

LA FORMACIÓN PROFESIONAL

como llave para la **innovación** y el **desarrollo económico**

Clara Sanz López.

Secretaria General de Formación Profesional del Ministerio de Educación y Formación Profesional

En esta época de cambios, ante los desafíos de la cuarta revolución industrial, el cambio climático, las desigualdades o el envejecimiento de la población, tenemos ante nosotros uno de los retos más complejos y transformadores no solo en el ámbito educativo, sino también en el área social, económica, productiva y para el empleo: construir un nuevo modelo de crecimiento basado en el conocimiento.

La empleabilidad de cada persona y la productividad y competitividad de cada empresa dependerá de la cualificación de los profesionales, de su formación profesional. A ella queda supeditada, en buena medida, nuestra posición en el nuevo escenario económico y la capacidad de aprovechar las oportunidades de la nueva economía.

La cuarta revolución industrial transforma la vida cotidiana, así como la realidad social y económica que poco tiene que ver con la de hace unos años. La integración de la digitalización y las tecnologías en la vida cotidiana hace saltar por los aires desde las relaciones humanas hasta los comportamientos sociales, productivos y económicos hasta ahora conocidos.

La digitalización aplicada a los diversos sectores genera constantes avances tecnológicos desde la robótica, a la inteligencia artificial, nanotecnolo-

gía, big data, redes 5G, internet de las cosas, realidad virtual y aumentada, blockchain o nuevos materiales, que necesitamos integrar a nivel individual y colectivo.

Por primera vez en la historia, este dinamismo tecnológico imprime cambios en un periodo temporal más corto que la renovación generacional; nadie podrá sobrevivir con los conocimientos adquiridos en su etapa juvenil. Las próximas dos décadas prometen una revolución a gran escala en las vidas laborales, modificándose los entornos de trabajo, la gestión de las organizaciones y los procesos productivos sea cual sea el sector.

De ahí el acuerdo absoluto: la clave para el crecimiento de la economía y el bienestar social de un país es el conocimiento, la formación de su capital humano. Todos los estudios insisten en la importancia de invertir en formación profesional para intensificar los procesos de creación de valor, aumentar la productividad, la calidad del empleo, y, con ello, mejorar la competitividad y el crecimiento potencial de la economía. Una persona, a lo largo de su vida, necesita adquirir nuevas competencias para mantenerse activa e integrada en la dinámica social y profesional. La formación inicial ya no es garantía de empleo; éste reclama una continua actualización y una

“ La empleabilidad de cada persona y la productividad y competitividad de cada empresa dependerá de la cualificación de los profesionales, de su formación profesional ”

actitud de formación permanente para un ejercicio profesional acorde con las demandas actuales. El concepto de formación a lo largo de la vida cobra auténtica relevancia, y el upskilling y el reskilling de la población pasan a situarse entre las prioridades de todos los gobiernos, convirtiéndose en herramienta irremplazable, no solo en la adaptación de las competencias de los profesionales, sino también en la construcción del ser humano y su adaptación a un nuevo tiempo.

A medio plazo se destruirán los empleos susceptibles de ser automatizados y se generarán nuevos trabajos, de mayor cualificación. Una buena parte de las profesiones que conocemos desaparecerán, o se transformarán radicalmente las habilidades exigidas en ellas, debido a la aparición de tareas completamente nuevas en empleos ya existentes. El número de empleos generados por la digitalización y la transición ecológica, los dos grandes elementos transformadores del modelo económico, necesitarán ser cubiertos con personas cualificadas. Las previsiones para España identifican que el 50%, incluso 60%, de los puestos de trabajo requerirán cualificación intermedia, y la actual estructura formativa española dispone de la mitad de estos porcentajes.

A la vez, las empresas no encuentran personas con las competencias profesionales necesarias. Este desajuste entre los niveles de cualificación demandados y la formación actual de la población limita la capacidad de sacar el máximo provecho de la innovación. Solo incrementando la formación de los trabajadores y trabajadoras podrá nuestro tejido productivo aumentar su competitividad y generar empleo de calidad.

En términos globales, las empresas españolas tienen baja productividad. No se puede abordar la incorporación de la sostenibilidad, la digitalización, las tecnologías disruptivas, sin innovación. Y para eso se precisan personas formadas. Cualquier proyecto de transformación pasa por contar con profesionales competentes.

Los datos de jóvenes que optan por la formación profesional están en la mitad de la media europea, y en cuanto a la formación profesional de los trabajadores, España se sitúa bien por debajo

El objetivo de la nueva legislación es ordenar la formación profesional como un sistema único e integrado basado en tres elementos: ofertas de formación, acreditación de competencias profesionales, y orientación profesional

de la media de la UE.

En definitiva, el reto es, por una parte, formar a los futuros profesionales que los sectores productivos necesitan, y por otra, cualificar y recualificar a los actuales trabajadores. Este último pasa por mejorar la formación de ocupados y desempleados, ampliando la oferta, ajustándola a las necesidades reales, haciéndola más accesible.

En este contexto, se requiere un sistema de formación profesional contemporáneo que responda a las necesidades económicas y al cambio de sistema productivo, y que se convierta en un elemento naturalmente integrado en el transcurrir de la vida profesional de cualquier persona, sin distinguir edades, perfiles o situaciones. Las personas y las empresas necesitan una formación profesional de calidad, acreditable, acumulable, que permita individualmente construir y progresar en itinerarios formativos, así como potenciar el talento de los equipos en la empresa, adaptándolos a las exigencias del mercado laboral actual.

España está inmersa en la mayor estrategia para la modernización de la formación profesional que se conoce en

nuestro país, que se concreta, a nivel legislativo, en el proyecto de Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.

Hasta hace unos años, la diferenciación entre el periodo vital de la formación inicial y el paso al mundo laboral marcaba un antes y un después en la vida de cada persona, en cuanto a su relación con la formación. Hoy, un sistema de formación profesional moderno no puede seguir basándose en el principio de dos periodos vitales.

La aplicación del principio de aprendizaje a lo largo de la vida, que rige cualquier oferta de formación en el contexto actual, se concreta inevitablemente en la flexibilización y accesibilidad de la oferta, la generalización de diversas modalidades, ofertas modulares o "a la carta" para las empresas, la potenciación de la educación para las personas adultas que incorpore formación profesional formal y no formal, entre otros aspectos, rompiendo todos los factores que, en su momento, justificaron la existencia de dos subsistemas de formación.

El objetivo de la nueva legislación es ordenar la formación profesional como un sistema único e integrado basado en tres elementos: ofertas de formación, acreditación de competencias profesionales, y orientación profesional.

El nuevo sistema de formación profesional pone en el centro a la persona y ofrece la máxima facilidad para acceder y componer, de manera modular, la formación que se necesita. Tan flexible que permita a cualquiera cualificarse y recualificarse, al ritmo de sus necesidades, siempre de manera acumulable y acreditable, de modo que formarse deje de ser un obstáculo para pasar a ser percibido como algo connatural al itinerario profesional. La oferta de formación se plantea con un Catálogo de ofertas de formación profesional en constante actualización, incorporando la formación estructural que necesitan las empresas de cada sector productivo y que queda referenciada en el Catálogo nacional de estándares de competencia profesional. Un Catálogo que incorpore los nuevos perfiles emergentes, junto a los perfiles tradicionales actualizados por su transformación tecnológica.

La flexibilidad y modularidad de la for-

mación profesional genera una oferta organizada en grados organizados en itinerarios ascendentes, cuyo rasgo definitorio es la accesibilidad, también mediante modalidades diferentes, desde la presencial a la virtual, o la combinación de ambas.

Las ofertas se organizan desde las “microformaciones” a los títulos de formación profesional, según incluyan un único resultado de aprendizaje, uno o varios módulos profesionales, un paquete completo de módulos (ciclos formativos) y cursos de especialización, manteniendo en todo momento su carácter acumulativo. Trabajando en permanente contacto con empresas, centros y observatorios para la identificación y anticipación de manera proactiva de los perfiles profesionales y el diseño de las formaciones.

La incorporación de la digitalización y la sostenibilidad aplicada a cada sector productivo, la innovación, la investigación aplicada y el emprendimiento se convierten en elementos troncales de la formación profesional.

incorporación de las pequeñas y medianas empresas al ecosistema de la innovación y la formación profesional.

La oferta incorpora asimismo acciones formativas de formación profesional en empresas, intercambios y proyectos de innovación entre centros y empresas, entre centros españoles y extranjeros, dobles titulaciones, estancias formativas en otros países y oferta bilingüe en la formación profesional.

El segundo elemento del sistema, la acreditación de competencias adquiridas por experiencia profesional constituye un aspecto complementario y esencial para la cualificación de la población trabajadora. El 46% de la población activa no dispone de una acreditación de las competencias profesionales acumuladas a lo largo de la experiencia laboral. La nueva propuesta normativa regula un sistema de acreditación abierto permanentemente para cualquier persona que desee contar el reconocimiento y la acreditación de aquellas competencias profesionales que posee.

miento y la creación de empresas, y propuestas de innovación, especialmente para las pequeñas y medianas empresas del territorio.

El sistema de formación profesional concreta, tanto la evaluación y la calidad del sistema como un compromiso que se plasma en un Informe bienal del estado de la formación profesional, como la necesaria incorporación de los interlocutores sociales a la cogobernanza del sistema.

Esta modernización del sistema de formación profesional requiere construir puentes y crear sinergias con interlocutores sociales, empresa y sindicatos, organizaciones no gubernamentales, administraciones educativas y laborales, centros, profesorado, y tercer sector, en definitiva, todos los actores de la transformación del sistema. La colaboración público-privada es uno de los principios básicos de las políticas públicas en esta materia.

Tenemos un horizonte claro: formar a los profesionales con la mejor ofer-

Nos encontramos ante una apuesta estratégica que determinará el futuro de varias generaciones y el bienestar económico del país

La imprescindible relación con la empresa durante la formación se concreta en la corresponsabilidad y la colaboración de centros y empresas como pilar para una formación de excelencia. Toda la formación profesional adquiere carácter dual, en dos intensidades, general e intensiva, según la duración de la estancia en empresa, y la participación de esta en la consecución de los resultados de aprendizaje de los currículos. Cada persona en formación dispondrá de un Plan de Formación que defina los resultados de aprendizaje a trabajar durante su estancia en la empresa.

Las figuras de tutor dual en el centro y en la empresa se definen como nucleares en este sistema, incorporando además otros perfiles como el prospector de empresa, los expertos y expertas senior, y los organismos intermedios, esenciales para facilitar la

Cada persona tendrá acceso digital a su Informe Formativo-Profesional de carácter personal que plasme sus competencias profesionales acreditables, cualquiera que sea su forma de adquisición.

El tercer elemento del sistema de formación profesional es la orientación profesional. Se establece un sistema al servicio de la ciudadanía que facilita información y acompañamiento en la toma de decisiones sobre el itinerario formativo, en función de la realidad laboral.

En este nuevo modelo de formación profesional, el papel de los centros se transforma igualmente, para pasar a constituirse como centros dinamizadores del entorno productivo, abiertos al tejido empresarial y económico, aportando no solo las formaciones que se necesitan, sino acreditación de competencias profesionales, orientación profesional, apoyo al emprendi-

ta formativa, disponer de los perfiles profesionales que necesita el mercado laboral del siglo XXI, aumentar las tasas de empleabilidad, mejorar el acceso al mercado laboral y a empleos de calidad, en definitiva, mejorar el bienestar económico y social. Para ello, ha de consolidarse la formación profesional como una formación de éxito, herramienta de oportunidades, asociada al talento, la innovación, el emprendimiento, la empleabilidad, y la mejora de la competitividad de las empresas, donde el reskilling y el upskilling formen parte de las agendas de los países. Nos encontramos ante una apuesta estratégica que determinará el futuro de varias generaciones y el bienestar económico del país.

Perder o no perder el tren para que España esté en el grupo de países que tienen algo que decir en la economía, solo depende de la formación. 