

Formación Profesional, clave para la innovación y el desarrollo económico

CLARA SANZ LÓPEZ

Secretaría General de Formación Profesional del Ministerio de Educación y Formación Profesional

En esta época de cambios, ante los grandes desafíos a los que nos enfrentamos del 2030, la cuarta revolución industrial, el cambio climático, las desigualdades o el envejecimiento de la población, tenemos ante nosotros uno de los retos más complejos y transformadores no solo en el ámbito educativo, sino también en el área social, económica, productiva y para el empleo: construir un nuevo modelo de crecimiento basado en el conocimiento.

La empleabilidad de cada persona y la productividad y competitividad de cada empresa, en definitiva, el futuro para ambos, dependerá de la formación, la cualificación de los profesionales, de la formación profesional. De ella dependerá, en buena medida, la posición como país en el nuevo escenario económico. Hablamos de ser capaces de aprovechar las oportunidades de la nueva economía.

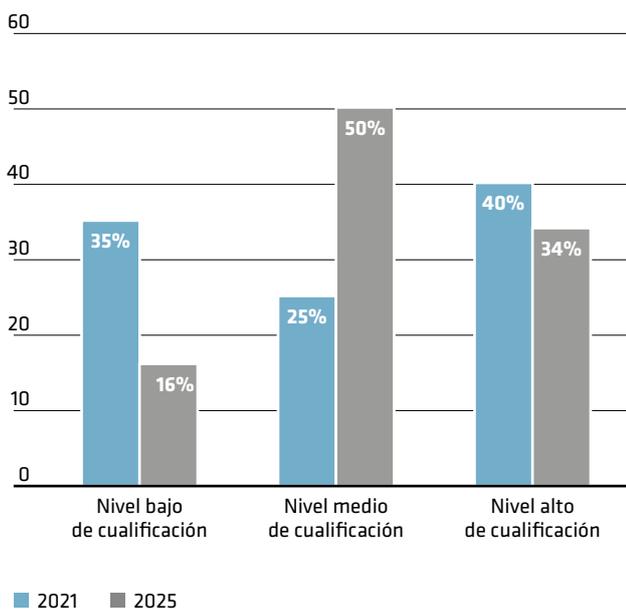
Nos encontramos inmersos en la cuarta revolución industrial, que transforma la vida cotidiana y una realidad social y económica que poco tiene que ver con la de hace unos años. La integración de la digitalización y las tecnologías en la vida cotidiana hace saltar por los aires desde las relaciones humanas hasta los comportamientos sociales, productivos y económicos hasta ahora conocidos. La tercera revolución industrial, o la revolución digital, incorporó el avance de la tecnología desde dispositivos electrónicos y mecánicos hasta la actual tecnología digital. Generalizados los cambios que implican el ordenador personal, internet, y la tecnología de la información y la comunicación, la cuarta revolución industrial integra la tecnología en las sociedades, y la digitalización aplicada a los diversos sectores genera constantes avances tecnológicos desde la robótica, a la inteligencia artificial, nanotecnología, big data, redes 5G, internet de las cosas, realidad virtual y aumentada, blockchain o nuevos materiales, que necesitamos integrar a nivel individual y colectivo.

Por primera vez en la historia de la humanidad, este dinamismo tecnológico vertiginoso imprime cambios en un periodo temporal más corto que la renovación generacional; nadie podrá *sobrevivir* con los conocimientos adquiridos en su etapa juvenil. Por primera vez en la historia de la humanidad, este dinamismo tecnológico vertiginoso imprime cambios en un periodo temporal más corto que la renovación generacional. Pocos pueden avanzar cómo será nuestra sociedad, pero sí sabemos que nuestro entorno es, y será, volátil, incierto, complejo y ambiguo, características propias de lo que los sociólogos llaman *entorno VUCA*. Las próximas dos décadas prometen una revolución a gran escala en nuestras vidas laborales. Los avances tecnológicos y la digitalización modificarán los entornos de trabajo, la gestión de las organizaciones y los procesos productivos, sea cual sea el sector. El conocimiento tiene una enorme obsolescencia y, sin embargo, existe acuerdo absoluto sobre que la clave para el crecimiento de la economía y el bienestar social de un país es el conocimiento, la formación de su capital humano. Una persona, a lo largo de su vida, necesita adquirir nuevos conocimientos para mantenerse activa e integrada en la dinámica social y profesional. La formación inicial ya no es garantía de empleo; éste reclama una continua actualización y una actitud de formación permanente para un ejercicio profesional acorde a las demandas de la sociedad contemporánea. El concepto de formación a lo largo de la vida, heredero del de educación permanente, cobra más actualidad si cabe atendiendo a los escenarios contemporáneos.

De ahí el acuerdo absoluto sobre que la clave para el crecimiento de la economía y el bienestar social de un país es el conocimiento, la formación de su capital humano. Todos los estudios y análisis de organismos internacionales insisten en la importancia de invertir en Formación Profesional para intensificar los procesos de creación de valor, aumentar la productividad, la calidad del empleo, y,

con ello, mejorar la competitividad y el crecimiento potencial de la economía. Una persona, a lo largo de su vida, necesita adquirir nuevos conocimientos para mantenerse activa e integrada en la dinámica social y profesional. La formación inicial ya no es garantía de empleo; éste reclama una continua actualización y una actitud de formación permanente para un ejercicio profesional acorde a las demandas de la sociedad contemporánea. El concepto de formación a lo largo de la vida cobra auténtica relevancia en los escenarios contemporáneos. El *upskilling* y el *reskilling* de la población pasan a situarse entre las prioridades de todos los gobiernos y se convierten en herramienta irremplazable, no solo en la adaptación de las competencias de los profesionales, sino también en la construcción del ser humano, su adaptación a un nuevo tiempo.

Población activa por niveles de Cualificación en 2021 y previsión de necesidades en 2025

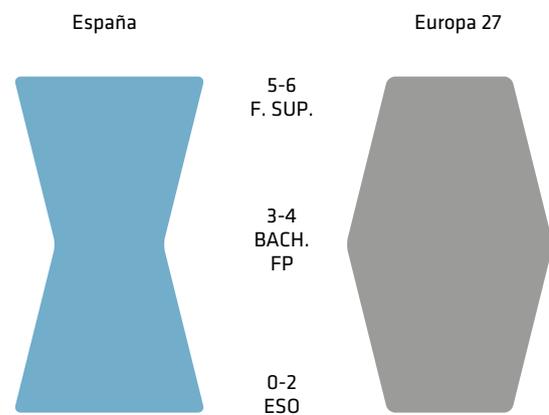


A medio plazo se destruirán los empleos susceptibles de ser automatizados y se generarán nuevos trabajos, de mayor cualificación. Una buena parte de las profesiones que conocemos desaparecerán, o se transformarán radicalmente las habilidades exigidas en ellas, debido a la aparición de tareas completamente nuevas en empleos

ya existentes. El número de empleos generados por la digitalización y la transición ecológica, los dos grandes elementos transformadores del modelo económico, necesitarán ser cubiertos con personas cualificadas profesionalmente. Las previsiones para España identifican que el 50%, incluso 60%, de los puestos de trabajo requerirán una cualificación intermedia, y solo un 14% de los puestos serán de baja cualificación. Frente a ello, la actual estructura formativa española dispone de la mitad de este número de personas trabajadoras con cualificación intermedia, a 20 puntos de distancia de esta previsión, y de un 35% de personas con baja cualificación.

Se considera que la estructura formativa de un país desarrollado, con una población activa bien cualificada, debe tener forma de barril, esto es, más gruesa en el centro, en la parte de formación intermedia, y adelgazada en la parte de baja cualificación y en el alta. Es el caso de buena parte de los países de nuestro entorno.

Niveles ISCED



A la vez, las empresas no encuentran personas con las competencias profesionales que necesitan, y se ven abocadas a cubrir puestos intermedios con personas infra o sobrecualificadas, con el consiguiente incremento de costes de formación interna. Este desajuste entre los niveles de cualificación que van a necesitar los sectores productivos y la formación que tiene la población limita la capacidad de sacar el máximo provecho de la innovación. Solo incorporando la formación

de los trabajadores con cualificación intermedia podrá nuestro tejido productivo aumentar su competitividad y generar empleo de calidad. Recientes informes

constatan que la contratación de trabajadores con Formación Profesional eleva la productividad media de las empresas un 11,5 % y las convierte en más competitivas, innovadoras y eficientes¹.

En términos globales, las empresas españolas tienen baja productividad. No se puede abordar la incorporación de la sostenibilidad, la digitalización, la entrada de las tecnologías disruptivas, sin innovación. Y para eso, se precisan personas formadas. Cualquier proyecto de transformación pasa por contar con profesionales con competencias.

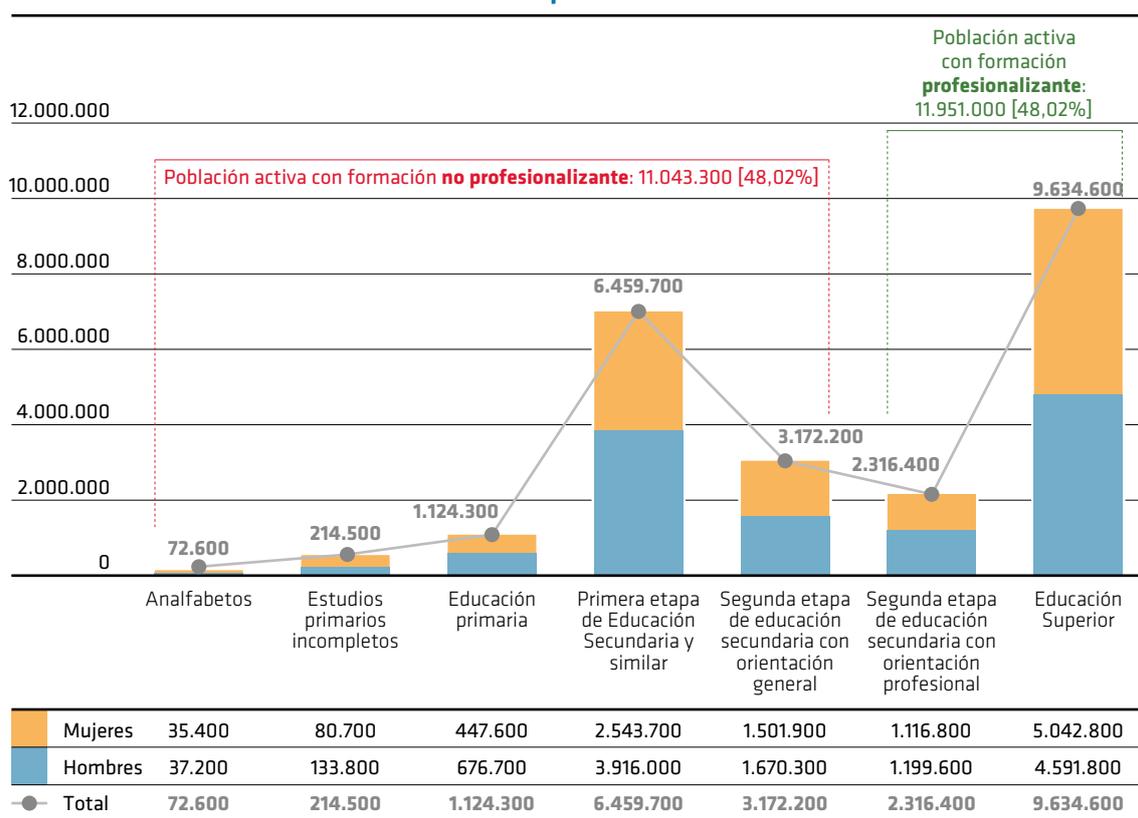
Los datos de jóvenes que optan por la formación profesional están en la mitad de la media europea.

y en cuanto a la formación profesional de los trabajadores, el Foro Económico Mundial sitúa a España en el puesto 61 en la formación en el trabajo, y en el 17 de los veintiocho países de la UE, por debajo de la media de la UE.

La tasa de desempleo juvenil², situada en octubre de 2021 en 30,3%, desciende a en torno al 7,4% entre los titulados de Formación Profesional, con una tasa de inserción en algunos sectores del 100%, lo que corrobora los análisis prospectivos mencionados previamente.

En definitiva, el reto es, por una parte, formar a los futuros profesionales que los sectores productivos necesitan, y por otra, cualificar y recualificar a los actuales trabajadores. Este último pasa por ampliar la formación de ocupados y desempleados, ampliando la oferta, ajustándola a las necesidades reales, haciéndola más accesible.

Población activa por nivel de formación



1 Fundación Bankia por la Formación Profesional Dual (2019). *La Formación Profesional en la empresa industrial española*. Fund Bankia Dualiza

2 Menores de 25 años

En este contexto, hemos de modernizar y consolidar un sistema de formación profesional que responda a las necesidades económicas y al cambio de sistema productivo, y conseguir que la formación profesional se convierta en un elemento naturalmente integrado en el transcurrir de la vida de cualquier persona, sin distinguir edades, perfiles o situaciones. Hemos de ofrecer a las personas y a las empresas una formación profesional de calidad, acreditable, acumulable, que permita individualmente construir y progresar en

El Plan de Modernización de la Formación Profesional, dotado con más de 2.200 millones de euros se ha incorporado, en el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, en Política Palanca VII. Educación y conocimiento, formación continua y desarrollo de capacidades, concretamente en la Competente 20. Formación Profesional, así como parte de la Componente 19. Digitalización.

Las principales inversiones se centran en:

MECANISMO DE RECUPERACIÓN Y RESILIENCIA - Plan de Modernización	Crédito 2022 - M
Componente 19	
<i>Inversión 1</i> Red de centros de capacitación digital	42,00
<i>Inversión 2</i> Creación de simuladores y gemelos digitales	54,97
Componente 20	
<i>Inversión 1</i>	
Evaluación y acreditación de las competencias profesionales	298,36
Oferta modular digital para ocupados	30,62
Creación de aulas Mentor	3,00
Formación destinada al reskilling y upskilling de la población activa	139,85
<i>Inversión 2</i>	
Formación digital y verde aplicada a los sectores productivos	
Conversión de aulas en espacios de tecnología aplicada	11,70
Creación de aulas de emprendimiento	7,00
Creación de una red de centros de excelencia	75,00
<i>Inversión 3</i>	
Redimensionamiento de la oferta de Formación Profesional	94,66
Proyectos de innovación y transferencia del conocimiento	15,00
Transformación en bilingües ciclos formativos de grados medio y superior	100,00
	872,16

itinerarios formativos, así como potenciar el talento de los equipos, adaptándolos a las exigencias del mercado laboral actual.

España está inmersa en la mayor estrategia para la modernización de la formación profesional que se conoce en nuestro país, iniciado en 2018 con el I Plan Estratégico de Formación profesional, y que se concreta en el Plan de Modernización de la Formación profesional y, a nivel legislativo, en el proyecto de Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.

A nivel estructural, la nueva ordenación se concreta en el proyecto de Ley Orgánica de ordenación e integración del sistema de formación profesional. Hasta hace unos años, la diferenciación entre el periodo vital de la formación inicial y el paso al mundo laboral marcaba un antes y un después en la vida de cada persona, en cuanto a su relación con la formación. Por razones ya expuestas, un sistema de formación profesional moderno no puede seguir basándose en el principio de dos periodos vitales.

La aplicación del principio de aprendizaje a lo largo de la vida, que rige cualquier oferta de formación en un

contexto como el que hemos descrito, y su concreción inevitable en la progresiva flexibilización y accesibilidad de la oferta, la generalización de modalidades a distancia, ofertas modulares o “a la carta” para las empresas, la potenciación de la educación para las personas adultas que incorpore formación profesional formal y no formal, entre otros aspectos, rompen todos los factores que, en su momento, hicieron necesaria la existencia de dos subsistemas.

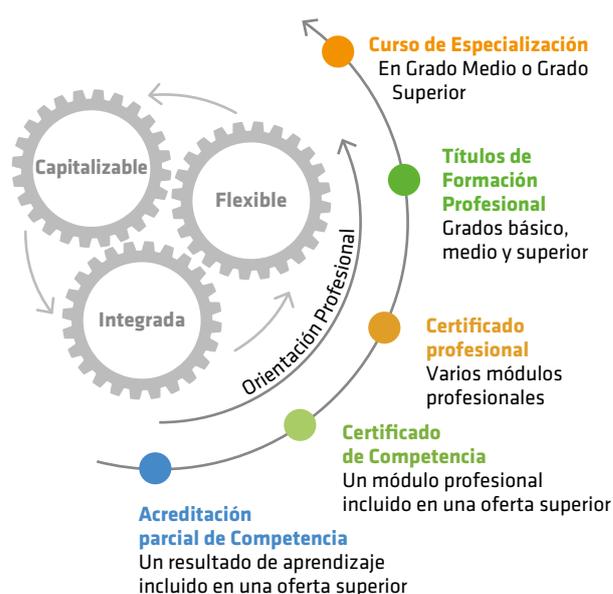
El objetivo de la nueva legislación es ordenar la Formación Profesional como un sistema único e integrado de Formación Profesional basado en tres elementos: oferta de formación profesional, acreditación de competencias profesionales, y orientación profesional.

El sistema de formación profesional ha de poner en el centro a la persona y ofrecerle la máxima facilidad para acceder y componer, de manera modular, la formación que necesita. El ciudadano tiene que saber que el sistema de formación profesional va a ofrecerle, cuando quiera y donde quiera, la formación que necesita con las menores dificultades posibles. Tan flexible que permita cualificarse y recualificarse en lo que necesita, al ritmo de sus necesidades, y siempre de manera acumulable y acreditable, de tal forma que formarse deje de ser un obstáculo para pasar a ser percibido como algo connatural al itinerario profesional. Con esta intención, la oferta de formación se plantea con un Catálogo de Ofertas de Formación Profesional en constante actualización, incorporando la formación estructural que necesitan las empresas de cada sector productivo y que queda referenciada en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencia Profesional. Un Catálogo que incorpore los nuevos perfiles emergentes, aquellos que las empresas necesitan y van a necesitar cada vez más, desde fabricación inteligente, ciberseguridad, robótica colaborativa, big data, inteligencia artificial, la industria inteligente, vehículos eléctricos o realidad aumentada, implementación de redes 5G o modelado de la información de la construcción (BIM). Y también actualizar las ofertas de Formación Profesional de cualquier familia profesional.

La flexibilidad y modularidad de la formación Profesional genera una oferta acreditable y acumulable: los nuevos grados del sistema de formación profesional, que tendrá como rasgo definitorio la accesibilidad, también mediante modalidades diferentes, desde la presencial a la virtual, o la combinación de ambas.

Las ofertas se organizan desde las “microformaciones” a los títulos de formación profesional, según incluyan un único resultado de aprendizaje, uno o varios módulos profesionales, un paquete completo de módulos (ciclos formativos) y cursos de especialización, manteniendo en todo momento su carácter acumulativo.

Nuevo sistema de Formación Profesional a lo largo de la vida



Trabajando en permanente contacto con empresas, centros y observatorios para la identificación y anticipación de manera proactiva de los perfiles profesionales y el diseño de las formaciones.

La incorporación de la digitalización y la sostenibilidad aplicada a cada sector productivo, la innovación, la investigación aplicada y el emprendimiento se convierten en elementos troncales de la formación profesional.

La imprescindible vinculación con la empresa durante el periodo de formación se concreta mediante la corresponsabilidad y la colaboración de centros formativos y empresas como pilar fundamental para una formación de excelencia. Toda la formación profesional tendrá carácter dual, en dos intensidades: formación profesional general e intensiva, según la duración de la estancia en empresa, y la participación de esta en la consecución de los resultados de aprendizaje fijados en los currículos. Cada persona en formación dispondrá

de un Plan de Formación que concrete los resultados de aprendizaje a trabajar y adquirir durante su periodo de formación en la empresa.

Las figuras de tutor dual en el centro de formación profesional y en la empresa se definen como nucleares para una formación de calidad, incorporando además otros perfiles como el prospector de empresa, los expertos senior, y los organismos intermedios, esenciales para facilitar fórmulas que faciliten la incorporación de las pequeñas y medianas empresas al ecosistema de la innovación y la formación profesional.

La oferta incorporará asimismo acciones formativas de formación profesional en empresas, la promoción de intercambios y proyectos de innovación entre centros y empresas, entre centros españoles y extranjeros, las dobles titulaciones, así como las alianzas, para realizar estancias formativas en otros países y la oferta bilingüe en la Formación Profesional.

La acreditación de competencias adquiridas por experiencia profesional constituye un elemento complementario y esencial para la cualificación de la población trabajadora. El 46% de personas que conforman la población activa no tienen un nivel de formación que les capacite profesionalmente y no disponen de una acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de su experiencia laboral. La nueva propuesta normativa regula un sistema de acreditación como un procedimiento administrativo abierto permanentemente para cualquier persona que desee disponer del reconocimiento de aquellas competencias profesionales que posee.



Cada persona tendrá acceso digital a su Informe Formativo-Profesional de carácter personal que acredite sus competencias profesionales acreditables, cualquiera que sea su forma de adquisición.

El tercer elemento del sistema de formación profesional es la orientación profesional. Se establece un sistema al servicio de la ciudadanía que facilite información y acompañamiento en la toma de decisiones sobre itinerario formativo.

En este nuevo modelo de formación profesional, el papel de los centros se transforma para pasar a constituirse como centros dinamizadores de su entorno productivo, abiertos al tejido empresarial y económico de su entorno, aportando no solo las formaciones que se necesitan, sino acreditación de competencias profesionales, orientación profesional, apoyo al emprendimiento y la creación de empresas, y propuestas de innovación, especialmente para las pequeñas y medianas empresas del territorio.

El sistema de formación profesional concreta, tanto la evaluación y la calidad del sistema como un compromiso que se plasmará en un Informe Bienal del estado de la Formación Profesional, como la necesaria y demandada incorporación de los interlocutores sociales a la cogobernanza del sistema. (1659)

Este desafío en el que nos encontramos requiere agilidad y flexibilidad en el sistema. La modernización del sistema de formación profesional requiere construir puentes y crear sinergias con los interlocutores sociales, empresa y sindicatos, organizaciones no gubernamentales, administraciones educativas y laborales, centros y profesorado. En definitiva, de todos los actores necesarios para consolidar la transformación del sistema. La colaboración público-privada es uno de los principios básicos de las políticas públicas en esta materia.

Tenemos un horizonte claro: formar a los profesionales con la mejor oferta formativa, disponer de los perfiles profesionales que necesita el mercado laboral del siglo XXI, aumentar las tasas de empleabilidad, mejorar el acceso al mercado laboral y a empleos de calidad, en definitiva, mejorar el bienestar económico y social. Para ello, ha de consolidarse la formación profesional como una formación de éxito, herramienta de oportunidades, asociada al talento, la innovación, el emprendimiento, la empleabilidad, y la mejora de la competitividad de las empresas, donde el reskilling

y el upskilling formen parte de las agendas de los países. Nos encontramos ante una apuesta estratégica que determinará el futuro de varias generaciones y el bienestar económico del país, y que requiere una flexibilidad en la administración que agilice y haga posible la adaptación de las actuaciones a las necesidades de formación permanente, sin las rémoras de tiempos y obstáculos de tramitación

decimonónicos. La administración, como cualquier otro sector, ha de adaptarse a nuevas formas de hacer las cosas si queremos dar respuesta a las necesidades de la ciudadanía.

Perder o no perder el tren para que España esté en el grupo de países que tienen algo que decir en la economía, solo depende de la formación.