

# *Formación Profesional Ocupacional*

Julia FRÍAS \*

## **Antecedentes**

La Formación Profesional Ocupacional viene desarrollándose como tal desde el año 1986 y con mayor intensidad a partir de 1987. A lo largo de estos años se ha invertido una gran cantidad de recursos económicos en desarrollar unos programas de Formación teóricamente ligados a la adquisición de competencias para incorporarse al mercado de trabajo. (Los beneficiarios y beneficiarias de estos programas son aquellas personas desempleadas bien demandantes de primer empleo, bien personas que habían perdido el empleo.) Anteriormente había existido Formación Ocupacional bajo las formas del PPO, que llegaron a tener una gran implantación y un gran desarrollo.

Desde la puesta en marcha del plan FIP, desde CC.OO hemos venido insistiendo en la necesidad de conocer cuáles eran las necesidades del mercado de trabajo en España, especialmente en cuanto a la cualificación de sus trabajadores a medio y corto plazo, es decir, hemos insistido en la prioridad de dotarnos de un instrumento permanente de prospección de empleo que nos permitiese conocer con anticipación los perfiles profesionales necesarios para cualificar a los demandantes de empleo en función de las necesidades. Estos instrumentos nos permitirían asegurar una oferta de formación que redujera al mínimo el desequilibrio entre las competencias necesarias para acceder al mercado de trabajo y las disponibles en un momento dado.

Al mismo tiempo se ha venido insistiendo en la necesidad de conocer

---

\* Secretaria confederal de Formación. CS de CC.OO.

cuál es la calificación de los demandantes de empleo, su perfil, sus competencias y poder de esta forma ligar la oferta con la demanda. Esta situación no se ha dado y disponemos de un único instrumento para conocer el mercado de trabajo y su evolución que es el OBSERVATORIO PERMANENTE DE LAS NUEVAS OCUPACIONES. Este instrumento, con grandes déficits metodológicos, creemos que no es válido para anticipar las necesidades formativas.

En momentos en los que la introducción de nuevas tecnologías en la producción generan nuevas formas de organizar el trabajo, se crean nuevos perfiles profesionales, desaparecen otros que han venido existiendo, etc., se hace necesario dar a la Formación el papel que le corresponde, partiendo de la premisa de que una buena cualificación de los trabajadores es un elemento muy importante para mejorar la competitividad de las empresas.

Los sistemas de Formación Profesional en España, la Formación Profesional Reglada (FPR) y la Formación Profesional Ocupacional (FPO), se han caracterizado por estar al margen de los procesos de producción y estar totalmente alejados de las necesidades del mercado de trabajo. La nueva reforma del sistema educativo LOGSE intenta poner alguna racionalidad en este alejamiento e intentar acercar la FPR a las necesidades del mundo productivo creando nuevos módulos profesionales, nuevas especialidades y mejorando los currículum formativos e incorporando módulos de formación en centros de trabajo que pueden dar a los alumnos una visión real del mundo de la empresa. Por otro lado, la FPO intenta acercarse más a las necesidades reales del mundo del trabajo, pero esto no es suficiente si seguimos manteniendo dos subsistemas distintos y sin conexión entre ellos.

Con la firma del Programa Nacional de Formación Profesional se intenta acercar todos los subsistemas de Formación Profesional, diferenciar los colectivos y marcar prioridades sobre cada colectivo a formar. También se acerca la FPO a la Formación Reglada estableciendo itinerarios formativos que permitan pasar de un subsistema a otro. El objetivo final sería conseguir que todos los procesos de formación tengan posteriormente un reconocimiento real, tanto a nivel laboral como educativo.

Hasta el momento la FPO no ha tenido ningún reconocimiento (ni laboral ni educativo) y se ha desvirtuado notablemente. No olvidemos experiencias muy valiosas en Formación (sobre todo aquellas que se han realizado con un nivel de calidad muy importante), como es el caso de algunas Escuelas Taller, donde los alumnos han pasado tres años con una fórmula de formación y trabajo adecuada. Al finalizar dicho proceso estos alumnos se han encontrado con un certificado de participación que no tiene ninguna validez ni a efectos académicos ni a efectos laborales. En muchos casos dichos alumnos han recibido más horas de Formación y de Prácticas que alumnos que han cursado FP de Primer Grado, pero el valor que tienen los certificados que han recibido es nulo.

Este y muchos otros ejemplos hacen que planteemos la necesidad de ade-

cuar y ordenar realmente todos los Subsistemas de FP que se están desarrollando en España.

Lo importante en este momento quizás sea no hablar de lo que ha venido pasando, sino de cómo debemos entender la FP para el futuro. En España con casi tres millones y medio de parados, con ofertas de empleo que no se cubren por falta de personas cualificadas y con un mercado de trabajo cada vez más desestructurado (con la importancia que tiene esto para la cualificación) es preciso que nos planteemos cómo podemos mejorar los sistemas de Formación para corregir los desequilibrios.

Todos sabemos que la Formación no es más que un instrumento que nos permite estar en mejores condiciones para acceder a un puesto de trabajo y para entender los procesos. Pero hoy en día, dadas las condiciones en que se desarrollan los procesos de producción, no sirve con una formación específica. Es preciso hablar de una formación amplia y polivalente. Por otro lado, las especialidades que tradicionalmente han sido muy bien consideradas y muy codiciadas, en estos momentos es evidente que no son las que más empleo crean, y por otro lado especialidades socialmente no tan prestigiadas son algunas de las que actualmente crean algunos puestos de trabajo. Por contra tenemos que los parados se inclinan por aquellas especialidades que socialmente están prestigiadas y no por las otras.

### **Cómo debería ordenarse la FPO**

Entendemos que la formación profesional ocupacional debe ser una formación que posea contenidos educativos importantes y una gran carga de contenido profesional. Al mismo tiempo pensamos que las políticas a desarrollar con los parados no deben ceñirse únicamente a proporcionar ofertas de formación. Sería necesario poner en marcha un conjunto de medidas integradas que permitan dotar a los trabajadores de los instrumentos necesarios para incorporarse de la mejor forma posible al mercado de trabajo: información y orientación profesional, servicios de calificación laboral, información de oferta formativa existente y ayuda a la inserción.

Creemos que desde el INEM debería trabajarse en un modelo integrado de apoyo al buscador de empleo, que contemplara como objetivo fundamental proporcionar un servicio integral al/a buscador/a de empleo para una incorporación y/o reinserción adecuada en el mercado laboral.

Con estos servicios se daría una respuesta real a las necesidades de los demandantes de empleo. Existen distintas experiencias en la forma de gestionar estos servicios, desde agencias privadas a agencias públicas y agencias participadas por los agentes sociales.

A una situación como la que existe en nuestro país debe dársele respuesta desde los servicios públicos con participación activa de los agentes sociales. Pensamos que ante el cúmulo de dificultades con las que se encuentran

las personas desempleadas, sería preciso garantizar el principio de igualdad. La vía de salvaguarda de este principio sería que todos asumiéramos la parte de responsabilidad que nos corresponde ante tal hecho.

Para poder desarrollar la acción integral es necesario marcar un itinerario completo de acción.

En el ámbito sociolaboral las realidades del Mercado Unico Europeo, la creación de nuevos perfiles profesionales y la innovación tecnológica y organizativa, motivan acciones de adaptación, tanto en la información laboral y orientación profesional como en la creación e incorporación a itinerarios formativos ajustados a las nuevas realidades, en función de la cualificación y recualificación que precisan los trabajadores.

El itinerario que a continuación se plantea es un recorrido por el que se deberían suceder cuatro fases. Estas permitirían desarrollar un proceso lógico de trabajo que iría desde la información y motivación del buscador de empleo y su incorporación a determinados itinerarios formativos hasta la búsqueda y localización de empleo.

Estas fases deberían ser las siguientes:

1. Información al parado, recepción y calificación laboral.
2. Orientación laboral y formativa.
3. Oferta de itinerarios formativos.
4. Búsqueda y localización de empleo.
5. Seguimiento de trayectorias laborales.

Todas estas fases estarían guiadas por los datos que nos iría proporcionando el observatorio permanente del mercado de trabajo, mencionado con anterioridad.

### *Información al parado, recepción y calificación laboral*

En esta primera fase se desarrollarían tres ámbitos de trabajo: *información, recepción y calificación* del buscador de empleo.

*El servicio de información* abierto a todo buscador/a de empleo pretende informarle de todas las posibilidades que tiene.

Esta información debería cubrir los aspectos jurídicos, prestaciones, información formativa (cursos, seminarios, itinerarios educativos, etc.), información institucional, pública y privada.

Una vez realizada la información y conociendo los servicios que se le ofrecen pasaría a la *recepción*.

Mediante procesos de entrevista se establecería un diagnóstico de su situación profesional y formativa.

Si ya existiera una calificación formal de su profesión pasaría a la siguiente fase de orientación profesional y formativa. Si la calificación no existiese

pasaría a la realización de las pruebas de calificación, y en base a ésta, a la fase de orientación.

### *Servicio de información*

Las personas en situación de búsqueda de empleo tienen necesidades de información especializada sobre su profesión, aspectos jurídicos, itinerarios formativos, orientación laboral, recursos, etc.

Este servicio de información tendría dos funciones: una de canalización (recepción general de personal) y otra de distribución de los demandantes hacia los distintos servicios puestos a su disposición.

El servicio de información, factible de ser informatizado, contaría con las siguientes áreas:

- a) *Area de empleo*: localización de ofertas y demandas de empleo. Volumen de ofertas en ciertos mercados laborales, tanto del sitio de origen como del resto del Estado y de la Unión Europea.
- b) *Area de formación*: localización de la oferta formativa ocupacional, tanto de la programación FIP como de otras programaciones.
- c) *Area de recursos*: dirigida a la localización de información y posterior distribución de los recursos económicos, sociales, etc., a los que pueden tener acceso los sectores de población.
- d) *Area jurídica*: proporcionará información sobre las distintas legislaciones y asesoraría jurídicamente a los demandantes.

Este servicio debería contar con personal especializado capaz de recibir al buscador de empleo, informarle sobre los distintos aspectos que demande y darle la primera guía de orientación para incluirla en los distintos itinerarios preparados según las diferentes necesidades detectadas.

Este servicio debería contar con diferentes vías de información y asesoramiento:

- Información personalizada con soporte informático.
- Información de acceso directo por el usuario mediante soporte interactivo.
- Información general, asesoramiento y primera orientación personalizada a distintos itinerarios.

En esta primera fase también encontraríamos una orientación más especializada. Podría basarse en una primera entrevista que permitiría diagnosticar las necesidades de manera más pormenorizada: *curriculum vitae*, historial formativo, intereses laborales y calificación laboral.

Esta entrevista realizada por un orientador ajustaría aún más la inclusión

en el itinerario adecuado, sea éste de calificación, orientación, formación y/o búsqueda y localización de empleo.

El análisis de los factores del demandante de empleo relacionados con la inserción pueden clasificarse en: el currículum, la capacidad de aprendizaje teórico técnico, las actitudes de inserción, la disponibilidad laboral, la autoestima profesional y la madurez ocupacional.

Una vez realizada la entrevista se daría servicio a todas aquellas personas que, ante la imposibilidad de certificar su oficio o profesión, necesitan una calificación laboral. Dicha calificación se llevaría a cabo por personal especializado en la realización y valoración de pruebas teórico-prácticas sobre una batería de pruebas que permita calificar el oficio a nivel de conocimientos y habilidades.

Una vez calificado adecuadamente, el buscador de empleo podrá iniciar la siguiente fase del itinerario: orientación laboral y formativa.

#### *Servicio de orientación*

El servicio de orientación laboral le indicaría el posible futuro laboral que tiene con ese oficio y si es necesario completar la cualificación o proceder a una recualificación.

El servicio de orientación basaría su trabajo en el sujeto, en el currículum y en el mercado de trabajo. Esta acción se basaría en el análisis de los incentivos ofrecidos por el puesto y en el análisis diferencial de las habilidades y conocimientos exigidos por el puesto y ofrecidos por el sujeto.

#### *Servicio de formación*

Pretendería la inclusión del buscador de empleo en los distintos itinerarios formativos a los que puede acceder, bien para iniciar su proceso de cualificación, bien para complementarlo y desarrollarlo, bien para favorecer la recualificación.

En cada itinerario formativo existiría una formación complementaria que permitiría al buscador de empleo desarrollar una serie de conocimientos relacionados con la situación del sector en el mercado, papel de ese sector en la economía, etc.

#### *Servicio de apoyo a la búsqueda y localización de empleo*

En esta fase se dotaría al receptor de estos programas, de los instrumentos adecuados necesarios para la búsqueda y localización de empleo, los cuales podrían desarrollarse mediante dos vías:

1. Búsqueda activa de empleo a través de un circuito donde el buscador, orientado por un especialista, realiza de forma activa las tareas necesarias para localizar y conseguir un empleo.
2. Formación en técnicas de búsqueda de empleo.

Estas dos alternativas permitirían trabajar tanto de forma individual como colectiva para desarrollar el máximo de posibilidades en la consecución de un empleo.

### *Seguimiento de trayectorias laborales*

El seguimiento de trayectorias laborales permitiría conocer cuáles han sido los resultados de los distintos tipos de intervención y apoyo que se han prestado. Respondería también a la necesidad de realizar un seguimiento activo de los distintos servicios ofertados y así saber si éstos son adecuados o no a las necesidades.

### **Cómo, dónde y quiénes deben desarrollar estos procesos**

Creemos que el principal actor de todo este proceso debe ser el INEM. Un servicio público de empleo debe dotarse de los instrumentos que le permitan funcionar como tal y dar un servicio global a los desempleados. En cualquier caso consideramos que del mismo modo que el INEM ha contado con una red de centros colaboradores (entre los que están y juegan un papel importante los agentes sociales) para desarrollar hasta el momento exclusivamente la gestión de la Formación Profesional Ocupacional, puede y debe seguir contando con éstos para avanzar en procesos que permitan desarrollar acciones que cualitativamente consideramos como imprescindibles para mejorar la situación de deterioro que se sufre.

Ya hemos dicho muchas veces que la formación por sí solo no crea empleo, pero es evidente, y también lo hemos repetido en muchas ocasiones, que en estos momentos es prioritario que nos dotemos de estrategias que nos permitan elevar la cualificación de nuestros trabajadores para mejorar su situación individual, de cara a situarlos en mejor posición para competir por un puesto de trabajo y de cara a que nuestras empresas mejoren su competitividad (la mejora de la competitividad de una empresa viene dada por la competencia de todos sus efectivos).

Todo esto es una tarea que deben acometer todos los sectores implicados: administración (central, autonómica y local), sindicatos y la patronal, pero no olvidemos que hay una labor previa que es la que marcará el éxito o fracaso de estos procesos, y es la necesidad de una planificación estratégica de la economía, un plan estratégico de desarrollo industrial, que nos sirva

para prever cambios a efectuar, definir los nuevos perfiles profesionales y desde las instancias responsables de la cualificación de los recursos humanos futuros de las empresas, poner todos los dispositivos a punto para dar respuesta a esas necesidades.

Desde la administración laboral y educativa se prepararía a los desempleados y futuros ocupados. Pero los procesos de formación ya han dejado de ser una etapa en la vida de las personas y en estos momentos la formación debe ser un elemento permanente a lo largo de toda la vida activa. Por ello no debemos olvidar la responsabilidad que tienen los empresarios y los trabajadores ocupados para seguir incluyendo la formación permanente dentro de los planes de empresa, puesto que si esto no es así estaremos siempre con una asignatura pendiente en nuestras empresas.