: 0212-033X
- ✓ [CORRECCIÓN de errores de la Orden TAS/2388/2007](#), de 2 de agosto, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 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, en el ámbito de la Administración General del Estado (BOE N° 205 de 27 de agosto de 2007). ISSN: 0212-033X
- ✓ [ORDEN TAS/2307/2007](#), de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE N° 182 de 31 de julio de 2007). ISSN: 0212-033X
- ✓ [CORRECCIÓN de errores de la Orden TAS/2307/2007](#), de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 205 de 27 de agosto de 2007). ISSN: 0212-033X
- ✓ [ORDEN ECI/2128/2007](#), de 18 de junio, por la que se convocan becas y ayudas al estudio de carácter general, para el curso académico 2007-2008, para alumnos de

niveles postobligatorios no universitarios y para universitarios que cursan estudios en su Comunidad Autónoma. (BOE N° 168 de 14 de julio de 2007). ISSN: 0212-033X

- ✓ [REAL DECRETO 395/2007](#), de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. (BOE N° 87 de 11 de abril de 2007). ISSN: 0212-033X
- ✓ [REAL DECRETO 1538/2006](#), de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. (BOE N° 3 de 3 de enero de 2007). ISSN: 0212-033X
- ✓ [LEY ORGÁNICA 2/2006](#), de 3 de mayo, de Educación. (BOE N° 106 de 4 de mayo de 2006). ISSN: 0212-033X
- ✓ [RESOLUCIÓN de 3 de marzo de 2006](#), de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Acuerdo Nacional de Formación. (BOE N° 73 de 27 de marzo de 2006). ISSN: 0212-033X
- ✓ [REAL DECRETO 1558/2005](#), de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de formación profesional. (BOE N° 312 de 30 diciembre 2005). ISSN: 0212-033X
- ✓ [REAL DECRETO 1416/2005](#), de 25 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. (BOE N° 289 de 3 de diciembre de 2005). ISSN: 0212-033X
- ✓ [LEY 56/2003](#), de 16 de diciembre, de Empleo. (BOE N° 301 de 17 de diciembre de 2003). ISSN: 0212-033X
- ✓ [REAL DECRETO 1128/2003](#), de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. (BOE N° 223 de 17 de septiembre de 2003). ISSN: 0212-033X
- ✓ [REAL DECRETO 1326/2002](#), de 13 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones. (BOE N° 299 de 14 de diciembre de 2002). ISSN: 0212-033X
- ✓ [LEY ORGÁNICA 5/2002](#), de 19 de junio, de las Cualificaciones y de Formación Profesional. (BOE N° 147 de 20 de junio de 2002). ISSN: 0212-033X
- ✓ [REAL DECRETO 375/1999](#), de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones. (BOE N° 64 de 16 de marzo de 1999). ISSN: 0212-033X
- ✓ [REAL DECRETO 1684/1997](#), de 7 de noviembre, por el que se aprueba el reglamento de funcionamiento del Consejo General de Formación Profesional. (BOE N° 276 de 18 de noviembre de 1997). ISSN: 0212-033X
- ✓ [LEY 19/1997, de 9 de junio](#), por la que se modifica la LEY 1/1986 de 7 de enero, por la que se crea el Consejo General de Formación Profesional. (BOE N° 138 de 10 de junio de 1997). ISSN: 0212-033X
- ✓ [LEY 1/1986](#), de 7 de enero, por la que se crea el Consejo General de Formación Profesional. (BOE N° 9 de 10 de enero de 1986). ISSN: 0212-033X

Fuentes bibliográficas:

La siguiente relación bibliográfica no tiene por objeto ser exhaustiva.

Se centra en referencias que remiten a lo desarrollado en el texto.

- ✓ EPA-2006. Encuesta de Población Activa.
http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm
- ✓ Instituto Nacional de las Cualificaciones Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia, INCUAL. Marzo 2008.NIPO: 651-08-039-7
http://www.mepsyd.es/educa/incual/pdf/CNCP_03_08_esp_ing.pdf
- ✓ CALERO, Jorge. Country analytical report: Spain. OCDE. Equity in Education Thematic Review. April 2005
<http://www.oecd.org/dataoecd/49/28/38693078.pdf>
- ✓ COMISIÓN EUROPEA. Comunicación de la Comisión. Educación y formación 2010: Urgen las reformas para coronar con éxito la Estrategia de Lisboa. Bruselas, 11.11.2003. COM(2003) 685 final
- ✓ Ministerio de Educación y Ciencia. Secretaría General de Educación. Una educación de calidad para todos y entre todos. Informe del debate, 2005
http://debateeducativo.mec.es/documentos/informe_debate.pdf
- ✓ Ministerio de Educación y Ciencia. Las cifras de la educación en España: estadísticas e indicadores. Madrid: secretaría General Técnica, Oficina de Estadística, 2007. ISBN: 978-84-396-4409-9
- ✓ Ministerio de Educación y Ciencia, Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Encuesta de Transición Educativo-Formativa e Inserción laboral.[Madrid]: INE, 2005
<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft13%2Fp451&file=inebase&L=0>
- ✓ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. La Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2002.
- ✓ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. INCUAL. Bases metodológicas para la elaboración del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2003
http://www.mepsyd.es/educa/incual/pdf/1/04_003.pdf
- ✓ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, INEM, CIREM. Identificación de los Factores que inciden en la determinación de las Cualificaciones Profesionales (var. Vol.). [Madrid]: INEM, 2002
- ✓ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Consejo General de Formación Profesional, FSE Guía Sectorial de la Formación Profesional en España. Madrid: Instituto Nacional de las Cualificaciones, Consejo General de la Formación Profesional, 2002. Colección Informes.
<http://www.mepsyd.es/educa/incual/files/guiasectorial.pdf>
- ✓ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales. Madrid: MTAS, 2007
<http://www.mtin.es/estadisticas/anuario2006/welcome.htm>
- ✓ Ministerio de la Presidencia. Convergencia y Empleo: Programa Nacional de Reformas de España. Madrid: Ministerio de la Presidencia, 2005
<http://www.la-moncloa.es>

- ✓ OECD. Education and Training Policy Qualification Systems: Bridges to Lifelong Learning. [S.L.]: OECD, 2007. ISBN: 9264013679
- ✓ PÉREZ Díaz, Víctor; Rodríguez, Juan Carlos, La educación profesional en España. Madrid: Fundación Santillana, 2002. ISBN: 84-88295-52-9
- ✓ PÉREZ INFANTE, Ignacio. Estadísticas del Mercado de Trabajo en España. Madrid: Informes y Estudios de Empleo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006. ISBN: 84-8417-207-4
- ✓ Programa Nacional de Reformas de España: informe anual de progreso 2007. Madrid: Ministerio de la Presidencia, 2007
<http://www.la-moncloa.es/PROGRAMAS/OEP/PublicacionesEInformes/PNR/InfAnuProg.htm>
- ✓ Proyecto de informe conjunto de situación de 2008 del Consejo y de la Comisión sobre la ejecución del programa de trabajo «Educación y Formación 2010» "Facilitar el aprendizaje permanente para fomentar el conocimiento, la creatividad y la innovación". Bruselas, 31 enero de 2008 (07.02) 5723/08 EDUC 29 SOC 46
- ✓ Revista de Educación. Monográfico: La cualificación profesional básica: competencias para la inclusión sociolaboral de jóvenes. 341. Septiembre-Diciembre 2006
<http://www.revistaeducacion.mec.es/re341.htm>
- ✓ Spanish ReferNet report by the Directors General for Vocational Training, (DGVVT). Madrid, 2008
- ✓ TEESE, Richard "et al.". Equity in Education in Spain. Country Note. [S.L.] : OCDE, 2006.
<http://www.oecd.org/dataoecd/41/39/36361409.pdf>
- ✓ TOHARIA Luis; CEBRIÁN, Inmaculada; ARRANZ, José M^a Arranz. La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007. ISBN: 9788484172437
- ✓ Servicio Público de Empleo Estatal – INEM. Resumen panorámico de los sistemas de formación profesional en España / Cuarta actualización. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal, 2006
http://www.inem.es/inem/relint/referNet/pdfs/Resumenes_tematicos_espa_enero_2007.pdf
Versión en inglés:
http://www.inem.es/inem/relint/referNet/pdfs/Thematic_overview_enero_2007.pdf
- ✓ Servicio Público de Empleo Estatal – INEM (Con la colaboración del Instituto Nacional de las Cualificaciones). Acumulación, transmisión y convalidación del aprendizaje. Madrid: SPEE-INEM, 2006
<http://www.inem.es/inem/relint/referNet/pdfs/TEMA8COMPLETOESdic2006.pdf>
Versión en inglés:
<http://www.inem.es/inem/relint/referNet/pdfs/teMA8CompletoENdic2006.pdf>
- ✓ Servicio Público de Empleo Estatal – INEM. La formación profesional en España: Marco institucional - oferta formativa. Madrid: SPEE-INEM, 2006
http://www.inem.es/inem/relint/referNet/pdfs/form_profesional_espana.pdf

Versión en inglés:

http://www.inem.es/inem/relint/referNet/pdfs/instit_framework.pdf

- ✓ Servicio Público de Empleo Estatal – INEM. Informe sobre la formación profesional inicial en España. Madrid: SPEE-INEM, 2005

<http://www.inem.es/inem/relint/referNet/pdfs/tema4.pdf>

Versión en inglés

<http://www.inem.es/inem/relint/referNet/pdfs/TEMA4ENINGLES.pdf>

- ✓ Servicio Público de Empleo Estatal – INEM. Informe sobre la formación profesional continua en España Madrid: SPEE-INEM, 2006

<http://www.inem.es/inem/relint/referNet/pdfs/tema5.pdf>

Versión en inglés

<http://www.inem.es/inem/relint/referNet/pdfs/tema10ingles.pdf>

- ✓ Servicio Público de Empleo Estatal – INEM. Informe sobre la financiación de la formación profesional en España. Madrid: SPEE-INEM, 2006

<http://www.inem.es/inem/relint/referNet/pdfs/tema10.pdf>

Versión en inglés

<http://www.inem.es/inem/relint/referNet/pdfs/tema10ingles.pdf>

Páginas Web:

Ministerio de Educación Cultura y Deporte: <http://www.mepsyd.es/>

Ministerio de Trabajo e Inmigración: <http://www.mtin.es/>

Servicio Público de Empleo Estatal: www.inem.es

Instituto Nacional de las Cualificaciones: http://www.mepsyd.es/educa/incual/ice_incual.html

Instituto Nacional de Administraciones Públicas: www.inap.map.es

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo: www.fundaciontripartita.org

ANDALUCÍA.

<http://www.juntadeandalucia.es/educacion/scripts/iacp/indice.asp?vismenu=0,0,1,1,1,1,1>

ARAGÓN <http://www.educaragon.org/noticias/noticias.asp?idNoticia=29>

BALEARES <http://treballiformacio.caib.es/portal/m7dml.ca.htm>

CANARIAS

<http://www.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/portalInicio/iccp/presentacion.html>

CASTILLA Y LEÓN <http://www.jcyl.es/>

CATALUÑA <http://www.gencat.net/educacio/icqp/>

COMUNIDAD VALENCIANA <http://www.gva.es/servef/portalv.htm>

GALICIA <http://trabajo.xunta.es/index.jsp?menu=em0&entry=&item=&content=4054>

MADRID http://www.madrid.org/servicio_regional_empleo/html/04_02.html

NAVARRA <http://www.pnte.cfnavarra.es/cualificaciones/>

PAÍS VASCO

http://www.hezkuntza.ejv.euskadi.net/r43-2639/es/contenidos/informacion/sis_cualif_prof_pv/es_2020/inicio_c.shtml

10.3. Lista de acrónimos

AESO Alumnos que abandonan la Educación Secundaria Obligatoria

BDQ Base de Datos de las Cualificaciones

CA Comunidad Autónoma

CC.AA. Comunidades Autónomas

CGFP Consejo General de Formación Profesional

CIDE Centro de Investigación y Documentación Educativa

CINE Clasificación Internacional Normalizada de Educación

CNCP Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

CNE Centro Nacional Europass

CQAF Marco Común de Garantía de Calidad

ECTS European Credit Transfer System

ECVEET European credit System for Vocational Education and Training

EPA Encuesta de Población Activa

ESO Educación Secundaria Obligatoria

ETEFIL Encuesta de Transición Educativo Formativa e Inserción Profesional

FCT Formación en Centros de Trabajo

FP Formación Profesional

FPE Formación Profesional para el Empleo

FPO Formación Profesional Ocupacional

GBLO Graduados en Bachillerato

INCUAL Instituto Nacional de las Cualificaciones.

INE Instituto Nacional de Estadística

INEM Instituto Nacional de Empleo. Actualmente es el Servicio Público de Empleo Estatal

LOCyFP Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

LOE Ley, Orgánica 2/2006 de Educación, del 3 de Mayo

LOGSE Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre de Ordenación General del Sistema Educativo.

MEC Ministerio de Educación y Ciencia. Actualmente Ministerio de Educación, Política Social y Deporte

MECES Marco Español de Cualificaciones de la Enseñanza Superior

MEPSyD Ministerio de Educación, Política Social y Deporte

MTAS Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Actualmente Ministerio de Trabajo e Inmigración.

MTIN Ministerio de Trabajo e Inmigración

OCDE Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

PNAE Plan de Acción para el Empleo

PNAIn Plan de Acción para la Inclusión Social

PNFP Programa Nacional de Formación Profesional

PNR Programa Nacional de Reformas

PIB Producto Interior Bruto

PIF Permisos Individuales de Formación

Plan FIP Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional

PYME Pequeña y Mediana Empresa

RD Real Decreto

SPEE Servicio Público de Empleo Estatal

SNCP Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales

SNCFP Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

UE Unión Europea