

Jornadas sobre la
Formación Profesional
y el **Empleo** en la
Comunidad de Madrid

Madrid, 13 y 14 de febrero de 2004
I.E.S. «Virgen de la Paloma»



Consejo Escolar
de la Comunidad de Madrid

índice



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE
Comunidad de Madrid

Esta versión digital forma parte de la Biblioteca Virtual de la Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma

www.madrid.org/edupubl
edupubli@madrid.org



índice

7

Prólogo

9

Programa

10

I Apertura y presentación

20

II Ponencias y Mesas Redondas

1.ª Ponencia:	La generación de empleo de calidad <i>Por D. Arturo García Ceva</i>	23
Mesa Redonda:	La implicación de los agentes sociales en la cualificación para el empleo	
Moderador:	<i>D. Vicente Bertolín Puchol</i>	45
Intervienen:	<i>D. José Vicente Mata Montejo</i>	51
	<i>D.ª Estela Acosta Pérez</i>	55
	<i>D. Arsenio Huergo Fernández</i>	59
	<i>D. Mario Perales Licarión</i>	65
2.ª Ponencia:	La Formación Profesional en la Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional <i>Por D. Pedro Ortega García</i>	81
Mesa Redonda:	Panel de experiencias en el ámbito de la Formación Profesional en Madrid	
Moderador:	<i>D. Ángel Ledesma Otero</i>	101
Intervienen:	<i>D. Juan Pozuelo Talavera</i>	105
	<i>D. Luis García Domínguez</i>	110
	<i>D. Jorge Molina Martínez</i>	117
	<i>D. Juan Carlos Quer Pinto</i>	122

134

III Acto de clausura

prólogo



Celebradas en febrero las III Jornadas que promueve el Consejo Escolar de la Comunidad para reflexionar sobre aspectos de relevancia en el ámbito educativo y destinadas, en esta ocasión, a examinar la relación entre **la Formación Profesional y el Empleo en la Comunidad de Madrid**, es obligado, dado el enorme interés que suscitaron y la honda reflexión que generaron, darlas a conocer por medio del presente volumen que recoge sus aportaciones y propuestas más sobresalientes.

Estos contenidos pueden ayudar a generar procesos reflexivos de toma de decisión. facilitando así la elección de aquellos recorridos académicos y profesionales que mejor contribuyan al desarrollo personal y social de cada formando y que respondan más ajustadamente a las expectativas y demandas del mercado laboral, puesto que, según el acrisolado criterio de los más eminentes expertos en este tema, la feliz conjunción y armonía de estos dos ámbitos —cualificación y empleo— es premisa clave que promueve al unísono el bienestar de las personas y el progreso de nuestra sociedad.

Confío pues en que este libro constituya un hito más en nuestro propósito de servir eficazmente a la comunidad educativa madrileña.

José Luis Carbonell Fernández

Presidente del Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid

programa



La Formación Profesional y el Empleo
en la Comunidad de Madrid

Fecha de celebración: 13 y 14 de febrero de 2004

Lugar: Auditorio del I.E.S. "Virgen de la Paloma"

Organiza: Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid

programa

13 de febrero viernes

15:30 h. Entrega de materiales y documentación.

16:30 h. Apertura y presentación.
Excmo. Sr. D. Luis Peral Guerra, Consejero de Educación.

17:00 a 18:15 h.
Ponencia: **La generación de empleo de calidad.**
D. Arturo García Ceva, Director del Área de Formación del Servicio Regional de Empleo.
Coloquio.

18:15 a 18:45 h.
Pausa-café.

18:45 a 20:30 h.
Mesa redonda: **La implicación de los agentes sociales en la cualificación para el empleo.**

Moderador:
D. Vicente Bertolín Puchol, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Intervienen:
D.ª Estela Acosta, Secretaria de Política Sindical de la Federación Regional de Enseñanza de CC.OO.

D. José Vicente Mata Montejo, Secretario general de FETE-UGT.

D. Arsenio Huergo Fernández, Vicepresidente de CEIM y de la Cámara de Comercio de Madrid.

D. Mario Perales Licarión, Presidente de la Asociación de Profesionales de Desarrollo Local de la Comunidad de Madrid.

Coloquio.

14 de febrero sábado

9:30 a 10:45 h.

Ponencia: **La Formación Profesional en la Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional.**

D. Pedro Ortega García, Jefe de Servicio de Ordenación y Coordinación de la Formación Profesional. Dirección General de Ordenación Académica. Consejería de Educación.

Coloquio.

10:45 a 11:15 h.
Pausa-café.

11:15 a 13:00 h.
Mesa redonda: **Panel de experiencias en el ámbito de la Formación Profesional en Madrid.**

Moderador:
D. Ángel Ledesma Otero, Director del IES «Virgen de la Paloma».

Intervienen:
D. Juan Pozo Talavera, Director del IES «Hotel Escuela»

D. Luis García Domínguez, Director del IES «Puerta Bonita».

D. Jorge Molina Martínez, Jefe de Estudios de Prácticas en Empresas.

D. Juan Carlos Quer Pinto, Director Gerente de Dasauto, S.A.

Coloquio.

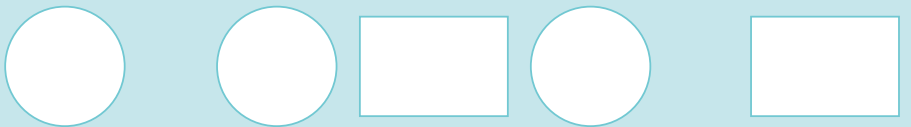
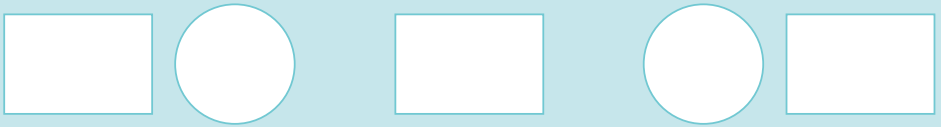
Conclusiones.

13:00 h. Clausura: *Ilma. Sra. D.ª Carmen González Fernández*, Viceconsejera de Educación.

Vino español.

presentación y apertura

presentación y
apertura



Ilmo. Sr. D. José Luis Carbonell Fernández

Presidente del Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid.

Muchas gracias por su asistencia.

Quiero aprovechar este momento para agradecer las colaboraciones que hemos recibido de la Consejería de Educación y también de la Consejería de Empleo y de la Mujer, del Consejo Escolar del Estado y de su Presidente, de los Presidentes de los Consejos Escolares Autonómicos de Castilla-La Mancha y de Navarra, del primer Presidente de este Consejo, que está sentado ahí y que es el artífice de la puesta en marcha de esta institución tan joven, de los Directores Generales, Directores de Área y Consejeros del Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid y de los Asesores de los CAP y Asesores de la Unidad de Programas, y del Servicio de Inspección Educativa.

Quisiera resaltar también que en la organización logística de estas Jornadas ha colaborado el alumnado de Formación Profesional, al que tendremos que agradecer todo aquello que salga bien; lo que no salga bien será motivo de aprendizaje. Quiero agradecer su colaboración al IES «Escuela Superior de Hostelería y Turismo», en particular a los ciclos formativos superiores de Información y Comercialización Turística y de Agencia de Viajes; al IES «Virgen de la Paloma», en particular al ciclo superior de Sistemas de Telecomunicación e Informática y, muy especialmente, a su profesor, don Emilio Félix, que estuvo ayer aquí con nosotros hasta últimas horas y que hoy sigue al cargo de esta tecnología; a la profesora y al alumnado de Iniciación Profesional de Arte floral; al IES Puerta Bonita, en particular al ciclo superior de Imagen; y a todo el personal del Instituto «Virgen de la Paloma», muy especialmente al personal de mantenimiento, que ha tenido que hacer un esfuerzo adicional. Tengo interés en que conste el gran esfuerzo que han hecho todas estas personas para que pudiéramos estar aquí esta tarde.

Muchas gracias a todos.

Muy buenas tardes, ilustrísimos señores, Excelentísimo señor Consejero de Educación, Ilustrísimo señor Presidente del Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid, ilustrísimas e ilustrísimos señores, amigos todos.

Me vais a permitir que, brevísimamente, exprese mi satisfacción por encontrarme entre compañeros y amigos y mi agradecimiento, a nivel personal e institucional, a los organizadores de las jornadas y, de modo especial, al presidente del Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid, mi buen amigo José Luis Carbonell.

También quiero felicitar a los organizadores por la actualidad e importancia del tema elegido, que hace relación a la Formación profesional y al Empleo en el ámbito de la Comunidad de Madrid. Sobre la base de dicha actualidad e interés, los 17 Consejos Escolares de las 17 Comunidades Autónomas en que está estructurado el Estado español y el Consejo Escolar del Estado decidieron elegir este tema para desarrollar las jornadas y seminarios que a lo largo del curso se organicen por los órganos colegiados, implicando en su conocimiento y debate a toda la comunidad educativa.

La celebración de estas jornadas coincide temporalmente con el desarrollo de la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Precisamente, con relación al desarrollo de dicha ley, os puedo informar que el pasado martes, día 10 de febrero, la Comisión Permanente del Consejo Escolar del Estado dictaminó, por procedimiento de urgencia, dos importantes proyectos de Reales Decretos: el primero, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional Específica, y el segundo, el proyecto de Real Decreto por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales —que como bien sabéis viene regulado por el Real Decreto 1128/2002, de 5 de septiembre—, así como los correspondientes módulos formativos que se incorporan al Catálogo Modular de la Formación profesional. Una vez emitidos los dictámenes, que no son vinculantes pero sí preceptivos, serán aprobados en un próximo Consejo de Ministros.

El objetivo que persigue nuestro sistema educativo es responder con fidelidad a la demanda de los ciudadanos y del tejido productivo de nuestro país y engarzar con lo

que debe ser una constante aspiración de los poderes públicos: el alcance del pleno empleo. Los expertos en este terreno abogan por que nos aproximemos a la política europea de la Formación Profesional, donde la globalización e internacionalización de los mercados de capitales, mercancías y trabajo ejercen una importante presión sobre las estructuras nacionales de formación de los trabajadores, los cuales no pueden permanecer aislados del contexto europeo en el que se encuentran. Hay que caminar hacia estructuras formativas compartidas y homogéneas y propiciar que todas las acciones formativas que actúen desde el ámbito del sistema educativo tiendan a una formación dirigida a la incorporación de los trabajadores al mundo laboral y a la formación permanente, que debe extenderse a lo largo de toda la vida.

La generación de empleo de calidad, así como la implicación de los agentes sociales en las cualificaciones para el empleo deben propiciar la profundización en las posibilidades que ofrece la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y un cambio de opiniones sobre experiencias en este campo en el ámbito de la comunidad educativa, que serán objeto, como aparece en el programa, de estudio y debate de todos vosotros en estos días. El éxito está asegurado, dados los temas elegidos y la gran cualificación profesional de los ponentes.

Sólo me queda, dada la lógica brevedad que debe tener todo acto de inauguración, transmitir y reiterar, a nivel personal e institucional, mi satisfacción, mi agradecimiento y mi felicitación.

Muchísimas gracias.

Señor Presidente del Consejo Escolar del Estado, señor Presidente del Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid, miembros de los Consejos Escolares, Directores Generales, Directores de Área Territorial, altos cargos de la Consejería de Educación, diputado regional Ilmo. Sr. D. Borja Caravante, señoras y señores profesores y Director del Instituto Virgen de la Paloma, quiero agradecerles la oportunidad que me dan de inaugurar estas jornadas, en nombre del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, y quiero felicitar muy especialmente al Consejo Escolar y a su Presidente, José Luis Carbonell, por el éxito que ha alcanzado, del cual es buena muestra la gran afluencia que ha tenido este acto inaugural. Tengo enfrente un foco implacable que me impide ver con detalle sus caras, pero créanme que les agradezco que en una tarde de viernes hayan colmado este salón y se dispongan a asistir a este acto, en el cual sin duda lo más importante comenzará cuando terminen mis palabras.

El Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid se consolida año tras año como un importante foro de debate de toda la comunidad educativa madrileña sobre temas de actualidad de gran trascendencia social. Por este motivo, quiero felicitar muy especialmente a los miembros del Consejo y animarles a que continúen desempeñando tan loable labor.

En esta ocasión, el tema de análisis y reflexión elegido es algo tan importante como la Formación Profesional, una modalidad de enseñanza que trasciende el ámbito educativo para convertirse en una herramienta estratégica del crecimiento económico y de la cohesión social de nuestra región y, consecuentemente, de la estabilidad y mejora continua en el empleo. El establecimiento de un buen sistema que ligue la formación y el empleo es sin duda el primer problema que se plantea al tratar asuntos relacionados con la formación profesional. Si hacemos un recorrido por los diferentes planes de Formación Profesional que se han dado en nuestro país en los últimos 50 años, veremos que este problema siempre ha sido el más difícil de resolver. En nuestra región, en la Comunidad de Madrid, la demanda de este tipo de enseñanzas no para de crecer. En el presente curso académico, más de 54.600 alumnos van a cursar enseñanzas de Formación profesional y programas de Garantía Social; se incrementa un 5 por ciento el número de alumnos respecto a los que cursaron

Formación Profesional en el curso pasado; 77 nuevos grupos de Grado Medio y Superior se incorporan a los ya existentes y dos nuevos perfiles profesionales, Audioprótesis y Prevención de Riesgos Profesionales, se añaden a los que se están impartiendo con anterioridad. Se ha duplicado el número de alumnos que cursan Formación Profesional desde que la Comunidad de Madrid asumió las competencias en esta materia. Así pues, me complace constatar como es esta una pieza clave de desarrollo económico y social de nuestra región y una oferta formativa cada vez más valorada socialmente.

Este crecimiento de la demanda obliga a la Administración educativa a poner en marcha una oferta lo más amplia posible, teniendo en cuenta de una manera muy especial la adecuación de dicha oferta a la demanda de la economía y de la sociedad de nuestra región. Para ello es importante, como se está haciendo, ampliar las prácticas del alumnado en centros de trabajo. Este año serán más de 16.000 alumnos los que, viniendo de centros sostenidos con fondos públicos, van a realizar prácticas en centros de trabajo gracias al convenio que la Consejería firmó con la Cámara de Comercio e Industria de Madrid. Según los datos aportados por el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, un 84 por ciento de los alumnos que terminan sus estudios de Formación Profesional encuentra su primer trabajo en menos de tres meses y, de ellos, el 64 por ciento lo consigue en la misma empresa en la que realizó dichas prácticas. La dinámica del conocimiento y las nuevas técnicas organizativas tienden a reforzar el papel de la empresa como agente formativo. El trabajo, la experiencia profesional siempre ha sido una fuente importante de cualificación y lo continúa siendo en este siglo XXI, y así ha sido reconocido en la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación profesional al permitir reconocer las competencias profesionales adquiridas a lo largo de la experiencia laboral de las personas y también al atribuir a los agentes productivos el protagonismo de su participación en los procesos productivos de las enseñanzas de Formación Profesional.

Desde la Comunidad de Madrid estamos haciendo un esfuerzo importante para impulsar la Formación Profesional desde un sistema integrado que contenga una oferta formativa idónea, de cara no solamente a la adquisición del primer empleo sino a la

mejora en el empleo, y que posibilite la formación permanente a lo largo de toda la vida. En esta gran iniciativa, la puesta en marcha de los Centros Integrados de Formación Profesional cobra una extraordinaria importancia. Como ustedes conocen, estos centros abarcan los tres subsistemas de la Formación Reglada, Ocupacional y Continua. Me complace comunicarles que ya están terminados los proyectos de los dos primeros Centros Integrados de Formación Profesional de nuestra región. El que llevará el nombre del profesor Raúl Vázquez, al que tanto añoramos muchos de los que hemos trabajado en la Comunidad de Madrid en los últimos nueve años, estará dedicado especialmente a los transportes, a la logística y a la prevención de riesgos laborales y estará ubicado en el antiguo terreno de la Celsa, en Vallecas. También está terminado el proyecto de un centro dedicado a nuevas tecnologías en el nuevo barrio de Valde las fuentes, en Alcobendas.

El panorama actual de globalización, de continuo avance de la sociedad de la información, de las estrategias coordinadas para el empleo que postula la Unión Europea se orienta con especial énfasis hacia la obtención de una población activa cualificada y cada vez más apta para la movilidad y la libre circulación. Esta inserción plena en Europa exige que la formación que se imparta en nuestros centros educativos esté al nivel de la que se está impartiendo en los centros más avanzados del mundo, desarrollando a partir de un sistema integrado de los distintos sistemas de formación profesional la deseable correspondencia entre unas cualificaciones profesionales de calidad y las necesidades siempre cambiantes del mercado de trabajo. El objetivo es alcanzar que la dimensión europea de estos estudios sea, según expresaba la declaración de Copenhague, una realidad común para todos los países comunitarios. La Unión Europea se ha marcado como objetivo el pleno empleo para el año 2010. Este es un gran reto para todos los Estados miembros, que nos lleva a la necesaria mejora de las políticas de educación y formación, en conexión directa con las políticas económicas y sociales.

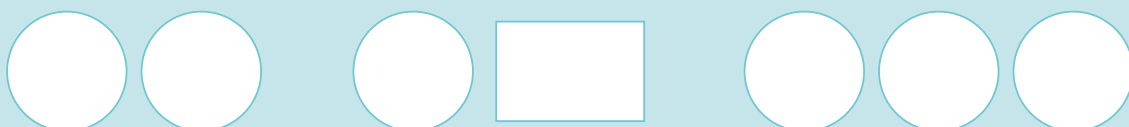
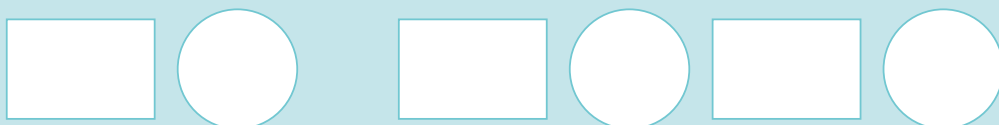
Queda mucho camino por recorrer para conseguirlo, pero, según vamos a constatar a lo largo de estas jornadas, la Formación Profesional se configura como una de las grandes apuestas formativas para la adquisición y desarrollo de las competencias y las

cualificaciones necesarias para que las personas puedan trabajar en esta sociedad de la información, del conocimiento y de la globalización. Es un objetivo apasionante para una sociedad que necesita profesionales cualificados y competentes, que sepan adaptarse a las constantes demandas de un mundo en constante cambio. Debemos seguir trabajando entre todos y con el máximo apoyo por parte del Gobierno regional y de la Consejería de Educación para prestigiar cada vez más estas enseñanzas, mejorando más la calidad de unos estudios que se vislumbran cada vez más como una atractiva alternativa a la formación universitaria.

Muchísimas gracias a todos.

ponencias

ponencias





**La generación
de empleo
de calidad**

Viernes 13 de febrero de 2004

I.^a PONENCIA

La generación de empleo de calidad

Por **D. Arturo García Ceva**

Director del Área de Formación del Servicio Regional de Empleo

Presenta el **Ilmo. Sr. Presidente del Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid**:

En principio quería aclarar que ha habido algunas modificaciones en el programa que se difundió hace un mes directamente a los domicilios de todos los profesores y profesoras de Formación Profesional. Por tanto, el programa que ustedes tienen dentro de la carpeta, aunque tiene el mismo diseño, no tiene el mismo contenido. Siguen las colaboraciones con la Dirección General de Empleo, pero en la Mesa hay algún pequeño cambio. Lo irán viendo a lo largo de las jornadas.

A continuación, se va a desarrollar la ponencia *La generación de empleo de calidad*. La va a impartir don Arturo García Ceva, que es el Director del Área de Formación del Servicio Regional de Empleo de la Consejería de Empleo y Mujer. Arturo García Ceva es ingeniero aeronáutico. Es un hombre que conoce los dos ámbitos que aquí nos interesan, el ámbito empresarial privado y el ámbito de la Administración, en el que desempeña su función. Por otro lado, su responsabilidad recae precisamente en el Área de Formación del Servicio Regional de Empleo. Tiene experiencia profesional en la empresa privada, en especial en ingeniería de proyectos nucleares, en la defensa, en el sector aeroespacial y en la tecnología de las comunicaciones, desarrollando funciones de ingeniero de proyectos, de jefe de proyectos, gerente de cuenta y subdirector. En la Administración, ha sido gerente de una empresa mixta, participada por la Consejería de Economía e Iniciativas Tecnológicas, cuya misión era la incorporación de las tecnologías de la información en las pymes. Actualmente, como he dicho al principio, es director del Área de Formación del Servicio Regional de Empleo.

Muchas gracias, Arturo.

El señor **GARCÍA CEVA**, Director del Área de Formación del Servicio Regional de Empleo:

Saludo

Buenas tardes a todos. Quisiera, en primer lugar, agradecer a los miembros del Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid, su invitación a participar en estas III Jornadas del Consejo Escolar. Invitación cursada inicialmente al Director General de Empleo y Gerente del Servicio Regional de Empleo, pero otras obligaciones inexcusa-

bles le impiden poder participar, delegando su presencia en mí, como Director del Área de Formación del Servicio Regional de Empleo, ocasión que aprovecharé muy gustosamente tanto para compartir con todos ustedes nuestras experiencias y reflexiones, como para tomar nota de las iniciativas y conclusiones que se planteen en estas Jornadas.

Introducción

Trataré de plantear en mi intervención, enmarcado en un breve análisis del mercado de trabajo madrileño, una acercamiento a lo que se puede entender por un «empleo de calidad», desde la evolución que dicho concepto se ha experimentado en un contexto europeo, abordaré la importancia que tiene la formación tanto en el acceso a un empleo, como en su mantenimiento, que se percibe fundamentalmente en que las personas con mayores niveles formativos están en mejores condiciones frente al mercado de trabajo.

Por último, les presentaré tras indicar algunas actuaciones en el ámbito de la formación, que desde la Consejería de Empleo y Mujer estamos desarrollando, una iniciativa que confío que tendrá gran trascendencia, en la que estamos trabajando el Gobierno de la Comunidad de Madrid: El Consejo de Formación Profesional y la propuesta de Plan Regional de Formación.

Considero, como decía el Sr. Consejero de Empleo y Mujer en su comparecencia en el mes de diciembre, ante la Asamblea de Madrid para exponer la política general de la Consejería en esta nueva legislatura, que formación y empleo, empleo y formación, son dos elementos íntimamente relacionados, más formación facilita no solo el acceso al empleo, sino que es además, una mejora de su calidad.

Algunos rasgos del empleo en la Comunidad de Madrid

El proceso de reestructuración de la actividad económica en general y productiva en particular, ha generado entre otros efectos una creciente sustitución de mano de obra por tecnología y capital provocando un fenómeno que, unido a una creciente reorganización de la gestión empresarial, ha modificado la composición interna de las ocupaciones en un creciente número de sectores económicos.

El cambio ocupacional generado se basa en dos parámetros bien diferenciados. El primero de ellos es el cambio interno de las tareas requeridas para desarrollar una determinada ocupación. Hasta hace pocos años, numerosos oficios tenían un alto componente de trabajo rutinario y estandarizado que, poco a poco se ha ido automatizando, generando a su vez nuevas tareas, más complejas, que han modificado sustancialmente la estructura interna de numerosos oficios.

El segundo efecto se encuentra vinculado a la desaparición de determinados oficios intensivos en mano de obra, y la sustitución por otras ocupaciones con mayor nivel de cualificación, donde se utiliza la tecnología de manera intensiva y se produce una creciente capitalización de los puestos de trabajo.

A todo esto habría que unir el creciente peso del sector terciario en la economía madrileña, especialmente aquellas ramas de la actividad que tienen un carácter estratégico en el desarrollo económico (servicios a la producción, telecomunicaciones, informática, etc.)

La región madrileña se encuentra a la cabeza de España en este proceso de reconversión, generando una estructura laboral donde las ocupaciones con mayor cualificación son crecientemente representativas y tienen una importancia mayor que las que existen en otras regiones españolas.

En efecto, los últimos datos de contrataciones disponibles, correspondientes a 2003, ponen de manifiesto que en el ranking de ocupaciones más contratadas existe una presencia importante de aquellas vinculadas a oficios con alto nivel de cualificación (profesores, informáticos, médicos, mecánicos de equipos eléctricos, soldados, etc.).

De acuerdo con la Encuesta de Población Activa,¹ la rama de actividad que durante el cuarto trimestre de 2003 alberga a un mayor volumen de empleo es la de servicios a las empresas, con 326.200 ocupados, que suponen un 13,7% del número total de ocupados de 16 a 64 años. Otros grupos de alta demanda y cualificación como es Administración Pública, sanidad y educación ocupan puestos muy destacados por su volumen de empleo en la región.

¹ Encuesta de Población Activa — 4 Trimestre

El concepto de «empleo de calidad» aparece en escena a partir del *Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000*, en el que se elaboró una política de empleo más allá de las cuestiones tradicionales sobre la protección social, la salud y seguridad y la igualdad que habían modelado dicha política durante más de cuatro décadas.

Por otra parte, la Agenda social de junio de 2000 señalaba además la necesidad de extender el concepto de la calidad al conjunto de la economía y de la sociedad, incluida la calidad de la política social y de las relaciones industriales.

Si nos acogemos, una vez más, a los informes de la Comisión Europea – *Employment in Europe 2001*– ésta realiza una clasificación de los puestos de trabajo según su calidad:

- Trabajos de alta calidad: los puestos de trabajo que, además de un salario razonable, ofrecen también estabilidad o acceso a la formación y al desarrollo profesional.
- Trabajos de bajos salarios o baja productividad: los puestos de trabajo con salarios brutos por hora inferiores al 75% de la media de cada país.
- Trabajos sin porvenir: puestos de trabajo, independiente del nivel salarial que no ofrecen ni estabilidad ni acceso a la formación o al desarrollo profesional.

Pero es en el Consejo Europeo de Estocolmo, de marzo de 2001, donde el empleo de calidad aparece como un objetivo horizontal, general y transversal que debe aplicarse a todas las líneas directrices del empleo. Este Consejo nos aporta una definición más concreta a través de los siguientes ámbitos:

- Características propias del puesto de trabajo y su entorno.
- Peculiaridades de las personas ocupantes del puesto de trabajo.
- Adecuación entre definición del puesto y capacidades del trabajador.
- Percepción o evaluación subjetiva del trabajador: satisfacción en el empleo.

De todas formas, el empleo de calidad es un concepto multidimensional con múltiples facetas. La Comisión europea, basándose en las decisiones del Consejo de Estocolmo de 2001, ha identificado nada menos que diez dimensiones de la calidad del empleo. Atributos sobre los que expondré algunos rasgos que los caracterizan, permitiéndome

extenderme en alguno de ellos, que puede ser de mayor interés en el contexto de estas Jornadas.

Estos diez caracteres o condiciones del empleo de calidad serían:

1. La calidad intrínseca del empleo

El empleo debe ser intrínsecamente compatible y de acuerdo con las habilidades y aptitudes de la persona. Esta dimensión comprende la necesidad de asegurarse unos ingresos apropiados de acuerdo con los niveles de remuneración y tipo de contrato existentes en el mercado de trabajo.

2. Formación permanente: desarrollo de la carrera profesional y capacidades personales

Cada trabajador deberá poder desarrollar su potencial gracias a la educación y formación obtenida a lo largo de toda la vida. Dentro de esta dimensión, se utilizan indicadores relativos a la relación entre los puestos de trabajo y los niveles de educación de los trabajadores. Esta relación entre nivel formativo y acceso a un puesto de trabajo, sobre la que con posterioridad desarrollaré con algo más de amplitud.

3. Igualdad entre hombres y mujeres

Los mercados de trabajo deben ofrecer a mujeres y hombres una igualdad de oportunidades, tanto en lo referente al tipo de empleo, como al desarrollo de su carrera a lo largo de la vida profesional. Indicadores a tener en cuenta en esta dimensión son la comparación de remuneraciones entre ambos sexos, las tasas de empleo y paro por sexo y la segmentación de los dos sexos por los diferentes sectores y profesiones.

La diferencia de tasas de actividad laboral por razón del género, afecta al principio esencial de igualdad de oportunidades y al progreso económico y social de nuestra economía, que precisa de un mayor protagonismo del empleo femenino dentro del mercado laboral, ya que los recursos humanos que precisa la economía madrileña se encuentran mayoritariamente entre las mujeres.

Para entender la dimensión histórica de lo que ha supuesto la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, basta simplemente señalar que desde 1976, la tasa

de actividad de las madrileñas se ha incrementado en 18 puntos, hasta llegar al 46%² en 2003.

De los 687.200 nuevos empleos creados en los últimos ocho años³ más de la mitad, 374.100, corresponden a mujeres y en estos años, la tasa de desempleo se ha reducido del 25.7% al 9,1%. Sin embargo, sigue habiendo una diferencia con la de los hombres, que se encuentran dentro de la tasa estructural de paro, un 5,5%, en el 4 trimestre del pasado año.

En la Comunidad de Madrid, en 2003 se han creado en Madrid 45.100 puestos de trabajo, de los que 4.800 corresponden a hombres y 40.500 a mujeres, lo que significa que 9 de cada diez corresponden a mujeres⁴.

El desafío del gobierno regional, dentro de sus políticas de empleo es alcanzar una tasa de ocupación femenina del 60% en el año 2010, objetivo marco en la estrategia de Lisboa, es decir incrementar en 8 puntos en relación al 51,9% actual.

En este contexto, todas las actuaciones de empleo y formativas deben estar orientadas a aumentar la participación de la mujer en el mercado de trabajo y su empleabilidad. En prácticamente todos los programas del Servicio Regional de Empleo y de la Dirección General de Empleo existe una discriminación positiva hacia la mujer, a la hora de obtener las ayudas que estos programas ofrecen fundamentalmente a los desempleados de la Comunidad de Madrid. Dentro de los programas de la Consejería de Empleo y Mujer, se van a ofrecer en torno 70.000 plazas de formación dirigidas a la mujer, así como fomentar los diversos mecanismos existentes en favor de la mujer emprendedora, especialmente en las zonas rurales de nuestra Comunidad.

4. Seguridad y salud en el puesto de trabajo

Es necesario tener la convicción de que las condiciones de trabajo sean seguras y saludables, facilitando una actividad y un empleo durables, tanto en términos físicos como psicológicos. Indicadores potenciales de esta dimensión son el número de accidentes de trabajo, incluidas las enfermedades profesionales.

² Fuente Encuesta de Población Activa: 45,99 en el 4 Trimestre 2003

³ Fuente Encuesta de Población Activa 2 Trimestre 1995-4 Trimestre 2003

⁴ (Fuente Encuesta de Población Activa 4 Trimestre 2002-4 Trimestre 2003)

El Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales 2002-2003, que recientemente se ha prorrogado hasta el mes de junio de 2004, constituye el marco de las actuaciones en esta materia en nuestra región.

5. Flexibilidad y estabilidad en el trabajo

Es necesario un equilibrio adecuado entre la flexibilidad y la seguridad en el trabajo. Indicadores a tener en cuenta aquí son los referentes al trabajo a tiempo parcial, así como la ayuda de asesoramiento e información a los que pierden su empleo y buscan entretanto otro puesto de trabajo.

Quisiera detenerme en la relación entre empleo de calidad y temporalidad.

Un puesto de trabajo temporal puede potencialmente, ser un primer paso para obtener un empleo fijo de calidad. Sin embargo, frecuentemente esta situación conlleva desventajas en términos de seguridad laboral, remuneración y formación continua. Los empleados con contratos temporales, no tienen seguridad en el mantenimiento de su empleo, sino que también reciben salarios inferiores para un mismo trabajo con cualificaciones del mismo nivel o incluso superior y no participan en las actuaciones de formación continua que incrementarían su cualificación laboral.

Si desde el punto de vista del trabajador, el empleo temporal involuntario conlleva problemas, ya que no puede tomar decisiones a medio y largo plazo, para las empresas dificulta extraordinariamente la toma de decisiones en materia de enriquecimiento del capital humano, y en definitiva, en la competitividad a largo plazo de la propia empresa y del conjunto de la economía

Al margen de aspectos estrictamente vinculados a la regulación del mercado laboral, y sobre los que no vamos a entrar en esta ponencia por creer que no es el marco apropiado, es preciso expresar claramente la idea de que la mejor forma de reducir la temporalidad es mediante la inversión en formación, la creación de empleo y la reducción del paro.

Si el ritmo de creación de empleo es fuerte, éste será un instrumento eficaz para conseguir que existan unas mayores tasas de contratos indefinidos y menores de temporalidad.

En la Unión Europea el empleo temporal como media —datos 2002— no llega al 15%, porcentaje que muestra una gran variabilidad por países. En uno de los extremos se

encuentra nuestro país, con algo más de un 30% de empleo temporal. En la Comunidad de Madrid⁵ sin embargo, la contratación temporal se sitúa en torno al 20%, o lo que es lo mismo, un 80% lo constituyen los trabajadores con contratos indefinidos.

Uno de los datos más significativos a favor de la calidad del empleo en nuestra Comunidad es la evolución experimentada por las contrataciones indefinidas en los cinco últimos años. En efecto, la población asalariada se ha incrementado entre 1999 y 2003 en casi 300.000 nuevos empleos, de los cuales 230.000, el 76,3%, son de carácter indefinido, lo que pone de manifiesto que la economía madrileña no sólo es capaz de generar un elevado número de puestos de trabajo, sino que buena parte de éstos son estables.

Las acciones de la Consejería de Empleo y Mujer, mediante el Servicio Regional de Empleo y la Dirección General de Empleo, a favor de la contratación indefinida se articulan en diversas medidas:

- Facilitar la cualificación de la población activa como instrumento de mejora de contratación
- Promover la formación con compromiso de contratación
- Favorecer la contratación de los colectivos más vulnerables
- Promover la contratación estable a través de ayudas a la contratación indefinida.

6. Inserción y acceso al mercado de trabajo

Toda persona que quiera trabajar deberá poder hacerlo de forma permanente y con una inserción laboral relativamente rápida. Indicadores a tener en cuenta en esta dimensión son los que miden el paso de las personas sin empleo a empleados, o el paso de la ocupación al desempleo o a la inactividad.

7. Organización del trabajo y equilibrio entre la vida profesional y la vida privada

Las modalidades de trabajo, así como el número de horas por jornada laboral deben permitir un equilibrio adecuado entre la vida profesional y la vida privada. A tener en cuenta las diferencias de empleo entre hombres y mujeres con y sin niños, disponibilidad de guarderías y otras ayudas sociales.

⁵ Fuente EPA: 4 trimestre de 2003

En este sentido es preciso seguir profundizando en la adopción de medidas legislativas que faciliten esa conciliación de la vida familiar y profesional con el fin de crear una auténtica infraestructura social que permita a los trabajadores, pero especialmente a las mujeres, no situarse en la tesitura de tener que elegir entre tener hijos y trabajar, con el fin de poder desarrollarse profesionalmente.

A fin de fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la Unión Europea ha marcado las directrices en esta materia dentro de la Estrategia Marco Comunitaria sobre Igualdad entre Hombres y Mujeres 2001-2005. En este contexto, se aprobó el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comunidad de Madrid 2001-2005 con tres tipos de actuaciones:

- la sensibilización social.
- la educación y la formación.
- la promoción de recursos para favorecer la conciliación.

8. *Diálogo social y participación de los trabajadores*

Todos los trabajadores deben tener información sobre la evolución de su vida profesional y así como de la empresa en la que trabajan. Indicadores de esta dimensión son los que se refieren a la representación de los trabajadores, tasas de sindicalización etc.

El crecimiento económico y el diálogo social son condiciones básicas para conseguir el objetivo fundamental de generación de empleo estable y de calidad,

Este diálogo social, se materializa, por una parte, con la presencia de representantes de los trabajadores y de los empleadores más representativos de nuestra región en los Consejos de Administración y Asesor de los distintos Organismos de la Consejería de Empleo y Mujer, como es el caso del Servicio Regional de Empleo. Asimismo los agentes sociales participan en las actuaciones de formación, intermediación y políticas de empleo.

Junto con el diálogo social, se encuentra también la inestimable colaboración de los municipios, Universidades y otras instituciones, que tienen mucho decir y hacer, por ser muy buenos conocedores de los intereses que representan y estar muy próximos a los ciudadanos.

9. *Diversidad y no discriminación*

Prohibición de la discriminación por razón de edad, etnia, religión u orientación sexual.

A fin de paliar la discriminación que por razones de edad se puede producir en el mercado laboral, la Consejería de Empleo y Mujer, a través del Servicio Regional de Empleo y la Dirección General de empleo, proporciona ayudas a este colectivo de personas de más edad dentro de los diversos programas de Políticas Activas, empleo estable y formación ocupacional.

En este contexto, y bajo el lema *APon tu experiencia a trabajar*, el Servicio Regional de Empleo, en colaboración con la Cámara de Comercio de Madrid, ha desarrollado el pasado año un Plan de Apoyo a Emprendedores Mayores de 45 años con el fin de fomentar la cultura emprendedora y despertar vocaciones empresariales aprovechando la experiencia de los profesionales mayores de 45 años en situación de desempleo o jubilación anticipada. La ayuda se ha canalizado a través del asesoramiento técnico y la formación.

La edad, en definitiva, a pesar de que proporciona la experiencia como valor incalculable, se considera, a veces, como un demérito en las relaciones laborales.

10. *Productividad y nivel de vida*

Lograr altas tasas de productividad y nivel de vida. Indicadores de esta dimensión a tener en cuenta son la evolución de la productividad en el trabajo y su relación con el PIB.

Por tanto, una actualización del concepto de calidad nos lleva, pues, a que los salarios, la estabilidad del puesto de trabajo, el acceso a la formación y a la promoción profesional no son las únicas condiciones de empleo de calidad, aunque son determinantes para obtener una satisfacción subjetiva y una calidad objetiva en el empleo.

Empleo de calidad y formación

Anteriormente había mencionado la relación entre «empleo de calidad», y el nivel formativo del trabajador, y me gustaría esbozar unas líneas básicas que manifiestan con

claridad la relación existente: cuanto más alto es el nivel de formación más alta es la tasa de empleo y de actividad y más se prolonga la vida laboral.

La estructura ocupacional ha sufrido durante los últimos años, numerosos cambios causados principalmente por el uso intensivo de nuevas tecnologías, que han permitido agilizar la producción y generar un mayor valor añadido con menores costes laborales.

La dificultad radica, en la capacidad de la mano de obra de manejar la tecnología que aparece en los sistemas productivos. Desde las aplicaciones CAD-CAM para el desarrollo de componentes industriales, hasta el manejo de programas informáticos para un creciente número de tareas, todo el tejido laboral ha incrementado de forma cuantitativa y cualitativa el nivel de formación técnica adecuada para el correcto desempeño de su ocupación.

Un reciente estudio publicado por el Servicio Regional de Empleo pone de manifiesto, que cuando se analiza el cambio en el perfil de las ocupaciones existentes en la región madrileña, se observa que la mayor parte de las empresas, consideran que la adaptación a las nuevas tecnologías es el principal factor que explica el cambio de los perfiles ocupacionales existentes. Junto a ello aparecen otros elementos no menos importantes, como es el cambio en la demanda del mercado, cambios organizativos o la aparición de nuevas actividades en la empresa⁶.

El mismo estudio identifica que existe un mayor abanico de ocupaciones a las que tiene acceso la población con mayor nivel de estudios. En efecto, a medida que la cualificación es mayor existen posibilidades de realizar otro tipo de ocupaciones de características similares, algo que disminuye a medida que lo hace la titulación alcanzada. El 52,8% de los desempleados sin estudios encuentran empleo en su ocupación de origen, mientras que el 21,2% de los titulados superiores trabajan en su ocupación de origen.

De igual manera, la tasa media de actividad⁷ en el 4 trimestre de 2003 en nuestra región ha sido de un 57%. Ahora bien, la tasa de actividad de la población con estudios superiores ha alcanzado alcanza un 85,3% y con formación profesional un 82,5%, descendiendo paulatinamente a medida que lo hace el nivel de estudios hasta situarse en 33,9%

⁶ Servicio Regional de Empleo (2004) Panorama laboral de la Comunidad de Madrid 2003. Consejería de Empleo y Mujer. Madrid.

⁷ Fuente Encuesta de Población Activa – 4 Trimestre

de la población con estudios primarios. Esta desigualdad pone de manifiesto una relación directa entre los niveles de cualificación de la población y sus posibilidades de acceso al empleo.

Por otra parte, en nuestra Comunidad en estos último cinco años, la población ocupada en el 4 trimestre se ha incrementado en un 14,6%, mientras que la personas con empleo y estudios superiores lo han hecho en un 21,6%, incrementándose, a su vez, sus tasas de ocupación: el 80,6% para licenciados y del 31,6% para trabajadores con estudios primarios⁸.

La tasa de paro de población sin estudios es del 12,8%, la de licenciados es del 5,6%, es decir siete puntos menos. La proporción de contratos temporales para trabajadores con niveles de primaria es del 19,4%, para licenciados es del 15,5%.

Otro aspecto a resaltar es que si bien la tasa de ocupación de las mujeres es inferior a la de los hombres, en todos los niveles de estudios, la diferencia es relativamente pequeña en los niveles de estudios superiores, En el caso de estudios medios la diferencia se acrecienta a más de 20 puntos y a más de 30 puntos en los primarios. Es fácil deducir que estas diferencias de ocupación por sexo, en los niveles de estudios inferiores, se producen entre los trabajadores de edades avanzadas.

Estos datos ponen una vez más de manifiesto la estrecha relación existente entre el mercado de trabajo y los sistemas educativos, manifestándose el binomio formación-empleo en varios planos diferentes, interrelacionados entre sí, y destacando:

Consecuencias de la mayor formación en el empleo

1. *La inmediatez en la búsqueda de empleo.* La población con mayor nivel de estudios encuentra empleo antes que la que carece de ellos. La capacidad de acceso a un empleo, especialmente cuando se trata del primer empleo es mucho mayor en la población con niveles de estudios superiores y desciende a medida que el nivel de estudios es inferior.

2. *Existe una mayor capacidad de recualificación.* Una crisis de empleo puede ser afrontada en mejores condiciones por parte de la población con mayor nivel de estu-

⁸Fuente: Encuesta de Población Activa: 4 Trimestre 2003

dios. Lo mismo ocurre cuando existe una reestructuración tecnológica u organizativa de una determinada empresa, en este caso el personal con mayor cualificación es capaz de adaptarse mejor a las nuevas condiciones que aquel que carece de la misma.

3. *El abanico de empleos es mayor.* La población que tiene un mayor nivel de estudios tiene en general mayor capacidad para desarrollar diversas ocupaciones. Su formación permite que el esfuerzo necesario para desempeñar otras actividades, es menor que en los grupos de población con niveles de estudios más básicos.

4. *Mayor estabilidad del empleo.* Los niveles de temporalidad y de rotación laboral para un mismo empleo son mayores en el colectivo de población menos cualificada; por el contrario, a medida que es mayor el nivel educativo existe una mayor estabilidad en el empleo.

5. *Mejores condiciones laborales.* Las posibilidades de ascenso, retribuciones y calidad percibida en el trabajo son mejores a medida que aumenta el nivel de estudios de la población ocupada.

Estos cinco elementos inciden de forma conjunta en los rasgos expuestos anteriormente y que el Consejo de Estocolmo identificó como prioritarios. Se concibe así el empleo y la formación, no como algo independiente y que lleva caminos separados, sino como un conjunto que engloba una realidad compleja, con numerosas vertientes y facetas sobre las que se debe actuar, identificar e intervenir desde una perspectiva integral.

Actuaciones formativas del Servicio Regional de Empleo

Desde el Servicio Regional de Empleo, en 2003, se han desarrollado diferentes actuaciones en materia de formación, que brevemente les expongo:

— Se han concedido subvenciones mediante la Orden 163/03 para la realización de 516 cursos de formación ocupacional dirigidos a 7.740 personas desempleadas.

— Se ha realizado una oferta formativa de 1.418 cursos de formación ocupacional dirigidos a 21.389 alumnos, mediante convenio con 69 organismos e instituciones: ayuntamientos, universidades, organizaciones sindicales, entidades sin ánimo de lucro y organizaciones sociales, empresariales y profesionales, reflejando dos ejes de actuación del

Servicio Regional, por un lado una formación diferenciada porque se dirige a distintos colectivos, con distintas necesidades formativas; por otro lado, unas actuaciones en colaboración con distintos agentes sociales, que contribuyen con la experiencia y el «saber hacer» de cada entidad, aportando ambos ejes, un valor añadido a la oferta formativa del Servicio Regional de Empleo

— En el conjunto de la programación de 2003⁹, se han ofertado 4.564 cursos del Plan de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP), que, con más de 1.400.000 horas, permitirán la formación de 70.744 alumnos. Destacamos en esta oferta, la formación con compromiso de contratación de 472 cursos que permitieron la formación de 7.901 alumnos y la contratación posterior de, al menos, 4.740 alumnos, un 60%.

— En los 7 Centros de Formación Ocupacional dependientes del Servicio Regional de Empleo se ha realizado, una oferta formativa de 424 cursos dirigidos a 6.438 desempleados.

No querría dejar de abordar la importancia que tiene como pilar estratégico entre los objetivos de la Consejería de Empleo y Mujer y por tanto del Servicio Regional de Empleo, las políticas activas de empleo, entre las que quiero destacar las Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, como ejemplo más claro de la relación formación y empleo, o mejor dicho de formación en el empleo.

La evaluación de los cursos impartidos por el Servicio Regional de Empleo, supone todo un proceso que abarca desde la verificación del proyecto formativo previo al inicio del curso hasta su finalización y evaluación de resultados. Este modelo de gestión incide en los elementos cualitativos de la formación, en la adecuación a la normativa vigente y en el cumplimiento del fin último del proceso formativo, que es situar al alumno en mejores condiciones ante el mercado de trabajo.

Concretamente, el seguimiento y evaluación de la formación contempla los siguientes procedimientos:

- Verificación de los proyectos formativos de los cursos.
- Comprobación de la adecuación de los alumnos al perfil de entrada determinado para la optimización para la optimización del curso.

⁹ Incluye programación anual y plurianual

- Revisión y control de la documentación de los alumnos: parte de asistencia, altas, bajas etc.
- Seguimiento presencial de los cursos y elaboración de informes técnicos.
- Control de calidad realizado por medio de cuestionarios de evaluación, midiendo variables relacionadas con el grado de satisfacción de los alumnos.
- Tratamiento de los datos obtenidos mediante todos los procedimientos anteriores y elaboración de informes específicos — por entidad y especialidad-, y comparativos de resultados de las acciones formativas.

En cuanto a la formación continua, quisiera comentarles que casi toda la oferta se ha venido gestionando por el Estado y que a partir de este año se ha transferido a las Comunidades Autónomas.

La oferta propia de la Comunidad de Madrid en 2003, en cuanto a la formación continua, se ha concretado en la concesión de subvenciones mediante la Orden 164/03 para la realización de 801 cursos de formación continua dirigidos a 12.015 alumnos. Asimismo, mediante convenio, se han puesto en marcha 85 cursos dirigidos a 995 trabajadores en activo.

Si totalizamos los datos anteriormente expuestos, tenemos que el Servicio Regional de Empleo ha impartido en el pasado año, 7.384 cursos de formación, en su mayoría ocupacional, a los que han asistido 112.883 alumnos.

El Observatorio Regional de Empleo dependiente del Servicio Regional de Empleo, ha realizado un estudio para comprobar la inserción laboral de los alumnos de los cursos del Servicio Regional de Empleo de 2001. Como media, el 75% de dichos alumnos ha trabajado o está trabajando entre la fecha de finalización del curso y marzo de 2003.

Consejo de Formación Profesional de la Comunidad de Madrid

Más allá de los aspectos concretos de gestión, que suponen el compromiso de realizar una oferta formativa anual de más de 100.000 plazas¹⁰, entre Plan FIP, convenios

¹⁰ 104.000 plazas de formación al año para desempleados, de acuerdo con el programa electoral.

y convocatorias de subvenciones, el gran desafío de la formación para el empleo viene determinado por la convergencia entre los diferentes subsistemas de la formación profesional (reglada, ocupacional y continua) y la aparición de nuevos vectores:

- la Ley Orgánica de Cualificaciones y Formación Profesional,
- la regulación del Catálogo Nacional de las Cualificaciones
- la reforma de la gestión de la formación continua, que por primera vez permite la participación activa de las Comunidades Autónomas.

En este escenario ha estado trabajando el Consejo de Formación Profesional de la Comunidad de Madrid que este año estará presidido por la Consejería de Empleo y Mujer.

La Formación Profesional es un instrumento válido de cualificación e inserción laboral, integrado por tres subsistemas: la formación profesional reglada, la formación ocupacional y la formación continua.

Si bien esta coexistencia permite adaptar las respuestas formativas a las necesidades de cualificación propias de cada colectivo destinatario, genera ciertas dispersiones y confusión tanto entre quienes gestionan cada una de las actuaciones, como entre los propios alumnos, impidiendo a la larga la definición de itinerarios formativos entre subsistemas, la organización conjunta de modelos metodológicos, diseñar procesos formativo conjuntos, etc.

En 2001, se creó el Consejo de Formación Profesional, como órgano consultivo y de asesoramiento en materia de Formación Profesional en la Comunidad de Madrid, teniendo entre sus cometidos la elaboración de un Plan de Formación Profesional, que contemplara:

- Prestigiar socialmente y cualificar la Formación Profesional.
- Integrar los tres subsistemas.
- Asegurar la participación de las administraciones regional con competencia en educación y empleo, así como los agentes sociales implicados.
- Crear un sistema integrado de orientación.
- Incentivar la firma de acuerdos bipartitos y tripartitos para facilitar la inserción laboral del alumnado formado.
- Establecer un sistema de evaluación de la calidad de los procesos formativos.

Plan de Formación Profesional de la Comunidad de Madrid

Para cumplir estos objetivos, el Consejo de Formación Profesional de la Comunidad de Madrid constituyó el 13 de marzo del 2002 una comisión de trabajo encargada de elaborar el Plan de Formación Profesional, e integrada por representantes de la Consejería de Educación, Servicio Regional de Empleo de la Consejería de Empleo y Mujer. CC.OO, U.G.T. CEIM-CEOE, Unión Interprofesional de la Comunidad de Madrid y Federación Española de Religiosos de la Enseñanza, configurando uno de los valores del Consejo y del mismo Plan, la participación de todos los agentes implicados, conformando de esta manera un valor añadido del propio Plan.

En consecuencia, y atendiendo a ello, se han establecido para el Plan el conjunto de objetivos que permitirán alcanzar dicha misión:

- Detectar las necesidades del mercado de trabajo y de los actuales subsistemas de formación profesional.
- Asegurar la dotación y optimización de los recursos existentes y puestos a disposición de los mismos.
- Actualizar y cualificar profesionalmente a los recursos humanos que trabajan en el ámbito de la Formación Profesional.
- Favorecer el acercamiento entre la Formación Profesional, la sociedad y el mercado de trabajo.
- Ofrecer un sistema único de Información y Orientación Profesional que atienda las necesidades individuales de los ciudadanos madrileños.
- Disponer de instrumentos para el reconocimiento, evaluación y certificación de las competencias profesionales que permitan a las personas su inserción en el mercado de trabajo con las garantías necesarias.

El Servicio Regional de Empleo ha coordinado el trabajo del equipo, y ha asumido la responsabilidad de compilar y elaborar los primeros documentos que han facilitado la redacción de este Plan Regional de Formación Profesional.

En definitiva, el objetivo esencial es elaborar un plan por etapas, que permita en un plazo de cuatro años integrar los tres subsistemas actuales de Formación Profesional y garantizar la implantación de un sistema de calidad, para lo cual se acoge al modelo de Gestión EFQM.

Este plan será sometido, próximamente, a la aprobación del Consejo de Formación Profesional de la Comunidad de Madrid.

Siguiendo la misma línea de actuación, y en coordinación con los diferentes agentes e instituciones el Plan contempla definir el modelo organizativo que garantice:

- Coordinar su actividad con el Instituto Nacional de las Cualificaciones.
- Definir y actualizar permanentemente el catálogo de cualificaciones de la Comunidad de Madrid.
- Promover la integración de los tres subsistemas de formación y desarrollar y actualizar permanentemente el Plan Regional de Formación Profesional.
- Velar por la aplicación del sistema de calidad en la Formación Profesional EFQM.

Como todos ustedes conocen, además de la formación impartida por las universidades públicas y privadas, la oferta de la Formación Profesional reglada en la Comunidad de Madrid supera las 52.000 plazas, la de la formación ocupacional las 105.000 plazas y la formación continua llega casi a las 300.000 plazas.

Si nos centramos en la Formación Profesional, creemos que la oferta de plazas existente en la actualidad puede ser suficiente en cantidad, aunque es el momento de mejorar la calidad de este tipo de formación y adecuarla a las necesidades del mercado de trabajo y del sistema productivo.

Despedida

La inversión en capital humano constituye una prioridad en nuestra política de empleo, el binomio mayor cualificación-mayores oportunidades de empleo es una realidad y lo será aún más en el futuro.

Mayores posibilidades de cualificación harán posible que las empresas madrileñas tengan mayor capacidad de adaptación a los cambios, más posibilidad de formación a lo largo de toda la vida permitirán al trabajador no solo encontrar un empleo sino desarrollar su carrera profesional en el mercado de trabajo, en una o más empresas, en una o más ocupaciones a lo largo de su vida activa.

Para finalizar, quisiera insistir en que invertir en capital humano, esto es, en formación, es sinónimo de invertir en un empleo de calidad, que es lo que pretendemos desde la Consejería de Empleo y Mujer, ya que estamos convencidos de que la formación es la mejor apuesta de futuro por una región más competitiva, con más y mejor empleo.

Muchas gracias.

COLOQUIO SOBRE LA PRIMERA PONENCIA

El Ilmo. Señor **PRESIDENTE DEL CONSEJO ESCOLAR DE LA COMUNIDAD DE MADRID:**

Se van a contestar las dos preguntas en bloque, pero debo recordar que es Consejería de Empleo.

El señor **GARCÍA CEVA:**

Después de la puntualización que ha hecho el Presidente, me gustaría añadir que efectivamente yo vengo en representación de la Consejería de Empleo y Mujer.

En primer lugar, yo no he dicho que la temporalidad sea anterior a la estabilidad, lo que he dicho es que muchas veces mediante los contratos temporales se accede a un primer puesto de trabajo que después puede consolidarse. No digo que esa sea la situación idónea. De hecho, lo que he estado comentando durante toda la presentación es justamente lo contrario, que la estabilidad es un elemento de la calidad del empleo y que nuestro objetivo fundamental es la creación de más y mejor empleo. Eso es lo que he comentado en la presentación, no lo otro.

En segundo lugar, por lo que se refiere al modelo español de la calidad de la Formación Profesional, en relación con que si primero inserción en el trabajo y luego formación o si primero formación profesional y luego inserción, nuestra política de empleo —no he querido extenderme en la presentación— está enmarcada totalmente en las directrices y estrategias de empleo de la Unión Europea. Concretamente, nosotros trabajamos dentro de los programas cofinanciados por el Fondo Social Europeo en actuaciones en las que se nos exigen itinerarios integrados de inserción, que comienzan con la orientación, siguen con la formación y continúan con la intermediación, para lograr finalmente la inserción y, posteriormente, formar de manera continua al trabajador. Ese es el itinerario, el proceso o el esquema que seguimos y que también se sigue en la Unión Europea.

El señor **PRESIDENTE DEL CONSEJO ESCOLAR DE MADRID:**

Les animamos para que nos hagan llegar propuestas, preguntas o sugerencias a través de fax o de correo electrónico —la página web ha tenido algunos problemas de acce-

so-, porque todas serán recogidas. Tenemos media hora para tomar un café, que va a ser servido en el Instituto Virgen de la Paloma, que en todo nos apoya. La entrada es por la cafetería, pero se pasa por una nave interior preciosa, que está cubierta y que es donde se sirve el café. Les recuerdo que a las siete menos cuarto tenemos que estar de vuelta aquí.

Muchas gracias.

Viernes 13 de febrero de 2004

45

ponencias

MESA REDONDA

La implicación de los agentes sociales en la cualificación para el empleo

Moderador: **D. Vicente Bertolín Puchol**

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

El Ilmo. señor **PRESIDENTE DEL CONSEJO ESCOLAR DE MADRID:**

Continuamos las Jornadas con la Mesa Redonda sobre la participación de los agentes sociales en la cualificación para el empleo.

Quiero presentarles a don Vicente Bertolín Puchol, quien hará posteriormente la presentación de los integrantes de esta Mesa. Don Vicente Bertolín Puchol es valenciano y licenciado en Derecho. Amplió estudios de Derecho Comunitario, disciplina de la que ha sido profesor en la Universidad de Comillas. Se incorporó a la Fundación FORCEM en el año 1996, siendo director de su asesoría jurídica y vicesecretario del patronato hasta su nombramiento como director general del FORCEM en julio de 2000, cargo que ostenta en la actualidad.

El señor **MODERADOR , Don Vicente Bertolín Puchol:**

Buenas tardes a todos los presentes. La Mesa que me corresponde moderar por la invitación cursada trata sobre la implicación de los agentes sociales en la cualificación para el empleo. Voy a hacer una primera presentación de las personas que me acompañan, posteriormente haré una primera intervención y, a continuación, les cederé a ellas el uso de la palabra.

En primer lugar, a mi derecha está don José Vicente Mata Montejo, que es secretario general de FETE-UGT y consejero del Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid; a mi izquierda, doña Estela Acosta, secretaria de política sindical de la Federación Regional de Enseñanza de CC.OO. y consejera del Consejo Regional de Formación Profesional de la Comunidad de Madrid; de nuevo a mi derecha, don Arsenio Huergo Fernández, vicepresidente de la patronal CEIM y de la Cámara de Comercio de Madrid y consejero del Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid, y más a mi izquierda, don Mario Perales Licarión, presidente de la Asociación de Profesionales del Desarrollo Local de la Comunidad de Madrid y presidente de la Federación Nacional de Asociaciones de Profesionales del Desarrollo Local.

En primer lugar, quisiera agradecer la invitación que el Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid ha realizado a la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo, a la que represento hoy aquí. Asimismo, quiero subrayar el acierto que supone la realización de estas Jornadas, porque supone abordar la formación profesional desde una doble vertiente, la vertiente educativa y la vertiente laboral, vertientes ambas que hoy están

íntimamente unidas, como podrán ustedes inferir de mi intervención. De igual manera, este tipo de actos en el entorno educativo en el que hoy estamos me permite reencontrarme de nuevo con la vocación docente que siempre digo que es la que profesional y personalmente me ha dado más satisfacciones.

El mundo de la empresa se caracteriza actualmente por la aparición de nuevas presiones en la competitividad de las empresas; dicha competitividad adquiere hoy un carácter multidimensional y multipolar, ya que abarca a todos los sectores productivos y la competencia o rivalidad entre las mismas proviene de cualquier instancia territorial. Los productos considerados de larga duración son hoy en día sustituidos por otros que tienen como principal objetivo ser capaces de diferenciarse, y es en esa capacidad de diferenciación donde encuentran su mayor valor o, lo que es lo mismo, la capacidad para generar ofertas de acuerdo con las demandas del mercado y de los consumidores de hoy en día. En este nuevo escenario globalizado en el que nos movemos, en el que el protagonista es el cambio permanente, la ventaja de la competitividad de las empresas radica en su capacidad para renovar en materia de recursos humanos o, si ustedes lo prefieren, en capital humano. De ahí que las inversiones de naturaleza inmaterial —lo que hoy día se llaman los intangibles— ganen cada día un mayor valor en el entorno empresarial. En este contexto en el que produce cierta obsolescencia en las competencias profesionales, la formación juega un papel determinante desde un punto de vista preventivo y, a la vez, permite ajustar los mecanismos de la oferta y la demanda en la cualificación de los trabajadores y en la adecuación y equilibrio del mercado laboral.

Decía Ortega que la vida es prisa, y el tiempo parece darle la razón en esta época de acelerados y constantes cambios. Hoy en día, por ejemplo, escuchamos que algunas empresas están intentando introducir en los convenios colectivos la posibilidad de periodos sabáticos para los trabajadores; algunos se plantean también que la separación que hoy conocemos entre formación-vida activa-jubilación sufra algunos cambios en el futuro. En un reciente estudio elaborado por el Centro de Economía Industrial se señala que el modelo formativo actual se basa en la especialización, mientras que lo que las industrias requieren es polivalencia; cito textualmente: Las empresas quieren trabajadores con cualidades personales y esto no lo ofrece el sistema de enseñanza. También aquí el tiempo parece darle la razón a Ortega cuando hablaba de la barbarie de los especialismos. Recientemente, la Comisión Europea ha realizado una propuesta de directiva del Parlamento Europeo en el Consejo relativa a la existencia de un marco único para la transparencia de las cualificaciones profesionales. En esa directiva se propone la figura del Europass, que será un documento compuesto a su vez de otros cinco —entre los cuales el

curriculum vitae europeo es uno de los documentos estrella-, que permitirá darle mayor transparencia a las cualificaciones y a las competencias para mejorar y potenciar la movilidad transnacional. Todos estos ejemplos que acabo de citar tienen, si se observan bien, un denominador común: la formación.

En el escenario de cambio en el que nos movemos hoy, la formación es una realidad insoslayable en el panorama de las empresas y en el panorama de las relaciones laborales; es objeto diario de negociación en las empresas, porque da pie a la consecución de dos objetivos primordiales: en primer lugar, garantizar la competitividad de las empresas y, en segundo lugar, favorecer la empleabilidad del trabajador, la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, la posibilidad de nueva recolocación en caso de su pérdida y la promoción de los trabajadores. La formación se ha colocado hoy día en todas las estrategias de empleo, erigiéndose el factor humano como el capital en la empresa.

En el ámbito europeo, desde la Cumbre de Luxemburgo, celebrada en el año 1997 y en la que se estableció la estrategia para el empleo que posteriormente fue ratificada en los Consejos Europeos de Cardiff y Colonia, el mayor avance lo encontramos en la Cumbre de Lisboa, celebrada en marzo del año 2000 y en la cuyas conclusiones se hace referencia al objetivo de la Unión Europea, en lo que ha venido a convertirse en una frase clásica: Conseguir que la Unión Europea sea la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible, creando más y mejores empleos y con un nivel mayor de cohesión social. En dicho Consejo se instaura la interconexión de tres conceptos primordiales: empleo, formación y nuevas tecnologías. La estrategia de Lisboa fue confirmada en otros Consejos como el de FERIA y el de Barcelona, el Consejo de Primavera, celebrado en marzo de 2002, en el que se establece la necesidad de conceder una atención prioritaria a la mejora del reconocimiento de las cualificaciones a través de unas vías menos formales y se subraya el importante papel que tienen que jugar los agentes sociales. El último Consejo Europeo, celebrado en diciembre en Bruselas, hizo de nuevo referencia a la necesidad de invertir más en capital humano y de incrementar la capacidad de adaptación tanto de las empresas como de los trabajadores, atendiendo además a un informe que se había pedido al ex primer ministro holandés, Wim Kok, titulado *Crear más empleo en Europa*. El objetivo de toda esta estrategia es conseguir para el año 2010 que el 60 por ciento de la población europea esté trabajando.

Pues bien, en este marco dinámico al que estoy haciendo mención, quiero señalar la labor de los agentes sociales, que hoy me acompañan aquí a través de algunos de sus

representantes, y los frutos que la concertación social ha producido. Desde el punto de vista general, el papel de los agentes sociales es reconocido en la Unión Europea de manera expresa en los tratados comunitarios, en concreto, después de la reforma operada, en los tratados de Ámsterdam, e igualmente se reconoce en numerosos Consejos Europeos a partir del de Lisboa. En un plano más modesto o más particular, he de señalar que la formación ha sido un ámbito en el que el diálogo social ha producido unos magníficos resultados, tanto desde la óptica institucional como desde la óptica empresarial o, lo que es lo mismo, desde el ámbito público y desde el ámbito de la empresa. Desde el ámbito público, porque en la formación continua —que es el terreno al que yo me he dedicado más y es uno de los tres subsistemas de la Formación profesional, junto con la reglada y la ocupacional-, la realización y el desarrollo de todos los acuerdos que se han generado en España desde el año 1993 y que han venido dando muy buenos frutos hubieran sido posibles sin la presencia de los agentes sociales y sin el papel que han desarrollado las organizaciones empresariales y sindicales. Han sido muchos los convenios colectivos que desde el año 1993 han ido introduciendo paulatinamente la materia de la formación como objeto de negociación en la empresa y han sido muchos los acuerdos de naturaleza sectorial que han introducido e incluso han recogido de manera expresa y única la formación.

La formación ha sido un campo muy importante, porque desde él se ha sabido crear un clima de confianza y cooperación entre las partes empresariales y sindicales y, en muchas ocasiones —así nos lo han dicho muchas veces tanto los empresarios como los representantes de los trabajadores-, ese clima de confianza y colaboración se ha extendido a otros ámbitos y a otras instancias de la empresa y ha permitido facilitar acuerdos no solamente en la formación, sino también en otros terrenos, incluso diría que la formación ha jugado un papel importante en el ámbito internacional. En muchas ocasiones nos hemos encontrado con que instancias europeas y de países del centro y sur de América, incluso algunos ministros que nos han recibido, nos han manifestado la importancia que ha tenido para ellos el modelo de la formación continua de nuestro país, no sólo a la hora de abordar una reforma en materia de formación, tan necesaria en aquellos países, sino a la hora de trasladar la experiencia conseguida en el terreno de la formación a otros ámbitos e incluso a países que han sufrido recientemente procesos de transición democrática. Por tanto, como digo, esto también se ha trasladado al ámbito político. El establecimiento de acuerdos entre los agentes sociales para desarrollar la formación en la empresa ha permitido, por un lado, aumentar el reconocimiento social de la formación como un instrumento de estrategia para la empresa, como parte de su estrategia de negocio, y por otro lado, facilitar el acceso a la formación del conjunto empresarial de nuestro país.

Para terminar, quisiera referirme a las últimas reformas que han tenido lugar con la introducción de la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y también con las normas que han desarrollado la misma y con la reforma del modelo de formación continua operada en nuestro país en agosto del año pasado. Estas reformas abren un camino para permitir un mejor funcionamiento de la relación entre el aprendizaje y el empleo. Bajo el reconocimiento de las cualificaciones profesionales se abren vías formales y no formales y, en definitiva, desde la experiencia laboral se tienden puentes que van a permitir acceder a dichas cualificaciones. La formación continua, uno de los tres subsistemas de la Formación Profesional, también ha sido objeto de reformas. El Real Decreto de agosto del año pasado supuso un giro importante, trascendente y novedoso en nuestro país, puesto que dejó a un lado un modelo basado en la técnica de la subvención como el que ha habido hasta ahora, dando paso a un nuevo modelo basado en la técnica de la bonificación. Es decir, a partir de ahora las empresas, de acuerdo con la formación que hagan, podrán bonificarse una parte de lo que ingresan en concepto de formación profesional —el 0,7— tanto las empresas como los trabajadores. Esa bonificación vendrá determinada por la existencia de un crédito de formación, crédito que será tanto mayor cuanto menor sea el tamaño de la empresa y tanto menor cuando mayor sea el tamaño de ésta.

Además, esperamos que este modelo produzca un aumento de la transparencia y la simplicidad de los trámites y favorezca la universalización del acceso a la formación, aunque para ello sea necesario que todos hagamos un esfuerzo, esfuerzo que implica a los agentes sociales y a las comunidades autónomas, especialmente en aquellos colectivos que tienen más dificultades de acceso a la formación, como son las mujeres, los mayores de 45 años y los discapacitados, y también en el tejido empresarial de las pequeñas y medianas empresas, especialmente en el segmento de empresas que tienen entre uno y cinco trabajadores. Pensemos por ejemplo que solamente el 5 por ciento de las empresas de menos de cinco trabajadores acceden a la formación y, sin embargo, las empresas que tienen más de 1.000 trabajadores están cerca del 80 por ciento en cuanto a la penetración de la formación.

Pues bien, el nuevo modelo de formación continua recoge las referencias del nuevo Catálogo Nacional de las Cualificaciones, pero, como no podía ser de otra manera, también integra lo que llamamos la formación a través del aprendizaje no formal, puesto que no debemos olvidar que la formación que en muchos casos realizan las empresas es la directamente asociada al puesto de trabajo, y esta a veces no tiene el encaje, al menos hoy por hoy, en otros sistemas o en otros modelos de aprendizaje formal. El

nuevo modelo por tanto ensancha y favorece el potencial de la formación para el desarrollo y la competitividad de las empresas y para la mejora de las cualificaciones de los trabajadores. El nuevo modelo contempla a las comunidades autónomas y sigue contemplando el papel de los agentes sociales. Son los agentes sociales y las administraciones territoriales, hoy presentes en esta mesa, los que tienen ante sí el reto de que la formación constituya un eje para la cohesión social. Si me lo permiten, diré que con la formación todos ganamos. A este reto animo a los aquí presentes, a los que ahora mismo cedo la palabra.

Dicho esto, en primer lugar, cederé el uso de la palabra a don José Vicente Mata Montejo, secretario general de FETE-UGT.

El señor **D. José Vicente Mata Montejo**, Secretario general de FETE-UGT:

Buenas tardes.

Antes de nada, quisiera disculpar a Mar Menéndez, que tendría que estar aquí, pero por problemas de salud no ha podido venir, ya que, aunque no es grave, está convaleciente. Me hubiera gustado que estuviera ella aquí, porque la mayoría de los que estamos hoy en la sala somos del entorno de la enseñanza reglada y me hubiera gustado que ella nos hubiera dado la visión más amplia que tiene desde la formación continua. Yo lo que haré será dejar aquí algunos interrogantes que no he sido capaz de solucionar en mi vida, para que entre todos podamos ayudar a aquellos que dictan las normas a dictar algunas que solucionen algunos de los problemas que antes ya hemos visto.

Los agentes sociales que estamos en el entorno del Consejo General de la Formación Profesional debemos trabajar junto con los empresarios y las propias administraciones. Nos han pedido que diseñemos el sistema de cualificaciones, que analicemos los indicadores de control y que diseñemos las propias cualificaciones. Nos han puesto a un lado el sistema formativo, al otro el sistema productivo y en medio tenemos personas, personas que vamos a tratar de disfrazar con capacidades profesionales. Para establecer esas capacidades nos dicen que observemos los perfiles profesionales, que los diseñemos y, además, que tratemos de hacer unidades competenciales. La verdad es que cuando uno se fija en estas dos palabras, sobre todo en la última —competenciales—, y viene a hablaros empapado de ella, después de estar 30 años entre vosotros, sabiendo que muchos no gozáis de pleno desarrollo competencial en vuestros puestos de trabajo, piensa: a ver si lo arreglamos. Ojalá que entre todos podamos diseñar algo que permita ayudar a com-

pañeros que llevan tantos años trabajando a ser jefes de departamento o jefes de área u otras muchas cosas que se les han quedado por ahí truncadas.

La Formación Profesional reglada es muy bonita cuando se dicta. He anotado nada más tres frases. La primera de ellas es: *Facilitará la incorporación a la vida activa*. Hace tiempo fui a Alemania para participar en unas jornadas. El día antes había dado clase de matemáticas en un centro de Formación Profesional y, como tenía por costumbre, había pasado por los talleres para estar allí un rato con los alumnos. La experiencia de estar en los talleres de Formación Profesional, siendo de bata blanca, aunque nunca nos han dado bata, es curiosa. En mal francés me entendía con un alemán que me preguntaba cómo era posible que los españoles creyéramos que la Formación Profesional alemana era tan buena, cuando, según ellos, no llegaba a lo que estábamos haciendo en aquellos momentos, por ejemplo, en San Blas, que era donde yo estaba. Era curioso. Ellos diseñaban cursos de 20 alumnos y, normalmente, 15 salían ya colocados. Los otros cinco iban al siguiente curso diseñado y, tras él, tres o cuatro se colocaban. Si quedaba alguno, se estudiaba el perfil de los puestos que había en las empresas, se diseñaba un curso básico para llenar a ese alumno del perfil que estas pedían y, tras el tercer curso, salía colocado. Llegué yo a los pocos días diciendo: vosotros enseñar a apretar tornillos a la derecha, que dentro de seis o siete años, cuando el alumno vaya a una fábrica, preguntará: ¿para qué lado iban los tornillos, para la derecha o para la izquierda? Es muy distinto formar para una profesión que se va a practicar que formar para que salgan a buscar profesión. Ese es uno de los interrogantes más grandes que teníamos planteados y que creo que aún está sin resolver. Desde hace ya 15 ó 20 años, algunos países como Francia tienen colocaciones ligadas a la formación en centros de trabajo y exigen que el aprendizaje esté ligado a centros como los nuestros y que, después de unos años compartiendo trabajo remunerado y formación básica, los alumnos se integren directamente al puesto de trabajo.

La segunda frase que he anotado es: *Contribuirá a la formación permanente de los ciudadanos*. Realmente sería importante que pudiéramos hacer esto. Algunos nos preguntamos, en un mundo como el actual, en el que los puestos de trabajo son tan cambiantes y las tecnologías avanzan a tal velocidad, ¿qué ocurre con una persona que hayamos dejado a los 18 ó 19 años? Hemos logrado que algunos se coloquen, se colocan muchos, pero aunque se coloque un 80 por ciento, cada uno de los 20 que quedan sin colocar es un drama. Ese es el problema más grave que tenemos, porque no es que sea el 80 por ciento, es que por cada 100 hay 20 dramas. Este es el problema serio que tenemos, porque un chico de estos encuentra trabajo y está dos o tres años, pero al segundo o tercer

año ve que su fábrica, su empresa, su puesto de trabajo están girando, están cambiando y, en consecuencia, él va a tener que cambiar de profesión. Entonces pasa por San Blas o por otros centros de trabajo de los vuestros y pregunta: ¿Qué hay para que me prepare para el próximo?, porque al año que viene me toca. Y nosotros le contestamos: Hay unos ciclos formativos. Pero él nos dice: Es que no puedo dejar de trabajar; lo interesante sería que el año que viene, cuando me toque, ya esté preparado para el siguiente. Todas aquellas formaciones profesionales que teníamos vespertinas y casi nocturnas todavía están sin montar.

El tercer apunte que he hecho es: *Atender a las demandas de calificación del sistema productivo*. Ayer un catedrático, hablando de las dificultades que tienen para las personas las subcontratas, decía: El primer chip que sale de California, de Microsoft, sale de Seattle, va a Japón, China e India, llega a Italia y a Francia y desde ahí nos llega a nosotros. En este proceso, las empresas se preocupan más de ver cómo van bajando los *royalties*, que de ver cómo nos formamos o en qué momento tenemos formada a la persona para que encuentre la siguiente calificación.

Otro tema que nos piden es la validación. ¿Qué se ha hecho desde los años setenta, cuando empezó este problema, para que de una vez por todas los que están por ahí arriba casen la formación continua con la formación reglada? Nos piden que, si alguien hace formación continua, analicemos dónde encaja, cómo se va construyendo la carrera profesional de cada una de las personas y cómo y cuándo eso es válido y deja de serlo. Sería importante que realizásemos la validación de los títulos, vinieran de un sitio o de otro, porque, si no, nos vamos a encontrar con problemas como los que surgieron cuando se dijo —me parece que fue en Bolonia, porque hace tantos meses— que las diplomaturas iban a tener las mismas competencias que los títulos superiores —eso que nos lo digan en la Politécnica—.

Otro de los apartados que tenía apuntado para estos quince minutos de intervención era el de las capacidades. Empezamos por las técnicas específicas. Eso es fácil, cada uno de vosotros sabe más que nadie en las vuestras, no en las nuestras, porque cada uno tenemos unas. Las capacidades específicas son imprescindibles. Otra capacidad sería la organización de las actividades de trabajo. Ahí sí que influye muchísimo tener una serie de profesores expertos en ello. Se está dando mucha formación continua sobre este tema, pero validarlo es serio. Aquí sí que no caben todas estas personas a las que hacemos saltar desde la calle, desde el mundo de las litronas, para ponerse a trabajar porque es más barato y cuando organizan un trabajo nadie se responsabiliza de si se hace bien o

mal. Realmente ahí tenemos todos una fuerte responsabilidad, pero hay que procurar que lleguen. Después tendríamos la capacidad de cooperación y relación, que también nos mandan que desarrollemos en las aulas, y también la capacidad de adaptación a los cambios, que es una de las cosas que os van a exigir que saquéis de las aulas.

Para una buena Formación Profesional tendríamos que mejorar la formación en centros de trabajo. En primer lugar, deberíamos ser capaces de establecer un ajuste entre la oferta y la demanda. Eso lo encontraréis escrito en cualquier documento que hable de formación en centros de trabajo. Hay que incentivar los convenios de colaboración con las empresas; eso también será fácil que lo encontremos. Hay que desarrollar las nuevas familias profesionales; esto es más difícil, pues seguro que cuando nosotros pongamos a andar las familias, éstas ya andan casando los hijos. Hay que establecer intercambios con otras autonomías e incluso intercambios europeos. La Formación Profesional es todavía demasiado joven para esto, aunque la Universidad ya lo está haciendo, pero es necesario que baje. Hay que establecer una remuneración —esta sí que no la vais a ver escrita en ningún sitio, pero como me la decís tanto, una vez más, dicha queda— suficiente para profesores, alumnos y empresas. Ese es uno de los problemas más graves que estamos teniendo en la formación en centros de trabajo. Cuando hablo de empresas me refiero a la incentivación para que esa empresa o empresas de su mismo ámbito contacten con los alumnos para que se mantengan trabajando. Hay que mejorar los controles de calidad en la formación y los mecanismos de definición que garanticen la formación en centros de trabajo a todos los alumnos de centros públicos. Eso sería lo más inmediato que pediríamos para la formación en centros de trabajo. Con eso y con que nos vayan arreglando que cuando dejemos a unos chicos o bien los integremos en centros de trabajo o bien les demos una salida para el día siguiente o, cuando los encontremos —como les decía antes— dos años después, podamos integrarlos en niveles superiores, tendríamos muchísimo andado.

Y volviendo a hablar de Bolonia —y con esto ya cerraría-, simplemente quiero recordar que en la Europa de los conocimientos, el conocimiento está ampliamente reconocido como factor insustituible para el crecimiento social y humano; la Europa de los conocimientos es la que va a formar realmente la nueva Europa, tanto social como cultural.

Muchas gracias.

El señor **MODERADOR**: Muchas gracias, José Vicente.

Cedo la palabra ahora a Estela Acosta, secretaria de política sindical de la Federación Regional de la Enseñanza de CC.OO.

Doña Estela Acosta, Secretaria de Política Sindical de CC.OO.:

En principio, creo que el compañero de UGT ha iniciado un camino que temía que en la primera ponencia no apareciera, y es que estamos ya en la otra España, no en la de la primera ponencia; no sé si os dais cuenta de lo que quiero decir.

Afortunadamente, en todo este recorrido que ha hecho el moderador se reconoce y se valora el papel de los agentes sociales, porque de lo contrario los grandes proyectos se quedarían en grandes cifras, en propaganda. Lamento decirlo así, pero nos da la impresión de que lo que nos estaban contando era un gran proyecto, cuando todos somos conscientes de que de todo eso hay mucho que está por hacer. Afortunadamente, los agentes sociales vamos a participar en ese desarrollo. En ese sentido, quiero señalar que en Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional se ha tenido en cuenta la participación de los agentes sociales, lo que ha establecido un modelo que no tiene absolutamente nada que ver con el modelo de gestión de la LOCE y de la LOU. Esto marca una diferencia importantísima y tenemos la expectativa de que en todo el desarrollo legislativo se mantenga esa voluntad de diálogo y de debate que permita alcanzar consensos que hagan que los tres subsistemas de la formación profesional se puedan integrar y cumplan finalmente con la función que tienen que cumplir, que para nosotros es fundamentalmente la mejora real del empleo de los trabajadores y las trabajadoras de este país, sobre todo a partir del Catálogo Nacional de las Cualificaciones y de la acreditación de competencias. Es realmente revolucionario que en una ley de estas características se haya conseguido posibilitar la acreditación de las competencias adquiridas desde la experiencia laboral y desde aprendizajes no formales —y lo marco porque supongo que aquí somos casi todos de la reglada-, pero esto va a significar unos cambios importantísimos en la formación reglada, porque el impacto va a ser muy fuerte. Si pensamos en todas esas experiencias de la formación continua, que lleva muchos años, y de la formación ocupacional, que también lleva muchos años, que están mucho más ligadas a la problemática del empleo y del sistema productivo, nos daremos cuenta de que el impacto va a ser bastante importante. Hay una gran preocupación del profesorado de la reglada en ese sentido, pero esperamos que el seguimiento de ese desarrollo siga contando con la participación de los agentes sociales.

Antes de entrar en los puntos que me interesa señalar como más impactantes para la Formación Profesional Reglada, quiero referirme al Consejo Regional para la For-

mación Profesional. La creación del Consejo Regional de la Formación Profesional fue fruto del Acuerdo social por la calidad de la enseñanza del año 1999. Se creó en julio de 2001, pero hasta la fecha está incumpliendo el reglamento, porque no se han reunido, según este establecía en el mismo, ni la Permanente ni el Pleno. Lo que el anterior ponente nos expuso es un trabajo, un borrador de una comisión que todavía están analizando las organizaciones que forman parte de ella. Esperamos que en el futuro no se presente como propio un trabajo que todavía no se ha terminado de consensuar, ni está debatido, ni está presentado en el Pleno del Consejo, sencillamente porque éste no se reúne desde hace más de un año.

Voy a señalar algunos de los aspectos que pueden ser más importantes. Vamos a tener Centros de Referencia estatales, con grandes problemas posiblemente entre el Estado y las comunidades autónomas para ponerse de acuerdo; esperemos que esto no sea así, que sean aquellos que realmente son necesarios y que se cuente con la participación de los agentes sociales como dice la ley. También vamos a tener Centros Integrados para incorporar los tres subsistemas —con que haya dos subsistemas ya se considera centro integrado-, lo que significa que se va a compartir una misma organización escolar, educativa, con la formación ocupacional o con la continua o con las dos. Esto da lugar a muchísimos temas sobre los que hay que trabajar y en los que hay que ponerse de acuerdo, tanto organizativos, como laborales que afectan al personal que va a trabajar allí, no solamente el de la reglada sino también el de las demás. Los Centros de Referencia nacional —voy a ir más rápido— serán sectoriales, en convenio con las comunidades autónomas y no solamente tendrán la posibilidad de investigar y experimentar, sino también de incluir acciones formativas dirigidas a estudiantes —es decir, reglada-, trabajadores ocupados, desempleados, empresarios y formadores, es decir que el profesorado de los otros centros de formación profesional podrá ir a formarse a esos centros. Los Centros Integrados tienen un anclaje en cada territorio y tendrán que impartir formación para obtener titulaciones de los actuales ciclos de grado medio y superior, pero también podrán dar certificados de profesionalidad en el momento en que incorporen la ocupacional y, si incorporan la continua, ligada al catálogo de las cualificaciones, podrán impartir módulos formativos que luego se convalidan para poder adquirir un certificado de profesionalidad o títulos.

De momento, sólo hay un borrador muy amplio y bastante preocupante, porque es muy malo y contiene cuestiones que nos preocupan mucho. Las administraciones tienen que definir cómo se van a poder crear y autorizar y qué requisitos deben tener para poder ser Centros Integrados. Aquí surge una de las diferencias. CC.OO. dio un apoyo

crítico a la Ley de las Cualificaciones y una de las cosas que no compartíamos es que las direcciones fueran designadas por la Administración. El borrador que os decía otorga tantas competencias a la dirección de los centros que casi va a tener más que el Plan Regional o que el Consejo. Esperemos que el borrador no se quede en eso. Los funcionarios, profesores de enseñanza secundaria y profesores técnicos de Formación Profesional podrán desempeñar funciones en los demás ámbitos, o sea en la ocupacional y en la continua, según su perfil académico-profesional y lo que determinen las administraciones competentes. La negociación en mesa sectorial de educación va a ser determinante para ver cómo se encaja esto. En la enseñanza privada, cuidado, porque si no aparecen las características según las cuales el profesorado de la reglada privada puede dar ocupacional o continua, todos nos imaginamos lo que puede ocurrir: o aparecen nuevas categorías o aparece claramente qué disponibilidad horaria tiene ese profesorado o acabarán trabajando 24 horas para poder tener un sueldo digno. El Gobierno, previa consulta con el Consejo General de la Formación Profesional, afortunadamente, va a establecer esos requisitos mínimos para los centros integrados, y cada Administración en el ámbito de sus competencias también: creación, autorización y homologación —porque ya hay centros que pueden transformarse en integrados—.

También se tienen que establecer los requisitos, los mecanismos y las condiciones para que estos centros integrados, que incluso pueden ser creados directamente por las empresas, puedan recibir financiación pública. Imaginaos la complejidad de esta diversificación. No digo que sea incorrecto, porque evidentemente se trata de que las empresas puedan participar —y deben hacerlo— en la formación integral de los trabajadores, pero esto tiene una alta complejidad desde el punto de vista de su desarrollo.

Con respecto al profesorado, termino con la disposición adicional que se refiere al profesorado de enseñanza secundaria y al profesorado técnico de formación profesional. Como decíamos antes, podrán ejercerlo conforme a lo que determinen las administraciones competentes, y lo pongo en negrita porque ahí están las dudas, las expectativas y los conflictos. Además, han tenido que incluir una adicional según la cual, para que no haya incompatibilidad, tiene consideración de interés público. Esto también puede tener sus dificultades. Comisiones Obreras está participando desde el principio en la elaboración de este plan regional, cuyo borrador todavía está en la comisión. Nuestras prioridades han sido las siguientes:

Coordinación e integración. Por mucho que hablemos de integración y a pesar de todas las leyes que se elaboren para lograr la coordinación de los tres subsistemas, si estos

no tienen una coordinación estricta, seria y participada, puede haber muchos problemas. Ya asistimos a grandes dificultades, a nivel estatal, entre Trabajo y Educación, y a nivel autonómico, entre Empleo —antes Trabajo— y Educación. Por supuesto, tiene que tener una relación con el sistema productivo. Para nosotros, la formación es un derecho, no es un bien que se consume y esto puede determinar también sistemas de financiación y sistemas de participación.

La participación de los agentes sociales y un sistema integrado de orientación profesional. El problema grave que tenemos en Madrid es la poca implantación de ciclos de grado medio y de grado superior, que unido a la inexistencia de un sistema de orientación hace que la demanda del alumnado se vuelque en algunos ciclos que parecen muy atractivos, pero en los que ya no hay empleo. Para que un plan regional cumpla con su objetivo es primordial que exista un sistema integrado, lo que quiere decir que tanto para los de la reglada, como para los de la ocupacional, como para los de la continua tiene que haber orientación profesional. En el desarrollo de esa orientación profesional, para nosotros, va a ser vital —no podía ser de otra manera— el seguimiento de la inserción laboral, que antes también se ha comentado.

La calidad del sistema. No se trata solamente de que exista un sistema de calidad, sino también de que haya los recursos suficientes y adecuados. Tiene que hacerse en red. Si la implantación es caótica y caprichosa, según se le ocurra a Educación o a Empleo hacer un centro aquí o un centro allá, el Plan regional de formación profesional no cumplirá con la función que deseamos que cumpla. Tiene que ser una estructura en red y esa red tiene que ser sectorial, integral, territorial, adaptable a los cambios —todos estamos de acuerdo en la rapidez de los cambios tecnológicos, en la organización del trabajo y en los productos— flexible y participativa. Los ejes que pueden estructurar esa red para que tengamos unas ciertas garantías son los sectores productivos del territorio, en función del empleo y de las cualificaciones, de ambas cosas. Estamos de acuerdo en que la cualificación produce a la larga empleabilidad, pero ¿cuál es nuestra diferencia? Que para nosotros la empleabilidad no es una responsabilidad individual de los trabajadores y trabajadoras, es una responsabilidad de las instituciones, de la Administración; por eso la formación es un derecho.

El análisis de los colectivos a los que se dirige la formación, la orientación y la inserción. Podemos tener analizado el sistema productivo, pero si no sabemos qué necesidades de cualificación tiene la población no funcionará. Me consta que los empresarios están trabajando para determinar cuáles son las necesidades de cualificación de los trabajadores y trabajadoras.

Coordinación e integración de los tres subsistemas y vertebración de los distintos modelos de centros. Si no lo hacemos así, daremos lugar a la desregulación y al caos y lo único que valdrá será el sálvese quién pueda y el que mejor venda su producto tendrá más alumnado, y esto es algo que no nos podemos permitir. Tiene que haber una vertebración. Somos partidarios de que haya diferentes modelos de centros; si están en red y están vertebrados no habrá ningún problema, porque todos tendrán que responder al Catálogo Nacional de las Cualificaciones y tendrá que haber una agencia de las cualificaciones madrileña que regule todo esto. En ese sentido, son necesarios unos presupuestos para recursos humanos y materiales que garanticen que el plan de actuación que va a salir del Consejo Regional pueda ser una realidad, porque sin recursos todo esto se transforma en un gran sueño en el que podemos estar de acuerdo y puede haber consenso, pero que no llegará a plasmarse con unas ciertas garantías de seriedad y eficacia. Para que la vertebración sea posible tiene que haber una estructura participada que cuelgue del Consejo de la Formación Profesional, porque si unas cosas están en Educación, otras están en Empleo y otras están en el Consejo, va a ser difícilísimo regular algo que puede tener una gran riqueza y unas grandes posibilidades. Si no hay una estructura que garantice el soporte y tenga unos recursos económicos necesarios —por supuesto, debería ser tripartita— no confiamos en que esto tenga garantía de salir adelante.

Me apetecería contestar a muchas más cosas que se dijeron en la primera ponencia, con respecto a precarización, temporalidad y todas estas cosas, pero no tengo tiempo. Si acaso, luego, con alguna de las preguntas o las intervenciones podré completarlo.

El señor **MODERADOR**: Muchas gracias, Estela.

Cedo la palabra a don Arsenio Huergo, vicepresidente de CEIM.

Don Arsenio Huergo, Vicepresidente de CEIM:

Buenas tardes.

Mi primera intención era hablarles de un informe que ha elaborado la Cámara de Comercio, titulado *La formación en las empresas de la comunidad madrileña*, pero, al hilo de las intervenciones, me van a permitir que cambie toda la estructura de mi exposición.

Una anécdota particular: Soy hijo de una familia obrera, de la cuenca minera asturiana, y mi padre decía que yo era su hucha, es decir, los pequeños ahorros derivados de

sus sacrificios los iba invirtiendo en mi persona para que me fuera formando y el día de mañana pudiera tener una cobertura. No fue mala inversión, porque les cuidé amorosamente hasta los 94 años. Este es el concepto de la mayoría de las familias españolas: que sus hijos se formen para el empleo. Es decir, estamos hablando de la formación para el empleo, no de otro tipo de formación. Y, ¿dónde se crea el empleo? En la Comunidad de Madrid el empleo lo crean las pequeñas y medianas empresas. Según los datos de los últimos ocho años acerca la creación de empleo, más del 80 por ciento corresponde a las pequeñas y medianas empresas; las grandes crean menos empleo o están sometidas a procesos de reestructuración derivados de los cambios tecnológicos, la globalización, etcétera.

¿De qué estoy hablando también? De un mundo extremadamente heterogéneo. Generalmente hablamos del mundo de la empresa o de las empresas, pero eso no dice absolutamente nada, digamos que es una simplificación intelectual grosera. Cuando hablamos de las empresas no sólo estamos hablando del Banco Santander Hispano, sino también del restaurante de La Paloma que tenemos enfrente del IES, pero no son los mismos empresarios, ni por formación, ni por aspiraciones, ni por dedicación. Posiblemente tengan algunas cualidades comunes, como pueden ser la capacidad de iniciativa, la capacidad de riesgo o el esfuerzo, pero a partir de ahí no se parecen absolutamente en nada. Es decir, hablar de las empresas es no hablar de nada. Entre las empresas, las hay grandes, medianas y pequeñas, las hay del sector primario —agricultura—, del sector secundario —industria—, o del sector terciario —servicios—, y no se parecen en nada. Es decir, esas simplificaciones llevan a errores de diseño y de planificación.

Permítame por consiguiente que preste especial atención a las pequeñas y medianas empresas, que son las que crean empleo, es decir, las que nos interesan, porque a las familias las empresas que les interesan son las que crean empleo. ¿Cómo es el perfil de esos empresarios? En general, de todos los empresarios de Madrid solamente el 9 por ciento ha pasado por la Universidad o tiene estudios superiores y, generalmente, los que tienen estudios superiores están en las grandes empresas; menos del 20 por ciento tienen estudios medios o similares, y a esos los podemos ir localizando en las medianas empresas; la gran masa o no tiene estudios o tiene estudios primarios, aunque hoy día una gran parte tiene estudios secundarios. Estos empresarios tienen ese perfil formativo, tienen esa formación intelectual. Es decir, cuando hablamos del mundo de la empresa no estamos hablando de las grandes empresas, estamos hablando de esas empresas que crean empleo. Por esa razón les hago un primer apunte: no saben absolutamente nada de la Ley de las Cualificaciones, ni de la LOU, ni —como me dice mi compañero— de Bolonia, están en otro mundo, en otra realidad.

¿Cuál es mi preocupación, como responsable político de formación de los empresarios madrileños? Siempre dicen: hay que ver las necesidades que tienen las empresas, qué demandan las empresas. Teóricamente yo tendría que tener conocimientos suficientes para contestarles, pero no los tengo. Hemos hecho este informe, que pesa más de dos o tres kilos, que es el mayor informe que se ha hecho en Madrid, y posiblemente en España, sobre la formación de las empresas madrileñas y está realizado por catedráticos de la Universidad Autónoma de Madrid. Ha costado sangre, sudor y lágrimas conocer las necesidades, porque cuesta mucho trabajo saber qué es lo que necesitan las empresas. Es verdad que hacemos diseños generales. En el ámbito económico hay una expresión muy vulgar, muy coloquial, que se emplea cuando se habla de los estados financieros de las empresas: el papel lo aguanta todo. En este caso, el papel lo aguanta todo también, es decir hacemos diseños y creamos programas, pero no conocemos la realidad, y mientras no partamos de esa realidad, todo lo demás serán cantos al sol.

¿Qué estamos haciendo las instituciones? Primero, intentar concienciar, sensibilizar. Hoy día decimos: la formación es un factor estratégico. Miren ustedes, yo he tenido una gran experiencia dirigiendo grandes empresas, y cuando llegaba la discusión de los presupuestos anuales, los responsables de las cadenas de producción decían: necesitamos tantos millones de pesetas —en aquel momento— para el mantenimiento de las máquinas. Allí nadie rechistaba. Yo, que tenía un espíritu quizás más avanzado, decía: Vamos a ver, ¿cuánto dinero vamos a dedicar al mantenimiento de las personas? Porque eso de que la formación de las personas es un bien estratégico se lo creen cuatro líderes, cuatro iniciados y no es verdad. Las grandes empresas sí que creen eso y lo practican, pero las grandes empresas en España no llegan a 18.000, mientras que las pequeñas y medianas empresas son millones. El trabajo es muy fácil cuando uno hace unos estudios y se reúne con Repsol, Telefónica, CEPSA o Leche Pascual, pero ese no es el modelo. Si queremos una sociedad de pleno empleo hay que empezar a trabajar y a dedicar atención preferentemente a las pymes, y no desde la demagogia; con las pymes todo el mundo hace demagogia, porque es un recurso fácil, porque no se defienden, porque no tienen voz. La cafetería en la que desayunan todos los días, el panadero al que compran el pan o la carnicería de la galería comercial, esos son los que crean empleo y a esos es a los que hay que responder y a los que no se les responde. ¿Por qué? Porque no sabemos. No hay mala voluntad, es que el país está cambiando espectacularmente. Cuando vine la primera vez a este IES, hace un montón de años, a ver la sección de Artes Gráficas, que era una de las de referencia en Madrid en toda la industria gráfica, se podía aparcar en cualquier lado; veinte años más tarde, no tengo donde aparcar, es decir, el país ha cambiado, y la adaptación al cambio es difícil para todos. Para ustedes es menos difícil, porque son profesores, leen

mucho y tienen preocupaciones intelectuales, pero para el que está en el taller, en el polígono, trabajando un montón de horas y no lee, la adaptación al cambio es extremadamente compleja. Para ellos adaptarse al cambio tiene un grave riesgo y no se mueven. Imaginemos un empresario de un sector de los que han sufrido una evolución profunda porque se han incorporado las nuevas tecnologías, que tenía unos ahorritos, un préstamo, la hipoteca de la casa, que ha montado una empresita, que ha ido creciendo... Sabía manejar una máquina, sabía cómo se hacían las cosas, lo dominaba todo perfectamente. De repente crece, se hace más importante, es un buen empresario, ya tiene un director de producción y ya tiene un equipo de responsables. Antes, cuando bajaba al taller, decía: Esto lo haces mal, este ajuste, etcétera... Hoy día baja al taller y ve las máquinas encadenadas, con unos procesos digitales y no sabe absolutamente nada. Ha dejado de ser usuario de tecnología para convertirse en gestor de tecnología, y eso no lo sabe. Cuando hablamos de cambios tecnológicos, de la globalización, esos empresarios no saben de qué va, están afectados por los cambios, pero no saben el origen de los mismos. Esa es la realidad. Esa es la gente que crea empleo. Y yo digo: cuidémosles, ayudémosles, hagámosles más eficientes, hagamos que sus empresas funcionen mejor, que sean más competitivas. Si caminamos en esa dirección, se generará más empleo.

¿Qué dicen ellos respecto a la formación? Voy a bajar a ese tema en concreto. Podría extenderme más, pero el tiempo es un bien escaso y hay que utilizarlo adecuadamente. ¿Qué dicen esos empresarios? La mayoría no dice nada. No les quiero aburrir con las cifras, ni las quiero sacralizar, pero les voy a dar algunos datos, porque van a ser un referente para ustedes. Cuando cite las cifras generalmente me voy a referir a la formación continua, a la formación en las empresas. Aquí está el director de FORCEM y voy a ser respetuoso, no voy a ser crítico. La FORCEM atendió a las grandes y a las medianas empresas, pero el sistema abandonó a las pymes y el próximo sistema de formación continua no va a funcionar; funcionará para las grandes y medianas empresas, pero las microempresas y las pequeñas empresas tendrán enormes dificultades de gestión. Algunos nos estamos de devanando los sesos para interpretar los decretos y ver cómo los podemos ajustar, porque, sigo diciendo: esos son los que crean empleo. Algún día oirán ustedes decir: Ha venido un empresario que ha criticado... Hay que decir las cosas claras y a mí casi siempre se me entiende todo. Solamente el 34 por ciento de las empresas de la Comunidad de Madrid, incluyendo las grandes y las medianas, ha realizado actividades formativas o algunas actividades formativas, es decir, que casi el 66 por ciento no sabe nada de actividades formativas. Estoy dispuesto a contrastar los datos con otros informes de otra naturaleza. El 66 por ciento no está implicado en el tema formativo. Si nos atenemos a los sectores industrial y servicios, las conclusiones son prácticamente las mismas. En el sec-

tor industrial hay más actividad formativa que en el sector de los servicios, pero están por el estilo. Si hablamos de la microempresa y de la pequeña empresa, el 82,4 por ciento no realiza actividades formativas ni sabe lo que son. La primera conclusión, que a mí me ha dejado anonadado después de ver este informe, es la sorprendentemente limitada implementación de la formación continua a las empresas de la Comunidad de Madrid, y esto no se dice. ¿Saben por qué lo digo? Porque a mí me interesan las pymes, y quiero ser crítico por eso y porque si la pymes funcionan, el empleo funciona.

¿Por qué no realizan acciones formativas? Prácticamente todos los días enviamos una circular de información sobre diversos temas a los empresarios, les informamos absolutamente de todo. Pues bien, cuando contestan la parte que les corresponde de ese cuestionario, el 55 por ciento dice que no ha sido informado nunca. La razón, nos dicen, es que reciben tantas circulares que las meten en un cajón para leerlas todas juntas después y, de repente, un día el cajón se llena y, como piensan que ya han perdido validez, las cogen y las tiran. Puede que a ustedes les suene a broma, pero les estoy hablando de la realidad. Y de los que tienen información, el 75 por ciento nos dice: Yo tengo información de eso porque han venido las consultoras, los centros de formación, etcétera, es decir aquella gente que tiene necesidad de mejorar su cuenta de resultados; una consultora va visitar empresas porque si consigue empresas consigue rentabilidad. Muchas veces, las instituciones, los empresarios, los sindicatos, la Administración —un modelo de entendimiento en el ámbito educativo en el Servicio Regional de Empleo somos UGT, Comisiones Obreras y CEIM, que no tenemos discrepancias ideológicas, viniendo de mundos distintos y realmente nos encontramos ahí— hacemos un esfuerzo enorme para informar a la gente, pero la gente no se informa, depende de aquellos que tienen interés y que dicen al empresario: le puedo dar alguna comisión, si hace usted formación le puede quedar algún dinerillo, etcétera.

¿Qué razones hay para no realizar acciones formativas? El 40 por ciento de los empresarios dice que los trabajadores que se contratan ya tienen la formación adecuada. Los trabajadores se forman trabajando. Es verdad, esa es la parte importante, pero ante un cambio tecnológico —y tengo experiencia larga en esto-, si ese cambio no se produce de manera adecuada, la formación de esos trabajadores estará llena de una obsolescencia radical, pues se estarán formando en tecnologías obsoletas. Esos trabajadores estarán obsoletos, llegarán a los 45 años y no tendrán futuro profesional. La empresa no puede perder el tiempo en este tipo de acciones, los trabajadores —el 20 por ciento— no demandan acciones formativas. En nuestra actividad no hay necesidades de formación —para esto hay distintas causas, pero insisto en que el tiempo es un factor escaso—.

Les preguntamos: ¿Qué condiciones habría que tener para impartir formación? La mayoría contesta: Que haya una oferta formativa adecuada. Y les decimos: Nosotros encantados. Cuando un sector se dirige a mí, tanto a la Cámara de Comercio como a CEIM, y me dice que quiere hacer planes de formación, le contesto: No hay problema. En este momento, cuando nos estamos acercando, por ejemplo en el apartado de hombres, a cifras significativas de desempleo, en torno al 7 por ciento, donde hay sectores que demandan mano de obra y no la hay, vienen y me dicen: Necesitamos que nos preparéis gente. Y yo les digo: Adelante, aquí estamos; tenemos una interlocución privilegiada con el Servicio Regional de Empleo, tenemos un montón de caminos, pero eso sí tenéis que contestarme dos cuestiones: cuánta gente necesitáis y qué perfiles, qué condiciones tiene que tener la gente que necesitáis. Pues bien, a esas dos preguntas nunca tengo respuesta. Es un concepto vago: que haya una oferta formativa adecuada, que haya beneficios económicos y, sobre todo, ¿eso desgrava? Sin duda, con el nuevo sistema de formación continua las grandes empresas van a desgravar porque lo saben manejar, pero díganme ustedes el empresario que tiene cinco trabajadores y que el coste neto de ese trabajador puede estar —y a lo mejor me paso— en dos millones y medio. El 0,35 de dos millones y medio no supone nada, no sirve más que para ir a tomar un café en el restaurante de la esquina. ¿Para eso se va a meter en todo un proceso? Ese empresario dice: ¿Esto me va a dar algún beneficio? Y le contesto: Sí, te van a desgravar 7.000 pesetas en la nómina de ese trabajador. Y él dice: ¿Y por 7.000 pesetas voy a hacer yo...? Es necesario que haya beneficios económicos, subvenciones, exenciones fiscales, etcétera.

El otro gran debate que tenemos empresarios y sindicatos es que las acciones formativas se realicen fuera del horario de trabajo. No nos engañemos, ya sé que suena un poco extraño que lo diga un empresario, pero muchas veces empresarios y sindicatos cerramos los ojos porque hay un número de horas extraordinarias exagerado. Controlamos las grandes empresas, somos capaces de realizar en ellas acciones de control, pero ¿quién controla las pymes? Cuando ustedes van a Carrefour o al Corte Inglés y ven las cestas llenas de todo, generalmente es un producto de las horas extraordinarias.

Me piden que termine ya. Evidentemente, he querido hablarles de lo que sé, como empresario; de lo que vivo, de las empresas. Decía la representante de Comisiones Obreras que hay mucho por hacer, y es verdad, pero eso tiene una ventaja, que tenemos un trabajo ilusionante por delante, un trabajo que podemos hacer juntos. Tenemos una espléndida interlocución con el Gobierno regional, que nunca es fácil, porque muchas veces puede haber intereses encontrados; tenemos una espléndida relación con los agentes sociales en el ámbito del empleo —en las otras consejerías, como Educación, estoy más

distante, pues aunque algo participo en la reglada, no tengo elementos de juicio— y el pacto social ha sido un logro importante en Madrid, con altibajos y con tensiones, pero todos somos conscientes de que es un bien para los ciudadanos de Madrid. Por eso, aunque queda mucho por hacer, tenemos delante una tarea ilusionante a la cual muchos de nosotros —algunos de los que están en este auditorio— estamos entregados, porque entendemos que el futuro que queremos construir es una sociedad más libre, más solidaria y más democrática.

Muchas gracias.

El señor **MODERADOR**: Muchas gracias, Arsenio, por tus palabras.

A continuación, tiene la palabra, Mario Perales Licarión, que como he dicho antes es el presidente de la Asociación de Profesionales de Desarrollo Local de la Comunidad de Madrid.

Don Mario Perales Licarión, Presidente de la Asociación de Profesionales de Desarrollo Local de la Comunidad de Madrid.

Buenas tardes, casi buenas noches ya.

Como bien ha dicho Vicente, soy presidente de los profesionales del desarrollo local. Muchos de vosotros os preguntaréis qué es eso, como mucha gente. Voy a ser muy breve, porque los otros ponentes me han ido comiendo el tiempo y creo que es muy interesante lo que vosotros podáis aportar a esta mesa redonda en el coloquio que habrá posteriormente. Esquemáticamente, el desarrollo local es una nueva disciplina que, en un enfoque de abajo-arriba —o *down-top* como se dice con estos neologismos de ahora-, pretende el desarrollo integral de un territorio más o menos local o determinado, utilizando los recursos infrautilizados y las potencialidades de ese territorio. Básicamente el desarrollo local pretende generar o llevar riqueza o empleo a un territorio concreto. Nuestra profesión se desarrolla básicamente en el ámbito local, en las corporaciones locales, y mi ponencia aquí va a versar sobre la importancia que tienen las corporaciones locales en el tema de la formación. Yo sé que vosotros, como profesionales de la formación profesional, sois sin duda alguna los más cualificados alguna, por eso creo que hay que buscar unas vías de colaboración eficaces y reales entre los profesionales de la formación, las instituciones —la Comunidad de Madrid por supuesto— y las corporaciones locales. Vuelvo a repetir que creo que las corporaciones locales en general y los profesionales del

desarrollo local en particular jugamos un papel muy importante, porque somos los ejecutores reales de esas políticas de formación en los ayuntamientos. Hay que buscar las vías de colaboración para lograr entre todos que la formación sea una herramienta útil para lograr el pleno empleo, ese objetivo tan ambicioso y, a la vez, tan bonito de que todos tengamos un puesto de trabajo y no tengamos que estar con la espada de Damocles sobre nuestra cabeza porque nos podemos quedar en desempleo.

Como os decía, el desarrollo local utiliza los recursos infrautilizados y las potencialidades de un territorio. Sin duda alguna, entre los recursos más destacados se encuentran las personas: cuando hablamos de economía, trabajadores y empresarios, pero en este caso, hablando de formación profesional, fundamentalmente trabajadores, bien sean desempleados o no. Como bien digo, uno de los elementos fundamentales son los trabajadores, y su formación es un elemento clave para conseguir maximizar su rendimiento y sus potencialidades, no sólo lo que pueden ofrecer a la empresa, sino a la sociedad en general. Esas personas demandan una formación. El desarrollo local es eminentemente participativo, y todos los agentes sociales que participan en el desarrollo socioeconómico de un territorio deben estar integrados en esa tarea tan importante que es la formación de los trabajadores.

Como os comentaba —esto se repite con mucha asiduidad, pero es cierto—, las corporaciones locales son las más cercanas al ciudadano, son las primeras a las que acuden los empresarios cuando tienen algún tipo del problema, no solamente con la iluminación del polígono o con las zonas de aparcamiento, sino también cuando están demandando a nuestra bolsa de empleo o a nuestra agencia de colocación cerrajeros y resulta que no hay, y son las primeras a las que acuden los desempleados diciendo: que me he quedado en el paro y necesito urgentemente trabajar, porque mi familia también come. Nos encontramos en una situación intermedia en la que considero —soy parte interesada, claro— que nuestra función es esencial, y vuelvo a repetir que no solamente la nuestra, sino también la vuestra, en cuanto a que sois los interlocutores más cualificados a la hora de la formación profesional. De ahí mi posicionamiento. Antes de empezar mi exposición quiero romper una lanza y dejar aquí este planteamiento, pues creo que en el coloquio que seguirá después deberemos incidir en qué vías de colaboración podemos encontrar entre las instituciones, las corporaciones locales en este caso y los profesionales de la formación profesional.

Una vez dicho esto, traigo aquí unas notas que expondré muy brevemente para dar cabida al debate. Vemos que el INEM define la formación profesional como un sistema

de capacitación profesional adaptado a las necesidades del mercado de trabajo y a la política de empleo, que prepara a trabajadores, ocupados o no, y a personas mayores de 16 años para el ejercicio de una ocupación a través de un modelo de enseñanza eminentemente práctico y de corta duración. Esto es lo que podemos denominar formación ocupacional y creo que todos estamos más o menos de acuerdo en ello.

El profesor Pons determina una serie de elementos claves para la formación ocupacional, como son: El rol compensatorio, que es un elemento de ajuste entre el sistema reglado y el mercado de trabajo —creo que es el más eficaz de los elementos de ajuste que hay entre el mercado de trabajo y las demandas reales de puestos de trabajo-, en el que conviven una planificación orientada a la lucha contra el desempleo y la reconversión con demandas específicas de las empresas. Creo que esto también es muy importante. El representante de la CEIM ha dicho que ha costado mucho sacar adelante ese estudio sobre formación en las empresas y que las conclusiones que están ahí hay que cogerlas un poco entre comillas. Me pregunto si no será porque partimos de un enfoque equivocado. El problema está en que la Comunidad de Madrid a pesar de ser uniprovincial y bastante homogénea, no lo es en su totalidad. Nos encontramos con la sierra norte, nos encontramos con el corredor del Henares, nos encontramos con el sur metropolitano, nos encontramos con la comarca de Las Vegas, todas ellas con características muy específicas y nadie conoce mejor las necesidades y la realidad socioeconómica de cada zona que la corporación local o los consorcios de corporaciones locales o las mancomunidades. Así pues, vuelvo a comentar lo mismo, a lo mejor el problema que tenemos es que un enfoque planteado por la Comunidad de Madrid y sólo para la Comunidad de Madrid en su conjunto es un enfoque equivocado; a lo mejor debemos dar más cabida a las administraciones locales en el enfoque de la formación ocupacional. Creo que este es un elemento clave para que esta tenga el éxito que debe tener. Todos sabemos la cantidad de dinero que se está invirtiendo en temas de formación y muchos nos preguntamos si ese dinero ha sido realmente eficiente, lo más eficiente posible. Ahora mismo las administraciones locales simplemente nos limitamos a ejecutar una serie de programas —que veremos a continuación-, pero no tenemos voz ni capacidad de decisión a la hora de plantear itinerarios formativos o de participar en el diseño y planificación de esas necesidades formativas o de la impartición de esos cursos. Creo que enfocar esta materia desde el punto de vista adecuado es algo esencial.

Como bien ha dicho Vicente al principio de su intervención, estamos en la sociedad del conocimiento, en la sociedad de la información, de las nuevas tecnologías, nunca nos cansaremos de hablar de ello. Esto ha producido unos cambios muy profundos en nues-

tra sociedad —novedades tecnológicas, sociedades más competitivas, sociedades más dinámicas—, lo que significa que no solamente los trabajadores —en este caso sí, porque estamos hablando de ellos— sino todo el mundo —también el empresario que ya se ha quedado desfasado— necesita una adaptación y esa adaptación sin una formación adecuada y muy ajustada a sus necesidades reales no se va a poder producir. Consideramos que la formación es el elemento clave, pero ese elemento clave tiene que estar muy bien suministrado, muy bien dosificado y muy bien señalado para que realmente sea efectivo.

La Administración local, como he dicho, es la más cercana al ciudadano, es la primera Administración a la que van; siento decirlo, pero no van a los sindicatos, no van a la CEIM, no van a la Comunidad de Madrid, van a los ayuntamientos y eso hay que tenerlo muy en cuenta, porque eso significa que tenemos un mayor conocimiento del tejido sociolaboral de nuestro territorio, eso es así de cierto. En muchas corporaciones ya es una realidad el Observatorio Local de Empleo. Este observatorio es el que sin duda nos da las claves sobre cómo administrar esta formación que es tan necesaria. Las respuestas de la Administración local son más inmediatas y más eficaces.

Las funciones principales que las administraciones locales desarrollan ahora mismo son: la detección y diagnóstico de necesidades formativas en el municipio; la evaluación de las mismas; las propuestas para el plan de formación; diseño, coordinación, organización, gestión e impartición de cursos de formación ocupacional; coordinación de los distintos programas de formación y contacto y coordinación permanente con los distintos centros formativos del municipio. En este último punto debemos profundizar muchísimo más, porque es donde vosotros jugáis un papel esencial, que es decir cómo se deben hacer las cosas, en tanto en cuanto sois profesionales de la formación, como he dicho anteriormente.

A continuación vamos a ver los principales programas de formación y empleo en el ámbito municipal. Tengo que decir en este punto que estos programas se han mostrado como verdaderamente eficaces a la hora de la inserción laboral real. Yo sé que la formación profesional ha sido muy criticada porque se le achaca que está muy lejos de la realidad cotidiana. La formación ocupacional que se desarrolla desde los ayuntamientos tiene unos ratios de colocación y efectividad bastante altos. Quiero llamar la atención sobre este punto, porque creo que es importante la colaboración entre ambos sectores para potenciar aún más la efectividad de estos programas. Básicamente, los programas que se gestionan desde el ámbito municipal son: el programa de escuelas taller y casas de oficios, que es un programa mixto de empleo y formación, cuyo objetivo es mejorar la ocupabili-

dad de los jóvenes desempleados menores de 25 años; va fundamentalmente dirigido a los jóvenes de entre 16 y 25 años que carecen de formación profesional específica y que están inscritos en las oficinas del INEM como demandantes de empleo. Existe una beca de formación durante el periodo que dure la escuela taller o casa de oficio y las entidades promotoras pueden ser las corporaciones locales, otros organismos autónomos u otras entidades públicas de la Administración estatal o autonómica, asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro. Las acciones que contempla son: una primera etapa formativa de seis meses y una segunda etapa de formación en alternancia con la práctica profesional. Es decir, como hemos visto antes, están muy cercanas la formación y la práctica profesional.

Los programas de talleres de empleo son para mayores de 25 años, son también programas mixtos de formación y empleo. Se trata de cualificar a los desempleados en actividades profesiones relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo; los famosos nuevos yacimientos de empleo que ya llevan siendo nuevos mucho tiempo y tendremos que empezar a plantearnos si siguen siendo nuevos o no. Las entidades promotoras también son las corporaciones locales, organismos autónomos y otras entidades públicas y asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro. Los alumnos trabajadores son contratados por las entidades promotoras mediante un contrato para la formación. Las acciones contempladas son: una primera etapa formativa y una segunda etapa de formación en alternancia con la práctica profesional. Como veis, aquí el objetivo principal son los mayores de 25 años y, principalmente, mayores de 45 años, mujeres y personas con discapacidad. Esos son los objetivos de los talleres de empleo.

Luego tenemos el Plan FIP (Plan de Formación e Inserción Profesional), que es un programa de ámbito nacional a través del cual se canalizan las acciones formativas dirigidas a trabajadores desempleados. Los destinatarios son desempleados inscritos en su correspondiente oficina de empleo. Tienen preferencia los desempleados preceptores de prestación, desempleados mayores de 25 años, desempleados menores de 25 años que hubiesen perdido un empleo anterior de al menos 6 meses de duración, demandantes de empleo y desempleados con especiales dificultades para su inserción. Los alumnos que participan en este programa tienen una beca y también prácticas en empresas. Aparejada a la acción formativa y en un plazo máximo de un mes desde que finaliza el curso se podrán realizar prácticas en empresas.

Otro de los programas es el de ayudas para la promoción de acciones de formación ocupacional para desempleados. Esta orden permitía también los contratos en pre-

cario, no sólo para los trabajadores que estuvieran desempleados, sino también para los que tuvieran un contrato de los llamados basura, eso también es destacable. Las corporaciones locales y las asociaciones y entidades sin ánimo de lucro también pueden beneficiarse de estos programas. Una de las cuestiones que criticamos aquí es que se mezcle a las corporaciones locales con las entidades sin ánimo de lucro, porque muchas veces nos vemos encorsetados por una normativa que está así porque también se aplica a las entidades sin ánimo de lucro, pero una corporación local es algo más que una entidad sin ánimo de lucro —que también— y requiere un enfoque distinto y más exhaustivo. Esa es una reivindicación que desde las corporaciones locales se lleva haciendo desde hace mucho tiempo.

También tenemos los famosos programas de Garantía Social. Para los alumnos que no alcancen los objetivos de la Educación Secundaria Obligatoria se organizarán programas específicos de garantía social con el fin de proporcionarles una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida activa y proseguir sus estudios en las distintas enseñanzas reguladas por la ley. Se trata al fin y al cabo de preparar a estas personas para el ejercicio de actividades profesionales, en oficios u ocupaciones acordes con su capacitación. Los destinatarios son menores de 21 años, que al menos cumplan 16 en el año en el que se inicie el programa y no hayan alcanzado los objetivos de la Educación Secundaria Obligatoria ni posean titulación alguna en formación profesional. Las modalidades de los programas de garantía social son la iniciación profesional, los alumnos con necesidades educativas especiales, la formación y empleo —que es la que se imparte en las corporaciones locales— y los talleres locales. También hay prácticas y certificaciones.

Estos son los programas básicos en los que participamos. Simplemente quiero comentar, como Vicente ha comentado antes, que la tan traída y llevada Estrategia Europea por el Empleo tiene una dimensión local importantísima. Los que conocéis esa estrategia lo habréis visto enseguida. Vamos a ver si en España, en el ámbito municipal, en concreto en la Comunidad de Madrid el Pacto local da respuesta a esta necesidad de darle ese enfoque a la Estrategia Europea por el Empleo, que es esa dimensión local que tanto necesitamos y que tan necesaria es para que la formación sea realmente útil para la nuestros trabajadores desempleados.

Gracias.

El señor **MODERADOR**: Muchas gracias, Mario.

Abrimos ahora el último turno, el turno de todos. Podemos dedicarle aproximadamente 10 minutos.

En primer lugar, cedo la palabra a los componentes de la mesa que quieran intervenir.

El señor ...: Yo únicamente quería decir, por alusiones, que el modelo de formación continua lógicamente es susceptible de mejoras y de críticas, pero también es justo reconocer que ha contribuido a sensibilizar y a crear una cultura en relación con la formación. También creo que el nuevo modelo establece instrumentos importantes de solidaridad, porque favorece mucho financieramente a las empresas de menos de cinco trabajadores. En cualquier caso, todos debemos ser conscientes de que la responsabilidad de que funcione deberá ser compartida por administraciones y agentes sociales. Quiero ser optimista y creo que con las aportaciones y el esfuerzo de todos contribuirá sin duda alguna a extender la formación a aquellos sectores en los que ésta todavía penetra de forma débil.

El señor don **ARSENIO HUERGO**: Ahora por alusiones. Si nos instalamos en el conformismo, en el todo va bien, entonces apaga y vámonos. Yo no digo que el sistema anterior no haya servido, sirvió para concienciar ciertamente y sirvió para las grandes y medianas empresas, pero sigo insistiendo que las microempresas y las pequeñas empresas fueron las abandonadas. Son los informes que tengo de la FORCEM. En cuanto al nuevo sistema, para que los empresarios y los trabajadores entiendan un sistema, este tiene que ser sencillo, y no lo es, solamente es sencilla la desgravación, pero luego está la gestión, y la gestión es compleja. Todavía debemos esperar el decreto del mes de septiembre y todavía quedan órdenes ministeriales que tienen que desarrollar ese decreto. He discutido ya con el ministro Zaplana esta cuestión, la he discutido con los responsables del Ministerio de Trabajo, y les vengo advirtiendo que el sistema, si se establece de esa manera, tendrá enormes dificultades para funcionar. Esto es no conocer el tejido empresarial.

Segunda cuestión: el énfasis del representante de las administraciones locales. Sin duda yo comparto algunas ideas, por ejemplo la cercanía, pero no comparto otras cuestiones. En este momento, para que la formación sea eficaz tiene que ser sectorial, que es donde están los recursos tecnológicos, las capacidades educativas. ¿Qué está pasando con los ayuntamientos? Lo digo desde el Servicio Regional del Empleo, donde llevo ocho años y conozco las realidades. Por supuesto me encanta el compromiso que tienen las administraciones locales y espero que éste se manifieste en el Consejo del Servicio Regional de Empleo, donde los que manifestamos ideas somos los agentes sociales. Yo me encuen-

tro permanentemente con llamadas de los alcaldes del sur, del corredor del Henares, etcétera, diciéndome: A ver si nos ponemos de acuerdo y hacemos conjuntamente... ¿Por qué? Porque la formación sectorial es muy difícil. ¿Qué se hace en los ayuntamientos? La formación transversal: mucha ofimática, mucho Excel, mucha administración de empresas, etcétera; pero la gestión profunda la están haciendo los sectores.

Otra alusión, que ya sé que puede sonar a broma: ¿Saben dónde está el mayor campo de intermediación laboral? La intermediación laboral está en los polígonos, en los bares y restaurantes de los polígonos. Ahí se genera un caudal de información extraordinario que es donde se intercambian las posibilidades. Los niveles institucionales de inserción todavía son muy deficientes y así lo manifestamos los agentes sociales, por eso estamos trabajando con el Servicio Regional de Empleo para montar estructuras mucho más eficaces que las que hemos tenido hasta ahora.

El señor **MODERADOR**: Entra el turno de ustedes.

El señor don **JAVIER PORTALES**: Soy profesor de Formación Profesional en el IES Hotel Escuela y en Puerta Bonita, estoy compartido. En primer lugar, quería agradecer a los cinco vuestras ponencias y al presidente del Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid la organización de estas Jornadas sobre la Formación Profesional y el Empleo por su variedad, aunque echo de menos algunas voces autorizadas en Formación Profesional como son Pedro Rosés y Andrés Torres, que tienen una gran experiencia en la Comunidad de Madrid.

Quisiera decir, en primer lugar, que toda la tarde estamos escuchando hablar de calidad. Si la LOCE en su preámbulo y en su extensión habla de la calidad como indicador de eficacia del sistema educativo, yo me pregunto, en el ámbito de la formación profesional, cómo puede darse calidad si el empleo que luego tienen los chavales que salen de formación profesional no es de calidad y es precario. Todos tenemos alumnos a los que cuando salen, da igual que sea de imagen y sonido o de cualquier especialidad, se les contrata por un día o por una semana; es decir, no hay empleo de calidad. Yo quisiera plantear a los compañeros Estela y Pepe Mata, cuyas intervenciones me han gustado mucho, la siguiente pregunta: Si la promoción profesional también es un indicador de calidad según manifiesta la Comisión Europea, me pregunto si en esa muestra de calidad hemos entrado los docentes, porque tenemos que recordaros, y vosotros los sabéis como representantes sindicales, que donde no hay promoción profesional es en la carrera docente. Entramos como soldados rasos y morimos como soldados rasos.

Por último, Arsenio, tras felicitarte también por tu intervención, quería hacerte una pregunta. Claro que las pymes y las micropymes crean empleo, quiero recordar que la mayoría de estas micropymes las han constituido antiguos alumnos de formación profesional. Si hoy por hoy, en la cultura empresarial de la sociedad de la que tú eres presidente, se habla de la excelencia, donde las asociaciones empresariales y las empresas no sólo marcan la obtención y el aumento de los beneficios, sino también que el cliente vuelva, quiero decir desde aquí a las autoridades educativas, y al director general de Empleo que nosotros, los profesionales de la formación profesional, queremos que nuestros alumnos vuelvan y para ello necesitamos algo que es básico, que es la comunicación. En estas Jornadas, en las que estamos profesionales de la educación, echo de menos algo que es básico y que en la Comunidad de Madrid no existe, que es una dirección general de formación profesional. Los profesionales de la mayoría de los centros públicos no nos enteramos de por dónde van los tiros de la Dirección General de Empleo y tenemos que informar a nuestros alumnos. Es decir, demandamos una Dirección General de Formación Profesional.

Y quiero decir algo más a Arsenio. Evidentemente existen muchas horas extra y, desde luego, existen muchas horas extra en centros públicos de Formación Profesional que, como Virgen de la Paloma, como Puerta Bonita, como Hotel Escuela, son centros que tienen un prestigio, donde los profesores hacen muchas horas extra y ninguno de ellos cobra.

Muchas gracias.

El señor **MODERADOR**: Rogaría, por favor, en beneficio de todos, que las intervenciones fueran breves para que dé tiempo a más personas a intervenir.

La señora doña **ESTELA ACOSTA**: Con la pregunta más directa que nos haces estoy totalmente de acuerdo. Desde Comisiones estamos trabajando hace ya bastante tiempo y reclamando la necesidad de un estatuto de la Función Pública docente que determine de una vez por todas la promoción profesional y estamos estudiando formas de establecerla. Además, no considerar las condiciones laborales del profesorado como un indicador de calidad sería un error gravísimo, aún desde el modelo de calidad que está diseñando la Administración y, más aún, desde nuestra perspectiva, porque a veces se plantean modificaciones organizativas que no tienen en cuenta a quienes tienen que llevarlas a cabo, a los agentes de esas reformas, y eso es fundamental. Hay grandes dificultades para abordar estos temas, porque aquí —voy a utilizar una expresión— con la Iglesia hemos topado; no es lo mismo educación que empleo.

El señor **MATA MONTEJO**: En cuanto si la calidad desemboca en el empleo, creo que casi he versado toda mi intervención en ello. Realmente, mucho se va en algunas de las cosas que mis compañeros han dicho, es decir, hay gente que ordeña la vaca cuando está a punto de abortar ya, o sea que quieren sacar dinero a esto de la formación profesional y eso desemboca en que los que realmente están haciendo formación profesional, tanto reglada como continua, no llegan donde tienen que llegar.

En cuanto a la promoción profesional de los docentes, llevamos tiempo trabajando en ello. Os invito a ti y al resto de los compañeros a que los días 2 y 4 del próximo mes de marzo nos acompañéis en las dos jornadas que dedicaremos en la escuela Julián Besteiro a exponer lo que pensamos de ella, aparte de su imperiosa necesidad.

En relación con la Dirección General de la Formación Profesional, llevan mucho tiempo los huevos en el nidal, creo que ya deben salir los pollos pronto.

Gracias.

El señor don **ARSENIO HUERGO**: Dos cuestiones brevísimas, porque me ha planteado dos temas importantes.

En primer lugar me referiré al tema docente. Le manifiesto el compromiso claro —en estos momentos estamos desarrollando los programas— de acercar los profesores a las empresas. Nos parece que en estos momentos tan importante como las prácticas de los alumnos es poner al día a los profesores que nos están demandando permanentemente el acercamiento a las empresas, sobre todo a aquellas que están sometidas al cambio tecnológico. Es decir, si dentro de un año participo en otras jornadas, pídanme cuentas de este compromiso que asumo públicamente y que estamos desarrollando.

En segundo lugar, me decía que de la Formación Profesional salen muchos emprendedores. Ciertamente, pero ya en la Unión Europea, cuando hablamos de las competencias básicas, en la formación reglada y en la formación ocupacional se están introduciendo los módulos de emprender. Es decir, queremos que los jóvenes descubran una actividad hermosa que es emprender. También anuncio que este año habrá una jornada de emprendedores, organizada por la Cámara de Comercio y la Fundación Universidad y Empresa, dedicada a los alumnos de la Formación Profesional.

El señor **MODERADOR**: Has pedido un momento la palabra.

La señora doña **ESTELA ACOSTA**: Quería puntualizar un poco sobre la pregunta que hacías. La LOCE es un modelo contradictorio con el de la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Eso lo vamos a sufrir y tendremos que aprender a vivir con ello, porque son modelos contradictorios. Por ejemplo, de la LOCE ha emanado un decreto sobre el título de especialización didáctica que van a tener que hacer todos lo que quieran ser profesores en la enseñanza secundaria, donde se incluye ahora ya a todos los de Formación Profesional. Por tanto, van a poder hacer toda la fase académica, estudiar con *profes* la pedagogía, la didáctica y todo lo demás y las prácticas después; divorcio total. Ese es el problema, el divorcio entre el modelo LOCE y el modelo de la Ley de las Cualificaciones.

El señor **MODERADOR**: ¿Alguien más quiere hacer preguntas?

Hay tres peticiones de palabra. Serán las últimas.

Primero, esta señora de aquí.

La señora doña **CARMEN JAULÍN**: Soy profesora en el Instituto de las Musas y en la actualidad estoy investigando la implicación de los agentes sociales en la educación profesional en el contexto europeo en la UNED.

Quiero hacer dos preguntas muy concretas. La primera: La Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional es una ley evidentemente teórica, pero hay un instrumento de acción que es el catálogo de cualificaciones. Me podríais contestar, por favor, qué papel habéis tenido en ese catálogo de cualificaciones como agentes sociales.

La segunda pregunta es cuestión de *pelas*, es cuestión de financiación. A partir de la Cumbre de Lisboa en Europa se pretende repartir los Fondos estructurales de otra manera y al Fondo Social Europeo se le da muchísimo dinero, que yo sepa 6.000 millones de euros. España, de los quince países, es el que recibe mayor aportación del Fondo Social Europeo para el empleo y la formación. ¿Cómo contesta España? España contesta con el fraude al Fondo Social Europeo de la antigua FORCEM —ahora Fundación Tripartita— y responde con la Cumbre de Barcelona. En la Cumbre de Barcelona el papel de España es totalmente recesivo, enfrentándose a la política de Alemania y Francia. Se echan cálculos y se ve que nos van a retirar los fondos en el 2006 —estamos en el 2004—, que prácticamente todos los países ya han tenido la homologación de los créditos y de los títulos y que España está empezando ahora. Concretamente nos acaban de decir

que en Madrid hay dos centros de nueva integración para la homologación de los títulos y los créditos. ¿Me queréis decir de dónde va a salir el dinero a partir de 2006 para ese nuevo sistema de Formación Profesional, para la integración de los tres subsistemas en uno, para la acreditación de los títulos y de los créditos, si en este momento de donde más dinero recibimos para la financiación de la formación profesional es del Fondo Social Europeo?

El señor don **ARSENIO HUERGO**: En primer lugar, ninguno de los que estamos en esta mesa representamos al Estado, ni a los agentes sociales del Estado, estamos hablando en el ámbito de la Comunidad de Madrid. Le voy a decir lo que estoy haciendo yo, y no en Madrid, sino en el ámbito del Estado. En el INCUAL —donde ciertamente todo va retrasado—, algunos de nosotros estamos trabajando en las familias profesionales en aquellos sectores a los cuales pertenecemos —en los próximos días se van a aprobar las cualificaciones del sector de las artes gráficas—, ahí estamos involucrados trabajando. Precisamente el mes pasado ha habido reuniones sectoriales en Madrid para trabajar en esa dirección, en la medida en que el Estado nos ha dado participación.

Si usted me pregunta qué papel puede tener la comunidad autónoma, evidentemente, tanto la comunidad autónoma como los agentes sociales estamos esperando que en el nuevo plan de la formación profesional aparezca también el instituto regional de las cualificaciones. Estamos mirando de reojo lo que hace el Estado para ver lo que hacemos en la Comunidad de Madrid.

Me habla usted de la financiación. Ahí estoy *out*, no es nuestro oficio, somos Comunidad de Madrid.

El señor **MATA MONTEJO**: Prácticamente, las consultas que se están haciendo a nivel estatal son, como casi todo lo que se nos consulta en estos términos, muy espaciadas en el tiempo y para contestar anteayer, o sea que la influencia que se puede tener es bastante corta. En Madrid todavía no se ha avanzado. Al principio señalaba Estela que en el Pacto de la calidad habíamos insistido muchísimo en la Formación Profesional y habíamos marcado unas directrices. Sí es cierto que el primer año se trabajó en ello, pero, casualmente, con el cambio de Administración educativa, que era cuando entraba la responsabilidad a la Consejería de Educación, eso se paró y ahora está todo parado. Realmente la participación en esto está siendo muy escasa. En cuanto a los dineros, las interrogantes las tenemos todos. En Barcelona, ya vimos cómo quedó la cumbre.

El señor **PERALES LICARIÓN**: Yo quería comentarle a la profesora que ha tocado un tema muy, muy importante, que es el de los Fondos estructurales. El Fondo Social Europeo está dentro de los fondos estructurales y, como su propio nombre indica, los Fondos estructurales se dan para crear estructuras, y creo que ahí estamos fallando. Se han hecho esfuerzos importantes por parte de la Comunidad de Madrid, se ha apostado de manera clara y decidida, pero falta todavía por afianzar esas estructuras. Ese órgano de cooperación al que yo me he referido antes, que podía estar formado por la Administración autonómica, por la local, por los profesionales de la formación, por distintos agentes sociales —empresarios, sindicatos-, por entidades de todo tipo, porque todos tenemos interés por el empleo, está todavía por formarse. Nuestra organización organizó una jornada sobre Europa después de 2006, en la que estuvo un diputado, don Enrique Barón, y nadie sabía qué iba a pasar después de 2006, pero nadie apostaba porque fueran a seguir las cosas como hasta ahora. Si de verdad se produce un recorte en los fondos estructurales a partir de 2006, tenemos que tener cuidado, porque no sé si esas estructuras que hemos creado o que estamos intentando crear se van a mantener realmente. Creo que ese es un punto realmente importante.

El señor **BERTOLÍN PUCHOL**: Evidentemente, enlazando con lo último que ha dicho Mario, cuando llegue el diseño financiero a partir del año 2006 podremos hablar de cómo se reparten esos fondos. En todo caso, en relación con lo que usted ha dicho, también le quería señalar una cosa. El régimen de las preposiciones conviene tenerlo claro: no es lo mismo el fraude de la FORCEM que el fraude a la FORCEM, porque la FORCEM no ha defraudado fondos, los habrá defraudado quien lo haya hecho. En todo caso, sobre eso habría que ser extremadamente respetuoso, porque las responsabilidades son de quien haya defraudado, —en su caso ya hay investigaciones judiciales abiertas— ya se depurarán por quien debe hacerlo, que son los jueces y magistrados, que juzgarán los presuntos fraudes que haya habido.

Más palabras. Hay dos peticiones de palabra más y ya acabamos.

El señor don **JOSÉ LUIS PAZOS**: Seré muy breve, además no voy a hacer una pregunta, sino simplemente una petición.

Una de las cuestiones que preocupan a los alumnos de Formación Profesional cuando van a buscar empleo una vez que han terminado es que sus empleos están ocupados por gente que no tiene su preparación. Me explico. Por ejemplo, los que estudian Química, que son analistas o técnicos, se encuentran con que sus puestos en los laboratorios

están ocupados por licenciados que estudiaron una carrera pero que no hicieron la práctica; los puestos de trabajo de los administrativos normalmente están cubiertos por licenciados que no encuentran trabajo como licenciados de Económicas o de Empresariales y que se tienen que agarrar a lo que sea. Si bien es cierto que para cubrir un puesto de trabajo se necesitan unos mínimos conocimientos y una mínima titulación, no digo que se haga, porque es muy difícil, pero sí que se debata y se plantee la posibilidad de hacer también una acotación por arriba.

El señor **MODERADOR**: Última pregunta.

El señor ...: Lo primero que hay que decir es que la educación es un negocio y la Formación Profesional se ha convertido desde hace unos años en un negocio bastante lucrativo. Las personas que estáis sentadas en la mesa, que pertenecéis a organizaciones, tenéis centros de Formación Ocupacional o Formación para los parados o de las dos a la vez. Una de las novedades de la nueva Ley de Formación Profesional son los Centros Integrados. ¿No os parece que eso de los centros integrados no es más que ponerle las cosas fáciles a la enseñanza privada concertada o la privada en general para que pueda hacer una oferta global de Formación Profesional a costa de la mayoría de los aquí sentados: la pública?

El señor **MATA MONTEJO**: En cuanto a la formación que se está haciendo por nuestras organizaciones, sí entendemos que se está dedicando fundamentalmente a la consecución de empleo e incluso la de formación continua, para mejor estar en el empleo. En cuanto a los centros integrados, discutimos mucho en el momento de ser creados, pero pasa como todas las cosas, si estuvieran bien y tuviéramos criterios de observación para ver cómo se crean y se acotase toda posibilidad de abusos con ellos, podrían servir, pero este tema es muy difícil. De hecho, hoy aquí se nos ha dicho que va a haber dos y no sabíamos nada, no sabemos cuándo se van a entregar. También ha comentado Estela que en estos momentos, en la pública, se podría haber analizado la posibilidad de que lo fueran varios centros que prácticamente tienen las condiciones para serlo. Puede ser que se creen dos nuevos para que la mayoría de los que estamos no se hagan. Vigilaremos; es lo único que nos queda. En caso de que ocurra como tú dices, trataremos de denunciarlo y de hacérselo ver a la sociedad. No puedo decirte más.

La señora doña **ESTELA ACOSTA**: Yo también quiero contestar a esa pregunta y voy a ser muy pedagógica, porque hay cosas que a veces se dicen por ignorancia. Los fondos que utilizan los sindicatos son del conjunto de los trabajadores, por la formación que se

da no se puede cobrar ni un duro y esos dineros son finalistas y hay que justificar hasta la última peseta. No puedo permitir que aquí se diga que hemos entrado en el negocio, porque no es ningún negocio, te lo aseguro. Muchas veces, en determinados momentos, si se cometen errores, se pagan con unos agujeros económicos importantes.

Segundo, la única forma de evitar la privatización en todos los ámbitos educativos es conseguir que las administraciones públicas inviertan en la red pública y en eso creo que estamos todos de acuerdo. En general, todos los que defendemos las escuela pública estamos en esa onda.

El señor don **ARSENIO HUERGO**: Dice usted lo de negocio con sentido peyorativo. No he entrado yo en ese camino, porque no he visto rentabilidad, si no, hubiese tenido la tentación.

En cuanto a la alusión que usted hace a las organizaciones, yo soy responsable de uno de los mayores centros de formación de Madrid, que es la Cámara de Comercio, por la cual pasan alrededor de 16.000 alumnos —trabajadores, jóvenes, mayores, etcétera—. Si se generasen beneficios, éstos revertirían en la educación, es decir son entidades sin ánimo de lucro. Yo creo en la empresa educativa y creo en la empresa educativa rentable, tanto pública como privada, porque la pública está financiada por mis impuestos y quiero que sea buena y de calidad. Es decir, no hay ninguna empresa educativa que no sea negocio, todas son negocio. En unas los empresarios arriesgan, ponen dinero encima de la mesa y quieren su rentabilidad —libertad para todos— y luego está la empresa pública, que está siendo subvencionada con los impuestos de todos los españoles y es absolutamente limitada. ¿Sabe lo que digo? Que compitan y que gane el mejor, el que dé mayor calidad, el que dé mejor servicio, el que dé mayores prestaciones. Así de sencillo.

El señor **MODERADOR**: Muchas gracias a los miembros de la mesa, muchas gracias a todos ustedes por su presencia y por sus preguntas. Hay cosas que quedan en el tintero, lo cual hará necesario organizar nuevas jornadas.

**La Formación
profesional en
la Ley Orgánica
de las
cualificaciones
y la Formación
Profesional**

Sábado 14 de febrero de 2004

2.^a PONENCIA

La Formación Profesional en la Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional

Por **D. Pedro Ortega García**

Jeefe de Servicio de Ordenación y Coordinación de la Formación Profesional.

Dirección General de Ordenación Académica. Consejería de Educación

Presenta el **Ilmo. Sr. Presidente del Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid:**

Muchas gracias por estar hoy sábado de nuevo con todos nosotros. Es una gran satisfacción para la organización de estas jornadas ver que un sábado a estas horas vuelven ustedes aquí a hacernos compañía. Esperamos estar a la altura de sus exigencias. Quería felicitar en el día de hoy —porque no habrán tenido tiempo— a todas las enamoradas y a todos los enamorados, a los que se van a enamorar y a los que estuvieron enamorados, pues tenemos la fortuna de estar juntos en el día de San Valentín.

Estas jornadas no hubieran sido posibles sin el diseño, la colaboración y el esfuerzo —quiero hacer ahora los agradecimientos porque ayer no quedaron muy claros— del equipo técnico del Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid. Al frente de ese equipo está nuestro secretario, Ángel Chamorro Pérez, nuestra consejera técnica, Ana Isabel Peña Gallego, los asesores, Manuel y Julia, personal de administración y servicios, Celia, Beatriz y Raquel, y todos aquellos que en todo momento han prestado su colaboración en este Instituto.

Tenemos la suerte —es mi opinión y espero que me la respeten— de tener un compañero y, además, amigo. Esto es difícil en la Administración pero en este caso me honro de ser amigo suyo. Como don Pedro Ortega García en la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid. Es el ponente de esta mañana y una de las personas más cualificadas en Formación Profesional que yo he conocido. Además, es un hombre en continua formación, un archivo permanente: cuando tenemos alguna duda en Formación Profesional siempre sabemos dónde está la respuesta. Es profesor numerario de escuelas de maestría industrial, hoy integrado en el cuerpo de profesores de enseñanza secundaria. Está en excedencia porque, como muchos de ustedes saben, pertenece al cuerpo de inspectores técnicos de Formación Profesional, actualmente integrado en el cuerpo de inspectores al servicio de la Administración educativa —ya celebraremos unas jornadas sobre inspectores y nos aclararán por dónde va todo esto—. Ha sido jefe de estudios y director del Instituto Politécnico de Bilbao, coordinador provincial de Formación Profesional en Vizcaya, coordinador jefe de Formación Profesional de Madrid y, recientemente, —tuvimos la suerte de trabajar juntos— coordinador del área de Formación Profesional en la Dirección Provincial del Ministerio de Educación y Ciencia en Madrid. Ha sido coordinador del programa IBERFOP para el desarrollo de la Formación Profesional en los países iberoamericanos. En la actualidad, desde que se produjeron las transferencias en materia educativa desde la Administración General del Estado a la Comunidad de Madrid,

desempeña el cargo de Jefe de Servicio de Ordenación y Coordinación de la Formación Profesional en la Dirección General de Ordenación Académica.

No quiero quitarle ni un segundo más y le doy la palabra para que nos exponga su ponencia. Muchas gracias, Pedro.

El señor **D. PEDRO ORTEGA GARCÍA**, Jefe de Servicio de Ordenación y Coordinación de la Formación Profesional. Dirección General de Ordenación Académica. Consejería de Educación.

Muchas gracias.

Ilustrísimo señor presidente, autoridades, compañeros y amigos, señoras y señores, en primer lugar me gustaría mostrar mi reconocimiento a los Consejos Escolares de las Administraciones autonómicas y, en especial, al de la Comunidad de Madrid por haber elegido la Formación Profesional como un tema nuclear alrededor del cual se han desarrollado las distintas jornadas en las diferentes Autonomías similares a éstas de la Comunidad de Madrid. Me alegra comprobar que la Formación Profesional va ocupando el lugar que merece y que le corresponde.

Se me ha pedido, y gustosamente lo he aceptado, preparar una ponencia para dar información sobre la vigente Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional y la fase en la que se encuentra su desarrollo reglamentario. Voy a tratar en mi intervención de hacer el menor uso posible de un vocabulario técnico —únicamente el imprescindible— pues en ocasiones produce un efecto contrario al deseado, es decir, provoca distracción y dispersión en los oyentes. He atendido en mi exposición a un criterio puramente cronológico y lo he secuenciado de modo que, en primer lugar, voy a tratar de hacer un análisis del estado del sistema de la Formación Profesional en España en la actualidad y que mantendrá por algún tiempo hasta que se vaya desarrollando la Ley de las Cualificaciones que es el objeto de mi ponencia. Dentro de ese marco describiré los tres subsistemas de Formación profesional poniendo de relevancia la desconexión que existe entre ellos. Asimismo haré alusión al Programa Nacional de Formación Profesional como un intento de corregir las disfunciones antes mencionadas y el acuerdo con los agentes sociales para incluir la Formación profesional dentro de las políticas activas del Gobierno. Destacaré también la decisión del Gobierno de la Nación de elevar a rango de ley los objetivos fundamentales incluidos en el programa antes mencionado, el Programa Nacional de Formación Profesional, y el proceso que éste

ha seguido hasta concluir en la elaboración de la Ley de las Cualificaciones. Con la Ley ya publicada, entraremos a describir sus líneas generales y los medios e instrumentos de que la ley se dota para conseguir los fines defendidos. Me estoy refiriendo, aunque después lo haremos con más detalle, al Sistema Nacional de las Cualificaciones, al sistema de reconocimiento de evaluación y acreditación y registro de las mismas.

La expresión «**Formación**» en su significado más general supone la acción y el efecto de formar o formarse, es decir, dar o recibir preparación intelectual o profesional a través del aprendizaje. Todo ello supone un proceso acumulativo de adquisición conocimientos cada vez más amplios que permiten al individuo enfrentarse con éxito a nuevas situaciones sociales y profesionales.

Existen tres tipos de aprendizaje:

Aprendizaje Formal. Este es el aprendizaje que se obtiene en un contexto organizado, con un formador responsable de ofrecer la información y los conocimientos. Este aprendizaje es el que normalmente se desarrolla en centros de educación y formación. Dicho aprendizaje conduce a títulos y cualificaciones oficiales.

Aprendizaje no Formal. Es el que se desarrolla en un contexto más o menos organizado; no tiene un reconocimiento oficial. Frecuentemente se corresponde con formaciones paralelas o complementarias a las ofrecidas por los sistemas de formación oficiales.

Aprendizaje Informal. Es un aprendizaje que no tiene una organización expresa. La adquisición de conocimientos se logra a lo largo de la vida por las actividades que realizan las personas. Es un aprendizaje que se produce en gran parte en la familia, en el ocio, en la vida comunitaria y en el trabajo cotidiano.

Cuando nos referimos a **Formación Profesional** lo estamos haciendo a aquella instrucción o aprendizaje que prepara a las personas para el desempeño cualificado de una actividad laboral.

La Formación Profesional en España se desarrolla en tres ámbitos diferentes, se dirige a poblaciones distintas y da origen a tres **Sistemas de Formación Profesional**:

Formación Profesional Inicial o Reglada

La Formación Profesional Reglada la constituye la formación profesional derivada de las Leyes Educativas; es competencia de las Administraciones Educativas. Comprende la **Formación Profesional de Base** que se imparte en la ESO y en el Bachillerato; y la **Formación Profesional Específica** incluida en los Ciclos Formativos de Grado Medio y de Grado Superior y en los Programas de Iniciación Profesional previstos en la LOCE.

El objetivo principal de la Formación Profesional Reglada —dirigida fundamentalmente a la población joven, aunque también está abierta a la formación permanente de los adultos— es ofrecer cualificaciones profesionales que garanticen la empleabilidad de sus titulados.

Se trata de una formación de duración larga (1.400 a 2.000 horas), distribuida en cursos académicos regulares.

Formación Profesional Ocupacional

El objetivo de la Formación Profesional Ocupacional es potenciar la inserción y reinserción laboral de la población demandante de empleo facilitando la cualificación, recualificación o actualización de sus competencias profesionales. La gestión de esta formación es competencia de la Administración laboral.

La oferta de formación ocupacional y su duración (100 a 600 horas) dependen de las características de la población desempleada, según sean jóvenes en busca del primer empleo, personas adultas que desean reinsertarse en el mundo del trabajo, o colectivos específicos con especiales dificultades para su inserción laboral.

Formación Profesional Continua

La Formación Profesional Continua es un conjunto de acciones formativas que se llevan a cabo por empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a mejorar sus competencias y cualificaciones profesionales, como a recualificar a los trabajadores ocupados con vistas a mejorar su formación profesional, su estabilidad en el empleo y su promoción personal

El modelo hasta hoy vigente de Formación Profesional Reglada corresponde a la LOGSE (Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo). Esta Ley dedica totalmente el Capítulo Cuarto (artículos 30 a 35) a la Formación Profesional.

A la Formación Profesional Reglada se accede directamente después de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria (a los Ciclos Formativos de Grado Medio) o el Bachillerato (a los Ciclos Formativos de Grado Superior). Quienes no reúnan los requisitos académicos también pueden cursar estas enseñanzas superen una Prueba de Acceso mediante la cual se verifica si el candidato tiene los conocimientos esenciales que garanticen que puede cursar con aprovechamiento y éxito dichas enseñanzas.

Al término de los estudios, quienes los hayan superado recibirán los títulos de TÉCNICO (ciclos de Grado Medio) o TÉCNICO SUPERIOR (ciclos de Grado Superior). Dichos títulos tienen efectos académicos (permiten seguir otras enseñanzas del Sistema Educativo) y profesionales (posibilitan el ejercicio de una actividad laboral).

La LOCE (Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación), no introduce prácticamente ninguna modificación en lo que dispone la LOGSE respecto a la Formación Profesional. Únicamente reforma la estructura de las Pruebas de Acceso y amplía las exenciones de alguna parte de dichas pruebas a los alumnos que posean el título de Técnico, a los que tengan aprobado del 2 curso de Bachillerato y no hayan superado la Prueba General de Bachillerato y a los alumnos que hayan cursado un Programa de Iniciación Profesional y tengan aprobados los módulos de Formación Profesional comprendidos en el Programa.

La Formación Profesional Ocupacional y la Formación Profesional Continua deberían conducir a la obtención de «**Certificados de Profesionalidad**», según estaba previsto en el RD 797/1995, de 19 de mayo, que estableció las directrices de los Certificados de Profesionalidad; pero no llegó a ponerse en práctica el mecanismo para obtenerlos.

El citado Real Decreto ha sido recientemente derogado por el RD 1506/2003, de 28 de noviembre (BOE 18.12.03), que revisa dichas directrices y regula el procedimiento para la obtención de los mencionados certificados. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollar el procedimiento adecuado.

Es cierto que en nuestro Sistema Nacional de Formación Profesional (formado por los 3 sistemas mencionados) estaba prevista la **convalidación** entre módulos profesionales de los Certificados de Profesionalidad con módulos profesionales de los Ciclos Formativos de la Formación Profesional Reglada (artículo 14 del RD 777/1998, de 30 de abril) y la **correspondencia** de módulos profesionales de la Formación Profesional Reglada con la práctica laboral (artículo 15 del RD 777/1998). El Ministerio de Educación y Ciencia y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales —a quienes correspondía desarrollar dicha previsión— no han llegado hasta la fecha a establecer las convalidaciones y la correspondencia prevista en los Reales Decretos que en su día establecieron los títulos de Técnico y Técnico Superior. Únicamente se ha regulado (Artículo 16 del RD 777/1998) la **exención** del módulo Profesional de Formación en Centros de Trabajo (**FCT**) por su correspondencia con la práctica laboral.

Se ha hecho hasta aquí un resumido análisis del estado del Sistema de Formación Profesional en España, situación que se mantiene en la actualidad. Pero hay que resaltar que en junio de 1996 el Gobierno inicia negociaciones con las organizaciones empresariales y sindicales con el fin de insertar intensamente la Formación Profesional dentro de las políticas activas y alcanzar así un mayor nivel de calidad.

Tras la tramitación de la Ley 19/1997, que modificó la composición del **Consejo General de la Formación Profesional** incorporando a dicho Órgano a representantes de las Comunidades Autónomas, en marzo de 1998 el Consejo de Ministros aprobó el **NUEVO PROGRAMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL**.

El Nuevo Programa de Formación Profesional se constituía así en un instrumento fundamental para mejorar la calidad de la Formación Profesional en España con la participación de la Administración General del Estado, los Agentes Sociales y las Comunidades Autónomas.

El objetivo fundamental de este Programa era la creación de un **Sistema Nacional de Cualificaciones**, con la participación de las Comunidades Autónomas y los Agentes Sociales y la integración los 3 sistemas de Formación profesional (Reglada, Ocupacional y Continua).

Otro aspecto fundamental del Nuevo Programa se refería a la regulación del sistema de **convalidaciones, correspondencia y equivalencias** entre dichos Sistemas, incluyendo la experiencia laboral.

Coincidiendo con este proceso de reflexión, en Europa toma fuerza el concepto de «**aprendizaje permanente**». En la Cumbre del Consejo Europeo celebrada en Lisboa (marzo de 2002) destacó entre sus conclusiones la invitación a los Estados miembros a definir estrategias y medidas prácticas para fomentar la educación permanente para todos, de modo que ésta sea la vía para mejorar los conocimientos y las cualificaciones de los ciudadanos. La Educación y, en especial, la Formación Profesional constituyen el principal vehículo para llegar a dicha meta.

En este contexto, en el mes de junio del año 2000 se anuncia en el Parlamento la decisión del Gobierno de elevar a rango de Ley los objetivos fundamentales del Nuevo Programa de Formación Profesional, consensuado con todos los agentes sociales. Se inicia a partir de entonces el proceso (largo) de elaboración de la norma que requiere la redacción del documento de «Bases para la Ley», el «Borrador del Anteproyecto», los informes preceptivos de los Órganos de consulta, los debates parlamentarios y la aprobación por las Cámaras Parlamentarias en junio del año 2002 de la **LEY ORGÁNICA 5/2002, DE 19 DE JUNIO, DE LAS CUALIFICACIONES Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL**.

Las **líneas generales de la Ley** son:

- La integración de los tres subsistemas de Formación Profesional: reglada, ocupacional y continua.
- Permitir el reconocimiento de las destrezas adquiridas por las personas durante el desempeño de la actividad laboral.
- Homologar las titulaciones españolas a las existentes hoy en la Unión Europea, facilitando así la movilidad de los españoles para el desempeño de la actividad laboral.
- Crea los Centros Integrados de Formación Profesional, donde podrá impartirse la Formación Profesional reglada, la ocupacional y la continua.
- Que la Formación Profesional se adapte a las cambiantes demandas del mercado laboral.
- En la Ley se prevén **medios e instrumentos** para conseguir los fines pretendidos con ella. Se configura como eje vertebral un

Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional

Dicho Sistema lo constituyen un conjunto de acciones e instrumentos necesarios para conseguir la integración de las ofertas de formación profesional y la acreditación de las correspondientes competencias profesionales que, por una parte, favorezcan el desarrollo profesional de las personas y, por otra, satisfagan las necesidades del sistema productivo. Dicho Sistema está compuesto por:

— **El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.** Este es el instrumento en el que se incluyen las cualificaciones identificadas en el sistema productivo. Se ordenan por familias profesionales y por niveles de cualificación, teniendo en cuenta para ello los criterios establecidos por la Unión Europea.

— **El Catálogo Modular de Formación Profesional.** En este Catálogo se detallarán los módulos de formación necesarios para que las personas puedan conseguir cada una de las cualificaciones incluidas en el Catálogo anterior. Esta formación puede ser impartida por las Administraciones educativas y laborales, así como por los agentes sociales.

Todas las ofertas de formación que conduzcan a obtención de titulaciones y certificados con validez en todo el territorio nacional deberán atenerse a las prescripciones contenidas en el Catálogo. De este modo, las competencias adquiridas a través de cualquier modalidad formativa serán fácilmente reconocibles y acreditables. Además, se posibilita una eficaz información y orientación a las personas sobre los itinerarios formativos más adecuados a sus intereses y posibilidades.

Sistema de Reconocimiento, Evaluación, Acreditación y Registro de las Cualificaciones Profesionales

La Ley prevé que las personas interesadas puedan hacer valer el derecho a que se les reconozcan y acrediten competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o a través de aprendizajes no formales, aplicando para ello procedimientos objetivos que garanticen en todos los casos la fiabilidad de las acreditaciones que se expidan.

La evaluación y la acreditación de las competencias profesionales que se adquieran a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, se efectuará tomando como referencia única el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y se desarrollará de modo que quede garantizada la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación.

Sistema de Información y Orientación Profesional

La información pretende proporcionar datos precisos sobre las posibilidades y los requisitos para la adquisición de cualificaciones a través de distintas vías y sobre las posibilidades de acceso al empleo que en cada caso ofrecen, así como sobre las ofertas formativas existentes.

Los responsables inmediatos de la información y la orientación son las Administraciones públicas, y especialmente esta responsabilidad y obligación afecta a las Administraciones laboral y educativa, aunque no se excluye la participación de otros sectores, como la Administración local y los Agentes Sociales.

Evaluación del Sistema Nacional de Cualificaciones

La continua adecuación de las acciones incluidas en el Sistema a las necesidades de formación que requieran las personas y el sistema productivo debe quedar garantizada. Esto requiere la adopción de medidas que incluyan una sistemática y rigurosa observación del funcionamiento del propio Sistema para comprobar la eficacia de las acciones incluidas en el mismo, promoviendo aquellas que persigan la adecuación permanente a las necesidades del mercado de trabajo.

Revisemos ahora el término **CUALIFICACIÓN**, que es el núcleo fundamental alrededor del cual giran todas las decisiones y acciones previstas en la Ley. Previamente vamos a analizar otro concepto muy generalizado que forma parte de la cualificación, que es el de **COMPETENCIA PROFESIONAL**.

COMPETENCIA PROFESIONAL

La **competencia profesional** (también conocida como **competencia laboral**) es la aptitud de un individuo para desempeñar una actividad profesional con los requisitos de calidad requeridos en el sector productivo. Se logra con la adquisición de **conocimientos** (saber), **habilidades** (hacer) y **capacidades** (saber hacer).

Pueden diferenciarse dos clases de competencias:

— **COMPETENCIAS BÁSICAS**. Se refieren éstas a comportamientos comunes a diversos sectores de la actividad productiva (*por ejemplo: capacidad de trabajar en equipo, de organizar, de negociar, que son comunes a una gran cantidad de ocupaciones*).

— **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS.** Éstas se identifican con comportamientos asociados a conocimientos de índole técnica, vinculados a una función productiva determinada (por ejemplo: *Realizar preparaciones culinarias elementales*).

UNIDAD DE COMPETENCIA

Es una función que está integrada por elementos de competencia que se consideran los mínimos para el desempeño de una ocupación. Es lo que en la Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional se considera el agregado mínimo de competencia profesional que puede ser acreditado y reconocido.

La Unidad de Competencia debe quedar definida por los «Datos identificativos», las «Realizaciones», los «Criterios de realización» y el «Contexto profesional» en el que se desempeña la actividad.

Unidad de competencia (U.C.)	→ → <i>por agregación</i> → →	CUALIFICACIÓN
-------------------------------------	-------------------------------	----------------------

La adquisición de esta competencia por la vía del aprendizaje formal se consigue diseñando una **formación asociada** a dicha Unidad de Competencia. Esta formación formará parte del Catálogo Modular de Formación al que se ha hecho referencia anteriormente.

¿Cómo se estructura la formación? Se presenta en bloque formativos denominados «Módulos Profesionales», que se identificarán por su denominación. En su diseño deben estar definidos los objetivos de la formación expresados en términos de capacidades, los criterios de evaluación y los contenidos que posibilitarán la adquisición de la competencia profesional que se pretende adquirir.

¿Cómo se construye una CUALIFICACIÓN? Ya que hay de considerar la cualificación como un agregado de unidades de competencia, aquella se elaborará partiendo de un determinado número de unidades relacionadas con el mismo ámbito profesional. Estas unidades de competencia, junto con los módulos formativos que constituyen la formación asociada, constituyen básicamente la cualificación.

La Cualificación queda definida por sus datos identificativos (*Denominación, Familia profesional y Nivel*). Conviene, pues, precisar a qué nos referimos cuando hablamos de «nivel» y «familia profesional» de la cualificación.

Los niveles de las cualificaciones se establecen atendiendo a la competencia profesional requerida para el desempeño de las actividades que vayan a desarrollarse. Para ello se tienen en cuenta criterios de *conocimientos, autonomía, responsabilidad y complejidad*, junto con otros referentes (*grupos de cotización de la Seguridad Social*) y, sobre todo, las recomendaciones y directivas europeas en este campo.

El Catálogo se organiza en los cinco niveles de cualificación que se especifican a continuación, si bien se incorporarán al mismo, las cualificaciones de los tres primeros, que se corresponden con el ámbito en el que se inscribe la Formación Profesional:

Nivel 1: Competencia en un conjunto reducido de *actividades de trabajo relativamente simples*, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitados.

Nivel 2: Competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de *utilizar los instrumentos y técnicas propias*. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.

Nivel 3: Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma, comporta responsabilidad de *coordinación y supervisión de trabajo técnico* y especializado.

Nivel 4: Competencia en un amplio conjunto de *actividades profesionales complejas* realizadas en una gran variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, científico, económico y organizativo.

Nivel 5: Competencia en un amplio conjunto de *actividades profesionales de gran complejidad* realizados en diversos contextos a menudo impredecibles que implica planificar acciones o idear productos, procesos o servicios.

La Familia Profesional constituye un espacio o un sector del Catálogo Nacional de Cualificaciones en el que pueden agruparse cualificaciones cuyas competencias profesionales sean afines.

El proyecto actual del Catálogo contiene las 26 Familias Profesionales siguientes:

AGRARIA	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL
MARÍTIMO-PESQUERA	VIDRIO Y CERÁMICA
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	MADERA, MUEBLE Y CORCHO
QUÍMICA	TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL
IMAGEN PERSONAL	ARTES GRÁFICAS
SANIDAD	IMAGEN Y SONIDO
SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES
FABRICACIÓN MECÁNICA	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	COMERCIO Y MÁRketing
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	SERV. SOCIOCULT. Y A LA COMUNIDAD
ENERGÍA Y AGUA	HOSTELERÍA Y TURISMO
TRANSPORTE Y MANTENIM. DE VEHÍCULOS	ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	ARTESANÍAS

El «CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES» y el «CATÁLOGO MODULAR DE FORMACIÓN» constituirán las **fuentes** a las que en el futuro se ha de recurrir necesariamente tanto para acreditar y reconocer competencias profesionales, como para construir itinerarios formativos que conduzcan a la adquisición de cualificaciones.

Hemos visto antes como un agregado de **Unidades de Competencia** puede conducir a una **CUALIFICACIÓN**. Siguiendo una metodología similar, podemos agrupar **Cualificaciones** que por agregación constituirán un **TÍTULO DE FORMACIÓN PROFESIONAL**.

Además de las cualificaciones propiamente dichas se incluirán en el Título de Formación Profesional una serie de contenidos que servirán para completar la competencia profesional. Entre ellos figuran los siguientes:

Módulo de Formación en Centros de Trabajo.

Todos los ciclos formativos de formación profesional específica incluirán prácticas formativas en empresas u otras entidades. Con dicha formación se pretende completar aquellas capacidades que por sus características requieran para su consecución desarrollar actividades en un entorno real de trabajo.

Módulo de orientación y relaciones laborales

Los ciclos formativos incluirán un módulo específico dirigido a conocer las oportunidades de aprendizaje y de acceso al empleo o a la reinserción laboral, a conocer la legislación laboral básica, así como, los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales.

Prevención en riesgos laborales

Los ciclos formativos incorporarán en sus enseñanzas aquellas que se consideren necesarias para una eficaz prevención de los riesgos laborales; en todo caso, el ciclo formativo incorporará un módulo de prevención de los riesgos laborales derivados del ejercicio profesional correspondiente.

Tecnologías de la Información y la Comunicación

Los ciclos formativos incluirán enseñanzas relativas al manejo y uso adecuado de las tecnologías de la información y comunicación propias del campo profesional de la familia correspondiente.

Idiomas de los países de la Unión Europea

Los ciclos formativos incorporarán enseñanzas de una lengua de la Unión Europea relativas al ámbito profesional propio de la familia correspondiente. Un segundo idioma.

Creación y gestión de microempresas

Los ciclos formativos incorporarán las enseñanzas orientadas a estimular el espíritu emprendedor, el desarrollo de actividades empresariales y el trabajo por cuenta propia, así como los conocimientos e instrumentos necesarios para la creación de una pequeña empresa y sobre la gestión, administración y organización empresarial.

Acreditación y Reconocimiento de las Cualificaciones Profesionales

Quizás el aspecto más novedoso que introduce la Ley, sobre el tradicional Sistema de Formación Profesional en España, es la posibilidad de acreditar y obtener el reco-

nocimiento de cualificaciones obtenidas por vías no formales de aprendizaje o mediante la experiencia laboral. Esto favorecerá, sin duda, la formación a lo largo de la vida y el incremento de los niveles de cualificación de las personas.

La necesidad de este reconocimiento y acreditación se hace mayor para determinados grupos, como:

- Jóvenes que **abandonaron la escuela** y se incorporaron al sector productivo.
- Trabajadores **adultos** que no poseen una acreditación de lo que **«saben hacer»**.
- La **población inmigrante**, cada vez más creciente, que desea mejorar sus posibilidades de inserción laboral.

Desarrollar este ambicioso sistema requiere, al menos, lo siguiente:

- Que se avance en la construcción del Catálogo Nacional de Cualificaciones.

*Si bien podrían ahora acreditarse competencias que tuviesen como referencia el actual «Catálogo de Títulos de Formación Profesional» y el «Repertorio de Certificados de Profesionalidad», en el futuro próximo la única referencia debe ser el **CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES**.*

- Buscar el método de evaluación que mejor ponga en evidencia la competencia del aspirante. Tipo de prueba a aplicar.

El procedimiento debe garantizar los principios de fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación. Por ello debe ponerse especial énfasis en que:

- *Mida expresamente la competencia profesional, que es el elemento constitutivo de la cualificación.*
 - *Elija los instrumentos de evaluación que aseguren la uniformidad de resultados, ya que habrá evaluadores diferentes para la misma cualificación (guías de evaluación, manuales de procedimiento, dossier, entrevistas, pruebas profesionales, observación en el puesto de trabajo, etc.).*
- Definir los requisitos que deben reunir los centros evaluadores.

Si han de realizarse pruebas (muchas de las cuales pretenden poner en evidencia el «saber hacer»), deben disponer los centros evaluadores de instalaciones y equipamientos adecuados para ello.

- Definir, igualmente el perfil del «evaluador».

Es decir, tanto la formación que posea por su propia especialización, como tener en cuenta la necesidad de proporcionar a los evaluadores formación adicional relacionada con técnicas y procedimientos de evaluación.

- Determinar quienes van a ser los organismos o instituciones acreditadoras.
- Establecer cómo se ha de hacer el registro de la Acreditación.

Por último, quisiera pedirles disculpas por alargarme y agradecerles la atención y la paciencia que han tenido por soportarme. Espero que les hay servido de ayuda. Muchas gracias.

El señor **PRESIDENTE DEL CONSEJO ESCOLAR DE MADRID**: Muchas gracias.

Vamos a plantear las preguntas en bloque porque así administramos mejor el tiempo.

Hay cinco preguntas.

El señor **D. JOSÉ ALBERTO FERNÁNDEZ** (Departamento de Servicios Socioculturales del IES de Bilbao): Buenos días. Ayer el moderador acabó diciendo que después del año 2006 no se sabe lo que va a pasar con los fondos sociales y estructurales. Me parece que el nivel de improvisación es espectacular y me deja un poco sorprendido que no se sepa qué ocurre con los dineros. Creo que eso nos puede afectar.

Ya que el señor Pedro Ortega ha empezado desde la Secundaria Obligatoria y ha hecho referencia a la LOGSE, quisiera hacer una pregunta que no sé si no es más que una opinión ya que debería estar aquí algún otro representante de otro nivel para ello. ¿Qué justificación pedagógica hay para eliminar hoy esa Diversificación Curricular e introducir los Programas de Iniciación Profesional dentro del sistema de la LOCE? Yo creo que no es problema de la LOCE, no es lo que dice —yo creo que dice bastantes barbaridades— sino lo que no dice, lo que está por desarrollar o lo que deja; hay muchas cosas que están entre líneas, que no se sabe quién las tiene que aplicar ni quién tiene que dar el consejo. Y en los Programas de Iniciación Profesional ¿qué profesorado de formación básica va a dar esa formación? En estos momentos son maestros los que están dando la Garantía Social pero no se deja claro si van a ser profesores de departamento, los profesores que ya estaban o quién va a ser; no se dice nada. Me sorprende que a seis meses de iniciar el curso 2004-2005 todo esté por hacer y que si, a lo mejor, sale en julio nadie se entere; aquí todos estamos sentados tan tranquilos y nadie dice nunca nada; con la LOGSE hubo cuatrocientas mil consultas, toda la gente estaba revolucionada y ahora aquí nos están metiendo goles por todos los sitios —ya nos han metido una goleada espectacular— pero estamos callados tranquilamente y, a lo mejor, lo que vaya a salir sale en agosto —para el curso próximo, no estoy hablando que sea para dentro de tres años—. Me parece realmente de escándalo lo que está pasando. Nada más.

El señor **PRESIDENTE DEL CONSEJO ESCOLAR DE MADRID**: Pasamos a la pregunta número dos.

La señora doña **AVELINA SALDAÑA** (Secretaria del Consejo Escolar de Cantabria): Buenos días. Quisiera saber cómo se va a convalidar, homologar, certificar o equiparar la Formación Profesional I antigua y la Formación Profesional II antigua con respecto al título de técnico y de técnico superior actuales. Muchas gracias.

El señor **PRESIDENTE DEL CONSEJO ESCOLAR DE MADRID**: Muchas gracias. La siguiente pregunta.

El señor don **JAVIER PORTALES**: (Profesor de Formación Profesional): Buenos días. Quisiera repetir, con el permiso del resto de los compañeros, las preguntas que hice ayer. En primer lugar, quisiera felicitarte por tu conferencia y me gustaría conocer tu opinión sobre la base de lo que comentábamos ayer: si queremos calidad en la enseñanza, si no hay calidad en el empleo para nuestros alumnos de Formación Profesional que salen luego al trabajo, ¿qué fin tiene la Formación Profesional?

En segundo lugar, ¿qué opinión te merece la creación imprescindible de una nueva Dirección General de Formación Profesional que regule y coordine a la Consejería de Empleo y a la Consejería de Educación?

Por último, quisiera hacer un ruego, y suscribo las palabras del compañero que acaba de hablar. Los docentes pintamos algo y tenéis que contar con nosotros y que, sobre la base de la tutela de lo público, en la evaluación y la convalidación de esos títulos se tenga en cuenta por una vez a la escuela pública y a la escuela de Formación Profesional pública.

El señor **PRESIDENTE DEL CONSEJO ESCOLAR DE MADRID**: Pasamos a la siguiente pregunta.

El señor ...: Buenos días. En primer lugar, quisiera agradecer al Consejo Escolar la celebración de estos eventos y, en segundo lugar, me gustaría preguntar al ponente dos cuestiones rápidas.

Ayer el ponente de la Dirección General de Empleo hizo referencia a un plan marco a cuatro años para conseguir la integración de los tres subsistemas de Formación profesional. Mi pregunta va en ese sentido. ¿Quién liderará o desde dónde se liderará esa integración? ¿Vendrá acompañada de una reestructuración de la red de centros o, tal y como dice la LOCE, todavía seguiremos existiendo los Institutos de Educación Secundaria, que somos los antiguos Institutos de Formación Profesional, los Centros Integrados nuevos que se crean y los antiguos Institutos de Formación Profesional de toda la vida? Muchas gracias.

El señor **PRESIDENTE DEL CONSEJO ESCOLAR DE MADRID**: Pasamos a la quinta pregunta.

La señora doña **ÁNGELA BIRIS** (Asociación de padres y madres de la Comunidad Autónoma): Buenos días. Represento a los padres en la preocupación que tenemos acerca de que nuestros hijos salgan preparados académica y profesionalmente para incorporarse al mundo laboral. Ahora mismo, y con esta reforma en la LOCE, nos preocupa cómo pueden pasar los alumnos que terminan el ciclo de grado superior a la universidad. Usted no ha hecho ninguna relación pero en la LOGSE sí lo tenían previsto. Muchas gracias.

El señor don **PEDRO ORTEGA GARCÍA**: Trataré de contestar lo que sepa y lo que pueda.

El señor don José Alberto Fernández preguntaba sobre la justificación de la introducción de los Programas de Iniciación Profesional en la ley. Es obvio que yo no puedo dar contestación a esa pregunta. La elaboración y aprobación de la ley compete a las Cámaras parlamentarias.

Con relación a la eliminación de la Diversificación Curricular en el proyecto de ley tengo que decir que aunque no aparece con ese término creo recordar que en el artículo 25 la ley prevé medidas de apoyo y refuerzo para los alumnos, lo que puede ser un campo para abrir y dar respuesta de las necesidades de aquellos alumnos que lo requieran.

¿Quién va a dar la formación en las áreas de los Programas de Iniciación Profesional previstos? Entiendo que estamos hablando de las dos áreas, de los dos componentes de los programas. Pues para dar la Formación Profesional prevista en esos programas la ley establece quiénes tienen que hacerlo: los profesores de Formación Profesional; aunque también prevé la posibilidad de que profesores fuera del ámbito educativo, a través de acuerdos, puedan incorporarse como especialistas para dar ese tipo de formación. Para el área de formación básica y al ser programas que se inician a partir de la etapa secundaria, la competencia para impartir esas áreas instrumentales puede ser la misma que tengan en el sector público los profesores que imparten los cursos de tercero y de cuarto. Con carácter general, quienes tengan atribuida por la propia ley o por el desarrollo reglamentario que esté hecho con normas de carácter básico, la propia norma reguladora de los centros fundamentalmente privados indica quiénes pueden dar una u otra materia.

La representante del Consejo Escolar de Cantabria me planteaba que cómo se van a equiparar la Formación Profesional I y la Formación Profesional II a los títulos nuevos. Actualmente, los títulos vigentes de Formación Profesional son los de técnico y técnico superior;

no se cambian en la LOCE, sino que se mantienen como tales, y está definida claramente la correspondencia y la equivalencia entre los títulos de Formación Profesional I y de Formación Profesional II con los títulos de técnico y de técnico superior. El decreto 777 del año 1998 en uno de sus anexos lo deja claramente definido.

Javier Portales me pregunta sobre la creación de una reestructuración en la Comunidad de Madrid con la posible creación de una Dirección General de Formación Profesional. Las estructuras de las Administraciones son múltiples y diversas y no hay modelos únicos que garanticen el desarrollo de las acciones que tienen planteadas las Administraciones. En este caso, el referente lo teníamos en el Ministerio de Educación, que tenía un modelo organizativo; ese modelo lo han asumido algunas comunidades autónomas y otras han decidido otros modelos. Yo no sabría decir si es mejor uno que otro, pero estoy convencido de que no se puede articular un desarrollo de una acción si tienen competencias diferentes unidades o centros directivos de una organización, si no hay coordinación entre ellos; creo que lo que garantiza el desarrollo es que haya una perfecta coordinación entre los centros que tienen competencias en el desarrollo de esas unidades.

¿Reestructuración de los centros? Entiendo que es una deformación profesional porque he oído algo referido a los Centros Integrados. Ayer anunciaba el Consejero la creación en una fase muy avanzada ya de dos Centros Integrados de Formación Profesional que van a ser centros con competencia para desarrollar los tres subsistemas de Formación Profesional. Esto no quiere decir que haya que construir centros nuevos para que tengan la categoría de Centros Integrados; podemos utilizar parte de los centros de nuestra red, acomodar y planificar las acciones o las actividades de esos centros para que dándolos tres subsistemas de Formación Profesional puedan obtener la categoría de centros integrados.

La representante de la CONCAPA planteaba una preocupación sobre los accesos desde los títulos de grado superior a la universidad. Está previsto todo eso. Como la Ley de Calidad no cambia nada referente a la Formación Profesional, siguen vigentes los accesos a la universidad. Es cierto que la incorporación de nuevos títulos exige la revisión de un anexo del Decreto 777, que es el que regula en estos momentos el acceso a la universidad. Incluso hay títulos recién aprobados —estoy pensando en la bioprótesis o en la prevención de riesgos profesionales— que, estando en el propio decreto los accesos, habría que revisarlos. Eso se lo hemos dicho al Ministerio, que es quien tiene la competencia para hacerlo. Habría que revisar ese anexo del Decreto 777 para ampliar más el acceso de nuestros titulados de Formación profesional a la universidad. Esta es nuestra pretensión, nuestro objetivo y una mejora para todos.

Nada más y les reitero las gracias a todos ustedes.

Viernes 13 de febrero de 2004

101

potencias

MESA REDONDA

Panel de experiencias en el ámbito de la Formación Profesional en Madrid

Moderador: **D. Ángel Ledesma Otero**

Director del I.E.S. «Virgen de la Paloma»

El señor **PRESIDENTE DEL CONSEJO ESCOLAR DE MADRID:** Se da paso a la celebración de la mesa redonda titulada «*Panel de Experiencias en el ámbito de la Formación Profesional en Madrid*».

Esta mesa va a ser moderada por don Ángel Ledesma Otero, al que muchos de ustedes o todos conocen, pero ya se sabe que en este tipo de actos se exige una presentación protocolaria, que es lo que voy a hacer ahora.

Ángel Ledesma Otero es catedrático de Enseñanza Secundaria y es director del IES «Virgen de la Paloma», que hoy nos acoge, habiendo sido en esta casa también Jefe de Departamento, Secretario y Jefe de Estudios. Es miembro de la Junta de Portavoces de Directores de la Comunidad de Madrid y es autor del libro *El nuevo Bachillerato, organización y currículo* y autor también del Manual de Capacitación Pedagógica. Ha colaborado, además, en el Informe de España en los temas relacionados con la Formación Profesional y ha escrito y publicado artículos en diversas revistas sobre Formación Profesional. Ha impartido una gran cantidad de cursos de formación para profesores y equipos directivos en los centros de formación de la Comunidad de Madrid y en la Sociedad Española de Pedagogía.

Muchas gracias, Ángel, por haber aceptado la invitación del Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid para participar en estas jornadas y para hacer de moderador de esta mesa.

El señor **MODERADOR, D. Ángel Ledesma Otero.** Director del IES «Virgen de la Paloma»:

Muchas gracias y buenos días.

En primer lugar, quisiera presentaros a las personas que me acompañan hoy en la mesa. A mi derecha se encuentra Juan Carlos Quer Pinto, que es presidente del Grupo Multimarca de Automoción «Quer», concesionarios en Madrid de las marcas Opel, Honda, Alfa Romeo y Mazda. A su derecha, Jorge Molina Martínez, que es Jefe de Estudios aquí en el Instituto Virgen de la Paloma y encargado de la relación con las empresas. A mi izquierda se encuentra, en primer lugar, Juan Pozuelo Talavera, director del IES «Hotel Escuela», y más allá se encuentra Luis García Domínguez, director del Instituto «Puerta Bonita».

En el marco del título general de estas jornadas es necesario señalar un aspecto fundamental. A diferencia de otras etapas o niveles del sistema educativo, la Formación

Profesional tiene un referente muy claro: es el sistema productivo y el empleo. El objetivo básico de nuestros centros es esta cualificación profesional en relación con nuestros alumnos y entendida como el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo y, dentro de ello, ese subconcepto de competencia profesional en esa misma relación, entendida como ese conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. En resumen, si los alumnos que formamos no están preparados para conseguir y mantener un empleo, entonces no es positiva la formación que impartimos.

Nunca será el sistema productivo el que cambie para adaptarse al sistema educativo. Y mientras que los cambios tecnológicos se producen con una enorme rapidez junto a los de la propia organización empresarial y de la producción, el sistema educativo es muy lento para poner en marcha cambios y para revisar su organización. Hay dos ejemplos que vivimos de manera muy cercana: la revisión de los currículos de los ciclos, que debería haberse hecho ya hace varios años y que no sabemos a estas alturas cuándo se va a comenzar, y la propia aplicación de la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, publicada el 20 de junio de 2002, hace ya un año y ocho meses. La cuestión que nos planteamos es si estamos preparando a nuestros alumnos para una incorporación real a puestos de trabajo concretos definidos por la empresa. Para que la respuesta sea positiva, tendremos que contar con unos currículos actualizados y actualizables prácticamente cada comienzo de curso en la mayoría de las profesiones. Los profesores deberían poder contar con mecanismos que les permitan actualizar su formación y conocer de primera mano por dónde va la tecnología que van a enseñar. Los talleres y laboratorios, las máquinas, las herramientas y el instrumental, dónde trabajan y con lo que trabajan nuestros alumnos tendrían que ser los mismos o lo más semejantes posibles a los que de verdad van a usar cuando realicen su formación en centros de trabajo o cuando se incorporen a un puesto de trabajo. Si no es así, se producirá, en mi opinión, la peor de las situaciones posibles para un centro de Formación Profesional: que preparemos para el vacío, que la empresa no cuente con nuestros alumnos porque no le sirven, que acaben siendo ellas las que directamente formen a los trabajadores que necesitan y que estemos engañando a los alumnos que confían en nosotros para alcanzar una cualificación.

Nuestra Administración tendrá que asumir de una vez por todas que la Formación Profesional es cara y actuar en consecuencia, pero realmente sabiendo que el capital humano, que es el conjunto de los alumnos que quieren ser trabajadores, es el de mayor rentabilidad si sabemos colocarlo con la preparación suficiente. El módulo de Formación en Centros de Trabajo no puede ser el único contacto entre la empresa y el centro educa-

tivo. Si fuera así, con toda seguridad sería ya tarde para corregir los previsibles errores en la formación de nuestros alumnos. No es lógico que, puesto que en el desarrollo de la FCT intervienen el centro educativo y la empresa, sea sólo el centro educativo el que la planifique. En un nuevo diseño de esta formación en centros de trabajo es necesario que participen activamente los empresarios. Lo podrán hacer, claro está, a un nivel global pero creo que sería mucho más positivo si esa participación se realiza concretamente entre cada tutor y cada empresa que recibe a nuestros alumnos.

Si leyéramos ahora las actas de unas jornadas como en las que estamos hoy pero de hace diez años probablemente no encontraríamos mucha diferencia en el planteamiento de los problemas de entonces y en los de ahora: incomprensión y escaso interés por parte de la Administración; falta de medios que permitan que nuestros talleres y laboratorios sean lo más parecido posible a los del puesto de trabajo al que tendrán que incorporarse nuestros alumnos; escasa o nula conexión entre la empresa y los centros educativos. Tengo una cierta esperanza en el nuevo equipo de la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid, sobre todo porque nuestro Consejero viene de Trabajo y eso nos permitiría confiar de alguna manera en una mayor sensibilidad hacia el conjunto de la problemática.

Ofrecemos ilusión, ofrecemos alumnos motivados, ofrecemos centros que desconocen la conflictividad de otras etapas educativas, ofrecemos soluciones para la integración real en nuestra sociedad de esa cada vez más importante población inmigrante que llega a nuestra comunidad, ofrecemos la posibilidad de desarrollo económico y social a nuestra Comunidad de Madrid. Pedimos que nos dejen trabajar, pedimos que nos den los medios, pedimos que si los poderes públicos fueron capaces de elaborar la Ley de las Cualificaciones, lo sean también ahora para desarrollarla y que los responsables de Educación, de Trabajo, los sindicatos y los empresarios hagan el esfuerzo de ponerse de acuerdo.

Los compañeros que están conmigo en esta mesa nos van a exponer cómo han desarrollado desde sus institutos actuaciones para que su Formación Profesional consiga el que es su principal objetivo: la incorporación de nuestros alumnos a la empresa para que demuestren allí la calidad de la formación que han recibido y consigan después su incorporación al empleo o cuáles son sus propuestas de colaboración entre el centro educativo y la empresa. Desde el punto de vista empresarial, nos van a exponer qué se espera y cómo se actúa con los alumnos que van allí a realizar su formación en centros de trabajo.

Ellos tienen la palabra. Nada más y muchas gracias.

El señor **POZUELO TALAVERA**, Director del IES «Hotel Escuela»:

Gracias, Ángel, y gracias al Consejo Escolar por el acierto, espero, de estas jornadas, porque me gustaría que fueran un punto de inflexión. Me acordaba ayer escuchando algunas de las ponencias de una pequeña historia que tal vez pueda ser verdad: A un profesor de Formación Profesional ceutí le conceden un destino en Cádiz, complicándole la vida —los salarios, la posibilidad de comprar casa en Cádiz con toda la familia detrás—; en estas cavilaciones encuentra una lámpara, que bien podría haber sido la de Aladino, y frotándola aparece un genio; el genio, un poco mosqueado por las veces que se le había usado, dice: «mira, sé que me vas a pedir tres deseos y el primero de ellos va a ser la salud; te lo concedo; como estoy cansado, pídemelos otros y de entre ellos te voy a conceder uno»; y el profesor le comenta que si sería posible una autopista que uniera Ceuta con Cádiz, de manera que no tuviera que trasladarse y le hiciera más fácil desarrollar su trabajo; el genio se queda pensando y le dice que pida el segundo deseo y que después decidirá; el segundo que pidió fue mejorar los salarios en el sistema educativo, mejorar la Formación Profesional y hacer que eso empezara a funcionar y, así, no tener que preocuparse por ir o no ir por la autopista; el genio no se lo pensó y le dijo: ¿cuántos carriles quieres?

Me parece que si después de diez años seguimos hablando de las mismas cuestiones es porque en el único nivel donde se habla de ciertas cosas es el de las alturas. Sería necesario concretar, empezar a meternos en el barro y arriesgarnos. Sé que esto del sistema educativo no da frutos políticos y económicos a corto plazo, pero tenemos que arriesgarnos todos porque, si no, terminaremos hablando con nostalgia de aquel proyecto de la Formación Profesional que quedó en nada.

Desde el Hotel Escuela y en nombre de toda mi comunidad educativa me gustaría contarles alguna de nuestras experiencias, nuestros problemas, nuestros inconvenientes y nuestras ventajas. Algunas de ellas podrán ser extrapolables y otras no pero, en cualquier caso, se podrán tomar como unidad de medida. Somos un centro de Educación Secundaria destinado de forma específica a impartir ciclos de la familia de Hostelería y Turismo; no son todos los que existen pero sí la mayor parte de ellos. La estructura que tiene el Hotel Escuela es la de un hotel abierto al público; tenemos 67 habitaciones, dos restaurantes, un bar, salones de congresos y de reuniones de los que cualquier persona puede hacer uso, como de cualquier otro establecimiento turístico, con las limitaciones que establece el sistema educativo en cuanto a calendario lectivo, etcétera.

Voy a referirme al porqué de este centro. El Hotel Escuela lleva abierto desde el año 1991 y se entendió que solamente un modelo de Formación Profesional eficaz que enfrentara desde el primer momento a los alumnos a la realidad del sector hacia el que se encaminaran podía dar los frutos que se buscaban. La experiencia nos dice que en el fondo es así; nuestros alumnos se insertan laboralmente desde el primer momento en el que lo desean; la hostelería es un sector muy duro; no todos los que acuden a formarse al Hotel Escuela deciden que quieren insertarse en el mundo laboral del turismo, que es un mundo complicado, complejo y duro en horario —casi tanto como este, que un día como hoy estamos aquí por la mañana—. En cualquier caso, en el Hotel Escuela hemos entendido que sólo podemos formar alumnos con garantía si les ofrecemos todas las herramientas para que se desarrollen con solvencia en sus puestos de trabajo y esto es lo que motiva, fundamentalmente, el cambio metodológico en nuestro funcionamiento. El Hotel Escuela es un centro donde las estructuras son prácticamente las mismas y nuestra fundamental pelea es —ayer estaba nuestro inspector aquí y le pregunté si iba a quedarse hasta mañana y me dijo que no; no sé si era por miedo— intentar aplicar todos los días unos contenidos, y les voy a poner un ejemplo muy concreto. Hay algunos módulos, por ejemplo, los del ciclo de Cocina, en los que en la planificación de contenidos empezamos hablando de fondos o salsas para hablar en las últimas didácticas de pescados y carnes. Si nosotros tuviéramos que ofrecer a nuestros clientes un menú a base de caldos en el mes de octubre y solamente a base de carnes en el mes de marzo, tendríamos un serio problema y, evidentemente, es lo primero que no respetamos —como el inspector va de vez en cuando, ahí hace la vista gorda—.

Somos un centro que no debemos hacerlo mal del todo. No estamos en el centro de Madrid, sino alejados de cualquier núcleo de población importante y el acceso no es sencillo, sin embargo tenemos una demanda que dobla la oferta de nuestras plazas año tras año, lo que significa que no lo debe estar haciendo mal. Al menos, no intentamos engañar a nuestros alumnos. Todos nuestros alumnos participan del sistema de funcionamiento del Hotel Escuela y éste solo funciona porque hay alumnos y profesores. Cerramos en Navidad, cerramos en Semana Santa y cerramos en verano que es cuando nuestros alumnos se marchan de vacaciones. Es decir, no es un hotel que funcione al margen del proceso educativo. Ellos perciben y los profesores también percibimos que la escuela funciona porque todos participamos y yo creo que eso es un aliciente y un atractivo importante. ¿Tenemos ventajas por el hecho de funcionar así? Pues sí. La primera, como decía antes, es la inserción laboral de nuestros alumnos: es inmediata. Sé que decir esto en un sector en el que tan solo se cubre con titulados el diez por ciento de las demandas oficiales de empleo, es muy sencillo, pero lo cierto es que se insertan con calidad, en los mejores estableci-

mientos de Madrid. Si son asiduos a comer fuera de casa, comprobarán que en algunos de los mejores restaurantes de Madrid los jefes de cocina ahora mismo comienzan a ser alumnos del Hotel Escuela.

Otra de las ventajas de nuestro sistema de funcionamiento es nuestro contacto asiduo con las empresas. Las empresas ven que nuestro sistema de funcionamiento les permite demostrar, enseñar y participar con nosotros de sus formas de trabajar. Antes comentaba Ángel lo que a mí me parece que es la clave de todo esto: el sistema productivo no va a subyugarse nunca a nuestros planteamientos; o nos adaptamos a lo que el sector nos demanda o no vamos a cambiar los hábitos de los empresarios, y aquí hay uno y no sé lo que nos aportará, pero estoy convencido de que el dinero en este caso manda y serán ellos los que establezcan y nos demanden cuáles son los perfiles profesionales.

Otra ventaja que yo creo que aporta nuestro centro es que ofrece a alumnos y profesores, especialmente a éstos, el atractivo de combinar el sector productivo —es maravilloso poder hacer feliz a la gente dos veces al día mediante una comida y una cena, y eso lo podemos hacer nosotros en el Hotel Escuela— con las ventajas del sistema educativo y que no tiene el sector productivo que es el trabajar los fines de semana, fiestas, etcétera. Esta es una de las cuestiones importantes: mezclamos el sector productivo con el sector educativo y nos motiva a todos poder dejar de vista un poco las teorías academicistas o puramente teóricas y dedicarnos a trabajar como lo haríamos en el sector privado.

Otra de las ventajas que tenemos, y este es mi punto de inflexión entre las ventajas y los inconvenientes, es nuestro nivel de ingresos. Todo lo que hacemos está perfectamente regulado bajo la normativa de la Comunidad de Madrid, rendimos cuentas a Hacienda religiosamente y nuestros precios están publicados en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. Esta capacidad de generar ingresos, que es maravillosa porque nos permite mejorar las características del centro, es un arma de doble filo porque a veces la Administración tiene la tentación de recortar el presupuesto que se nos asigna anualmente porque generamos ingresos. Esto no es teoría, es verdad. Somos un centro público y bastantes limitaciones tenemos por el hecho de estar sometidos a una normativa que contempla por igual a todos los centros de formación —también al Hotel Escuela— como para que, además, no podamos disfrutar de alguna de las ventajas que podamos tener por ser un centro público: que a todos nos midan bajo la misma unidad y que, por tanto, nos concedan a todos el mismo presupuesto. Yo preferiría hablar de las cosas que se hacen en el Hotel Escuela y no de cómo conseguimos hacer lo mismo que los demás con menos, sino cómo con lo mismo que los demás, cambiando ligeramente la metodología, somos capa-

ces de hacer mucho más. No pretendo poner el Hotel Escuela como el único centro posible pero sí que con buenas voluntades y con una diferente posición ante el trabajo se pueden conseguir muchas más cosas con muy poquito más. Por ello, comentaba que este es nuestro primer inconveniente ya que somos un centro público y, por tanto, hay ciertas cuestiones que deben quedar resueltas. Yo no puedo plantear a mis profesores y a mis alumnos que tienen que hacer un poquito más de lo que harían en cualquier otro centro para pagarse la calefacción. Entiendo que eso debería estar resuelto, pues somos un centro público. Es verdad que tenemos otras cuestiones mejores, pero repito que esa es una tentación fuerte y poderosa y yo sé que se va a solucionar.

A partir de aquí surgen una serie de inconvenientes que no quiero dejar de matizar y a los que nos enfrentamos habitualmente. Somos un centro muy peculiar y, sin embargo, nos sometemos a un corsé bastante rígido. Por ejemplo, tenemos departamentos con dos profesores y tenemos departamentos con catorce profesores y, sin embargo, al frente de cada uno de ellos hay un mismo jefe de departamento con la misma reducción y el mismo complemento. Esta es una complicación importante que, en nuestro caso, se agrava por nuestro sistema de funcionamiento. En cuanto a los Consejos Escolares, el periodo de nombramiento de cualquier miembro de mi Consejo Escolar es el doble del tiempo que están en el centro porque los padres y los alumnos se marchan a los dos años y esto me obliga a modificar al Consejo Escolar continuamente. Otro de los problemas es los recursos humanos en cuanto a titulación. Hemos tenido veterinarios dando clases de cocina; eran capaces de contar perfectamente cómo nos llegaba el cordero y que fuera en buenas condiciones, pero nosotros habitualmente lo compramos muerto. Por tanto, la labor ahí del veterinario es escasa y yo preferiría que las titulaciones fueran más específicas y que no accedieran a impartir docencia profesores que ni tan siquiera tuvieran, ya no digo la capacidad de transmisión de conocimientos, sino los conocimientos para transmitirlos. Otra dificultad con la que nos encontramos es el criterio de catalogación de los centros. En nuestro caso personal —creo que Luis está en la misma línea— no se puede catalogar al centro únicamente por el número de alumnos y por el número de grupos que tiene. El Hotel Escuela está abierto veinticuatro horas al día, siete días a la semana y más allá del calendario lectivo habitual y, sin embargo, como tenemos tan sólo dieciséis grupos somos un centro menor. Por otra parte, en el fondo de todo esto lo que subyace es que seguimos funcionando porque la comunidad educativa lo quiere. Dentro de algo más de un mes los alumnos de cocina se marchan a la Formación en Centros de Trabajo. Nosotros no paramos; profesores que se quedarían sin clase van a continuar dando clase atendiendo los mismos servicios en peores condiciones porque lo van a hacer con la mitad de alumnos y con alumnos de primero. Es decir, repito que no se nos ayuda demasiado y, sin embargo, el centro sigue fun-

cionando. Todo esto no es pesimismo, sino optimismo porque, si a pesar de las limitadas ayudas que recibimos estamos consiguiendo mantener y acentuar un centro, que se asiente y que se reconozca en el sector —creo que poco a poco el Hotel Escuela se va conociendo dentro del sistema productivo y dentro de la sociedad tenemos muchas demandas para ofrecer servicios-, con un poquito más de ayuda yo no le temería en absoluto a que se planificaran escuelas privadas de maravillosa calidad en el ámbito privado. Ayer entendí que Arsenio, en la última frase que nos dejó, dijo: quien mejor lo haga que se quede con el producto. Sí, pero con las mismas condiciones.

Todo esto estaría referido a la situación concreta del Hotel Escuela pero hay otras cuestiones que son comunes a todos nosotros y para las que no tengo respuesta, así que las voy a preguntar —ayer decía nuestro querido amigo, el presidente del Consejo Escolar, don José Luis, que participáramos y que dejáramos sugerencias y propuestas, pues yo las lanzo por si a alguno no se le había ocurrido ninguna pregunta—. ¿La duración y el diseño actual de los ciclos es el adecuado para alcanzar los objetivos marcados en los desarrollos curriculares? En nuestro caso, no. ¿Los contenidos y la temporalización son los convenientes? Ya les he explicado al principio que tampoco —en nuestro caso se hace la vista gorda porque hacemos lo que hacemos, si fabricáramos lámparas a lo mejor no nos darían esa libertad— y después de diez años, como se ha anunciado, ¿cuántas Familias profesionales han comenzado a evaluarse? Desde el año 1995 ya se plantearon algunas modificaciones en el Ciclo de Restaurante y Bar y a fecha de hoy siguen sin resolverse. ¿Por qué existen tantos problemas a la hora de conseguir recursos? Yo, por lo menos, tengo dificultades a principio de curso para conseguir un profesor más cuando a partir de enero resulta que me quedo con profesores con tres horas lectivas. No lo entiendo. ¿Los nuevos perfiles profesionales que demandan las empresas son para los que estamos formando? A mí las empresas me dicen que no, a mí, no sé a otros centros y a otras familias. Una pregunta que a mí me da pánico tan sólo plantearla es si estamos los docentes capacitados para formar en los nuevos perfiles que nos empiezan a demandar. Yo, personalmente, no lo estoy. ¿Por qué habiendo acertado de pleno la LOGSE con ese módulo de la Formación en Centros de Trabajo con los alumnos no se ha llegado a definir un modelo en el que los profesores pasemos anualmente un periodo de reciclaje por las empresas? ¿Por qué no se apuesta de verdad en tiempo y plazo por centros públicos de diferente modelo de gestión en función de su clientela, y de la etapa educativa, y no se nos somete a todos al mismo corsé? Repito que no tengo respuestas, lo siento, o mejor dicho, puedo tener mi opinión, pero se trata de que la lleguemos a establecer entre todos.

Quiero terminar haciendo referencia a dos argumentos. En primer lugar, no creo que haya un único modelo de centro educativo, al menos no creo que exista una única fór-

mula concreta para trabajar. Si es así, entiendo que no sirve un único modelo normativo. No es posible un único criterio para evaluar a los centros y creo que no es conveniente cerrar los ojos a una diversificación real en el centro educativo. Creo que merece la pena aunar voluntades. Tenemos el futuro de miles y miles de alumnos en nuestras manos, pero en todas, no sólo en las de los docentes.

Muchas gracias.

El señor **MODERADOR:**

Luis García Domínguez, director del IES «Puerta Bonita», tiene la palabra.

El señor **GARCÍA DOMÍNGUEZ**, Director del IES «Puerta Bonita»:

Buenos días.

La tesis que sustentaba la propuesta de creación de un centro de formación técnico profesional especializado en las familias profesionales de imagen y sonido y de artes gráficas, era que la nueva formación profesional, que estaba entonces en fase de experimentación necesitaba un modelo de centro nuevo: específico, sectorial, bien equipado, con un espacio atractivo, un claustro homogéneo apoyado por profesionales del sector como profesores especialistas, conectado estrechamente con el entorno sociolaboral y empresarial del entorno productivo propio, un centro donde se pudiesen impartir enseñanzas de los tres subsistemas de FP, y que en la medida de sus posibilidades desarrollara labores productivas que a la vez de servir de formación procurase la captación de recursos para unas enseñanzas que son costosísimas en equipamiento, instalaciones y consumibles. Ese era el proyecto que pretendía atraer a hacia la formación profesional a una sociedad cuya imagen de estas enseñanzas era negativa, destinadas a un alumno fracasado en la escuela, con pocas expectativas de promoción económica y social.

Durante estos 14 años esos han sido los objetivos del Instituto. Y hasta la fecha de hoy esas metas se han ido consiguiendo en un porcentaje aceptable, a pesar de las dificultades encontradas.

Los indicadores «subjetivos» que hemos apreciado a través de la relación con nuestros alumnos titulados, con las empresas del sector, con las instituciones, con la propia

administración y con los agentes sociales nos señalan que la dirección es correcta en la búsqueda de la calidad en la formación y de una gestión eficaz.

Se han mantenido el objetivo marcados en el origen de la gestación del instituto, mediante estrategias y acciones que nos han permitido alcanzar esos objetivos y al mismo crecer: entre las que cabe destacar:

— Implantación de prácticamente toda la oferta formativa de las Familias Profesionales de Artes Gráficas y Comunicación, Imagen y Sonido (a excepción de dos ciclos).

— Realización de cursos de FP ocupacional y continua con instituciones de formación como el Servicio Regional de Empleo, SGAE, MAFOREM, Ayuntamientos de Parla y Valdemoro, entre otros.

— Impartición de cursos de Formación Continua del Profesorado en colaboración con el Ministerio de Educación, CAP de Villaverde, CAP de Latina-Carabanchel, Centro de Renovación Pedagógica de la Acacias, y Dirección General de Ordenación Académica.

— Promoción de proyectos de producción real como la realización de distintas publicaciones o folletos institucionales para la Comunidad de Madrid, o la serie de documentales para Televisión «Los jóvenes visto por los jóvenes».

— Desarrollo de proyectos de innovación educativa para lograr una mejor capacitación profesional y de trabajo en equipo de los alumnos de segundo curso de todos los ciclos formativos como la Semana de Producción.

— Realización de colaboraciones con empresas a través de las Jornadas de Arte y Comunicación «Comunicarte» que suponen movilizar más de cien empresas para acercar las tecnologías y los profesionales al centro, impartir talleres especializados para más de trescientos alumnos al año, transmitir en docenas de medios de comunicación la iniciativa o generar ingresos.

— Puesta en marcha de proyectos culturales y educativos con la Red de Arte Joven, con la Junta Municipal de Carabanchel u otras instituciones públicas o privadas; apoyando al mismo tiempo a jóvenes músicos, cineastas, agrupaciones teatrales... mediante el préstamo de las instalaciones del centro con el objetivo de fomentar nuevos artistas y un conocimiento más profundo de la cultura de nuestro tiempo.

— Participación en la creación de iniciativas dentro de la Comunidad de Madrid como las Becas para Titulados de FP o la Regulación de la Contratación de los Profesores Especialistas en las Enseñanzas de FP.

— Participación como centro asociado en diversos programas Europeos con especial mención del Proyecto Piloto Leonardo para investigar «La influencia de digitalización en las Industrias Gráficas», proyecto conjunto con centros educativos y empresas de Francia, Italia y Alemania.

— Fomento de la participación de profesores y alumnos en encuentros, visitas o seminarios de los sectores audiovisual y gráfico en ámbitos nacional e internacional.

— Desarrollo de una página WEB y otras publicaciones gráficas periódicas con el objetivo de conseguir mejor conocimiento externo de lo que se hace en el Instituto y una mayor transparencia interior en la información.

— Mantenimiento, en la medida de nuestras posibilidades, de unas instalaciones y equipos actualizados, a través de una cuidadosa política de adquisiciones, mantenimiento y control e inyectando recursos generados por la autonomía de gestión centros o por la relación con empresas colaboradoras añadidos a los recursos siempre escasos de la Administración.

— Celebración de encuentros regionales de profesores de FP de nuestras familias profesionales con el propósito de trasladar a la administración propuestas de mejoras en los currículos de las enseñanzas o en la Ordenación Académica de estas enseñanzas.

La pretensión es seguir en la línea trazada, manteniendo la filosofía de trabajo, y cuestionando algunas de las estrategias y acciones desarrolladas, en función de las nuevas realidades administrativas, laborales, y de gestión de los recursos.

Análisis del entorno social, industrial y del sector de la formación audiovisual y gráfica

Actualmente existe un mayor conocimiento de la realidad de la formación profesional aunque a mucha distancia de la Universidad, poco a poco va creciendo el prestigio de estas enseñanzas, aunque existen diferencias entre el prestigio social de los Ciclos de

Comunicación, Imagen y Sonido, e incluso del Ciclo de Diseño y Producción Editorial, cuya demanda es muy alta, y los Ciclos Formativos más industriales como son los Ciclos de Grado Medio o el Ciclo de Producción en Industrias Gráficas con una menor demanda y un prestigio social más reducido. La formación profesional sigue siendo una gran desconocida y la labor de orientación en los Centros de Secundaria mejorable. Se sigue manteniendo la idea de derivar los alumnos menos brillantes o los candidatos a fracaso escolar a la Formación Profesional, quedando esta como una alternativa de segunda categoría a la Universidad.

Por el contrario hay una fuerte demanda de formación profesional por parte de profesionales en activo o de titulados universitarios, sin una capacitación profesional que les permita una inserción profesional de calidad.

Al mismo tiempo existe una fuerte demanda por parte de la sociedad y la empresa audiovisual y gráfica, de profesionales capacitados que puedan asumir los retos de las nuevas tecnologías, y que conozcan de manera especializada procesos productivos específicos.

Respecto a la realidad industrial de los sectores audiovisual y gráfico constatamos que se ha producido un cambio tecnológico muy importante, que implica nuevas herramientas de trabajo, nuevos productos y mercados, nuevos perfiles profesionales y una tendencia a demandar requisitos muy ambiciosos y a la vez aparentemente contradictorios:

- Perfiles polivalentes.
- Alta especialización en el manejo de herramientas específicas.
- Capacidad de Autoaprendizaje.
- Disposición absoluta en horario o de desplazamiento
- Precariedad laboral (sin relación de fijeza).

Nos encontramos en un entorno formativo que tiende a separar la formación profesional del resto de enseñanzas generales y a integrar los tres subsistemas de FP de manera que sean más permeables, y que estén más coordinados.

Nuestro modelo de centro

El Centro IES Puerta Bonita, se funda en octubre de 1990, instalándose en un antiguo edificio de la Comunidad de Madrid, como Centro de Formación Técnico Profesional, siendo desde su origen un centro de formación profesional específico y especializado en las profesiones técnicas de los Medios de Comunicación.

Durante los primeros cinco años imparte la reforma experimental, los llamados entonces módulos profesionales: Electrónica, Imagen y Sonido y Artes Gráficas, y desde hace otros cinco se imparte en sus instalaciones, prácticamente, todos los ciclos de grado medio y superior de las Familias Profesionales de Comunicación, Imagen y Sonido y de Artes Gráficas.

Actualmente los alumnos matriculados en cursos reglados anualmente suman unos seiscientos alumnos.

La titularidad desde su fundación corresponde a la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid, y junto con un paquete de otros cinco centros, forman el conjunto de los Centros de Educación Secundaria no Transferidos de la Consejería de Educación.

1. Centro integrado de formación profesional. *Unión de los tres subsistemas de Formación Profesional.*

El centro ha desarrollado mediante convenios generales o particulares, acciones de formación profesional con distintas empresas e instituciones, que nos han procurado, entre otras cosas, recursos y equipamiento para el propio centro y que repercuten en la formación reglada, podríamos destacar las siguientes acciones formativas:

— Convenio de la antigua Dirección Gral. de Educación con el IMAF, que permitió equipar distintos talleres para impartir cursos para más de quinientas personas a lo largo de cinco años. (FORMACIÓN OCUPACIONAL)

— Convenio con la Dirección Gral. de FP del MEC, para desarrollar formación permanente del profesorado de todo el territorio MEC. (FORMACIÓN CONTINUA)

— Convenio con los Ayuntamientos de Valdemoro y Parla, para la realización de tres cursos de formación de artes gráficas para desempleados (FORMACIÓN OCUPACIONAL)

— Colaboraciones con empresas de nuestro sector en actividades de formación recíproca: TORRAS PAPEL, GREMIO DE ARTES GRÁFICAS DE MADRID, UNIÓN DE ACTORES DE MADRID, APPLE ESPAÑA, ARJO WIGGINS, SOCIEDAD GENERAL DE AUTORES, ETC.

2. Centro docente más centro de producción. *Estructura y organización del Centro, tanto para la docencia como para la producción real:*

El centro estructuró arquitectónicamente los espacios y luego la disposición de las instalaciones de tal manera que se asemejara lo más posible a los Centros Productivos Empresariales, de tal manera que la disposición del mismo no responde a la concepción tradicional de talleres y aulas donde tienen cabida 30 alumnos. Los talleres del centro responden a una filosofía de simulación de condiciones reales de producción: hay espacios e instalaciones donde cabe solo cinco alumnos, o diez o los treinta, lo cual hace imposible estructurar los horarios y la disposición de profesores al tradicional taller o aula con treinta alumnos y un profesor.

El Centro tiene además de sus actividades docentes otras de producción: que nos permite comprobar realmente que lo que enseñamos no es una cuestión de fe sino una realidad palpable. Así se llevan a cabo trabajos de producción real que en su mayoría son encargos institucionales:

- Folletos Publicitarios para 40 Colegios Públicos de Madrid.
- Dípticos sobre la oferta formativa de FP en Madrid para varias ediciones de la Feria AULA.
- Grabaciones de la Orquesta Sinfónica de Estudiantes.
- Grabaciones Sonoras para las Escuelas Oficiales de Idiomas.
- Videos Educativos para el CRP «Las Acacias», Talleres de Garantía Social,
- Producciones Audiovisuales para el Programa de Juventud, Preestrenos de la Dirección General de Juventud.
- Folletos Institucionales para los IES de los Centros no transferidos de la Comunidad de Madrid.
- Producción de conciertos, pasarelas de moda, eventos, folletos con distintos institutos públicos, empresas e instituciones durante la Semana de Producción del Instituto.
- Cesión de instalaciones para grabación o filmación de distintos programas audiovisuales, tanto para televisiones como productoras audiovisuales...

3. Conexión centro formativo-empresa. *Potenciar la relación con las empresas y agentes sociales de los sectores afines.*

El centro mantiene una relación muy estrecha con las empresas del sector

— Figura del profesor especialista —trabajadores en activo de las empresas del sector— para apoyos en clases prácticas puntuales de especial complejidad tecnológica.

— Organización de las Jornadas de Arte y Comunicación *COMUNICARTE* (una semana, tras el periodo lectivo donde las empresas del sector y otros agentes, mediante seminarios, foros, conferencias, demostraciones, se relacionan con profesores, alumnos, exalumnos, e interesados de estos campos de la comunicación en general) con el patrocinio de empresas e instituciones.

Propuestas para una formación profesional de calidad en la Comunidad de Madrid

1. Garantizar los recursos económicos para funcionamiento, actualización e inversión adecuados para una formación realista.

2. Establecer un nuevo sistema de especialidades del profesorado de FP, que permita abarcar de manera realista los diferentes ámbitos profesionales y procesos de producción.

3. Diseñar un sistema de selección del profesorado de FP que al menos compruebe la capacitación real para la materia a impartir.

4. Garantizar la formación continua de todo el profesorado de FP y su actualización tecnológica (FCT para el profesorado)

5. Generalización del profesor especialista de apoyo en áreas de especial complejidad o novedosas tecnológicamente.

6. Establecer una ratio de profesor-alumno (al menos en las horas prácticas) de un máximo de 15.

7. Normativa e instrucciones específicas adaptadas a las necesidades y realidad de la FP (horarios, distribución semanal...).

8. Estructura orgánica de los centros de FP adaptadas a las necesidades y realidad de la FP:

a) Jefaturas de departamentos con más entidad que los Departamentos didácticos.

- b) Creación de nuevas figuras: Responsables técnicos, mantenimiento TIC, responsables de Centros de Documentación...

9. Integración efectiva de los tres subsistemas de FP de tal manera que los centros puedan impartir esta formación evitando los intermediarios y las subcontrataciones. Que aquellos centros que así lo demanden puedan aspirar a impartir estos modelos de FP.

10. Mayor autonomía en la gestión del centro (económica, orgánica y pedagógica), más flexibilidad que permita a los centros dar respuesta a las demandas de los alumnos, las empresas, instituciones.

11. Establecer un sistema de evaluación externa:

- a) Periódico, cada dos o tres años.
- b) Obligatorio.
- c) Externo a la administración.
- d) Que evalúe la adecuación de los medios técnicos, la metodología, funcionamiento del centro y la inserción laboral (en función del mercado laboral).

Muchas gracias.

El señor **MODERADOR**:

Gracias, Luis.

Don Jorge Molina es Jefe de Estudios de Prácticas en Empresas en el Instituto Virgen de la Paloma.

Tiene la palabra.

El señor **MOLINA MARTÍNEZ**, Jefe de Estudios de Prácticas en Empresas:

Buenos días. Gracias al señor presidente del Consejo Escolar de Madrid por haberme invitado a esta mesa.

Quiero empezar diciendo que prácticamente todas las reflexiones que han realizado mis compañeros son las mismas que tenemos en nuestros IES. Por ello, quiero

aclearar que mi exposición está basada en la experiencia que nosotros tenemos desde el IES «Virgen de la Paloma».

Como todos conocéis, la Formación en Centros de Trabajo es un módulo que por definición es la realización de un programa formativo que con carácter obligatorio deben realizar los alumnos en las empresas realizando actividades productivas propias de su perfil para la obtención del título profesional. No voy a analizar ahora ni a exponer todos los pasos para la realización de este módulo, que son bien conocidos por todos, pero sí voy a hacer un estudio de la situación actual y trataré de definir sus consecuencias y las derivaciones de realizarlo correctamente. Para poder hacer el análisis, he dividido este periodo formativo en dos fases. La primera ha sido la captación de empresas colaboradoras, resuelto prácticamente en todos los centros de formación, salvo en algunas excepciones y, fundamentalmente, gracias al buen hacer del profesorado de Formación Profesional. A pesar de que algunos centros tenían experiencias de colaboración con empresas y de prácticas de alumnos, realmente comienzan con el periodo de la constitución de los llamados módulos profesionales experimentales que, curiosamente, han arrastrado hasta la fecha el nombre de módulos generalizándolo al de los ciclos formativos. El problema principal durante esta fase, como todos conocemos, ha sido hallar empresas que quisieran participar en el programa. En este momento se ha pasado de la situación de penuria que suponía la búsqueda de las empresas por los profesores, apoyándose en amistades personales, antiguos alumnos, llamando puerta a puerta, aguantando la incomprensión, el desconocimiento y las poquísimas ganas de colaborar con la Formación Profesional para la formación de los futuros trabajadores de las empresas, a una gran demanda por parte de las empresas, informadas gracias al boca a boca, y no todas con las mejores intenciones de participar en la formación pero sí nos está permitiendo hacer una selección de ellas que verdaderamente quieran participar en esta formación y en la inserción laboral de nuestros alumnos. Es curioso que, aun habiendo empezado el programa de la formación para el trabajo antes que el de las prácticas en empresas de los alumnos universitarios, los llamados becarios, sea esta denominación —la de los becarios— la que más utilicen los empresarios para dirigirse a los centros de Formación Profesional, solicitando alumnos para la organización de la formación en el trabajo, lo que conduce al error, entre otros, de que puede llevarse a cabo en cualquier periodo del curso escolar. También hay que destacar el nuevo sistema que cada día se está implantando más, que es la subcontratación de trabajos de unas empresas con otras. Cuando las empresas subcontratadas llevan alumnos en prácticas a este tipo de trabajos son rechazados porque no están afiliados a la Seguridad Social lo que, según las empresas contratadoras, cubriría posibles contingencias, no teniendo en cuenta ni considerando que nuestros alumnos aportan dos seguros que les

cubren de todo tipo de accidentes y de responsabilidad civil: el escolar y el de la compañía aseguradora suscrito por la Consejería de Educación.

Una vez conseguida esta participación empresarial, la segunda fase ha de ser la de consolidar este programa. Según la definición del módulo, al ser una enseñanza obligatoria es preciso que se atienda a una programación que, en teoría, ha de cumplir la empresa. Estamos ante un auténtico problema que, al igual que en el proceso anterior de captación de las empresas, ha de requerir un tiempo y, por supuesto, otra vez la buena predisposición del profesorado. Hay que reconocer que en España las empresas no están actualmente mentalizadas para realizar, dentro de las posibilidades de cada una, el periodo de formación que requiere el módulo de la formación en centros de trabajo. Con la presentación del anexo al convenio de colaboración, en donde se expone la programación de las prácticas a realizar por los alumnos en el empresa y aunque en la mayoría de las ocasiones ésta sea genérica, se mentaliza a los empresarios y el tutor del instituto va explicando su significado y lo que estamos esperando de ellas. Pero también hay que reconocer que no sólo las empresas han de poner de su parte, sino que el profesorado ha de cambiar de actitud, sobre todo, al visitar las empresas. Ha de realizar en el tiempo asignado para el periodo de la formación en el centro de trabajo una acción tutorial tal que permita ampliar las relaciones con las empresas de forma que se consiga en más o menos tiempo una relación más eficaz y fluida con las mismas. La relación con las empresas siempre ha sido el caballo de batalla de la Formación Profesional —ya lo han argumentado mis compañeros ampliamente— y en la actualidad cada vez es más necesario y preciso que el contacto entre la formación y el mundo laboral sea más estrecho. Hay cambios en la sociedad y en la industria que con la revolución tecnológica, económica y social hacen necesaria una adaptación de la formación con unos niveles de calidad que permitan una inserción laboral de nuestros alumnos con garantías. En resumen, hay que mejorar en la formación para evitar la huída de la empresa presentando profesionales que sean capaces de dar respuesta a las necesidades que tienen en el momento de inicio del trabajo y con la preparación suficiente para que se adapten a través de la formación continua a las necesidades futuras que demandan las nuevas tecnologías.

En el artículo 57 de la Ley Orgánica de la Calidad de la Educación se establece que los poderes públicos favorecerán la actualización y mejora continua de la cualificación profesional de los profesores. Y la Ley Orgánica de Ordenación del Sistema Educativo, en su artículo 56.2 y 56.3, determina que las Administraciones Educativas planificarán las actividades necesarias de formación permanente y garantizarán una oferta diversificada entre las que destaca las actividades formativas en la empresa para el profesorado de Forma-

ción Profesional. Partiendo de estos conceptos son varias las soluciones que harían posible esta formación y actualización de los profesores. La primera de ellas es, sin duda, continuar con el plan actual de formación del profesorado, sobradamente demostrado el interés de formación de este colectivo, como así ha sido demostrado por el superado cumplimiento de los mínimos exigidos para los sexenios. Por otra parte, las autoridades educativas están preocupadas, prueba de ello es la aportación a los centros educativos de aparatos, maquinarias, así como de formación necesaria para el conocimiento y funcionamiento del nuevo material. Pero esta formación a la que nos hemos referido no es suficiente porque, generalmente, se imparte en periodos cortos, sin la práctica necesaria ni en los lugares adecuados, no alcanzándose por tanto el nivel que se precisa para una información a los alumnos de los ciclos formativos. Si a todo le añadimos que las nuevas tecnologías han traído nuevas formas de organización —procesos, sistemas de producción, diseños novedosos— en los que se combinan conocimientos científicos y técnicos con procedimientos de trabajo, etcétera, y que de cara al futuro los centros de Formación Profesional han de estar preparados para la impartición de los sistemas de formación ocupacional reglada y continua, todo lo anterior hace necesaria una figura de profesorado actualizada y preparada, formada en el seno de la empresa. No estoy descubriendo nada nuevo, y prueba de ello es que lo han comentado mis compañeros anteriormente, y de alguna manera las diferentes administraciones autonómicas han intentado solucionar este problema. Las estancias de la formación de los profesores en las empresas reguladas por estas comunidades autónomas son todas muy similares, como se puede comprobar, y voy a destacar los puntos más característicos y más importantes de esta regulación. En primer lugar, nos encontramos ante varios objetivos: motivar al profesor y a las empresas a la mejora del crecimiento del empleo; potenciar la apertura de intercambio de informaciones y experiencias; conocer y valorar el sistema productivo y de servicios de la empresa para consensuar la programación de la formación en centros de trabajo del alumno; actualizar al profesorado en el aspecto tecnológico del que sólo disponen las empresas y que está recogido, además, en las programaciones de los ciclos formativos; adquirir experiencias en el ámbito laboral, en el entorno del trabajo, y conocer la necesidad de formación de la empresa y su demanda laboral. En segundo lugar, estas estancias se pueden presentar bajo dos modalidades: la facilitada por la propia Comunidad y la que el propio profesor se busca. Lógicamente, han de tener un tiempo de realización que es variable: va de entre treinta horas, como mínimo, hasta casi un año de permiso, que coincidiría con el año de permiso que se está dando por licencia por estudios con el sueldo completo y que permitiría y se autorizaría para que se impartiera durante ese tiempo la estancia en una, dos o tres empresas que faciliten la formación. Otro periodo que se podría aprovechar sería el de la formación en centros de trabajo del alumno. También se podría

coger una jornada laboral semanal con reducción de las lectivas o una sustitución del profesorado si es periodo lectivo. En cualquier caso, se exige que en ninguno de ellos exista coincidencia con el horario lectivo. Para poder realizar estos periodos de formación se necesita presentar una documentación y, de ella, destacamos un proyecto personal en el cual se indique el nombre de la empresa, los objetivos, la programación de actividades y de tramitación, las fechas y horas, ciclos formativos a que afecta, certificado favorable de la dirección del instituto o centro de estudios, certificado de la empresa en el que se indique que está disponible y que se compromete para la estancia del profesorado. Habría que hacer un seguimiento de estas prácticas de profesorado en la empresa y se podría a través de los centros de recursos humanos de la inspección educativa, a través de los mismos directores de los centros y por los mismos agentes sociales que pueden evitar los fraudes. En ningún caso ha de haber vinculación o relación laboral con la empresa, para lo que se pediría una declaración jurada de que no se ocupará ningún puesto de trabajo ni de estudios durante la estancia en la empresa. En el caso de que las empresas estuvieran ubicadas fuera de la localidad del centro educativo, los profesores recibirían una ayuda económica compensatoria. Y al igual que ocurre con la Formación Profesional de los alumnos, la Comunidad aportará un seguro de responsabilidad civil y de accidentes. Por último, como todo periodo de formación necesitaría una evaluación que se basaría en la presentación de una memoria en la que constaran las siguientes partes: los objetivos alcanzados, las actividades realizadas, la utilidad de la experiencia, la valoración global de esta experiencia, sugerencias para mejorarlas y acreditación de la empresa con el número de horas. Por supuesto que esta formación no es sencilla y, además, es costosa. No es sencilla porque es preciso que la propia Administración lo admita y lo asuma y que las empresas estén dispuestas a que el profesor realice este aprendizaje en su sede y de ahí que sea preciso para conseguirlo una fluidez de las relaciones con las empresas y que éstas asuman que el profesorado ha de estar capacitado para poder impartir la formación que necesitan. La parte económica que realmente es problemática es función de la Administración, que debe asumir el programa como una necesidad real, importante y necesaria.

Muchas gracias por vuestra atención.

El señor **MODERADOR, D. Ángel Ledesma Otero:**

Juan Carlos Quer, director Gerente de Dasauto S.A., verá mucho más como empresario cuáles son los problemas a los que nos enfrentamos los profesores y cuáles son los problemas que arrastran los alumnos que recibe cuando van no sólo a hacer la FCT a sus

talleres sino además cuando luego quiere contratarlos. Y de paso comprenderá un poquito más los problemas que le cuente su sobrino que está matriculado aquí en un ciclo de electromecánica de vehículos. Imagino que ahora entenderá mucho más cuando le cuente las cosas que le pasan en La Paloma.

Tiene la palabra Juan Carlos Quer.

El señor **JUAN CARLOS QUER PINTO**, Director Gerente de Dasauto S.A.:

Muchas gracias y buenos días a todos. Quisiera agradecer la oportunidad que han dado al mundo de la empresa, al que represento, de poder intervenir en este interesante debate. Ciertamente hay problemas y estos problemas los tenemos todos pero estar aquí el sábado por la mañana, sacrificando todos el tiempo de nuestras familias, para debatir y comentar este tema pone de manifiesto algo muy positivo como es la inquietud de evolucionar y de mejorar las cosas.

Hace más de veintitantos años tomamos la determinación de acercar nuestra organización a los centros de Formación Profesional y continuamos haciéndolo. Si ustedes me piden que haga una valoración de cuál ha sido nuestra experiencia, les puedo decir que ha sido absolutamente satisfactoria. Ustedes con su trabajo han conseguido hacer grandísimos profesionales que hoy forman parte de nuestra organización y sin los cuales no podríamos funcionar. Por tanto, no crean que todos son problemas sino que también hay un valor añadido en su trabajo y un componente enorme de ilusión. En los inicios, Jorge nos perseguía para conseguir acuerdos con nuestra organización y para poder acercar a los alumnos al mundo de la empresa. Se ha hecho un esfuerzo enorme, no solamente llevando a los alumnos al centro de trabajo y acercarlos a la realidad que después se van a encontrar, sino también por la búsqueda continua de recursos —Juan Carlos, consígueme un motor; Juan Carlos vamos a hablar con Opel a ver si conseguimos que me entregues un coche, etcétera—. Creo que esto no forma parte del salario de un profesor. Es un valor que tiene una presencia importante.

Pero tenemos que hablar del futuro. En primer lugar, quiero hablar de algo muy importante. Ustedes han conseguido que la Formación Profesional tenga el nivel de dignificación que tiene que tener. Deber ser una satisfacción para ustedes, y lo es también para mí, el entrevistar alumnos que se incorporan por primera vez a su puesto de trabajo y que te digan con el orgullo del mundo: yo decidí ser mecánico o yo decidí ser un profesional de la informática y no quería hacer una carrera universitaria porque me gusta esto

y esto es lo que quiero hacer. Esto es un trabajo de todos y, al final, el mercado lo que está precisando va en esta orientación. Necesitamos chapistas, necesitamos pintores, necesitamos vendedores, necesitamos todo un abanico de profesionales que estén adaptados a la realidad de la empresa del año 2004, no a la de hace diez o quince años.

Permítanme que les ponga un ejemplo para ver si está adaptada la Formación Profesional a las necesidades del nuevo mercado y para ver qué es lo que ha pasado en nuestro sector tan sólo en los últimos quince años y la evolución que ha llevado. Desde que Henri Ford puso en marcha sus cadenas de montaje, nunca ha experimentado un sector un cambio tan profundo como el que tenemos en la actualidad. Por eso, algunos profesionales han hecho una clasificación muy simplista y dicen que solamente hay dos tipos de empresa: las vivas y las muertas. Esta es una forma muy simplista de definir el mundo de la empresa pero que se corresponde con una absoluta realidad y es que la empresa que no es capaz de adecuarse con la celeridad debida a los cambios que se producen en el mercado, es una empresa que muere. Muchas multinacionales se han quedado en el camino en los últimos cincuenta años.

¿Está adaptada la Formación Profesional a las necesidades del nuevo mercado? Los grandes fabricantes de automóviles se han unido en los últimos veinte años. Esto no había pasado en los cincuenta años anteriores. Del grupo Ford ahora forman parte fabricantes como Mazda, Volvo, Jaguar o el grupo de Chrysler. Ha cambiado el entorno de la fabricación. Ha cambiado el entorno de la distribución. El nuevo reglamento de distribución, que se ha aprobado el pasado mes de octubre, ya ha roto el concepto convencional de concesionarios de automóviles que daba el servicio de venta y post venta; ya estamos en el entorno de la multimarca; ya estamos en el concepto de un abanico de servicios que ustedes, como consumidores finales, están exigiendo de la organización. En consecuencia, estamos ante un cambio de escenario. Hagan una evaluación y díganme en qué se parece su coche actual al coche que ustedes se compraron hace cinco, seis, siete o diez años. Navegador, ABS, Airbag, GPS o telefonía móvil, todo incorporado dentro del automóvil. ¿Ha evolucionado la Formación Profesional en esta dirección? ¿Estamos adaptándonos a estas nuevas necesidades del mercado? Todas estas herramientas, los concesionarios, los test de diagnosis, las líneas pre ITV., los catálogos electrónicos, Internet o los puentes de secado por infrarrojos son de hace seis, siete u ocho años. Especialistas en qué, ¿en mecánica? No, especialistas en mecánica rápida, especialistas en carrocería expres, especialistas en recambios, especialistas en asesoría técnica de clientes, especialistas en atención al cliente, personas multifuncionales para los conceptos de servicio rápido como el master y todo este tipo de servicios que ustedes como clientes demandan cuando van

a un concesionario y dicen que no tienen mucho tiempo y que quieren que se lo resuelvan muy rápidamente y que le digan cuánto le va a costar. Conclusiones de esta breve exposición: necesitamos que ustedes formen profesionales y ustedes, como clientes, nos van a exigir que esos profesionales sean absolutamente eficientes.

¿Qué expectativas tenemos de poder dar respuesta a las nuevas necesidades del mercado? Hay que implicar y comunicar muchísimo mejor a los centros de Formación Profesional con los agentes sociales y con el entorno del mundo de la empresa. Hay que llevar al empresario a las aulas de formación para que muestre a sus alumnos cuál es la realidad que está demandando el mercado. Hay que llevar a sus profesores al mundo de la empresa para que puedan ver las últimas tecnologías y cuál es realmente el mundo vivo de la organización. Necesitamos información. Quiero saber qué es lo que hacen ustedes en su programa, cuál es la metodología de trabajo y cuáles son sus contenidos porque, si no, estaremos despistados. El empresario necesita formar parte de ese conjunto de personas que desarrollan estos programas. Tomen como referencia las escuelas de negocio, donde los profesores son empresarios, donde las prácticas se hacen en su integridad en el ámbito de la empresa y donde se lleva realmente al alumno a lo que va a ser la realidad en la cual van a encontrarse. Hablaba de auditoría interna y, efectivamente, todos tenemos que hacer un control, al menos anual, sobre si nuestros estándares de trabajo se están adaptando al mercado.

En cualquier caso, y con el debate tan vivo como el que he visto esta mañana, pienso que todo esto tiene solución en la medida en que comuniquemos y que todas las partes implicadas, consumidores, formadores y empresarios, pongamos de nuestra parte.

Nada más y muchas gracias.

El señor **MODERADOR:**

Abrimos un turno de preguntas.

El señor **D. AGUSTÍN MUÑOZ** (Profesor del Instituto Antonio Machado. Alcalá de Henares.):

En primer lugar, quisiera felicitar al director del IES «Puerta Bonita» por su brillante intervención pues ha sido muy realista y es lo que está sucediendo de verdad. Todo lo que usted ha dicho son realidades y no una teoría.

Pero quisiera añadir una cosa de la que no se habla nunca en estas reuniones a las que asisto con regularidad: el tema de la disciplina. Es importantísimo que el alumno, tanto el que está en el centro como el que se tiene que integrar en el mundo laboral, tenga una cierta disciplina, una educación o una forma de ser. Creo que los centros tienen muy desatendido esto. Cuando nosotros tenemos problemas con cualquier alumno, estamos muy solos; nos cuesta muchísimo acudir a un Jefe de Estudios, al Director o a quien sea y al final nos dicen que la culpa la tenemos nosotros. No, nosotros no tenemos la culpa; la tiene quien ha creado el problema, que es precisamente el alumno. Cuando nosotros echamos a un alumno de clase, cuando le llamamos la atención o cuando le hacemos cualquier recriminación es porque ha llegado un momento en que se ha colmado nuestra paciencia. No tenemos ninguna ayuda. No sé si los que estáis en la mesa sois los más indicados, pero hay gente de la Administración aquí que puede tomar nota y tratar de resolver ese problema diario que nadie nos ayuda a resolver. Un alumno indisciplinado ni es buen estudiante ni cuando se integre en el mundo laboral podrá ser buen profesional, suponiendo que le toleren la indisciplinación, que yo creo que no, porque si trata de seguir el comportamiento que tiene en los centros no dura en la empresa ni cinco segundos.

Otro problema que yo detecto es la excesiva politización que se le está dando a la enseñanza. Hay ciertas columnas vertebrales de la sociedad que deben estar fuera de toda política, es decir, de la enseñanza se tienen que preocupar tanto el partido de la derecha, como el del centro, el de arriba o el de abajo. Esto no está sucediendo. Si un partido prepara una ley, el partido contrario está deseando llegar al poder para tumbarla, y esto no puede ser así. Cuando se promulga una ley, si otro partido de distinto signo cree que esa ley no es la adecuada lo que tiene que hacer es modificarla pero no eliminarla. La política no se debe mezclar con la enseñanza. Los profesores —y tú tenías mucha razón—, sobre todo los interinos que es el colectivo al que yo pertenezco, estamos totalmente

desatendidos, se nos trata como vulgares números, quien decide nuestro futuro es un ordenador, no se nos tiene en cuenta y llegamos a los centros y nos dan los peores horarios, los peores módulos, todos aquellos que no quieren estos señores funcionarios de carrera. Para que te hagas una idea, estuve trabajando en una empresa de ingeniería veintitrés años, en el sector de la electricidad, y he participado en proyectos serios del país, como el de la central nuclear de Ascó o el de la central nuclear de Vandellós, pero toda esa experiencia me vale cero puntos. Lo que sí es muy importante es que yo vaya a un CPR a hacer no sé cuántos cursos a razón de cero y pico por punto que no valen absolutamente para nada. ¿Estamos hablando de calidad? ¿Me quieres decir qué calidad se puede impartir cuando desprecian los conocimientos que uno tiene? Yo vengo del mundo de la empresa con una mentalidad totalmente distinta de la que tienen los docentes. ¿Qué la enseñanza está mal? Es verdad. Tú decías que te hacías preguntas y te las contestabas, pues yo me las voy a hacer y también me las voy a contestar. Primero habría que preguntarse si interesa la enseñanza en España. Yo diría que no. ¿Interesa la formación? Yo diría que no. ¿Qué interesa? La incultura, el borreguismo, etcétera, etcétera. Así no vamos a ningún lado.

Yo tengo apuntados aquí...

El señor **MODERADOR**: Perdona, pero debo pedirte...

El señor **D. AGUSTÍN MUÑOZ**: Ya lo sé, pero es que tenemos muy pocas ocasiones para intervenir. Creo que en esa mesa debería haber también profesores porque, aunque las exposiciones son muy brillantes y con muchos medios audiovisuales, nunca están ahí y son los que día a día están soportando a los alumnos y los que saben de verdad cuáles son las necesidades y los problemas que tenemos. Estoy de acuerdo contigo —si se molestan los inspectores, que se molesten, pues tienen un sueldo— en que los inspectores tendrían que ir a los centros y, en vez de preocuparse tanto de las programaciones, se tendrían que preocupar de todos los problemas que tenemos los profesores diariamente de indisciplina y todo lo que viene aparejado alrededor del mundo de la enseñanza. Yo no he conocido todavía ningún inspector en persona y me gustaría que fuera para explicarle mis problemas y que los transmitiera.

¿Por qué sucede lo que está sucediendo? No es el alumno el único que tiene la culpa de lo que está sucediendo, sino que también es cierto que la tiene la sociedad. ¿Para qué se le está educando? Para conseguir el dinero fácilmente, para conseguir cosas materiales, le ponemos la casa de El Gran Hermano y si la Marlene Morreau se cepilla al italiano,

etcétera. Esa es la cultura que se le está dando y producto de eso es lo que luego tenemos en los centros y lo que los señores empresarios van a tener después. El tema de la educación es importantísimo y no se está haciendo nada. Otra cosa que no les interesa son los conocimientos.

El señor **MODERADOR**: Muchas gracias por la exposición complementaria que nos ha hecho.

¿Alguna otra pregunta?

Brevemente, por favor.

El señor ...:

Luis García Domínguez no ha podido exponer los problemas con mejor gracejo y gracia. Enhorabuena a todo el panel.

Quisiera exponer las causas del problema que nos ocupa y es que dependemos de dos ministerios, el de Trabajo y el de Educación. Durante cuarenta años el Ministerio de Educación ha hecho su labor y el Ministerio de Trabajo ha hecho el suyo. El Ministerio de Trabajo ha creado el PPO y ha creado ahora el FORCEM y cantidad de actividades. Hace falta que Educación y Ciencia coordine o reordene todos esos temas, que ponga en orden de nuevo toda la problemática que hemos visto esta mañana. Pero las soluciones están. Todo está inventado. Las necesidades de formación se han dado en otros países de Europa, no hay más que leer y traducir. El problema está hecho y está solucionado, ha pasado en todas partes. Hay expertos en crear el lenguaje de las necesidades de formación que tiene la empresa que permita al didacta transformarlo en el cumplimiento de las necesidades de formación. Eso está, no hay más que leer y esa es la solución.

El señor **MODERADOR**: Muchas gracias, Juan.

Por favor, me gustaría que hicieran preguntas directamente a la mesa porque, si no, montamos otra mesa.

El señor ...: Soy director del Instituto «Ciudad Escolar», que está dedicado específicamente a Formación Profesional. Al hilo de lo que ha dicho Luis García, me gustaría hacer un importante reconocimiento —en este foro no se ha hecho— a los profesores de Forma-

ción profesional y, sobre todo, a los profesores del módulo de formación en centros de trabajo, porque han sido los que han abierto la vía de conexión entre la Formación profesional en los centros, la Formación Profesional Reglada, y el empleo en las empresas. Yo dirijo desde hace siete años, y anteriormente lo hice tres años más, un instituto específico de Formación Profesional y de casi 700 convenios sólo hemos logrado cinco a través de otra vía que no ha sido el trabajo directo de los profesores de nuestros institutos.

Quisiera hacer dos preguntas muy importantes. Muchos profesores llegan sin contacto ninguno previo con la empresa y, por tanto, hay un déficit tremendo de formación en esta área porque en el acceso al cuerpo correspondiente no se pide formación específica, y es importantísima. Es una formación difícil de dar porque la gran mayoría de profesores no estamos mentalizados. Hay algunas especialidades como, por ejemplo, en formación y orientación laboral, cuyos profesores inciden también en el campo de la formación en centros de trabajo, o como en educación física o en el ámbito de la administración—por nombrar algunas que inciden en mi instituto— que tienen acceso a Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional y, según les toque por orden de lista te vienen al centro de Formación Profesional. Esto se tiene que acabar de una vez por todas por el bien de la Formación profesional si es que creemos en ella y queremos dar una cualificación mayor.

Por último, quisiera insistir en que se debería exigir algún requisito específico para seleccionar a los profesores de Formación Profesional. Esto ya se hace en el País Vasco.

Nada más y muchas gracias.

El señor **MODERADOR**: Muchas gracias.

El señor **D. JOSÉ ANTONIO PÉREZ** (Profesor del Instituto «Parque Aluche»): En primer lugar, quisiera decir que, después de día y medio de autocomplacencia de las jornadas, por fin se oyen cosas diferentes.

En segundo lugar, mi intervención —y es para lo que he venido a estas jornadas— es para denunciar la política educativa de la Consejería de Educación en referencia a la oferta de ciclos formativos de grado superior. En mi centro no hemos sabido hasta dos semanas antes de iniciarse las clases del ciclo superior —el día 8 de octubre— si iba a abrir el primer curso. Mientras tanto, había empezado grado medio y le teníamos que decir a los chicos y a las chicas que también tenemos matriculadas que el horario era provisio-

nal porque no sabíamos si íbamos a tener primero de grado medio y que podríamos cambiarlo en dos o tres semanas. Una imagen penosa como es la línea habitual. Como la nueva técnica es decir que nosotros dependemos de la oferta y de la demanda, de las prescripciones y de las matriculaciones, que la culpa la tenemos los centros porque no publicitamos y que además de pegarnos con la privada concertada y privadas varias tenemos que quitarle alumnos a los de la pública y pegarnos entre nosotros, al final empezamos en teoría el 8 de octubre sin profesorado y, encima, la lista de interinos con un perfil adecuado se había acabado para profesorado de ciclos formativos de grado superior y el compañero que ha venido es de otra especialidad ¡Qué mala suerte!

Si lo que se quieren cargar es la oferta de la enseñanza pública en Formación Profesional, que lo diga la Administración y todos sabremos a qué atenernos. Pero que no nos vendan un producto al profesorado que estamos aquí abajo que no coincide con la realidad.

Nada más y muchas gracias.

La señora **DÑA. MARIEN DE LA ROSA** (Instituto «Alpajes». Aranjuez. Familia Profesional de Hostelería y Turismo.): He echado de menos que estuviera en la mesa un representante de un centro IES, o sea, de cualquier otro centro que tuviese también al mismo tiempo la ESO y los Bachilleres. La familia profesional en muchos centros es simplemente un apéndice del instituto que puede representar un diez o un quince por ciento del alumnado y del profesorado del instituto y, por tanto, es muy difícil estar representados en consejos escolares y nuestro voto y nuestra opinión en la comisión de coordinación pedagógica cuenta muy poco.

Además de las calamidades que puedan pasar los centros que están representados en la mesa —sinceramente los envidio porque me gustaría estar en esas condiciones-, y de tener que buscar las empresas, que son hoteles y restaurantes en Madrid —porque también nos gusta que nuestros alumnos vayan a los mejores centros, a los hoteles de cinco estrellas y a restaurantes de cinco tenedores-, Aranjuez está a cincuenta kilómetros de todos esos centros de trabajo. Somos un centro con unas características —tenemos ESO y Bachiller y nuestro equipo directivo no tiene que ver con la Formación Profesional— y no pueden entender nuestra problemática. Por ejemplo, al hacer los horarios dependemos de los horarios de idiomas; dependemos de los cursos que hacen UGT y CC.OO en el instituto y tenemos que repartir las instalaciones y el horario; nuestro equipo informático que está dedicado a ciclos lo tenemos que compartir con el resto de instituto e,

incluso, hay algún ciclo formativo que ni siquiera tienen una financiación adecuada o algún tipo de financiación, como puede ser el ciclo de grado superior de Información y Comercialización Turística, con lo cual las excursiones o las visitas las tenemos que hacer desde las clases en vez de en autocares y con un bolígrafo como micrófono. Por eso digo que ojalá que estuviéramos en las condiciones de los institutos que únicamente tienen Formación Profesional y pudiéramos dedicarnos solamente a atender nuestras empresas y a nuestros alumnos de Formación Profesional.

El señor **MODERADOR**: Quisiera hacer un solo apunte. Compañera de Aranjuez, en este Instituto «Virgen de la Paloma», del que soy director, hay setenta grupos de ciclos de Formación Profesional y cuarenta de Secundaria Obligatoria y Bachillerato. Lo que ocurre es que esta mesa se ha ceñido al título de las jornadas, *La Formación Profesional y el empleo en la Comunidad de Madrid*, y al título de la mesa, *Experiencias en el ámbito de la Formación Profesional en Madrid*. Efectivamente, el planteamiento hubiera sido distinto, pero no se trataba de que cantáramos excelencias o problemas concretos del instituto si no era en relación con la Formación Profesional. Hubiera sido muy rico exponer cómo es de diferente la vida en un centro que tiene solo Formación Profesional y en un centro que tiene Formación Profesional, Secundaria y Bachillerato porque cuando alguien nos hable de lo que serán los Centros Integrados eso será parte del debate.

La señora **DOÑA ÁNGELA PIRIS** (Confederación de Federaciones y APAS de la Comunidad de Madrid): En primer lugar, quisiera felicitar a los directores de los tres centros educativos, Virgen de la Paloma, Hotel Escuela y Puerta Bonita. Habéis hecho una exposición de las necesidades que realmente tenéis. Hay que felicitar a vuestras comunidades educativas por tenernos como directores. Como representantes de APAS os felicitamos tanto a vosotros como a los profesores que por el mero hecho de estar aquí son profesionales como la copa de un pino. Gracias por estar en la enseñanza pública.

En segundo lugar, queríamos dirigirnos al jefe de estudios de prácticas en empresa. Como bien ha dicho el director de Puerta Bonita, hay ciclos formativos como los de la rama sanitaria que también tienen esa necesidad de las prácticas en las empresas. Me imagino que la Administración habrá tomado buena nota de todas aquellas dificultades e insuficiencias para poder subsanarlas porque, si no, estas jornadas del día 13 y 14 de febrero del 2004 quedarían en agua de borrajas.

Muchas gracias.

El señor **MODERADOR**: Dos preguntas más y cerramos.

La señora **DÑA. SOFÍA MORALES** (Instituto «Juan de Mairena»): Buenos días. Soy la que ayer perdió la agenda y hoy la voz, pero voy a hacer una afirmación. ¿En algún momento nos vamos a ocupar de prestigiar la Formación Profesional a nivel social? El otro día, en una serie de gran audiencia, un padre le dijo a un hijo, que quería hacer un módulo — todavía no saben que se llaman ciclos formativos— de mecánica —todavía no saben que se llama de automoción— porque quería reparar autos, que mientras que él pudiera iría a la universidad. Hay ciclos formativos en los que no se cubren todas las matrículas y, sin embargo, no creo que sea porque lo estemos haciendo mal. A lo mejor, falta un plan de acción de toda la comunidad y, por supuesto, de todo el país, para prestigiar este trabajo que tenemos y, sobre todo, para prestigiar las profesiones que conseguimos. Hay ciclos formativos que están a punto de cerrarse y, sin embargo, yo que estoy en la familia de química, las empresas farmacéuticas me piden que les consiga alumnos de un ciclo que se llama Mantenimiento de Equipos Industriales. Pues no hay ningún alumno disponible; todos los alumnos están colocados. Sin embargo, hay algunos de estos ciclos que están a punto de cerrarse porque tienen siete u ocho alumnos. Creo que es un problema de prestigio. Hay que prestigiar nuestra labor y, sobre todo, nuestro producto final en la sociedad.

Muchas gracias.

El señor **MODERADOR**: Última pregunta.

El señor ...: Quería pedir a Jorge Molina que nos explicara, ya que tiene una gran amplia experiencia en «Virgen de la Paloma», cuáles son las funciones de las cámaras de comercio y si realmente colaboran la FCT. Y ya que ayer el representante de la CEIM se echaba flores, quisiera decir que aquí nos habéis demostrado sobradamente que en la enseñanza pública hay calidad, hay ganas y hay profesionales.

También me gustaría que Juan Pozuelo nos contara si esa escuela de hostelería de Toledo que la llevan realmente los empresarios, si realmente funciona y que haga una extrapolación con el Hotel Escuela.

Muchas gracias.

El señor **MODERADOR**: Jorge.

El señor **MOLINA MARTÍNEZ** (Jefe de Estudios de Prácticas en Empresas): Parece que hay un acuerdo de las Administraciones con las cámaras de comercio. Pero la realidad es que en Madrid las cámaras de comercio no están funcionando, no están facilitando nada, salvo raras excepciones. Sin embargo, en otros lugares de España el funcionamiento es exquisito y ejemplar. Ahora tienen una gran oportunidad, como decía Juan Carlos cuando hablaba de los empresarios. Hay un problema grandísimo: se está dando una formación muy buena a los alumnos y se está dando una formación muy buena a los padres para que accedan a los ciclos formativos pero hay una malísima información por parte de las empresas y ni se preocupan de lo que estamos dando. Creo que una de las funciones — para eso reciben bastante dinero y no sólo para las publicaciones que hacen— de las cámaras de comercio es informar de esta necesidad. Se puede comprobar en las peticiones de trabajo que hay en las hojas salmón de los periódicos de los domingos. No saben cómo ajustarlos a los perfiles. Se siguen pidiendo Formación Profesional I y Formación profesional II e, incluso, en algunos casos hasta oficiales y maestros industriales de la Ley del 70. Esta es una realidad y esperemos que intervengan y trabajen de verdad con nosotros.

El señor **MODERADOR**: Juan.

El señor **POZUELO TALAVERA** (Director deL IES «Hotel Escuela»): Tenemos en el auditorio al que fue primer director de la escuela de gastronomía de Toledo, don Enrique Ramos, y quizás él podría apuntar alguna cuestión. Yo quisiera señalar dos precisiones que comentaba al principio. No creo —has puesto de ejemplo a la de Toledo pero podría referirme a cualquiera de las escuelas privadas que funcionan en España a nivel de hostelería y turismo— que el modelo de la escuela privada con carácter general sea mejor que el de la pública, ahora bien, veo dos diferencias: en primer lugar, los planes de estudio en algunos casos son completamente diferentes, son más largos y más complejos e, incluso, renunciando a la homologación y a la concertación de los ciclos, sin embargo mantienen esos planes, es decir, deber ver mayores ventajas en la capacitación que en la obtención del título; en segundo lugar, pueden hacer también mejor la cuestión de las cualificaciones del propio profesorado. Tan sólo voy a comentaros un ejemplo para que veáis cuál es la situación del profesorado o de su especialización. Hemos tenido en el Hotel Escuela una alumna matriculada en un ciclo de restaurante y bar de grado medio en la lista de interinos de profesores de Educación Secundaria para dar clases; en dos días paso de ser compañera de sus compañeros a ser su profesora; se había matriculado en restaurante y bar porque no tenía ni idea de ese perfil y, sin embargo, el sistema permitió que pasara a

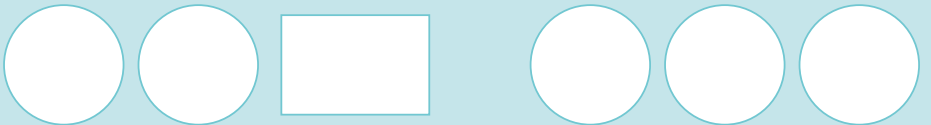
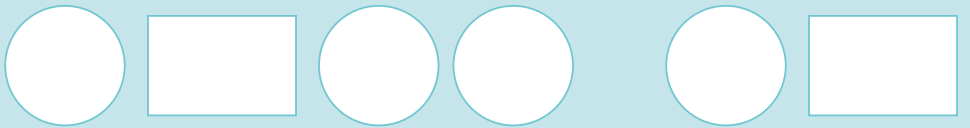
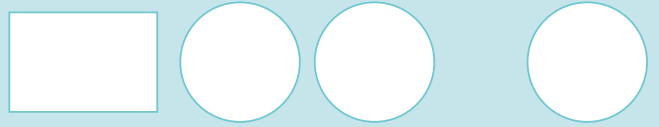
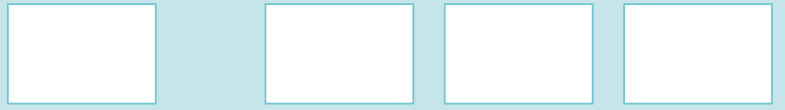
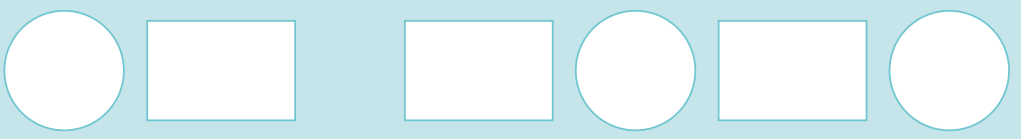
ser su profesora. Esta es la situación y es diferente en la empresa privada, pero creo que eso se puede solucionar en la pública. Yo apuesto por la escuela pública.

El señor **MODERADOR:** No tenemos más tiempo. Está claro que necesitamos más espacios y más tiempos para discutir y hablar sobre la Formación profesional. Hoy, 14 de febrero, quisiera felicitar a todos los enamorados de la Formación Profesional.

Nada más y muchas gracias.

acto de clausura

acto de clausura



El señor **D. MANUEL GONZÁLEZ**, Asesor Técnico del Consejo Escolar de Madrid:

A continuación, va a tener lugar el acto de clausura.

Un año más tengo el honor de realizar ante ustedes el relato de las aportaciones más sobresalientes que, a lo largo de estas dos intensas jornadas, han ido emergiendo, ya sea de las dos ponencias, ya de las dos mesas redondas, ya del debate o diálogo posterior a cada una de ellas. Consideren que son el destilado personal de quien, a vuela pluma pero con el máximo rigor, intenta ofrecerles una apretada síntesis de lo que aquí se dijo, se debatió y se vivió.

El título de las jornadas, *La Formación Profesional y el Empleo en la Comunidad de Madrid*, y el diseño escogido, situando en el viernes el foco de la reflexión sobre el empleo y las exigencias de adecuación que plantea el sistema educativo y a las instancias formativas; y reservando la mañana del sábado para analizar el estado de la Formación Profesional reglada o inicial en Madrid y formulando desde ahí algunas propuestas de mejora, título y diseño, digo, evidencian a las claras el contenido y el sentido de estas Jornadas.

En efecto, aquí se ha puesto de manifiesto que las relaciones entre los sistemas productivos y los sistemas educativos se ubican en el núcleo de las preocupaciones sociales por cuanto que se acepta como una tesis ya consolidada que la expansión de la enseñanza contribuirá en gran medida al crecimiento económico, a la igualdad de oportunidades y, a su vez, a la deseada cohesión social. O, dicho de otro modo, que la enseñanza es una inversión de primer orden por el beneficio que aporta a los individuos y a la sociedad. Como consecuencia de ello, es de todo punto razonable la preocupación por lograr la equilibrada y acertada adecuación entre las demandas del mercado laboral, cada vez más sujeto a acelerados cambios, y la oferta de formación profesional que se facilita desde el sistema educativo. En esto, todos los intervinientes han estado básicamente de acuerdo.

Así, gracias a la ponencia del Director del Área de Formación del Servicio Regional de Empleo y a la intervención de los distintos integrantes de la mesa redonda que reunía a los agentes sociales, se ha mostrado que, más que nunca, las economías modernas necesitan una población activa bien formada, dotada de una gran facultad de adap-

tación y con altos niveles de cualificación. Es más, está resultando cada vez más patente que es la sociedad entera en su conjunto —es decir, todos los individuos que la componen— quien tiene que mostrarse cada vez más capaz de adquirir conocimientos y de perfeccionarse de manera permanente.

Al hilo de las distintas exposiciones y reflexiones que se fueron desgranando quedaron en el auditorio al menos tres consecuencias fundamentales para quienes, desde distintos ámbitos, ejercen el noble oficio de enseñar o tienen responsabilidades de orden educativo:

1. En primer lugar, que la Formación Profesional cualificada es una de las condiciones indispensables que garantizan, además del desarrollo personal y social de las jóvenes generaciones, el crecimiento económico de nuestro país y la mejora sostenida de la calidad de vida, configurando y desarrollando así, por su capacidad para apuntar al pleno empleo, una sociedad cada vez más cohesionada y equitativa.

2. En segundo lugar, la importancia de un sistema educativo y unas estructuras de formación de calidad, que dispensen un buen nivel de conocimientos teóricos, sin descuidar su orientación práctica hacia la producción y el empleo. En tal sentido se demanda de la Administración educativa y de la sociedad en general una política educativa y de formación continua en consonancia con los actuales retos y una dotación de los recursos, económicos y humanos, necesarios (que luego se detallarán), es decir, aquellos apoyos requeridos para garantizar la capacitación humana y profesional de las nuevas generaciones y capaces de servir así al bienestar personal de los educandos y a la mejora de la calidad de vida de la sociedad.

3. En tercer lugar, se constata la necesidad de desarrollar ampliamente las aptitudes de los educandos para que, desde una sólida formación de base, se puedan adaptar a una diversidad de tareas y funciones, es decir, que puedan desempeñar responsabilidades diversas más allá de lo que se pudiera definir como una cualificación tipo (se habló a este respecto, citando a Ortega de «la barbarie de los especialismos»). Se define así un perfil de formación profesional que, además de propiciar una formación general y técnica suficiente, se oriente a la polifuncionalidad o capacidad de una persona para asumir la gestión de distintas funciones (se citaron cinco niveles de cualificación), desarrollando así la capacidad no sólo de ejercer adecuadamente una ocupación determinada, sino también de intervenir inteligentemente en los procesos productivos e, incluso, de conducir la producción.

De ahí que las capacidades fundamentales de este nuevo arquetipo de figura profesional en los que debe crecer cada formando serían: la atención, la comprensión, la interpretación y la decisión. Con ello se quiere decir que la verdadera cualificación profesional exige crecer, antes que o al tiempo que en las habilidades técnicas exigibles en cada profesión, en aptitudes generales como el sentido de la responsabilidad, la aptitud para el trabajo en equipo, la creatividad, la capacidad de abstracción, el manejo inteligente de las técnicas de la información y la capacidad para aprender a lo largo de la vida.

El análisis de estos desafíos plantea la necesidad de revisar y vigorizar el sistema educativo, reorientándolo decididamente hacia la consecución de una sólida educación de base y una bien planificada formación continua y permanente. Así pues, aunque es evidente que la educación en materia de formación profesional está orientada a la consecución de un empleo y a la inserción laboral, no parece función de los centros educativos, sino de las empresas, la especialización última de la persona candidata a un determinado puesto de trabajo. En definitiva la formación profesional está destinada en primera instancia a la cualificación del hombre y de la mujer y, seguidamente, a su capacitación profesional y buen manejo de las habilidades requeridas para que puedan ejercer responsable y eficazmente un empleo concreto u otro.

Si hasta aquí hemos concentrado nuestra atención en los tres aspectos que nos han parecido más medulares de la sintonía a establecer entre la formación profesional y el empleo, debemos ahora reflejar, sin detenernos en un relato tan exacto, por cuanto que sus aportaciones aún están en las ondas hertzianas de este auditorio, en el panorama de la FP en Madrid tal como ha sido dibujado.

Ha quedado de manifiesto que la secuencia dinámica de la FP en Madrid está constituida por evidentes y constatables realidades, siendo una red que goza de creciente prestigio y que dispone de ingentes potencialidades, y que está inmersa también en un abanico de serias dificultades. En definitiva, que el presente de la Formación Profesional en Madrid está transido de sólidas esperanzas, genera vivas expectativas y, en todo caso, debe afrontar enormes retos. Madrid necesita con urgencia—se dijo— la puesta en marcha de un Plan regional de FP (todavía en Borrador) y una política educativa que suponga una apuesta valiente por la FP como una opción educativa cargada de futuro. De las palabras del Excmo. Sr. Consejero de Educación se desprende una voluntad inequívoca de impulsar la Formación Profesional con una serie de medidas como la creación de centros integrados y con una política de inversiones y de apoyos que vendrán a potenciar los esfuerzos que ya se están realizando.

Por su parte, los agentes sociales —en claroscuro— han demandado con urgencia más coordinación entre los subsistemas, medidas concretas para mejorar la relación con el sistema productivo, un sistema integrado de orientación profesional y más participación y diálogo social a la hora de establecer el conjunto de medidas que la Formación Profesional necesita. En definitiva, se pide una estructura en red que coordine las políticas de Educación y Empleo, que garantice y gestione los recursos humanos necesarios y que propicie la vertebración y coordinación de los distintos tipos de centros de FP. Además, se insta desde la Administración Local a que se dé más cabida a las Corporaciones Locales en el diseño y realización de los planes de formación porque —se afirma— la administración local es la más cercana al ciudadano, tiene un conocimiento más exacto de las necesidades sociales y formativas y es más ágil para dar respuestas efectivas a esas necesidades.

En conclusión, como se afirmó al final de la mesa redonda, en la FP falta mucho por hacer, pero por eso mismo la tarea es más ilusionante que nunca y los agentes sociales se consideran plenamente comprometidos con su buen desarrollo.

Centramos ahora nuestra atención en las comunicaciones de la mañana del sábado.

Uno de los objetivos de estas Jornadas era el de explicitar las exigencias que se derivan de la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y de su imperativo de configurar un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación. Pues bien, en la ponencia de D. Pedro Ortega se puso de relieve cómo esa Ley Orgánica viene a impulsar, por razones de justicia y demanda social, los esfuerzos dirigidos a coordinar el sistema educativo en sus diferentes niveles de enseñanza profesional y facilitar la incorporación al mundo laboral de quienes han accedido al dominio de las competencias exigibles para el desempeño de su profesión.

Al mismo tiempo, con la creación del Instituto Nacional de las Cualificaciones, se quiere contar con un instrumento que recoja, en el Catálogo Nacional de las Cualificaciones, los niveles y el contenido de éstas y que sea capaz de medir la relación entre cualificación y empleo.

Asimismo se nos anunció la próxima aparición de nuevos títulos y especialidades en cuyo diseño se está trabajando en la Dirección General de Ordenación Académica. Y como noticia más relevante se nos anunció la pronta puesta en marcha de un Centro Regional en el que se atenderá a la formación específica de los profesores y profesoras de Formación Profesional.

En la mesa o panel de experiencias que acabamos de cerrar hemos podido conocer las peculiaridades de algunas de las buenas prácticas que hablan a las claras de las altas cotas de calidad de nuestros centros en su esfuerzo por formar en sintonía con el mundo laboral. Han quedado patentes también, junto con los logros, las dificultades en que demasiado frecuentemente se vive en los centros de FP, algunas de carácter crónico y sin embargo aparentemente fáciles de encarar; y otras generadas con los nuevos tiempos y que exigen una adecuación de la normativa y de la organización del sistema educativo, de los propios centros y de los profesionales de la enseñanza para ser capaces de responder ágilmente a las nuevas realidades.

En esa línea, debemos realizar ahora un breve recuento de las exigencias, sugerencias o propuestas de mejora que han sido expuestas en las distintas intervenciones:

1. Expresar la preocupación de la comunidad educativa por la inminente puesta en marcha de los Programas de Iniciación Profesional por lo que entraña de medidas organizativas y curriculares a adoptar, pero también y sobre todo por la repercusión que esta aún indefinición pueda causar en un colectivo tan sensible y al que no se le debiera negar ningún esfuerzo.

2. En cuanto a inversiones, se demandan más medios y recursos económicos para la necesaria actualización de los centros de FP (instalaciones, maquinaria, materiales...) pues, si no, -se dijo— formaremos inadecuadamente, es decir, «para el vacío» .

3. A nivel curricular, se solicita acelerar el desarrollo de las nuevas familias profesionales que están siendo requeridas para responder a las nuevas cualificaciones. Asimismo se plantea la necesidad de acometer la evaluación de la Familias Profesionales que, después de diez años de vigencia, corren el riesgo de quedar desfasadas en su concepción primigenia. En la misma línea se debería examinar si la duración de los Ciclos es adecuada para alcanzar los objetivos señalados en los currículos.

4. Por lo que se refiere al Profesorado los propios docentes cuestionan su grado de preparación para formar adecuadamente en muchos de los nuevos perfiles profesionales. Por ello, señalan que urge dotarse pronto de aquellos profesores que puedan enseñar con garantías en los perfiles que están ahora emergiendo, contratar los profesores especialistas de apoyo en áreas novísimas o complejas, encontrar un sistema de selección que garantice la capacitación real para aquella especialidad que está destinado a enseñar y crear un sistema de formación continua y de actualización, para lo cual es

considerada como muy deseable la formación de profesores en centros de trabajo a realizar periódicamente.

Asimismo se pide que el reconocimiento a la labor del profesorado de FP y su contribución al bienestar de la sociedad tengan la debida traducción también en unas condiciones laborales y salariales dignas.

5. En cuanto a los centros se pide potenciar la autonomía de los centros (económica, organizativa y didáctica), sin la cual se carece de la flexibilidad necesaria para dar respuesta a las demandas que cada centro tiene planteadas de manera muy particular, según su tipología, sus características, sus recursos y su entorno..

Asimismo se plantea la necesidad de definir con prontitud la tipología de los centros de FP (Centros de FP en IES, centros específicos, centros integrados, centros de referencia), sabiendo que hay lugar y razón de ser para la coexistencia de todos los modelos.

Y, a su vez, se insta a establecer con luz y taquígrafos un sistema o sistemas de evaluación interna y externa que permitan acreditar con objetividad el grado de eficacia y de calidad de los centros y de sus profesionales. A este respecto se subraya no obstante que, dado que no existe un único modelo de centro ni, por ello, es posible establecer un sistema de evaluación común a todos, se demanda que las normas reconozcan suficientemente la especificidad y singularidad de muchos centros para que puedan gestionar sus recursos, su organización y su coordinación docente con la flexibilidad requerida en cada caso.

6. Y, por último, se constata la necesidad de que la Comunidad de Madrid se dote de la estructura necesaria (Dirección General u otro órgano de similar rango) para que se integren todos los sistemas de Formación Profesional, se unifiquen todos los esfuerzos y se gestionen óptimamente todos los recursos, materiales y humanos, destinados a favorecer la formación y la cualificación permanente de las personas.

Al término de este listado de sugerencias y demandas, se formuló desde la mesa, con la aprobación generalizada de la sala, este ofrecimiento a la sociedad en general y a la administración educativa en particular: ofrecemos ilusión y esfuerzo, mucha ilusión y mucho esfuerzo; ofrecemos profesores y alumnos motivados; ofrecemos falta de conflictividad y muchas ganas de aprender y de capacitarnos debidamente; ofrecemos mucha sin-

tonía con el tejido empresarial (véase la ingente labor de captación de empresas por parte de los profesores tutores de la FCT); ofrecemos en definitiva la mejor de las predisposiciones para que la FP se pueda poner, con el concurso de todos, al nivel que requieren los nuevos tiempos que nos toca afrontar.

Propuestas, sugerencias, preguntas, reflexiones, demandas ofrecimientos... Cualquier política educativa debe contar con la voluntad decidida de cuantos en la Administración, en los centros, en las familias y en la sociedad, comparten responsabilidades educativas. Pero la voluntad desnuda no basta. Son necesarios medios, recursos, inversiones establecidas y gestionadas con talento para garantizar una FP de calidad, máxime cuando no es sólo la enseñanza reglada lo que está en juego. Hoy, como dice la UNESCO y como aquí se reiteró ya no basta con que cada uno acumule, al comienzo de su vida o en una etapa de su vida, una reserva de conocimientos o de cualificación a la que recurrirá después sin límite. Pues bien, la suma de ilusión, voluntad y recursos suscitará sin duda que todos y todas puedan estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda la vida cada oportunidad que se les presente para actualizar, profundizar y enriquecer su inicial cualificación, siendo capaces así de adaptarse convenientemente a un mundo en permanente cambio.

El hecho de que ustedes estén aquí, en un fin de semana, testimonia hasta qué punto ustedes están en esta línea de formación y actualización a lo largo de la vida. Reciban mi felicitación más sincera. Esa es la mejor garantía de rigor y calidad que les acredita, lo que sin duda redundará en que muchos se beneficien ya sea de su magisterio en las aulas ya de su aportación valiosa como miembros de la comunidad educativa.

Muchas gracias.

El señor **PRESIDENTE DEL CONSEJO ESCOLAR DE MADRID:**

Muchas gracias al relator, don Manuel, por la capacidad de síntesis, abordada en estos pocos minutos, de las conclusiones de estas jornadas, que estarán disponibles en Internet rápidamente.

Sólo me resta decir que es un honor que a estas horas del día la ilustrísima señora doña Carmen González, nuestra Viceconsejera, esté con nosotros. Se lo agradezco de todo corazón. También me gustaría felicitar a todos los ponentes y agradecer al IES «Virgen de la Paloma» su apoyo y a los alumnos y alumnas de los ciclos formativos que nos están dando la cobertura técnica y logística.

Tiene la palabra doña Carmen González.

La señora **VICECONSEJERA DE EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID**
(Ilma. Sra. Dña. Carmen González):

Muchas gracias buenos días a todos.

En primer lugar, quiero agradecer a don José Luis Carbonell, Presidente del Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid, su invitación para clausurar estas jornadas sobre la Formación Profesional y el Empleo en la Comunidad de Madrid.

Durante estos dos días, se han reunido ustedes aquí con el objeto de reflexionar y cambiar impresiones sobre la Formación profesional en nuestros centros educativos y su validez como etapa formativa orientada a la preparación de los jóvenes para su inserción en el mercado laboral. Nuestra comunidad es una región especialmente dinámica y en continuo crecimiento que demanda profesionales idóneos que sean capaces de adaptarse a los nuevos retos que presenta la sociedad. Por ello, el establecimiento de un sistema formativo que le relacione directamente con el mercado laboral es uno de los principales problemas que tiene que abordar y resolver la Formación Profesional. No cabe duda que debe ser el empleo, la demanda empresarial y la oferta de servicios que demanda la sociedad los que determinen directamente cuál ha de ser la Formación profesional que debemos de hacer y que tenemos que impartir. Nuestro sistema de Formación Profesional no puede ser un sistema rígido y estático, sino flexible y adaptable a las necesidades del mercado. Esa flexibilidad exige que el profesorado se mantenga en contacto directo con el mundo laboral y se creen ins-

trumentos que permitan evaluar constantemente lo adecuado de la formación que estamos impartiendo.

Según los datos oficiales, en el curso 2002-2003, 20.574 alumnos cursaron ciclos formativos de grado medio. Esta cifra representa aproximadamente un 18,26 por ciento de todos aquellos alumnos que terminada la Educación Secundaria Obligatoria eligieron esta opción. Tenemos que evitar que sea esta Formación profesional de grado medio aquella salida fácil para los alumnos que habiendo terminado la Educación Secundaria Obligatoria sean aquellos que, entre comillas, no sirven para estudiar. Alguno de los participantes ha hecho antes alusión a este problema. Es preciso, y yo soy una convencida, que tenemos que terminar con esa idea tan arraigada en nuestra sociedad de que la Formación Profesional es la cenicienta del sistema educativo. Esa es una tarea, es un reto prestigiar la Formación Profesional, que nos corresponde tanto a la Administración educativa como a los profesores de Formación Profesional.

En ese mismo curso 2002-2003, según datos oficiales, 29.581 alumnos cursaron ciclos formativos de grado superior. Si tenemos en cuenta que en el curso anterior habían terminado Segundo Bachillerato 44.060 alumnos, podemos calcular que gran número de los bachilleres optan por una enseñanza profesional de grado superior. Pero así como corremos el riesgo de que los ciclos de grado medio sean considerados la cenicienta del sistema, también corremos el riesgo de que los ciclos formativos de grado superior sean considerados universidades de menor rango o facultades de carreras fáciles. Esto puede ocurrir si los centros se contagian de la rigidez académica de los estudios universitarios y se quedan al margen del constante movimiento que caracteriza al mundo laboral. Datos del vigente curso escolar nos indican que el número de alumnos que cursan tanto ciclos de grado medio como de grado superior de Formación profesional se ha incrementado en un cinco por ciento.

No cabe duda de que un centro de Formación Profesional debe tener sus propias características y su propia dinámica, y eso sólo se logra si los estudios de Formación Profesional se enfocan mirando siempre hacia el mundo laboral, hacia el mundo empresarial, hacia el trabajo y hacia el empleo. Quizá el planteamiento y la filosofía de todo centro de Formación Profesional sea tan sencilla como esta: nuestros clientes son las empresas y nuestros alumnos son los productos que demandan esas empresas.

Entre las novedades más destacadas que la nueva Ley Orgánica de Calidad de la Educación introduce están los llamados Programas de Iniciación Profesional que deben

de aplicarse el curso que viene en tercero de Educación Secundaria Obligatoria. Puedo asegurarles que desde la Consejería de Educación estamos dedicados íntegramente al desarrollo e implantación con todas las garantías, tanto para los alumnos como para los profesores, de estos Programas de Iniciación Profesional, los cuales permitirán a los alumnos permanecer más tiempo en el sistema educativo, les facilitará una acreditación que permita su inserción laboral y les preparará para acceder con mayor facilidad al ciclo formativo de grado medio. Estos Programas de Iniciación Profesional les ofrecerán además la oportunidad de obtener el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria a aquellos alumnos que hasta ahora, cansados ya de la rigidez de los estudios académicos, seguían cursos de Garantía Social.

Además de la Formación Profesional Reglada o Específica —como la denomina la nueva Ley de Calidad— tenemos la llamada Formación Profesional Ocupacional, destinada a desempleados que precisan poner al día sus conocimientos para incorporarse nuevamente al mercado laboral, y la Formación Profesional Continua para empleados de empresas que necesitan la permanente actualización de sus conocimientos. El único camino para esta actualización es reconocer que los conocimientos y aptitudes que adquirimos durante una parte de nuestra vida no nos sirven para siempre. Hemos de aceptar que en la sociedad actual y la sociedad futura solamente el aprendizaje permanente nos dará el pasaporte para podernos garantizar una estabilidad en el empleo. Por ello, los países miembros de la Unión Europea, tras las conclusiones del Consejo Europeo celebrado en Portugal en marzo del 2000, decidieron revisar sus sistemas de formación y educación para que esta idea del aprendizaje permanente tuviera una proyección real. España ha sido sensible a este mensaje y, es más, ya en la segunda mitad de la década de los noventa el Gobierno llegó al acuerdo con las organizaciones empresariales y sindicales de insertar la Formación Profesional dentro de las políticas activas para mejorar el nivel de cualificación de los trabajadores. Ya en el año 1998 se había aprobado en nuevo Programa de Formación Profesional que constituyó el instrumento básico para redactar la Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional en junio de 2002. Esta ley crea los medios y los instrumentos necesarios para proporcionar a los ciudadanos, no solamente una oferta de Formación Profesional que se adapte a las necesidades cambiantes del mundo laboral, sino que además —y esto es lo que constituye la verdadera novedad— permite el reconocimiento de las destrezas adquiridas por las personas durante el desempeño de la actividad laboral. En la práctica se trataba de establecer un marco en el que pudieran integrarse tanto la Formación Profesional Reglada como la destinada a las personas con experiencia laboral. Con esta finalidad, con la finalidad de establecer 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 del mercado laboral, esta ley creaba el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Este Catálogo, con validez en todo el territorio nacional, quedó regulado por un Real Decreto, que fue aprobado en el mes de septiembre pasado. En él se incluyen todas las cualificaciones profesionales identificadas en el sistema productivo y susceptibles de reconocimiento y acreditación. Se incluye asimismo el contenido de la Formación Profesional asociada a cada cualificación y se determina el marco para establecer los títulos de formación y los certificados de profesionalidad. Deberá de ser, sin duda, el elemento integrador de las distintas Administraciones: la laboral y la educativa. Actualmente, el Ministerio de Educación y Cultura está trabajando en el proyecto de Real Decreto por el que se establecerán 104 cualificaciones, correspondientes a las 26 familias profesionales del catálogo nacional, así como sus correspondientes módulos formativos.

Para no aburrirles más y para finalizar, quiero agradecerles su interés, demostrado por su presencia en estas jornadas y su participación en las mismas. Espero las conclusiones que, según se ha dicho, saldrán en Internet en breve. La Formación Profesional tiene que tener el lugar que le corresponde en el sistema educativo y en la sociedad actual. De todos nosotros, de ustedes principalmente, de los profesores, y de los responsables políticos depende el conseguir que el mundo de la empresa y el del trabajo sumen sus esfuerzos para proyectar hacia el futuro las necesidades de los jóvenes, del mundo productivo y de la sociedad en general.

Muchas gracias.

El señor **PRESIDENTE DEL CONSEJO ESCOLAR DE MADRID**: A continuación, tenemos el honor y el gusto de invitarles a tomar un vino español.



Comunidad de Madrid

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

Consejo Escolar