

# El aprendizaje permanente y la experiencia profesional

JESÚS GARCÍA NOVILLO

Jefe de Servicio de Formación Profesional

**La sociedad actual, sometida a continuos cambios, requiere de una formación continua, a lo largo de la vida, que vincule la cualificación profesional de los trabajadores con las demandas derivadas de los medios de producción. La constatación de esta necesidad difumina las fronteras entre la Formación Profesional Específica, la Formación Profesional Ocupacional y la experiencia laboral, que pasan a integrarse en una realidad indivisible.**

Las transformaciones tecnológicas, han provocado que las economías de todo el mundo se hayan hecho interdependientes, a escala mundial, mediante la integración de los mercados en todos los sectores. Esta nueva realidad económica está caracterizada, entre otras cosas, por una intensificación de las proyecciones de información, por la definición de estrategias económicas transnacionales, por la circulación, sin trabas, en todas las vías económicas y por la consideración del empleo como un flujo igualmente global.

Estos efectos de la globalización sobre el empleo se han de tener muy en cuenta cuando hablamos de la formación de las personas, porque los continuos y rápidos cambios tecnológicos en el ámbito de la información y de la comunicación le van a afectar significativamente. Las personas bien formadas, sin lugar a dudas, van a tener muchas más oportunidades en este espacio global, ya que los recursos humanos son los únicos capaces de crear, de asimilar y de aplicar conocimientos y de actualizarlos de forma permanente, constituyendo un factor decisivo para promover

la evolución hacia una sociedad más próspera, que ofrezca oportunidades a todos, sin ningún tipo de exclusión o discriminación.

Los cambios acelerados y continuados de la sociedad actual están poniendo en cuestión la validez permanente de los conocimientos que uno adquiere en la formación inicial, ya que cuanto más se acelera el ritmo de progreso del sector tecnológico, menos duraderos son los papeles directamente relacionados con el puesto de trabajo. En este marco de adaptación de los mercados mundiales, el porvenir aparece ligado a la modernización de las profesiones y a una nueva forma de trabajo cualificado dependiente de la capacidad de aprender y de enfrentarse a las innovaciones de una manera permanente.

## Sistema educativo, cualificación profesional y empleo

Los datos de empleo, que continuamente se manejan, muestran la importancia de la formación para afrontar, por un lado, la necesidad de nuevos servicios y, por otro, la formación de los trabajadores de mayor edad, porque tenemos que evitar que se

## NUESTRA REALIDAD EDUCATIVA Comunidad educativa



El mercado laboral exige una alta cualificación.

ahonde más en las diferencias de capacidad profesional entre generaciones. No cabe ninguna duda que estas personas son muy necesarias en nuestro sistema de producción y en nuestra sociedad. Por ello, el principio de aprendizaje permanente es clave en las políticas de formación y de educación.

Las políticas de cambio en nuestro sistema de educación y formación se dibujaron ya en Lisboa en el año 2000. Allí se habló de los cambios necesarios en educación para hacer frente a las necesidades de cualificación de nuestros ciudadanos para mejorar, precisamente, la competitividad de nuestra economía y lograr, así, ese gran objetivo que se estableció en Lisboa de convertir a Europa en la economía más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crear mejores empleos y conseguir una mayor cohesión social.

En este sentido, la educación y la formación a lo largo de la vida dejan carentes de sentido las fronteras tradicionales entre la formación continua y la formación inicial, entre las competencias adquiridas en contextos formales y las que se adquieren en situaciones no formales o mediante la experiencia laboral, en definitiva, entre la formación laboral y la Formación Profesional. La cualificación de las personas a lo largo de su vida es la pieza instrumental para que nuestro sistema educativo y de formación cumpla su cometido. Por tanto, siempre en ese mar-

co de flexibilidad, las personas con polivalencia y capacidad serán mucho más útiles a nuestra sociedad.

En definitiva, el proceso de aprendizaje permanente de las personas, desde que nacen hasta que mueren, tiene que ser para las Administraciones objetivo prioritario. Nuestros sistemas de educación y formación necesitan flexibilidad, necesitan adaptación, necesitan ser eficaces ante los cambios del mercado y fiabilidad en el servicio.

### El marco normativo en España

El nuevo escenario descrito, creado por la Sociedad del Conocimiento, ha llevado a una serie de profundas reformas en la Formación Profesional, materializadas en nuestro País con la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que como ya establece en su preámbulo, tiene como objetivo prioritario “facilitar la integración de las distintas formas de certificación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales”. El Sistema, inspirado en los principios de igualdad en el acceso a la formación profesional y de participación de los agentes sociales con los poderes públicos, ha de fomentar la formación a lo largo de la vida, integrando las distintas ofertas formativas e instrumentando el reconocimiento y la acreditación de las cualificaciones profesionales como mecanismo favorecedor de la homogeneización de los niveles de formación y acreditación profesional de cara al libre movimiento de los trabajadores y de los profesionales en el ámbito del mercado que supone la Comunidad Europea.

En este sentido, la Ley mencionada anteriormente, configura un catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales como eje institucional, cuya función se completa con el procedimiento de acreditación de dichas cualificaciones. Así, establece en su artículo cuarto como instrumento del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional

“un procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales”.

La Ley está tratando de integrar toda la diversidad de formas, procesos, y resultado de aprendizaje con independencia del contexto formal e informal donde se realicen, dando de esta manera continuidad al proceso de aprender a lo largo de la vida. De esta forma, como apuntan expertos internaciones, no sería necesario invertir esfuerzos suplementarios en la educación, si las personas pudieran probar a través de su experiencia personal que ya han adquirido las competencias requeridas por el mercado laboral. Diversos estudios apuntan que la mayor parte de la capacidad productiva de la población activa no se debe a la educación formal, sino a lo adquirido a través de la experiencia. Es el capital de la experiencia.

#### **Unidades de competencia: la medida de las cualificaciones**

El reconocimiento de la competencia de los trabajadores en términos de las unidades de competencia constitutivas de dichas cualificaciones puede contribuir decisivamente al incremento de la transparencia del mercado de trabajo y al incremento de la información que las empresas tienen del potencial de sus recursos humanos. Pero, probablemente, la justificación más clara para promover el reconocimiento y evaluación de la competencia de la población activa, y su concreción en forma de certificaciones del Sistema de Cualificaciones, reside en la mejora de la cualificación de esta población que se obtendría con la implementación del mencionado proceso. Tanto el reconocimiento y acreditación del patrimonio profesional que ya posean los trabajadores, como la certificación de la competencia profesional que éstos consigan con los procesos de formación tanto formales como no formales, conducentes a la obtención del correspondiente título

o certificado, lograrían el requisito más decisivo para la mejora de la cualificación: la motivación de la población activa para la adquisición de mayores y mejores niveles de preparación profesional.

Por consiguiente, la consecución de las importantes mejoras que se derivan para la cualificación profesional de los trabajadores, para el ajuste de la oferta y demanda del trabajo en el mercado laboral, para la mejora de la gestión de los recursos humanos en las empresas y, particularmente, para las satisfacciones de una aspiración social largamente sentida por los trabajadores, colocan en primer plano la necesidad de implementar un plan de reconocimiento, evaluación y certificación de la competencia profesional de toda la población activa.

#### **El Consejo Regional de la Formación Profesional**

Castilla-La Mancha, fue con otras siete Comunidades Autónomas, pionera en implantar, de forma experimental, el proyecto para la Evaluación, Reconocimiento y Acreditación de las competencias profesionales, promovido por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en colaboración con el Ministerio de Trabajo. Este proyecto, fue dirigido en nuestra Región por el Consejo Regional de Formación Profesional, en el que están representados los Agentes Sociales y la Administraciones implicadas.

El ambiente de trabajo, el esfuerzo que requería dicho proyecto y la sensación de hacer algo verdaderamente importante para un gran colectivo de personas, que, por otra parte, era algo que venían reclamando desde hace mucho tiempo, hizo que aprendiéramos a trabajar juntos. El éxito y el reconocimiento quedó demostrado; nos falta la continuidad. Tenemos la experiencia, y tenemos la obligación de aprovecharla para innovar, para flexibilizar, para, en definitiva, ser creativos en hacer del Aprendizaje Permanente una realidad en Castilla-La Mancha. ●