

## REVOLUCIÓN: EL NUEVO SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

*José Ramón Zabala Urra. Sociólogo. Secretario de Formación de UGT y miembro del Consejo de Formación Profesional de Navarra.*

La Ley Orgánica 5/2002 sobre las Cualificaciones, el Real Decreto 1046/2003 que regula el subsistema de la Formación Profesional Continua y su desarrollo (1-3-04) y el Real Decreto 1128/2003 que define el Catálogo Nacional de las Cualificaciones, fundamentan una legislación suficiente para afirmar que nos encontramos ante un cambio "revolucionario" en el conjunto del sistema de la Formación Profesional.

El Catálogo Nacional de las Cualificaciones culminará, para el 2006, su repertorio de unas 500 Cualificaciones ordenadas en 25-26 familias profesionales y 5 niveles. Esta legislación, en buena parte debida a las resoluciones del Consejo Europeo celebrado en Lisboa y su "Memorandum sobre el Aprendizaje Permanente", pretende realizar en Europa una transición de este modelo de producción industrial hacia una economía y una sociedad basadas en el conocimiento o postindustrial. Este gran objetivo se fundamenta en un aprendizaje de calidad, el cambio de las maneras de impulsar la educación y la formación, para lograr niveles más altos de cualificación. En definitiva, el sujeto a formar o en proceso de formación permanente, ya no es sólo el joven en edad escolar sino el ciudadano@ en cualquiera de sus etapas y edades de su vida laboral.

### ¿QUÉ ES UNA CUALIFICACIÓN?

La propia ley define la Cualificación como "el conjunto de competencias o dominios profesionales con significación en el empleo que pueden ser adquiridas mediante la formación modular, formación no formal, continua... y mediante la experiencia laboral". Cada una de las aproximadamente 500 cualificaciones de las que constará el Catálogo, ya están publicadas 97, es un complejo y completo análisis del sistema productivo que la define y ubica y, los módulos del sistema educativo, señalan los conocimientos precisos para su dominio. Se parte inicialmente de materiales utilizados para la elaboración de los títulos de FP y los Certificados de Profesionalidad, y el INCUAL (Instituto de las Cualificaciones) analiza, adapta, actualiza y complementa el perfil profesional del empleo/empleos de cada cualificación. Proyecta sus posibles tendencias evolutivas, define las tecnologías empleadas y a emplear para desarrollar la cualificación, los procesos formativos, las nuevas experiencias... Con estos materiales básicos, los equipos de expertos de las organizaciones empresariales y sindicales; los tecnólogos, los analistas económicos del sector, etc., le dan la forma para definir el ámbito profesional donde se desarrollará la cualificación. Los expertos educativos, asocian cada unidad o función relacionada con el empleo, con su respectivo contenido formativo.

Cada Cualificación Profesional está definida por una Competencia General que la ubica dentro del espacio global de las actividades productivas, se enmarca dentro del sector o sectores productivos y se define su transversalidad o especificidad. Cada Cualificación se divide en unidades menores las **Unidades de Competencia** y cada una de éstas en **Realizaciones Profesionales** (RP) que, a su vez, se subdividen en otras unidades menores. Cada una de ellas tiene relación con el empleo y lleva asociada una unidad o módulo formativo.

Esta forma de asociar funciones en el empleo con unidades formativas permite al sistema de cualificaciones la adaptación total entre el empleo y la formación. A su vez, el fraccionamiento de cada cualificación en unidades inferiores es imprescindible

para adaptarse a la Formación Continua; la convalidación de experiencia laboral la posibilidad de realizar un balance de competencias que permita al trabajador sumar, a la experiencia adquirida y convalidada, las unidades de formación que precise para obtener el reconocimiento universal de su cualificación.

## LA COMPETENCIA

Martens, define las competencias como "la enumeración del conjunto de atributos de las personas que no sólo se limitan al conocimiento sino que incluye: las habilidades, las actitudes, la comunicación y la personalidad". Esta definición cierra el tradicional divorcio entre los conocimientos y las habilidades en las funciones requeridas por las empresas a una cualificación. Si la competencia se centra en el "saber hacer" de una profesión determinada, la cualificación es la expresión formal transparente y formal de esas capacidades profesionales del trabajador y reconocidas a nivel de empresa, de sector nacional y europeo. En 1998 se creó el Foro de las Transparencias de la Cualificaciones, en el ámbito europeo. y sus instrumentos: el Sistema Europeo de las Transparencias de crédito y el Europass.

Las grandes corporaciones empresariales han iniciado procesos de negociación con los sindicatos para organizar y reordenar sus recursos humanos con nuevas fórmulas ya denominadas como Sistema de Gestión por Competencias. Estas nuevas formas de organizar las plantillas tiene importantes repercusiones en los procesos de reciclaje, ordenación de competencias y funciones, salarios, etc.

## LA ACREDITACIÓN DE LA COMPETENCIA O EXPERIENCIA LABORAL

En un lenguaje sencillo se entiende como acreditación de la competencia el reconocimiento formal de la experiencia laboral (el saber hacer) por parte o el todo de una cualificación. El fraccionamiento de una cualificación en Unidades de Competencia o en Realizaciones Profesionales y su directa asociación con un contenido formativo, es la base de este sistema.

Supone para más del 50% de los trabajadores no titulados expertos en dominio de las competencias propias de su oficio, la posibilidad de convalidar su "saber hacer" por la parte teórica correspondiente de una cualificación. El resto, lo podrá convalidar con los complementos formativos que completen la cualificación y podrá ser oficialmente reconocida. Este mecanismo, cuando esté formalizado, va a suponer para el trabajador: la posibilidad de incrementar su autoestima y elevar su nivel de cualificación; es nivelador al promover la empleabilidad y proteger del riesgo de desempleo y, va a permitir, que nuestros trabajadores, reinicien, si lo desean, un itinerario por la FP, y a su vez, la mejora de su salario en la negociación colectiva.

En Navarra se está trabajando en dos experiencias piloto: el proyecto ERA, gestionado por Educación y la experiencia E'pro Competences, consistente en una herramienta informática que permite realizar un test para el balance de competencias.

En cualquiera de los casos, tanto el Proyecto ERA como el E'pro Competences, son proyectos experimentales que tienen por objetivo final, junto a otros modelos europeos, definir cómo se "convalidará la experiencia laboral" de aquellos trabajadores que deseen disponer de un reconocimiento formal de su cualificación si está definida en el Catálogo Nacional de Cualificaciones.