

Cualificación, Formación Profesional y aprendizaje permanente

Daniel Bueno Valencia

Secretario de Formación CC.OO. Región de Murcia

Parece existir un amplio consenso acerca de la necesidad de contar con un sistema educativo que promueva, en sus distintas vertientes, el aprendizaje permanente de las personas. Esa necesidad se vertebra en cuatro objetivos amplios y complementarios: realización personal, ciudadanía activa, integración social, y empleabilidad y adaptabilidad. Sobre esta base, la Unión Europea define el aprendizaje permanente como “*toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo*”¹.

Favorecer los procesos de aprendizaje permanente supone introducir una serie de cambios y estrategias para, por un lado, aprovechar de forma más clara el conjunto de procesos de educación, ya sean formales, no formales o informales y, por otro, facilitar el acceso de todos los ciudadanos a los sistemas de educación y formación².

El debate en torno a la adaptación de las personas a una sociedad en constante cambio, con incesantes avances tecnológicos, nuevas formas de organización del trabajo y la producción, e importantes cambios sociales, en lo que se ha venido en llamar la Sociedad

del Conocimiento o la Sociedad de la Información, ha situado en un papel preponderante para esa adaptación al sistema educativo en una perspectiva amplia, por lo que no es de extrañar que en torno a la formación profesional se sitúen

Favorecer los procesos de aprendizaje permanente supone introducir una serie de cambios y estrategias para, por un lado, aprovechar de forma más clara el conjunto de procesos de educación, ya sean formales, no formales o informales y, por otro, facilitar el acceso de todos los ciudadanos a los sistemas de educación y formación

objetivos inmediatos de cambio, tal y como se puso de relieve en el Consejo de la Unión Europea: “*la importancia que en la estrategia europea del empleo se concede a las políticas de educación y de formación y el papel significativo que corresponde a la educación y la formación a la hora de alcanzar el nuevo objetivo estratégico fijado en Lisboa de que Europa debe convertirse en la economía basada en*

el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo”³.

Es en este contexto en el que la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional, encuentra su motivación, como se indica en el preámbulo de la misma: “*El sistema, inspirado en los principios de igualdad en el acceso a la formación profesional y de participación de los agentes sociales con los poderes públicos, ha de fomentar la formación a lo largo de la vida, integrando las distintas ofertas formativas e instrumentando el reconocimiento y la acreditación de las cualificaciones profesionales a nivel nacional, como mecanismo favorecedor de la homogeneización, a nivel europeo, de los niveles de formación y acreditación profesional*”. Desde esta perspectiva, la Ley 5/2002 pretende el reconocimiento de la formación, ya sea formal o no formal, y de la experiencia laboral, y potenciar una mejor oferta de formación profesional a los ciudadanos, a través de la configuración de un Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, cualificaciones que “*se organizará en módulos formativos, articulados en un Catálogo Modular de Formación Profesional*”.

El concepto fundamental en torno al cual se articulan los distintos principios y herramientas previstas en la Ley 5/2002 es el de

cualificación, entendida como “*el conjunto de competencias con significación para el empleo, adquiridas a través de un proceso formativo formal e incluso no formal que son objeto de los correspondientes procedimientos de evaluación y acreditación*”.

De esta forma, se persigue con dicha Ley que la cualificación sea el punto en que convergen la formación profesional y el empleo, vinculación que quiere ser respuesta a una demanda insistente de mayor cercanía entre la formación que se oferta y las competencias que realmente se demandan por parte del mercado de trabajo, y para contribuir a la movilidad y empleabilidad de los trabajadores. Para que ello sea posible deben tener lugar cambios importantes tanto en los sistemas de formación profesional como también en el propio mercado de trabajo.

Tomando como base la situación de partida, nos encontramos en la actualidad ante tres mecanismos de formación profesional, con estructuras distintas, y con diferencias sustanciales en su reconocimiento real. Así, la formación profesional

reglada es reconocida en sus títulos de grado medio y superior, la formación ocupacional, dirigida a desempleados, se encuentra estructurada en certificados de profesionalidad, aunque con escaso reconocimiento real, y, por último, la formación continua, que carece de reconocimiento oficial aunque tiene alguna consideración en el ámbito del empleo. Más allá de esta situación de reconocimiento, el principal obstáculo a remover para conseguir la “*igualdad en el acceso a la formación profesional*” es la ausencia de una estructura homogénea, modular, que permita a cualquier persona, independientemente de su situación personal y laboral, poder proseguir en un itinerario de formación que sea reconocido y que permita la convalidación y correspondencia entre los módulos y/o unidades de competencia desarrollados en cualquiera de los tres mecanismos de formación profesional.

Por otro lado, el mercado de trabajo, a través de la “*participación de los agentes sociales con los poderes públicos*”, tiene la obligación de conferir un mayor valor a

la cualificación de los trabajadores como mecanismo de transparencia dentro del mundo del empleo, y de reconocimiento laboral de la formación y la experiencia laboral que atesora cada persona. En este sentido, la negociación colectiva, como núcleo central de las relaciones laborales, debe conectar los diferentes sistemas de clasificación profesional con las cualificaciones que definan, y contribuir desde cada ámbito sectorial a definir dichas cualificaciones de forma permanente.

De todo ello, concluimos la necesidad de herramientas que favorezcan una planificación y diseño de las políticas de formación en que tomen parte administración, organizaciones sindicales y patronal, como será el Consejo General de la Formación Profesional, y de estrategias que permitan una mayor valorización social de la formación profesional como medio de aprendizaje permanente y de adaptación a las cambiantes situaciones personales, sociales y laborales de nuestro tiempo.

*Para un año, sembrad cereales. Para una década, plantad árboles.
Para toda la vida, educad y formad a la gente.*

(Proverbio Chino)

Notas:

- 1 **Comisión Europea (2001):** Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente, Bruselas.
- 2 **Consejo de la Unión Europea (2001):** Informe del Consejo “Educación” al Consejo Europeo: Futuros objetivos precisos de los sistemas de educación y formación, Bruselas.
- 3 **Consejo de la Unión Europea (2001):** Resolución del Consejo de 13 de julio de 2001 sobre el papel de la educación y de la formación en las políticas con relevancia para el empleo, Diario Oficial de las Comunidades Europeas de 20/07/2001.