

Plan Regional de Formación Profesional de la Región de Murcia: un reto para el equilibrio social y laboral en la Región

Antonio Ludeña López

Secretario de formación, empleo y programas de UGT Murcia

A lo largo del presente año se está planteando en la Región de Murcia un nuevo modelo de formación profesional que debe suponer un importante cambio en la estructura laboral y social de la población murciana durante la próxima década.

Por ello es preciso adoptar medidas que faciliten la inserción social de colectivos desfavorecidos, y entre ellos, lograr la compensación y el equilibrio entre la inmigración, su participación e integración social, y el empleo.

Es necesario ejecutar acciones y programas que favorezcan el trabajo por cuenta propia, la creación de microempresas y el fomento de la economía social, de igual forma urge establecer mecanismos para la diversificación y distribución regional de la producción, evitando la despoblación de determinadas zonas y su concentración en otras.

Y todo ello porque **es imprescindible que nos adaptemos a los nuevos contextos laborales que se están implantando en toda Europa de forma acelerada**, caracterizados por:

- el cambio de puesto de trabajo.
- la creación de un espacio laboral que supera los marcos regionales y nacionales en los que actualmente nos movemos
- la participación activa en el seno

de la sociedad y la obligación de incrementar los recursos a disposición de los ciudadanos para acceder a un puesto de trabajo, mantenerlo o mejorarlo.

La formación profesional tiene que adecuarse a estas nuevas circunstancias y contemplar, tanto las necesidades actuales como las nuevas que surjan. Así, cualquier nuevo plan de desarrollo regional puede y debe llevar pareja una adaptación de la oferta laboral a la demanda y el fomento de la promoción profesional de los trabajadores.

En UGT entendemos que la formación ha de ser un instrumento fundamental para la promoción personal y profesional de los trabajadores, ya que incide en el acceso al empleo, el mantenimiento del mismo y la mejora de las condiciones de trabajo. Así mismo **ha de hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades, garantizando condiciones igualitarias de acceso** para todas las personas y los colectivos.

Para la UGT **uno de los elementos básicos del desarrollo social es la formación** y ésta, a su vez, tiene que estar orientada en la siguiente dirección:

- Facilitar el acceso a la formación de todos los ciudadanos, prestando especial atención sobre aquellos que más dificul-

tades tiene para ello, ya sea de forma individual o colectiva.

- Hacer de la formación el instrumento idóneo para la realización del ejercicio crítico y del derecho a la participación en la vida económica y social.
- Propiciar el desarrollo de valores como la solidaridad y el compromiso social.
- Contribuir a la cualificación de los trabajadores para hacer frente a las demandas laborales actuales y futuras.
- Conseguir la promoción personal y profesional que a su vez permita a los trabajadores su ejercicio en el derecho al trabajo.

Por tanto, la actual estructura de formación profesional dividida en tres subsistemas, formación reglada, formación continua y formación ocupacional, debe reorientarse hacia la integración de estos, en un nuevo modelo que racionalice el uso de los recursos disponibles **y proponga mecanismos para certificar y reconocer esa cualificación obtenida.**

Para conseguirlo es preciso que se introduzcan elementos importantes de modificación en lo que supone:

- Adecuación de los currículos existentes a los nuevos perfiles de titulación.
- La introducción de mecanismos de gestión de la calidad.

- La utilización de nuevos soportes materiales para la realización de la formación.
- Que se contemplen elementos de I+D+I en la formación.
- La inclusión de módulos formativos en tecnologías de la información, la educación medioambiental, la prevención de riesgos laborales, la orientación profesional.
- La creación de nuevos centros que con carácter integrado faciliten la formación.
- La introducción de especialidades acordes con las nuevas necesidades del sistema productivo, con las nuevas líneas de investigación.
- Será preciso profundizar en nuevos soportes materiales y en fórmulas flexibles de acción pedagógica.

Es obligatorio el entendimiento entre empresas, organizaciones sociales y administración, para que la cualificación inicial de los jóvenes, siempre enmarcada en un marco estatutario, se realice en todo, o en parte, mediante actividades en empresas y entidades.

Otro reto que nos planteamos es **el reconocimiento de la cualificación obtenida a través de la experiencia** y que debe dotarse de métodos simples, flexibles, ágiles organizativamente, transparentes, en donde la equidad y la igualdad de acceso sean los elementos predominantes.

La cualificaciones así obtenidas, deben ser la garantía para la libre circulación de trabajadores en condiciones de igualdad y extrapolables al marco nacional y europeo.

Por otro lado es preciso que el sistema sea lo suficientemente flexible para que las titulaciones y certificaciones expedidas sean adaptables en cuanto a sus contenidos a las necesidades de evolución y transformación del tejido productivo.

Un sistema con estos requisitos debe estar **vinculado obligatoriamente a los procesos a la negociación colectiva** ya que así se conseguirá:

 - Orientar la ejecución de la formación de los trabajadores entre sindicatos y empresarios, para garantizar su adecuación.
 - Determinar las clasificaciones profesionales vinculando las competencias profesionales al diseño de los planes formativos.
 - Establecer y regular cláusulas para que las personas con contrato a tiempo parcial puedan tener acceso preferente a la formación.
 - Que los permisos individuales de formación sean una importante modalidad formativa ya que la entendemos como uno de los elementos claves en la formación del trabajador.
- Prestar una especial atención a las necesidades de formación derivadas de los cambios en la producción y la introducción de nuevas tecnologías. Ello conllevaría la necesidad de interrelación y cooperación entre pequeñas y medianas empresas.
- Que la formación se imparta en su mayor parte en tiempo de trabajo.

Otro de los retos planteados y que será preciso abordar es la **integración de los procesos de orientación profesional** con la racionalización de los recursos existentes, la aplicación de procesos dirigidos al usuario y la dotación a estos servicios de los medios necesarios para realizar una orientación laboral y profesional efectiva, con la necesaria interrelación entre mercado de trabajo y servicios de orientación.

Por último es preciso que **los centros mantengan la democracia como base de sus sistemas de gestión**, entendiendo que los órganos de control social son el mecanismo idóneo de participación.

En UGT entendemos que la formación ha de ser un instrumento fundamental para la promoción personal y profesional de los trabajadores
