

LA FORMACION PROFESIONAL DE BASE

Victor Marijuán

Decir que la situación económica actual a nivel del estado español no es buena, evidentemente no es decir nada que no sepamos y padezcamos todos. En parte como elemento coadyuvador de la situación, pero también como consecuencia de la misma, la situación sociolaboral se encuentra en una situación altamente preocupante y no sostenible por mucho más tiempo.

Son varias las variables sobre las que se puede y se debe actuar para comenzar a salir de esta situación y situarnos en aquella que permita y favorezca un crecimiento sostenido de nuestra economía. Este proceso se debe realizar, además, en el contexto de la integración europea, lo cual añade nuevos condicionamientos, tanto de orden cuantitativo como cualitativo.

Es dentro de esta coyuntura, donde queremos ubicar el análisis de la Formación Profesional Específica y de Base.

Se analizará, en primer lugar, la contribución que un adecuado sistema de formación profesional puede aportar para la mejora de determinadas variables que tienen un peso específico en un crecimiento económico sostenido:

- * El control de la inflación
- * La reducción del déficit público
- * La reducción del desequilibrio exterior

Así mismo se relaciona la Formación Profesional con elementos tan significativos en el crecimiento como el grado de ocupación y empleo y la productividad y competitividad.

En segunda instancia, se constatará que reflejo tiene este aspecto en el ámbito empresarial; la inversión en formación será un indicador a analizar.

En tercer lugar, se comparará la adecuación del actual sistema de formación profesional, tanto reglada como continua, para

En un cuarto momento, justificar las causas que han hecho necesario prescindir del, hasta ahora sistema de Formación Profesional, anterior a la LOGSE.

En un quinto apartado, se expondrán las condiciones acordadas entre diversas instancias, para que el nuevo sistema de Formación Profesional ofrezca las condiciones que posibiliten su permanencia y validez.

Por último, se expondrán las tendencias que se observan en las cualificaciones que se demandan actualmente, así como los rasgos de una nueva concepción de la profesionalidad. Es en este contexto, de los nuevos perfiles profesionales, donde tiene cabida un análisis del concepto de Formación Profesional de Base. Concepto que tiene unas implicaciones y manifestaciones concretas en los currículos de las diversas etapas educativas, surgidas de la Reforma del Sistema Educativo.

Programa:

1. La F.P. factor de crecimiento económico
 - 1.1. Desequilibrios macroeconómicos y productividad
 - 1.1.1. F.P. y control de la inflación
 - 1.1.2. F.P. y reducción del déficit público
 - 1.1.3. F.P. y desequilibrio exterior
 - 1.2. La F.P. factor condicionante del empleo, el crecimiento económico y la productividad.
2. Inversión del sector empresarial en la F.P.
3. Adecuación del sistema de F.P. a las necesidades del sistema productivo
4. La F.P. reglada anterior a la LOGSE
5. La F.P. derivada de la LOGSE
6. Formación Profesional Específica y de Base
 - 6.1. Cualificación
 - 6.2. Cambios en las cualificaciones: Nuevas competencias profesionales
 - 6.3. Formación Profesional de Base

1. LA FORMACION PROFESIONAL FACTOR DE CRECIMIENTO ECONOMICO

No resulta difícil aceptar que en estos últimos años, hasta 1990, se han producido notables avances en la economía, tanto en la de Euzkalerria como en la del conjunto del estado, apoyados en gran medida por una política decidida de saneamiento y por reformas de carácter institucional. A estos avances, que se han traducido en notables tasas de crecimiento económico y en ganancias en los niveles de ocupación desconocidos hasta entonces, no ha sido ajeno el hecho de nuestra incorporación e integración en la Comunidad Europea; esta contribución se ha realizado, por un lado, de una forma directa, como es el hecho de la ampliación de nuestro mercado, lo cual ha supuesto una mejora de las expectativas y también indirectamente, por lo que ha supuesto de revulsivo al encontrarnos con situaciones más duras en términos de competencia, lo cual ha hecho que un número importante de empresas hayan respondido con éxito. El saldo, pues, de los primeros años en Europa es claramente positivo, si bien en estos momentos estamos inmersos en una crisis de alcance internacional.

Pero nuestro proceso de convergencia con los países punteros de la CE deberá traducirse en un crecimiento sostenido de la producción y del empleo y debe pasar, inexcusablemente, por reducir los desequilibrios macroeconómicos así como por un incremento de la competitividad de las empresas. El crecimiento sostenido ha de fundamentarse en un contexto macroeconómico favorable. Así mismo, diversos aspectos de dimensión microeconómica, tales como la productividad, el diseño, la innovación, la calidad de los productos y servicios etc., tienen un papel crucial. Vemos, pues, cómo variables tanto de rango macroeconómico como otras de rango microeconómico, contribuyen a sentar las bases para el progreso social, contribuyendo al logro de un crecimiento sostenido.

¿Puede atribuírsele a la Formación Profesional algún papel activo en la reconducción de estos desequilibrios, mejorando el estado actual de este conjunto de variables? Es comúnmente aceptado, que la educación en general, y la Formación Profesional, tanto la reglada como la continua, en particular, es uno de los indicadores que sirven para medir los niveles de progreso económico y social de un país. Intentaremos justificar esta creencia general.

1.1. Desequilibrios macroeconómicos y productividad

1.1.1. El control de la inflación

El tratado de Maastricht exige a la economía del estado español que para acceder a la tercera fase de la Unión Económica y Monetaria (UEM), al margen de otras implicaciones sobre la productividad y la balanza exterior, la economía entre en un proceso de desaceleración del crecimiento de los precios. Esta desaceleración deberá materializarse en una variación anual a nivel de precios de forma que no supere en punto y medio porcentual al promedio de la tasa de inflación de los tres países miembros que registren mejor comportamiento en esta materia.

En la inflación influyen numerosos factores que, de una forma u otra, están ligados a fenómenos de escasez: escasez de ofertantes de productos finales, que desemboca en situaciones monopolistas de mayor o menor entidad y que son alcistas por su propia naturaleza o también escasez de recursos básicos que contribuyen a la formación del valor añadido. Entre estos últimos se encuentra, como uno de los más

importantes, la escasez de mano obra cualificada principal fuente de las tensiones salariales; éstas, han venido caracterizando a nuestro mercado laboral en los últimos años. Dichas tensiones se trasladan a los precios cuando no van acompañadas de crecimientos paralelos de productividad, no pudiendo producirse estos, en muchas ocasiones, por la escasa formación de los trabajadores y trabajadoras.

Respecto a este último fenómeno apuntado, la mayor cualificación de los jóvenes que están cursando sus estudios para insertarse en el mercado de trabajo o de los adultos ocupados o parados, pueden contribuir a reducir, tanto de forma directa como indirecta, el incremento de los precios. En primer lugar porque una parte relevante de los altos incrementos salariales que se han registrado en la última década provienen de la escasez de determinados profesionales cualificados, obligando a los gestores empresariales a una carrera por contratar a los empleados de sus competidores. Esta escasez se presenta con tintes de dramatismo en algunos niveles intermedios, no siendo acorde en modo alguno con la alta tasa de desempleo. En segundo lugar, porque la falta de reciclaje de los empleos menos cualificados, así como la de los que podían ocupar otro puesto de trabajo, frena la movilidad funcional y geográfica, agravando aún más la segmentación del mercado de trabajo y aumentando los desequilibrios en la distribución territorial del desempleo.

Si la oferta de trabajo se equilibrara con la demanda, tanto cualitativa como cuantitativamente, se reduciría el paro y no tendrían lugar incrementos salariales desmesurados en determinadas categorías, provocados por el escaso número de trabajadores cualificados disponibles. (Casos de la Expo, las olimpiadas y la hostelería en Canarias).

En el Plan de Convergencia, el gobierno ha otorgado prioridad a la formación profesional, tanto reglada como ocupacional, toda vez que habrá de incidir muy positivamente en el acercamiento efectivo a Europa, contribuyendo al logro de objetivos parciales, entre otros el de los precios.

1.1.2. Reducción del déficit público

"El déficit público será inferior a un 3% del PIB y el volumen de la deuda pública en circulación, también en relación al PIB, será menor del 60 %". He aquí la segunda condición que el Tratado de Maastricht impone a los países aspirantes a integrarse en la tercera fase de la UEM.

La F.P. puede contribuir tanto a la consecución del primer objetivo, déficit inferior al 3% del PIB, como a que el endeudamiento no aumente sobre su actual nivel, a pesar de la aparente contradicción que supone aumentar el gasto público en formación cuando lo que se quiere, precisamente, es moderar el crecimiento del mismo en su conjunto.

Trataremos de explicarla aparente contradicción. En primer lugar, si el sistema de Formación Profesional reglado está adecuado a las necesidades productivas, serán necesarios menos recursos públicos y privados para la inserción de los jóvenes y las jóvenes en el mercado de trabajo. La disociación educación-trabajo ha venido obligando a las empresas y a los gestores públicos de la formación ocupacional a realizar gastos adicionales a los ya realizados en el ámbito de la formación reglada para volver a formar a los estudiantes integrados en el sistema productivo. Estos poseían conocimientos teóricos, pero escasos conocimientos tecnológicos y de la producción, con lo cual se veían incapacitados para cubrir numerosos puestos de trabajo.

En segundo lugar, una deficiente formación profesional ocupacional aumenta los gastos en protección por desempleo y de los servicios públicos de INEM, no sólo coyunturalmente, sino incluso de una manera más continuada, pues muchos empleados adultos, al no estar reciclados, no encuentran trabajo en las empresas y terminan anclados de forma más o menos permanente en el subsidio de desempleo.

En tercer lugar, la falta de cualificación profesional puede provocar otros efectos indirectos sobre las economías pública y privada, pues sin duda dara lugar a mayores gastos sanitarios y pérdidas de producción motivadas por accidentes laborales, así como mayores gastos de prestaciones por invalidez e incapacidad laboral transitoria. En última instancia estos gastos públicos tendrán que ser financiados por impuestos y cotizaciones de trabajadores y empresarios.

Finalmente, los fondos públicos para la formación ocupacional, tanto los provenientes directamente de los Presupuestos del estado como los de origen del Fondo Social Europeo (FSE), parece que no se aprovechan adecuadamente, dado que, hasta ahora ha predominado la cantidad sobre la calidad, siendo los cursos realizados predominantemente en el INEM y no en las empresas, estando alejados, de los requerimientos productivos,

Así pues, un sistema de Formación Profesional adecuadamente diseñado, dotado y gestionado contribuiría, al menos a medio plazo, pues sus efectos no son inmediatos, a reducir el déficit público y el volumen de la deuda pública. Por otro lado permitiría una utilización más racional del gasto privado en formación. Estos beneficios mencionados se producirían por la vía de la reducción de la necesidad de recursos públicos, que redundaría en una menor presión fiscal sobre las empresas y los trabajadores, que tendría un efecto beneficioso sobre la inflación y el empleo, o por la disminución de la necesidad de emitir deuda pública, que tendría un efecto positivo sobre los tipos de interés.

1.1.3. F.P. y desequilibrio exterior

La convergencia europea busca un crecimiento económico, pero no a cualquier precio. Este crecimiento debe asentarse en una mayor estabilidad monetaria que favorezca la reducción de los desequilibrios internos y externos. Se establece que la cotización de las divisas naturales no oscile más allá de un 2,25% con respecto al tipo de cambio central, así como que, por iniciativa propia, no se haya devaluado en los dos años anteriores al inicio de la tercera fase de la UEM.

Quizá se nos antoje exagerada y lejana la relación entre las exigencias de la política cambiaria impuesta para el proceso de convergencia y la formación. No obstante, son varios los puntos de conexión, toda vez que la estabilidad del tipo de cambio está relacionada con la estabilidad de los precios, planteándose en un mercado cada vez más amplio. La pérdida de margen de maniobra en la política monetaria en general y del tipo de cambio en particular, margen que a partir de 1999 puede ser nulo, encuentra un mecanismo regulador-compensador en las políticas activas sobre el mercado de trabajo, siendo una de ellas la Formación Profesional.

La adecuación de la oferta a la demanda de trabajo, a través de una mejora de la Formación Profesional, ayudará al equilibrio exterior en cada una de las subbalanzas:

* En lo referente a la balanza comercial, un número más elevado de trabajadoras y trabajadores más cualificados, permitirá una mayor productividad, lo que supondrá menores precios, mejor calidad de los productos y, consiguientemente

te, mayores oportunidades para su exportación. De esta forma, se podrá hacer frente de manera más eficaz a las importaciones.

* En relación con la balanza de servicios, podríamos decir algo similar, dado que en la mayor parte de las actividades ligadas al turismo, ha sido palpable la escasa cualificación de los recursos humanos. La inversión en Formación Profesional derivará, en el sector de hostelería por ejemplo, en precios más razonables y en una mayor calidad, garantizando así la afluencia neta de recursos que ha caracterizado a las nuestras relaciones con el exterior. No hay que olvidar tampoco la necesidad de reforzar ciertas partidas de la balanza de servicios no relacionadas con el turismo (la balanza tecnológica es el más claro ejemplo), donde la inversión en formación es imprescindible para garantizar ganancias de productividad y reducir la dependencia exterior. Finalmente, será bueno recordar que la disponibilidad de mano de obra cualificada y adaptada al desarrollo tecnológico, actúa como incentivo a la inversión extranjera directa, contribuyendo así a compensar posibles desequilibrios de la balanza por cuenta corriente y, en cualquier caso, a facilitar la transferencia y asimilación de procesos avanzados.

Hemos visto, pues, cómo una política formativa avanzada puede incidir en los distintos niveles de las relaciones económicas internacionales, tanto de bienes y servicios como de capital. Esta incidencia adquiere un mayor relieve a medida que aumenta el grado de apertura de la economía.

1.2. La FP factor condicionante del empleo, del crecimiento económico y de la productividad

El crecimiento económico exige un flujo sostenido de inversión, un desarrollo económico acorde con el entorno productivo y una disponibilidad de mano de obra abundante y bien formada. Con relación a este último punto, es un hecho a destacar que la tasa de actividad en el Estado es más reducida que en la CE o en la OCDE, especialmente por la baja participación de las mujeres, a pesar de la tendencia alcista de estos últimos años. Es la formación, precisamente, la variable explicativa básica del despegue de la actividad femenina por lo que hay que seguir incidiendo en ella para garantizar el flujo de entrada de efectivos en el mercado de trabajo y sobre todo, para que este flujo, masculino o femenino, aporte conocimientos y adiestramiento suficientes.

El aumento de población activa que lleva aparejado cualquier estrategia de formación, es una condición para el crecimiento económico y para la promoción social y exige recursos de una cierta entidad, tanto públicos como privados. Será conveniente recordar en este sentido, que el país no destaca por el gasto que dedica a formación.

Aparte de la relación causal de la formación sobre el empleo y el crecimiento, hay que destacar el papel que juega la formación en la evolución de la productividad. Es evidente que el crecimiento de la productividad depende directamente de la inversión, pero igualmente cierto es que el aprovechamiento óptimo de las inversiones en equipos que realizan las empresas, está en estrecha relación con la articulación de nuevos procesos que exigen formación y con el adiestramiento específico de los trabajadores y trabajadoras que han de manejarlos. Este adiestramiento puede obtenerse en el sistema educativo, si se hace con anticipación suficiente, o en las propias empresas.

La relación formación-productividad no se limita al aprovechamiento fructífero de una relación eficaz hombre-máqui-

na u hombre-proceso. Esta conexión tiene numerosas ramificaciones, hasta el punto, y esto es un potencial importante, de configurar situaciones estructuralmente receptivas a cualquier posibilidad de innovación o de mejora de la calidad de los productos ofrecidos por las empresas. Las posturas abiertas frente a la formación —que deben surgir de sistemas reglados muy sólidos— son las que garantizan avances continuados en el terreno del diseño, la calidad, la penetración comercial, etc., en definitiva de la productividad.

Por tanto, si se quiere lograr un crecimiento económico sostenido y una mayor competitividad de las empresas, es necesario contar con una mano de obra bien formada y perfectamente adaptada a los avances tecnológicos. Si esto no se produjera, aparecerían *continuos cuellos de botella*, que reducirían las oportunidades de crecimiento y el aprovechamiento del potencial desarrollo. Incluso si las empresas contaran con un nivel adecuado de inversión y con un desarrollo tecnológico suficiente, la competitividad se vería fuertemente limitada si la cualificación de la población activa presenta quiebras. Así pues, la Formación Profesional está llamada a jugar un papel clave en la política económica general y en la política de empleo en particular. Más aun, en el contexto coyuntural actual, caracterizado por notorios desequilibrios macroeconómicos, que deben ser superados como condición para un crecimiento equilibrado y como imperativo para la convergencia europea, la Formación Profesional adquiere un protagonismo especial.

Tal como se cita en la exposición de motivos del **Acta de ratificación del acuerdo nacional sobre formación continua**, *"La Formación Profesional, en su conjunto, tanto la continua como la inicial, constituye un valor estratégico prioritario ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en que estamos inmersos. El futuro de nuestro sistema productivo depende, en gran parte, de las cualificaciones de la población activa, tanto de los trabajadores y trabajadoras como de los empresarios, especialmente los de pequeñas y medianas empresas; por ello la Formación Profesional de calidad constituye una verdadera inversión"*.

2. INVERSIÓN DEL SECTOR EMPRESARIAL EN F.P.

Las carencias del sistema de Formación Profesional han obligado, y obligan, a las empresas a desarrollar determinadas líneas de formación interna, basadas en gran medida en la aportación de aptitudes complementarias a las aprendidas en el sistema educativo. La labor de las empresas en este terreno ha sido poco importante, como veremos a continuación. Existen, referente a este tema, varias actitudes:

* **Una actitud activa**, que se materializa porque la formación no se concibe como una respuesta posterior a la aparición de las necesidades reales, sino como una anticipación a la generación de las mismas. Esta anticipación se materializa en un plan fijado de antemano, que intenta hacer frente a los cambios del entorno y del sistema técnico.

* **Una actitud pasiva**, que es la que predomina en el caso español y vasco y que se da en prácticamente todos los sectores. La formación se concibe "a posteriori", como una respuesta a las necesidades que origina el entorno y los cambios tecnológicos o por las propias necesidades organizativas de la empresa. En ocasiones, la respuesta llega tarde.

* **La actitud mixta** deriva del cruce de las anteriores. La formación se concibe, por un lado, como una respuesta a los cambios, pero debido a la existencia de una cultura de empresa muy peculiar, la formación se rige por planes que

responden, sobre todo, a factores externos a la propia empresa.

* Una actitud bastante frecuente es la de **aprovechamiento de la competencia**, esto es, de la inversión realizada por otras empresas del sector o de sectores afines. La formación se sustituye en estos casos, por la búsqueda en otras empresas del personal cualificado que se desea. Después de que una empresa invierte recursos en formar personal y cualificarlo, otra empresa de la competencia ofrece una retribución superior logrando, en muchas ocasiones, contratarlo. Esta conducta, más frecuente de lo que parece, ocasiona problemas de fijación de los trabajadores formados, en ocasiones de cierta entidad. En este caso, los recursos que las empresas dedican a la formación es inexistente y las necesidades que derivan, tanto de exigencias internas como externas, se cubren directamente del mercado laboral.

2.1. Gastos en formación que asumen las empresas

Desde el punto de vista empresarial, la realización de actividades de formación conlleva unos costes, cuyo beneficio derivado no siempre es compensatorio. Los costes no estriban sólo en el coste monetario directo por la realización de cursos o actividades, sino también en el denominado "lucro cesante" (tiempo remunerado para formación) y otros gastos anejos. En última instancia habría que valorar el coste de oportunidad de contratar un empleado o empleada sin formación —lo que supondrá durante el período formativo menor nivel de productividad personal— frente a otro con el nivel de formación requerido.

Además de lo dicho, los beneficios de la inversión en formación se distribuyen entre la empresa, el trabajador o trabajadora y el conjunto de la economía nacional, que incrementa su nivel de productividad. Quizá una correcta asignación de costes, en función de los beneficios recibidos, derivaría en una mayor intensificación del esfuerzo empresarial en materia de formación.

Sin entrar en un análisis exhaustivo de cifras, que además sería prolijo enumerar, sí puede resultar clarificador ofrecer algunos datos que nos den una referencia sobre los niveles de inversión dedicados a la formación continua.

Dos son las fuentes principales que nos ofrecen datos cuantitativos sobre la formación en las empresas: El INE, a través de **La Encuesta de Coste Laboral**, que nos permite establecer una comparación con los países europeos y la Dirección General de Política Económica, dependiente del Ministerio de Economía y Hacienda, a través del informe anual sobre **La Negociación Colectiva en las Grandes Empresas**.

La primera apreciación que se establece en la Encuesta de Coste Laboral, es la escasa significación de la formación en los costos laborales de las empresas. En todos los sectores de actividad, el Estado Español se sitúa en el último lugar de los países europeos. En el conjunto de los sectores, el montante del gasto dedicado a Formación Profesional por las empresas, equivale a menos del 0,2% del coste laboral, frente al 1,5% del promedio de las empresas europeas. Por sectores, las diferencias son igualmente apreciables, especialmente en construcción y comercio, donde se dan las cuotas más bajas de inversión. Incluso países con un desarrollo inferior, como Irlanda y Portugal, reflejan un esfuerzo relativo mayor.

Una segunda característica a señalar, es el grado de capitalización: la estrecha relación entre gasto en formación y nivel de capitalización del sector. Expresado de otra forma, la

sensibilidad de las empresas hacia la inversión en recursos humanos es proporcional al nivel de capitalización (capital físico) de las mismas. Esto podría parecer paradójico, desde una óptica de estrategia empresarial, pero no lo es tanto en el plano analítico, dado que la intensificación en el uso del factor capital es simultáneo para todas las formas que este adquiere: físico, técnico y también humano. Esta conducta es coherente, por tanto, con cualquier política encaminada al crecimiento de la productividad, exigente de una mezcla armónica de capital, procesos y conocimiento-adiestramiento humano; es decir, formación.

De manera concluyente, se constata también que la Formación Profesional se realiza en las empresas de mayor tamaño. Así, mientras las empresas más pequeñas sólo gastan el equivalente al 0,06% del coste laboral neto por trabajador (1000 ptas) y las empresas medianas (entre 20 y 199 trabajadores) invierten el 0,09% del citado coste, las empresas con 200 o más trabajadores destinan el 0,29% (8400 ptas). Los problemas más graves de formación continua se concentran en las PYMES, sin que ello signifique calificar de positivo el panorama de las empresas de mayor tamaño.

Aparte de lo señalado resulta interesante constatar, finalmente, dos hechos significativos:

* El primero de ellos, coherente con la relación entre formación y eficacia productiva, es que es en las empresas con beneficios donde los indicadores formativos son más elevados, tanto en términos de gasto como de número de trabajadores afectados por las acciones formativas.

* El segundo hecho destacable, es el mayor esfuerzo formativo realizado en las empresas públicas frente a las privadas.

3. ADECUACION DEL SISTEMA DE FORMACION PROFESIONAL A LAS NECESIDADES DEL SISTEMA PRODUCTIVO

Trataremos ahora de perfilar cómo se evalúa, desde las necesidades más apremiantes de las empresas, la oferta de Formación Profesional desde la óptica de la Formación Profesional Reglada.

Hasta hace poco tiempo, no se ha realizado un análisis integrado de las necesidades de formación. Desde 1990, se viene trabajando en tal sentido. Con los datos ahora disponibles, lo primero que resalta sobre la oferta de formación reglada es la acusada concentración de la misma en un número reducido de ramas y especialidades. Por otra parte, se da una baja proporción de alumnos que se titulan, en comparación con el relativamente elevado número de los que se matriculan en estas enseñanzas.

En lo que se refiere a la concentración de la oferta, resulta evidente que no solo es reducido el abanico de ramas y especialidades en las que se ofrece formación, sino que además ésta se concentra en un número limitado de ramas: administrativa, automoción, eléctrica, etc. Los esfuerzos realizados durante estos últimos años para ampliar y mejorar la oferta se ha traducido en un aumento de matrícula en los centros; pero, de hecho, se ha acentuado aún más la concentración del alumnado, especialmente en la rama de administrativo.

En lo que concierne a la baja proporción de alumnos y alumnas que se titulan, cabe destacar este dato como una

deficiencia del sistema que, junto a otras insuficiencias, ha obligado a la reforma a la que nos referiremos más adelante. La reforma, previsiblemente, hará aumentar la proporción de titulados y tituladas, sobre todo de los que pasen al ciclo superior, ya que la formación profesional de base adquirida en el Bachillerato aportará capacidades que influirán positivamente para conseguir tal logro. Esto será así con independencia de la desaparición de la formación de primer grado, FP-1, que implica una reducción sustancial del número de plazas.

No obstante, esta reducción de capacidad del sistema formativo resulta compensada por el nuevo sistema a través de tres vías:

* La extensión de la educación obligatoria hasta los 16 años, y con la inclusión en ella de materias preprofesionales, que configuran la llamada Formación Profesional de Base, de la que es objeto esta conferencia.

* La Instrumentación de una gama de Módulos Profesionales, que pasaran a denominarse Ciclos Formativos, que se ofertarán en distintos niveles de formación y que desde su diseño, se pretenden ajustar al máximo a las necesidades del sistema productivo.

* Por la extensión de la formación en alternancia (formación en los centros productivos, sin carácter contractual) a la totalidad del alumnado que curse los distintos ciclos.

Al margen del tema de prácticas en centro de trabajo, que será tema de otra ponencia, procede subrayar la importancia que tiene el hecho de extender la enseñanza obligatoria hasta los 16 años, así como la renovación de sus contenidos formativos, pues tales medidas pueden resolver una gran parte de las carencias formativas que se detectan.

Sin pretender ser exhaustivos, y con el propósito de presentar los rasgos básicos de las carencias formativas, se ofrece a continuación una relación de familias profesionales y ocupaciones, de acuerdo con la información disponible, en tres categorías según el grado de demanda existente: Muy alto, alto y medio.

La ausencia de referencias a ciertas áreas u ocupaciones no significa ignorar la existencia de demanda de empleo o formación que pueda registrarse en ellas, pues se trata de presentar los rasgos más sobresalientes de carencias formativas.

Este breve repaso a las necesidades más perentorias de formación, tanto desde el punto de vista sectorial como territorial, debe conducir a plantear una serie de actuaciones decididas en este terreno. Estas actuaciones habrán de afectar tanto a la formación reglada como a la ocupacional, con una estrategia de coordinación entre ambas.

Los avances recientes de nuestra economía, así como los estrangulamientos que han ido apareciendo de paso, han puesto de manifiesto la necesidad de arbitrar estrategias que solo un cambio de actitud por parte de las empresas, los agentes sociales, las instancias públicas y el tejido social en su conjunto, las hará viables.

Las modificaciones propiciadas desde el marco institucional con la reforma del Sistema Educativo en general y con el de la Formación Profesional Reglada, en particular, han allanado sobremanera el camino a seguir, facilitando la toma de decisiones que a cada instancia involucrada pueda corresponder.

PRINCIPALES NECESIDADES DE OCUPACIONES		
Familias profesionales	Nivel de necesidad (1)	Principales ocupaciones
Organización y gestión Métodos	***	Tec. gestión y suministros Jefes comerciales Contabilidad informática Gestión fiscal Gestión laboral Técnico/a de comercio exterior Marketing Operador/a ofimática Promotor/a de servicios financieros Promotor/a de seguros
Comercio	***	Vendedora Vendedora especializado/a Agentes comerciales Manipuladora de alimentos
Hostelería y turismo	**	Camareros/as Cocineros/as Gobernantes/tas Agentes de viajes Educ. y animadora sociocultural Cultura física
Sanidad	**	Enfermera/o Auxiliar de enfermera/a Fisioterapeutas Auxiliar esteticista Auxiliar de farmacia Aytes. salud pública
Mantenimiento, reparación e instalaciones industriales	**	Electricidad Técnico/a de sonido Técnico/a de TV Técnico/a de electrónica Calefactor/a Técnico/a instaladora de gas Téc. manten. instal. de climatización Téc. manten. instal. industriales Operadora sistemas de seguridad
Servicios a empresas	** / *	Operadora sistemas informáticos Diseño sistemas informáticos Diseño asistido por ordenador Tratamiento. de limpieza con máquinas Seguridad y vigilancia Control de calidad Azafatas/os Traducción e interpretación Publicistas Decoración
Textil y confección	**/*	Modistas/os

Fuente: Elaboración de las Cámaras de Comercio a partir de datos del INEM y otras fuentes de carácter sectorial (1) Muy alto (***) Alto (**) Medio (*)

PRINCIPALES NECESIDADES DE OCUPACIONES

Familias profesionales	Nivel de necesidad (1)	Principales ocupaciones
Textil y confección	** / *	Máquin. de confección Hilador/a Tejedor/a Cortadora de cuero
Edificación y obras públicas	*	Albañilería Pintura Fontanería Delineante construcción Alicatado Ferralla Téc. mantenimiento de edificios
Industrias agroalimentarias	*	Técnicos higiene Panaderos/as Reposteros/as Chacineros/as
Transportes y comunicaciones	*	Conductora Técnico telecomunicaciones Téc. inteligencia artificial
Servicios colectivos y personales	*	Asistentes/as sociales Empleados/as de guardería Esteticistas Peluqueros/as
Automoción	*	Mecánico/a automóvil
Industria mecánica	*	Torneros/as cerrajeros/as Soldadura Proyectista Ajustadores/as
Montaje e instalaciones industriales	*	Mecánico montador Montador eléctrico Instal. líneas de telecomunicación Montador/a instalación gas
Industria de la madera	*	Carpinteros/as Modelistas
Industria eléctrica y electrónica	*	Electrónicos/as industriales Técnicos/as telecomunicaciones Electricidad
Industria pesada e industrias metálicas	*	Soldadores/as Caldereros/as
Industrias gráficas	*	Fotocomposición Diseño
Artesanía	-	Restaurador/a, ceramista, Orfebre

Fuente: Elaboración de las Cámaras de Comercio a partir de datos del INEM y otras fuentes de carácter sectorial (1) Muy alto (***) Alto (**) Medio (*)

NECESIDADES DE FORMACION EN LA C.A.P.V. (1)	
Organización y gestión	***
Comercio	**
Construcción	*
Hostelería y turismo	**
Textil	
Industrias agroalimentarias	
Sanidad	**
Transportes y comunicaciones	*
Servicios colectivos	**
Servicios a las empresas	***
Artesanía	
Automoción	**
Mantenimiento	**
Minería	
Industria pesada	**
Madera	
Industria mecánica	**
Industria eléctrica	**
Industria química	
Instalación industrial	**
Construcciones metálicas	**
Industrias gráficas	

Fuente: Elaboración de las Cámaras de Comercio a partir de datos del INEM y otras fuentes de carácter sectorial

(1) Muy alto (***) Alto (**) Medio (*)

4. LA FORMACION PROFESIONAL REGLADA ANTES DE LA LOGSE

Antes de analizar "La Formación Profesional de Base" en el contexto de la nueva Formación profesional Específica, derivada de la L. O. G. S.E., y a cuyo análisis se dedica otra ponencia dentro de este Congreso, puede ser clarificador conocer los motivos de su llamémosle "obsolescencia". Estos rasgos definitorios corresponden a los resultados del estudio realizado en 1985 por un grupo de expertos de la Universidad Autónoma de Barcelona, de título "Descripción del sistema de Formación Profesional en el estado" y editado al año siguiente por el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. (CEDEFOP):

* **Papel poco relevante de la Formación Profesional** en la estructura general del sistema educativo, que se vió agravada por la poca atención prestada por la Administración, más preocupada por atender la fuerte demanda de estudios de bachillerato y universitarios.

* **Desprestigio social**, pues la sociedad veía en la opción profesional la opción educativa para los fracasados de la

EGB, y por parte del mundo empresarial, que constataba una preparación inadecuada en los jóvenes.

* **Falta de participación del sistema productivo** al definir los contenidos y los perfiles de las diversas profesiones y especialidades, lo que originó que, salvo algunas excepciones, se demandasen por parte del mismo unos perfiles profesionales alejados de los derivados de los programas de F. Profesional.

* Esta ausencia de planificación, que debería haberse basado en previsiones claras de la evolución del empleo, se tradujo en una excesiva **rigidez del sistema**, con el mantenimiento de numerosas ofertas en sectores fuertemente saturados y en la desatención de otros en expansión o básicos para nuestra economía.

* Siguiendo el paradigma social de BUP y de los estudios académicos clásicos, se dio en la FP una **preeminencia de la teoría sobre la práctica**, en vez de compaginar armónicamente los conocimientos teóricos con la adquisición de técnicas profesionales.

* **Carencia de medios didácticos adecuados** para la preparación profesional y desconexión entre la finalización de estudios y la edad de posible incorporación a la empresas.

Así pues, dado que la Formación Profesional no respondía satisfactoriamente ni a las necesidades del mundo socioeconómico ni tampoco a las de quien realizaban los estudios, resultaba imprescindible acometer el diseño de un nuevo sistema.

5. LA FORMACION PROFESIONAL DERIVADA DE LA LOGSE

A partir de las deficiencias del sistema educativo y de las necesidades anteriormente mencionadas, se logró en el estado un notable nivel de consenso sobre las orientaciones o características que deberían estar presentes en el proceso de la citada reforma. Estas características eran las siguientes:

* Proporcionar **mayores y mejores oportunidades y opciones formativas** en todos los niveles y para todos los individuos.

* Responder a las **demandas del sistema productivo**, proporcionando a los ciudadanos y ciudadanas los conocimientos, habilidades, aptitudes y capacidades necesarias, en los niveles de cualificación reconocidos por los agentes sociales y homologados en el contexto europeo.

* Responder a las **expectativas y necesidades de los individuos**, proporcionándoles una mayor capacidad de iniciativa frente a los cambios en la demanda del mercado de trabajo y facilitando el tránsito a la vida activa desde los distintos niveles y modalidades del sistema educativo.

* Posibilitar la **formación permanente** y la promoción a niveles de mayor cualificación de los individuos, evitando barreras que dificulten esa promoción.

* Permitir y favorecer el **desarrollo regional** y local a través de la adecuada flexibilidad de sus programas formativos.

• Fomentar la **participación de los agentes sociales** en la formación, sirviendo al mismo tiempo de estímulo a empresarios y trabajadores. A los primeros para que dediquen un mayor esfuerzo a la Formación Profesional y a los segundos para progresar en el sistema, adquiriendo una mayor formación.

* Contribuir a la creación de un **sistema de certificaciones profesionales**, que permita reconocer, de forma integrada, los

niveles de educación, formación y competencia profesional alcanzados.

* Dotarse de una estructura que incorpore mecanismos de **actualización permanente** de forma que haga innecesarias las costosas y difíciles reformas periódicas.

Teniendo en cuenta el consenso, establecido en los términos mencionados, el Gobierno acometió la tarea de definir un nuevo modelo de Formación Profesional. Este modelo de FP abarca todos los procesos formativos en los que, a partir de la Formación General y la Formación Profesional de Base, se desarrolla la formación Profesional Específica, para poder desarrollar uno o varios puestos de trabajo.

En este proceso de definición y elaboración del modelo se está inmerso, siendo varios los sectores productivos que se encuentran en unas fases de elaboración bastante adelantadas. El sector de química dispone ya de las nuevas titulaciones, una vez que han sido publicados en el BOE, si bien ahora, al igual que ha ocurrido con las etapas anteriores del sistema educativo, son las distintas administraciones autonómicas, con competencias en materia educativa, las que tienen que hacer un desarrollo y adecuación a las necesidades y peculiaridades de cada una de ellas. Serán los centros educativos, los que haciendo uso de la autonomía pedagógica que se les otorga, realicen la última adaptación a su contexto productivo y socioeducativo.

Una exposición más amplia y pormenorizada se abordará en las próximas ponencias sobre la Formación Profesional Específica y la Formación en Centros de Trabajo.

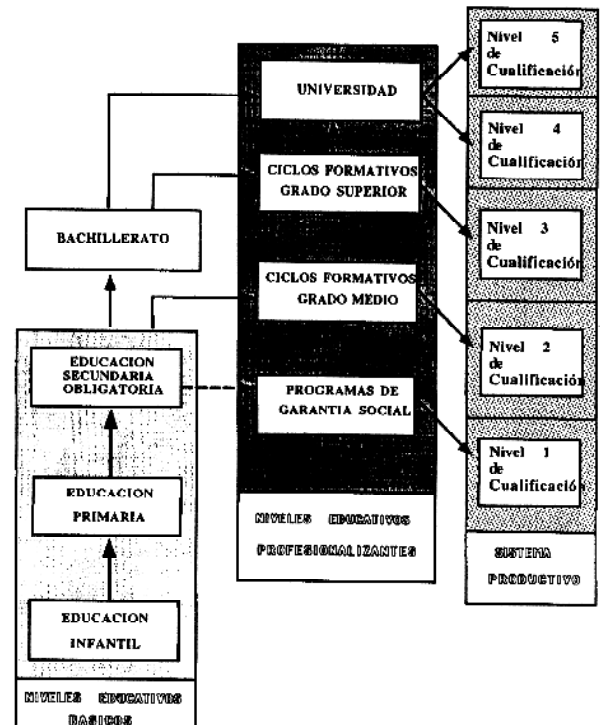
El siguiente gráfico muestra las distintas etapas y niveles que conforman el sistema educativo, derivado del mandato y posterior desarrollo de la LOGSE. En él, mediante flechas se observa las posibilidades de promoción de unas etapas o niveles a otros. Igualmente, se establece la cualificación profesional que alcanzará cada uno de los niveles de estudios que tienen un carácter netamente profesionalizante, cuando estos titulados y tituladas decidan incorporarse al mercado laboral, en el sistema productivo. Es de destacar que para el acceso a los estudios de formación profesional específica, incluidos los universitarios, existen canales educativos únicos y por tanto, no se da duplicidad de titulaciones, evitando así itinerarios que promuevan situaciones de privilegio social, en detrimento de otros.

De esta manera, se establece el estar en posesión del título de Graduado en Secundaria, para el acceso a los ciclos formativos de Grado Medio (Nivel 2).

Para el acceso a los Ciclos de Grado Superior (Nivel 3), así como para el acceso a la Universidad (Niveles 4 y 5), es condición indispensable el tener superado el Bachillerato, si bien para acceder a la Universidad, se requiere superar la prueba de selectividad. Lo dicho hasta ahora, es así si el canal de acceso es desde dentro del sistema educativo. Existe, además, la posibilidad de incorporarse a cualquiera de los cuatro últimos niveles, desde el sistema productivo, cumpliendo algunos requisitos específicos para cada uno de ellos además de, en algunos casos, tener que realizar una prueba de acceso.

Hemos tenido ocasión de ver hasta ahora, desde un punto de vista analítico, cómo la formación profesional, en cualquiera de sus modalidades, si es de calidad, contribuye de forma directa o indirecta y tiene un efecto saludable sobre aquellas variables, tanto macro como microeconómicas, que condicionan el crecimiento sostenido de una economía.

ETAPAS EDUCATIVAS EN LA L.O.G.S.E. CONEXIONES INTERNAS Y CON EL MERCADO LABORAL



Así mismo, hemos analizado, cómo tanto desde el sector empresarial como desde la propia Administración, no ha habido una preocupación excesiva por conseguir el necesario nivel de formación. Los primeros, como hemos reflejado, por la escasa inversión para conseguir tal objetivo y los segundos, por haber mantenido implantado un sistema que no cubría las demandas que se le hacían, ni en la cantidad ni con la calidad requeridas. Estas situaciones han quedado reflejadas en los datos de necesidades de formación, tanto sectoriales como territoriales, que hemos citado.

Con la reforma de la Formación Profesional Reglada y la integración entre esta y la Ocupacional, parece que las cotas de calidad y adecuación, al mercado laboral pueden alcanzar los niveles requeridos.

6. FORMACION PROFESIONAL ESPECIFICA Y DE BASE

Hemos mencionado con anterioridad, que uno de los requisitos que debe cumplir el nuevo sistema de FP, es su adecuación a las necesidades de cualificación demandadas por el sistema productivo.

Los perfiles profesionales que hoy se demandan, fruto de los cambios económicos, tecnológicos y organizativos que se han producido y se seguirán produciendo en las empresas y en los sistemas técnicos, son los que fuerzan la necesidad de un cambio en las cualificaciones. Estos cambios han propiciado también un cambio en la forma clásica de concebir la profesionalidad.

6.1. Cualificación

Podemos definir la cualificación como el conjunto de capacidades que debe hacer intervenir el trabajador o traba-

jadora para desarrollar las funciones o tareas establecidas en un sistema técnico o de trabajo: entendiendo por tal, el conjunto de elementos que componen los procesos productivos de bienes o de creación de servicios: Los productos de entrada, los medios y útiles, las máquinas, los sistemas organizativo, los flujos de información, las personas que trabajan, los clientes, los productos de salida.

6.2 Cambios en la cualificación: Nuevas competencias profesionales

Clásicamente se establece una distinción entre: saberes (o conocimientos), saber-hacer (habilidades o estrategias) y saber-ser o estar (comportamientos y actitudes). En la empresa tradicional, de predominio artesanal, y después en la industria, el aprendizaje de un oficio estable, principalmente orientado hacia la transformación de un producto, privilegiaba las técnicas o saber-hacer. En lo referente a los comportamientos se trataba, sobre todo, de mostrar rigor y respeto a la autoridad, por parte de los ejecutantes.

Las tendencias actuales, parece que ponen en cuestión estas orientaciones.

En primer lugar, los *conocimientos (saberes)* requeridos, son más profundos, más sistemáticos y más abstractos. Esto es así, porque la complejidad de los equipamientos es mayor, los productos se diversifican, los clientes son más exigentes... Además, los conocimientos requieren un carácter más interdisciplinar: la automatización implica a varias tecnologías y la informática integra, a menudo, a varias disciplinas. Por otro lado, la necesidad de comprender un entorno mucho más abierto: el de la empresa y su organización, el de los clientes, proveedores, usuarios... Esta extensión hace que los conocimientos no deban limitarse al ámbito de la técnica: exige la relación con colaboradores en los distintos niveles de la jerarquía, operarios implicados en la misma tarea, comprensión de los imperativos de la rentabilidad, competitividad y lógica de la empresa en su dimensión comercial.

Las nuevas tendencias afectan en mayor medida a los *saber-ser o estar*. Los empleadores, cada vez más, juzgan menos a los candidatos y candidatas por lo que saben que por la percepción de su personalidad, su potencialidad: capacidad de aprender, de implicarse en el trabajo y al servicio de la empresa, de expresarse adecuadamente oralmente y por escrito, de analizar y resolver problemas, de mostrar adaptabilidad, iniciativa y creatividad. Son estas competencias, que han sido bautizadas como de tercera dimensión, las que priman en el momento actual. Los títulos son tenidos en cuenta en la medida en que suponen una primera criba para los muchos candidatos y candidatas y por el hecho de que su posesión ofrece una cierta garantía de que se dispone de unas determinadas capacidades, más que por los conocimientos adquiridos con los estudios que referencia; esta situación es más intensa en los niveles superiores.

Por el contrario, los conocimientos relacionados con el *saber-hacer*, pierden parte del valor que tradicionalmente han tenido. Esto se explica por varias razones: por un lado, por la fragilidad de estos saberes en un ámbito en constante evolución. Por otro, en la mayor parte de los empleos del sector terciario se prioriza los conocimientos de base y los saber-ser y estar. Cuando los saber-hacer son necesarios, raramente tienen el carácter universal de los saber-hacer industriales aplicados en los procesos de producción; por el contrario, son cada vez más específicos a cada empresa, a su gama de productos, a su política comercial y a la imagen que quiere

difundir. Es pues a la empresa a la que corresponde la organización de la enseñanza de los aprendizajes específicos, correspondientes a este ámbito.

Así pues, observamos, cómo en el concepto de profesionalidad se van incorporando ámbitos de capacidades que antes no eran tenidas en cuenta y que sí deben estar presentes, de hecho así está ocurriendo, en el currículo de los nuevos ciclos formativos de la Formación Profesional Reglada y Ocupacional.

Existe otro aspecto, que debe ser contemplado y tener su reflejo en el currículo de los programas formativos: el derivado de las tendencias en cuanto a las modalidades de contratación en el mercado de trabajo.

Un trabajo fijo, a tiempo completo y con todos los beneficios sociales se nos presenta, sin duda, como ideal, pero ya no es la norma absoluta. En una época de incertidumbre económica como la actual, cada vez más trabajadores y trabajadoras se encuentran con que los empleos disponibles son a tiempo parcial o eventuales. Incluso en Japón, hasta ahora paradigma del pleno empleo, uno de cada cinco trabajadores trabaja a tiempo parcial. En EE. UU., cada día 1,5 millones de modernos "jornaleros" son enviados por las agencias de trabajo temporal a las empresas que los necesitan. Y lo que antes era una excepción empieza a considerarse normal y, en opinión de no pocos, conveniente para crear empleo, (Referente a este tema, por todos es conocido el gran debate suscitado en nuestro entorno, respecto al llamado Pacto Social).

Esta búsqueda de la flexibilidad laboral se está manifestando en Estados Unidos por un gran aumento del número de trabajadores y trabajadoras eventuales. En un reciente reportaje sobre este asunto, *Time* (19-VI-93), afirmaba que este fenómeno "constituye la tendencia más importante de la economía actual y está cambiando la relación entre la gente y sus empleos"

Esta tendencia hacia el carácter de provisionalidad en los empleos, juntamente con los cambios en los contenidos de los mismos, derivados de los cambios tecnológicos y organizativos a los que se ven sometidos, nos remiten a la necesidad de plantear una formación que en su concepción, incorpore el concepto de polivalencia.

6.3. Formación Profesional de Base

Nos parece adecuado citar algunas conclusiones a las que, en distintos foros tanto estatales como internacionales, se ha llegado recientemente:

* En la Conferencia Estratégica Nacional del Programa EUROTECNEC, sobre el tema "Desarrollo Curricular y nuevas cualificaciones teniendo en cuenta los cambios tecnológicos" se presentó a modo de conclusión general que "Se pasa de una competencia personal a la necesidad de unas **cualificaciones clave** en la empresa o competencias globales de la empresa. Se destaca que cada vez más las necesidades competenciales están relacionadas con la capacidad para comunicarse, detectar y resolver problemas, evaluarse a sí mismo y a los demás, estar preparado para tomar decisiones, flexibilidad, transferencia de conocimientos a distintas situaciones..."

* En el IV Congreso Nacional de Teoría de la Educación, en el que la formación para el empleo fue uno de los temas centrales, a lo largo de los debates se hicieron críticas a "una **excesiva tendencia a la especialización, ante la necesidad de**

formar para la diversidad y el cambio, en una realidad en la que los aspectos científicos y técnicos son cambiantes”.

* Según una encuesta a empleadores de Estados Unidos, los nuevos puestos de trabajo de esta década exigirán, junto a las cualificaciones técnicas, determinadas cualidades personales y las llamadas “*destrezas blandas*” dirigidas a la integración y a la adaptabilidad al cambio. Los empleadores están teniendo cada vez más en cuenta condiciones como la confianza en sí mismo, la imaginación creativa o la facilidad para relacionarse; semejante a la formación tecnológica. Esto representa que actualmente se espera que los operarios, empleados y empleadas sean capaces de cumplir tareas diversificadas y continuar adquiriendo nuevas destrezas, como operaciones informatizadas, análisis de datos... Si este nuevo perfil no se conforma y estimula desde los bachilleratos y las escuelas técnicas, la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos estima que ese país sufrirá una seria carencia de trabajadoras y trabajadores cualificados en el año 2000.

* Según estudios realizados por el **Instituto Catalá de Nove Profesiones (Incanop)**, no es tanto el cambio que se observa en el campo profesional de ocupaciones tradicionales, como el cambio de los perfiles. En opinión del presidente de INCANOP, Miquel Dalmau, el trabajador y trabajadora del 2000 deberá tener claro que, a lo largo de su vida, cambiará unas 8 ó 10 veces de lugar de trabajo, dentro del mismo sector profesional.

Estas realidades y tendencias, nos hacen ver la gran importancia que tiene el desarrollar en los alumnos y alumnas en formación, unas aptitudes y capacidades que promuevan gran parte de las que hemos enumerado en los casos citados, pues como hemos visto, y según apuntan todas las tendencias, el trabajador o trabajadora del siglo XXI deba acostumbrarse a una formación continuada y a cambiar de lugar de trabajo, ya que las tareas de carácter indefinido tendrán que desaparecer y, en otro orden de cosas, el empresariado tiende a contratar personal con una base educativa sólida y polivalente, en un campo determinado, capaz de reciclarse y especializarse según las necesidades de cada momento.

Estas consideraciones, orientan hacia la necesidad de que el nuevo sistema educativo en general y el de formación profesional, en particular, favorezca las situaciones planteadas, en el desarrollo de los currículos correspondientes a los distintos niveles.

En los futuros ciclos formativos, la formación global asociada a un título profesional, tanto en el Grado Medio (nivel 2), como en el Grado Superior (nivel 3), podemos considerarla dividida en tres partes, a saber:

* **Formación General:** Se refiere al conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos que no se pueden considerar como específicos de ninguna actividad profesional en particular, pero que promueven el desarrollo de importantes capacidades de ámbito general.

* **Formación Profesional de Base (FPB):** Se denomina así al conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos básicos, tecnológicos y científicos relativos a un grupo de profesiones o familia profesional.

* **Formación Profesional Específica (FPE):** Esta componente de la formación es la más terminal. Corresponde a las habilidades, actitudes y conocimientos relativos a un conjunto de puestos de trabajo (profesión). Esta formación, por estar estrechamente vinculada con los conocimientos técnicos y

destrezas que demanda el puesto de trabajo, es el componente de la formación que mayor riesgo de obsolescencia presenta.

Anteriormente, hemos incidido en la necesidad de que el proceso de formación aporte, al alumnado, los recursos necesarios que posibiliten y favorezcan en el futuro del trabajador o trabajadora el reciclaje, la polivalencia y en última instancia la capacidad de construir nuevos aprendizajes de forma autónoma. Aunque no en exclusividad, este cometido le corresponderá a la que se ha denominado componente de Formación Profesional de Base.

Esta formación constituye, en definitiva, un elemento de carácter estratégico tanto para la formación inicial como para la futura formación continua.

Se cursa en el tronco de la enseñanza secundaria y debe ser acreditada para el acceso a los ciclos formativos.

La ubicación de la FPB en las Enseñanzas Secundarias afecta tanto a la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) como al Bachillerato.

En la etapa de la **ESO** se establecen objetivos y contenidos que ofrecen, junto a la formación general, una adecuada formación profesional de base para el acceso a los ciclos de grado medio. Los aspectos más representativos son:

1. El enfoque de las distintas áreas favorece la transición a la vida activa, seleccionando contenidos que ponen más énfasis en la dimensión práctica y funcional, reforzando los procedimientos de trabajo y fomentando actitudes relacionadas con tal dimensión.

2. Se introduce la Tecnología, nueva área para todos los alumnos y alumnas, con un enfoque general y con objetivos y contenidos orientados a una formación tecnológica básica. Cinco son los componentes disciplinares de esta nueva área: Social e histórico, científico-técnico, técnico, de expresión y representación y metodológico. Estos cinco componentes disciplinares quieren conferir a la tecnología una finalidad integradora, evitando tratamientos parciales que ofrezcan una visión sesgada de la realidad tecnológica. Esta formación es considerada un elemento cultural imprescindible en la actualidad y, al mismo tiempo, una base fundamental para todo el sistema de ciclos formativos de grado medio.

3. Se dispone de un espacio horario para la optatividad, creciente a lo largo de la etapa, que permite responder a diferentes necesidades e inclinaciones de los alumnos y alumnas, ampliar sus posibilidades de orientación y reforzar los objetivos de transición a la vida activa. Este espacio de optatividad deberá garantizar, en todos los centros, en el segundo ciclo de la ESO (14-16 años) que se atienda, entre otras, a inclinaciones de iniciación profesional. Esto, que en principio así ha sido considerado, deba ser reflejado en el Decreto de Desarrollo Curricular de esta etapa educativa, pero por el momento sólo debe considerarse como algo deseable.

El carácter de enseñanza comprensiva establecido para la etapa Secundaria **Obligatoria**, **coherente** con unos objetivos de política educativa más democratizadores, limita y condiciona la elaboración de itinerarios formativos, específicamente orientados hacia los ciclos formativos de grado medio; de hecho el espacio de optatividad va más allá de la preparación profesional. Por este motivo, es de esperar que alguna parte de la formación profesional de base requerida por los ciclos formativos, sea asumida por estos.

En lo que se refiere al Bachillerato, la exigencia de FPB para los ciclos formativos de grado superior se concreta también en algunos aspectos. Pueden considerarse como los más significativos los siguientes:

1. Se establecen varias modalidades semiespecializadas, una de ellas netamente tecnológica (de orientación industrial), y se dispone en todas ellas de un abanico de materias con las que se pueden formar distintos itinerarios formativos.

2. Se renuevan los contenidos de las materias tradicionales y se introducen otras nuevas que deberán permitir al alumno y a la alumna elegir itinerarios que aseguren una buena preparación para el acceso a los ciclos formativos de grado superior.

Entre las materias de modalidad del Bachillerato figuran algunas como Tecnología Industrial, Mecánica, Electrotecnia, Economía, Economía y Organización de Empresas, Dibujo Técnico, Ciencias de la Tierra y Medioambientales, Dibujo Artístico, Volumen, Imagen, Fundamentos del Diseño etc. especialmente relevantes para itinerarios de acceso a los grandes ámbitos de los ciclos formativos de grado superior: Industrial, Biosanitario, Administrativo-Comercial, Artístico).

3. Se define, además, un espacio de optatividad en el plan de estudios con objeto de que los centros puedan ofertar otras materias especialmente relacionadas con los conocimientos, habilidades y actitudes, propias de las familias profesionales que el diseño curricular de los futuros ciclos formativos de grado superior considere como necesarios o convenientes para acceder a los mismos.

Como se puede deducir de lo anteriormente reseñado, el *Itinerario Formativo* adquiere en el Bachillerato una dimensión que complementa a la modalidad y que ha de tener un papel trascendental a la hora de recoger las inquietudes formativas orientadas tanto a una profesionalización inmediata, como a la que se complete en la Universidad.

A través de lo expuesto hasta ahora hemos intentado transmitir, basándonos en aspectos de diversa índole, el

papel relevante que puede jugar la Formación Profesional para un desarrollo económico continuado así como para contribuir a lograr el objetivo de la plena integración en Europa, con unas cotas elevadas de ocupación y competitividad.

Se ha de pretender conseguir una cualificación profesional que permita una rápida y eficaz integración de los titulados y tituladas en el mercado de trabajo y que aporte los conocimientos y recursos para que puedan, mediante una sólida formación profesional de base, abordar con garantías de éxito los nuevos retos a los que, sin duda, las situaciones cambiantes del mercado de trabajo les someterá.

Si bien hasta el presente han sido numerosas las omisiones de los principales responsables de la formación, se están sentando unas bases sólidas, tales como: reforma del sistema de Formación Profesional inicial, integración de la F.P. inicial y continua, acuerdo tripartito para la formación continua (160.000 millones para el cuatrienio 1993-96). Estas bases, pues, nos invitan a contemplar con optimismo el futuro de la formación profesional y la cualificación de nuestros y nuestras profesionales, así como los efectos positivos que de ello se derivarán.

BIBLIOGRAFIA

- La Formación Profesional en el nuevo contexto europeo
Consejo Superior de las Cámaras Oficiales de Comercio,
Industria y Navegación de España
- La Reforma en Marcha. Formación Profesional
Eusko Jaurlaritzza
- Real Decreto 676/1993 de 7 de Mayo
B.O.E. 22 Mayo 1993
- Revista "HERRAMIENTAS"
Núms 22...26
- Diseño Curricular Base de la E.S.O. de la C.A.P.V.
Tecnología Básica.