

La integración del sistema de formación profesional

Juan Blanco Blanco
Director F. CIREM-Madrid

El Programa Nacional de Formación Profesional (PNFP), consensuado entre las Administraciones, Centrales y Autonómicas, y los agentes sociales y aprobado por el Consejo de Ministros en Marzo del pasado año, recoge específicamente que en sus objetivos centrales está *promover la integración de las diversas formas de adquisición de las competencias profesionales y conseguir la integración de la oferta formativa de la F.P.* Proceso de integración que requiere una base necesaria para ser realmente operativo, que es la que el propio PNFP define como *la integración de las cualificaciones profesionales*, es decir, un único referente para la estructuración del conjunto del sistema.

Por lo tanto, el proceso que debería abrirse con el desarrollo de este Programa reúne un doble carácter integrador: de la oferta formativa y de los referentes sobre los que ésta se configure. Racionalidad que parece explicarse a partir de la especificidad más significativa de la F.P. como parte integrante del sistema educativo general, que es la de *generar capacidades y competencias para la realización de tareas y funciones a ser desarrolladas en situaciones concretas de trabajo y de empleo*. Por tanto, y para mantener una cierta coherencia con esa funcionalidad concreta, parece que la referencia sobre la que se construyen los sistemas de F.P. debería estar configurada por las características y requerimientos de los empleos existentes y/o previstos por el *mundo del trabajo*.

Los tres subsistemas

En el caso español esta convención, generalmente aceptada en todos los discursos acerca de las finalidades y características básicas de la F.P., se ve refutada por la existencia de tres subsistemas formativos no articulados entre sí y, además, no configurados a partir del mismo referente:

- **La F.P. Reglada**, dependiente del Ministerio de Educación y Cultura, elabora los contenidos de los Títulos a partir de estudios sobre requerimientos profesionales de las empresas y sectores de actividad, realizados por comisiones mixtas de expertos educativos y profesionales de las especialidades.

- **La F.P. Ocupacional**, dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a partir de unos estudios sectoriales (diferentes a los anteriores) elabora los denominados *Certificados de Profesionalidad*, cuyos contenidos, duraciones e incluso definiciones conceptuales, no se corresponden con los de la F.P. Reglada.

- Por su parte, el subsistema de **Formación Continua**, cogestionado por organizaciones patronales y sindicatos, es un sistema de *demanda*, es decir, las acciones formativas son propuestas por los promotores de los planes, si bien su aprobación se realiza en Comisiones Paritarias que establecen criterios y prioridades sobre la base de sus propios estudios de necesidades, estudios, éstos también, diferentes a los anteriormente citados sobre los que se basan los otros dos subsistemas.

Si bien las lógicas de estructuración de cada uno de estos tres subsistemas parece corresponderse con la identificación de diferentes objetivos en función de su público potencial específico (la *Reglada*, entendida prioritariamente como formación inicial; la Ocupacional, para la mejora de la *empleabilidad* de las personas desempleadas; la *Continua*, encargada de la actualización y mantenimiento de los requerimientos profesionales de las personas ocupadas), lo que parece indudable es que su referencia estructural debe ser unitaria, ya que los requerimientos y contenidos de las cualificaciones profesionales identificados en el trabajo concreto no diferencian por estos *tipos de público* y, (con especial importancia para los derechos de promoción social y laboral de la ciudadanía), que la inexistencia de mecanismos de relación directa entre los subsistemas limita radicalmente los procesos de formación y recualificación permanente.

En este sentido, conviene poner de manifiesto la diferencia entre *cualificación*, como conjunto de requerimientos de capacidades profesionales, de la *formación*, entendida como la actividad dirigida a generar, mejorar, aumentar o mantener dichas capacidades, siendo ésta la cuestión que, en definitiva, permite asegurar que realmente se consiga el incremento de cualificación. La cualificación se convierte, así, en la médula espinal de los sistemas de formación profesional, por constituir el vínculo que les une más funcionalmente al sistema productivo. De lo cual se desprende que, tanto la estructuración de los sistemas formativos, como la acreditación de las capacidades obtenidas por las personas usuarias deben realizarse respecto de la definición formal y normativa de unas Cualificaciones Profesionales con validez legal para el Sistema Integrado de F.P. en todo el territorio.

El Sistema Nacional de Cualificaciones

El mecanismo que puede hacer posible esta integración, partiendo de la definición de las Cualificaciones Profesionales, es un Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), a través del establecimiento de una metodología de correspondencias y homologaciones de los distintos subsistemas formativos entre sí, es decir, de los procedimientos para el establecimiento de la *correspondencia* entre los Títulos de la Formación Reglada, los Certificados de Profesionalidad de la Formación Ocupacional y las acciones formativas dirigidas a las personas ocupadas, como una parte más del sistema integrado, que ha supuesto la novedosa incorporación y desarrollo de la Formación Continua en nuestro país en los últimos años. Así mismo, tal y como recoge el propio PNFP, debe incluir los criterios para la regulación de la acreditación de las cualificaciones profesionales desarrolladas en el trabajo, a través del aprendizaje a lo largo de las trayectorias profesionales de los trabajadores: el *reconocimiento de la experiencia laboral*.

El carácter integral del futuro SNC debe estar orientado, por tanto, a clarificar las relaciones entre las cualificaciones profesionales, los sistemas formativos y las formas institucionales de reconocimiento entre estos dos ámbitos, y debe constituirse en el principal mecanismo de vinculación del *sistema formativo*, con los mecanismos de regulación y acreditación de la *experiencia laboral*, en los cuales deben considerarse los sistemas de clasificación profesional de los convenios colectivos, en cuyos contenidos, al fin y al cabo, es donde se concreta la valoración final de las cuestiones referidas a la formación y al reconocimiento de la cualificación, por medio de la calificación salarial y la calidad profesional del empleo.

Un sistema integrado y común

En este sentido, la urgencia que tiene la creación de este Sistema Integral reside en que se generen mecanismos para el reconocimiento social e institucional de la cualificación más allá

del estrecho margen de la empresa, especialmente mediante la institucionalización de la producción de las cualificaciones profesionales en un sistema integrado y común, que debe residir en un *instrumento público unificado en el ámbito estatal*, respetando, y enriqueciéndose a través de la descentralización en los ámbitos de las diferentes Comunidades Autónomas en el desarrollo de sus competencias.

Desde estas consideraciones, entendemos que una de las tareas básicas a poner en marcha es la *modularización concertada de los subsistemas formativos*. Es decir, iniciar un proceso que ponga, en primer lugar, en directa relación las unidades mínimas en que se estructuran los módulos de los Títulos de la Formación Reglada (Unidades de Competencia), con los correspondientes a los Certificados de Profesionalidad de la Formación Ocupacional; paso no sólo necesario para establecer una correspondencia funcional y operativa entre ambos subsistemas, sino imprescindible para sentar las bases de las condiciones concretas de certificabilidad de las Acciones Formativas de la Formación Continua (a través de la configuración de unidades elementales para su validación en el sistema integrado de formación profesional y, por tanto, formalmente reconocibles, es decir, certificables), así como para la elaboración de procedimientos coherentes de reconocimiento, validación y certificación de la experiencia laboral de los trabajadores y las trabajadoras, con independencia que se encuentren en situación de empleo o desempleo.

El desarrollo de estas tareas comprometidas por el PNFP requiere de una puesta en funcionamiento inmediato del Instituto Nacional de las Cualificaciones, como organismo técnico del Consejo General de la F.P., que debe elaborar los procedimientos concretos para la integración del Sistema Nacional de Cualificaciones.