

CONTRIBUCIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL
A LA SOCIEDAD DIGITAL DEL CONOCIMIENTO

Francesc Colomé, Xavier Farriols, Josep Francí y Oriol Homs

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	LOS CAMBIOS EN CURSO	4
2.1.	El cambio climático	4
2.2.	El cambio tecnológico	5
2.3.	El cambio demográfico	6
2.4.	El impacto en la competitividad de la economía catalana	7
3.	EFFECTOS EN LAS PROFESIONES Y LAS COMPETENCIAS	7
4.	LA NUEVA LEY DE FORMACIÓN PROFESIONAL	9
5.	RETOS, REFLEXIONES Y PROPUESTAS	11
5.1.	Una revisión necesaria de los referentes competenciales	11
5.2.	FP para todos	13
5.2.1.	La FP de cualificación básica	13
5.2.2.	La problemática de la FP de Grado Medio	14
5.2.3.	Más polivalencia en la oferta de FP	14
5.3.	FP para las sucesivas oleadas migratorias	15
5.4.	Acreditación de aprendizajes informales y no formales	16
5.5.	La Formación Dual como horizonte	17
6.	A MODO DE CONCLUSIONES	18
7.	BIBLIOGRAFÍA	20

1. INTRODUCCIÓN

Existe un amplio consenso en torno al papel de la productividad del tejido económico en la consolidación del estado del bienestar en la sociedad digital del conocimiento. Uno de los factores clave, junto con la innovación y la tecnología, es el nivel de cualificación de las plantillas de las empresas. La formación profesional es la herramienta adecuada para la profesionalización de la población activa, pero los profundos cambios que se están produciendo están afectando a los modelos de cualificación imperantes y al conjunto del sistema de formación profesional.

Los organismos internacionales y, en especial, la Unión Europea coinciden en reclamar la adaptación de los sistemas educativos a los grandes retos que plantean las transformaciones socioeconómicas, tecnológicas, culturales y medioambientales generadas en la transición de una sociedad industrial a una sociedad del conocimiento. La declaración de Osnabrück marca ámbitos de actuación y objetivos para potenciar una recuperación tras la pandemia de la covid y una transición justa hacia economías digitales y ecológicas.

Se trata del ambicioso objetivo de dotar a las nuevas generaciones de las competencias necesarias para vivir en una sociedad altamente desarrollada e insertarse en un mercado de trabajo que reclama la profesionalización de toda la población con unos perfiles profesionales en transformación permanente.

Este objetivo parte de la experiencia acumulada en la segunda mitad del siglo XX de universalizar la educación básica para toda la población como requisito obligatorio para vivir en una sociedad industrial madura. Pero las transformaciones en curso exigen un paso más. Tanto la mayor complejidad de las sociedades avanzadas como la previsión de que una gran mayoría de la población (en torno al 85%) ejercerá una profesión con niveles de cualificación más elevados, superan la educación básica propia del siglo XX. De estas previsiones emerge el objetivo consensuado de que en el siglo XXI toda persona se incorpore al mercado laboral con una cualificación profesional específica, incluidos los niveles más básicos.

Este nuevo reto aparece en nuestro país cuando aún no se ha logrado plenamente la graduación general en la enseñanza obligatoria y los niveles de no obtención del título de ESO siguen siendo demasiado elevados, a pesar de la tendencia descendente de los últimos años.

La universalización de la educación básica comporta un cambio de paradigma muy importante para la práctica y organización educativa. Supone pasar de un proceso de selección para escoger a las personas que podrían acceder a la élite socioeconómica, al criterio de desarrollar al máximo las competencias de toda la población. Este cambio supone una nueva concepción de la práctica educativa y un renovado compromiso de la comunidad educativa para alcanzar el objetivo, hacia el que se avanza progresivamente, a pesar de las dificultades.

Los sistemas educativos se están preparando con eficacia creciente para esta profunda transformación en el marco de la escolarización obligatoria, pero todavía no se ha abordado en toda su dimensión el significado de extender la universalización de la

educación más allá de la enseñanza obligatoria, lo que cuestiona el carácter selectivo de la educación secundaria postobligatoria.

Este nuevo objetivo significa que, además de completar la superación de la enseñanza obligatoria para todos, se plantee un nuevo enfoque de unos estudios secundarios postobligatorios capaces de ofrecer a toda la población la cualificación necesaria para acceder a la vida activa.

Este reto no es solo un objetivo educativo, sino también profesional. En la etapa anterior bastaba con dotar a toda la población de las competencias genéricas necesarias para la vida adulta y, después, el mercado de trabajo establecía los mecanismos para obtener los niveles de cualificación requeridos. Pero en la etapa actual, el reto es que toda la población disponga de un nivel mínimo de profesionalización además de las competencias generales adquiridas. Esto implica también al mundo productivo, para que establezca las reglas del juego necesarias y no se reclame a nadie sin un nivel específico de preparación profesional. Esta implicación es imprescindible para que el mundo educativo alcance el reto planteado en las sociedades avanzadas.

Diversos estudios afirman que los desajustes más importantes son la insuficiente adaptación del sistema educativo al reto de generalizar la educación postobligatoria y la falta de compromiso del tejido productivo en reclamar los niveles de cualificación correspondientes a una economía competitiva.

Más allá de las posibles soluciones administrativas, como alargar la educación obligatoria hasta los 18 años, o exigir una titulación profesional para poder acceder a un puesto de trabajo, es necesario analizar qué cambios deben producirse en el sistema educativo. Cuál debe ser su naturaleza y cómo integrarlos en las dinámicas del mundo del trabajo y de la empresa, ya que comportan nuevas políticas de gestión del talento humano en las empresas. La consecución de este objetivo requiere una cuidadosa planificación del cambio y un amplio acuerdo de todos los actores del sistema.

En esta ponencia se analizan los cambios producidos y los mecanismos que tiene la formación para hacerles frente, con el fin de indicar cuál debe ser la contribución que puede hacer la formación profesional a la sociedad digital del conocimiento.

2. LOS CAMBIOS EN CURSO

Se identifican como cambios estructurales el cambio climático y el tecnológico. En este sentido se plantea cómo afrontar la “transición digital”, estrechamente asociada al cambio tecnológico, y la “transición verde” como respuesta al cambio climático.

Además, Europa en general y Cataluña en particular se ven afectadas por un fenómeno específico: el cambio demográfico, que afecta fuertemente a la capacidad de adaptación a la nueva situación y complica el proceso a seguir. El envejecimiento de la población y la baja natalidad hacen que el relevo generacional sea insuficiente en el mercado laboral, requiriendo la llegada de ciudadanos de otros países externos a la UE para compensar el déficit demográfico. Este proceso implica disponer de recursos formativos potentes y adecuados a las necesidades de estos perfiles de trabajadores.

2.1 El cambio climático

El cambio climático producirá, con mayor o menor intensidad, transformaciones en la forma de trabajar en diferentes sectores de actividad y en las políticas de cada país. La sostenibilidad ambiental es uno de los grandes objetivos de la UE y una cantidad importante de los fondos Next Generation están destinados a impulsarla.

Las recomendaciones de la UE se basan en el uso y la producción de tecnologías limpias, haciendo referencia implícita a los conceptos de economía circular que afectan directamente a las formas de trabajo. Estos requerimientos implican nuevas formas de producción que inciden sobre los protocolos a cumplir para el uso y la promoción de energías limpias, de materiales menos contaminantes, la introducción de nuevas tecnologías sostenibles y de nueva maquinaria que requerirá competencias diferentes.

2.2 El cambio tecnológico

El cambio tecnológico es el de mayor aceleración. Ha sido muy visible en la eclosión de los servicios online y el teletrabajo. Estos cambios afectan al mercado de trabajo, a la organización del trabajo, a la relación persona-máquina y pueden acabar cambiando notable y rápidamente las relaciones sociales.

La UE fundamenta tres de sus recomendaciones en el cambio tecnológico relacionado con el cambio digital: el despliegue rápido de servicios de banda ancha en todas las regiones y hogares, incluidas las redes de fibra y 5G; la digitalización de la administración y los servicios públicos; y el aumento de las competencias industriales en materia de datos en la nube y el desarrollo de procesadores de última generación y sostenibles.

El principal cambio tecnológico corresponde a la aplicación de la digitalización y sus consecuencias, que acaban afectando a la mayoría de sectores con más o menos intensidad: la Inteligencia Artificial, el comercio digital, el internet de las cosas, la realidad virtual, los robots, los drones y, en general, el uso intensivo de internet para la organización y realización de casi todas las actividades económicas.

La ciencia en general y la tecnología asociada han irrumpido con fuerza en sectores como la biotecnología, los nuevos materiales más eficientes, sostenibles y con mayores aplicaciones, en el campo de la energía —tanto en la producción como en el almacenamiento—, la mecanización importante de las explotaciones agroalimentarias, o la generación de nuevos alimentos, solo por citar algunos ámbitos en los que la ciencia y la tecnología han producido cambios sustanciales.

2.3 El cambio demográfico

El cambio demográfico presenta unas características singulares en Europa. La disminución de la natalidad y el envejecimiento de la población, junto con el fenómeno de la globalización, han generado importantes oleadas migratorias.

Este hecho ha provocado problemas significativos en el sistema catalán de educación y formación desde el año 2000 y no parece que vaya a moderarse en los próximos años.

Los informes de la UE y del Estado español no anuncian perspectivas demasiado optimistas al respecto. Sin embargo, advierten que estas predicciones se basan en la situación actual, sin contemplar los efectos de las medidas que adopten los Estados y la UE para afrontar el reto.

Los análisis de la UE en el informe Draghi señalan que en las próximas décadas la población europea se reducirá y envejecerá. La reducción de la población en edad laboral ya comenzó en 2010 y a partir de 2040 la población total disminuirá, siendo compensada solo parcialmente por la inmigración neta. La disminución de la población en edad de trabajar será del 15% entre 2023 y 2070 (41 millones de personas) si se mantiene el ritmo migratorio. Sin inmigración, la reducción sería de 87 millones de personas (más del 30%). En 2022 había una persona mayor por cada tres en edad de trabajar; en 2070 habrá más de una por cada dos.

Los mismos informes indican que aún hay una gran cantidad de talento sin explotar en Europa. El 21% de la población actual entre 20 y 64 años continúa inactiva, con 8 millones de jóvenes sin empleo, educación o formación. La tasa de empleo de las mujeres es todavía un 10% inferior a la de los hombres. Esto se atribuye principalmente a la distribución desigual de las responsabilidades domésticas y familiares. La brecha de empleo de género aumenta con la edad (las mujeres de 55 a 64 años tienen una tasa de empleo un 11,5% inferior). A pesar de la mejora considerable, la tasa de empleo de las personas de 55 a 64 años sigue siendo casi un 20% inferior a la de los trabajadores más jóvenes.

Por su parte, el Banco de España señala el envejecimiento como uno de los grandes retos de las economías mundiales. En las últimas décadas, las dinámicas demográficas en España se han caracterizado por una caída significativa tanto de la tasa de fecundidad como de la mortalidad, dando lugar a un proceso de envejecimiento poblacional que se intensificará en las próximas décadas, siendo más acusado que el de otros países del entorno.

Los flujos migratorios han registrado un dinamismo muy elevado en los últimos años, pero no parece probable que puedan evitar el proceso de envejecimiento poblacional ni resolver completamente los posibles desajustes del mercado de trabajo español en el futuro. Desde 2002, han entrado en España más de 10 millones de extranjeros. Tras el paréntesis de la pandemia, las llegadas de inmigrantes han recuperado un ritmo elevado, situándose en torno a 1,1 millones en 2022, incluso superiores a las de 2007. De este modo, España se ha convertido en uno de los países comunitarios con mayor incidencia de inmigración extranjera, por encima de Alemania. Las llegadas netas de extranjeros —cerca de 5 millones entre 2002 y 2022— se han convertido prácticamente en la única fuente de crecimiento de la población en España. Así, desde 2002 el porcentaje de residentes nacidos fuera del país ha aumentado casi 12 puntos porcentuales, situándose por encima del 17%.

La capacidad de los flujos migratorios para mitigar apreciablemente el proceso de envejecimiento poblacional es limitada. En particular, porque si la tasa de dependencia en España se mantuviera constante en los próximos 30 años, el volumen del colectivo nacido en el extranjero en edad laboral debería triplicar las previsiones del INE en sus proyecciones más recientes.

En los últimos años, los trabajadores extranjeros han contribuido, al menos en parte, a reducir los desajustes entre la oferta y la demanda de trabajo registrados en ciertas ocupaciones —especialmente las de menor cualificación—. Sin embargo, sin cambios significativos en la naturaleza de los flujos migratorios, no parece probable que puedan resolver completamente los desajustes entre la oferta y la demanda de empleo en el mercado laboral español en los próximos años.

2.4 El impacto en la competitividad de la economía catalana

Las recomendaciones para superar los retos económicos y sociales mencionados se basan en incrementar la competitividad de la economía mediante una mayor productividad. La productividad es el determinante clave de la renta per cápita de un país y, en última instancia, del nivel de bienestar de la población.

El Cercle d’Economia alertó el año pasado de que la renta per cápita de la UE se había distanciado de la de Cataluña y de España. En los últimos veinte años se ha producido una regresión importante y alarmante causada, sobre todo, por el escaso crecimiento de la productividad.

España ocupa una posición modesta en la UE en términos de innovación. Está en el grupo de los innovadores moderados según el índice EIS (European Innovation Scoreboard). La posición global de la Unión Europea está por debajo de países como EE. UU., Canadá, Corea del Sur, Australia, Japón, China y Singapur, aunque recientemente ha reducido distancias con Australia y Japón, pero han aumentado con Canadá, Corea del Sur y EE. UU.

El informe sobre innovación en Cataluña de Acció destaca las mejoras para el año 2023, pero también las carencias.

3. EFECTOS EN LAS PROFESIONES Y LAS COMPETENCIAS

Los cambios descritos afectan de forma masiva a casi todas las ocupaciones actuales en cualquiera de los niveles de la escala jerárquica. Su impacto es de varios tipos:

- Incorporan nuevas competencias que requieren nuevos conocimientos, especialmente en aquellas profesiones y oficios que integran nuevas tecnologías o nuevas formas de trabajar.
- Modifican la combinación de competencias ya conocidas: algunas adquieren más relevancia y otras pierden importancia.
- Aumenta la importancia de las competencias “soft”.
- En la relación entre las personas y el trabajo, destacan funciones de planificación, control, verificación, coordinación, gestión, resolución de incidencias, por encima de las que antes implicaban una intervención más directa en el funcionamiento de la máquina o del proceso de información (programas automatizados).
- Tienen a aumentar las profesiones más cualificadas y a disminuir (aunque no desaparecer) las menos cualificadas.
- Aparecen algunas nuevas profesiones y tienden a desaparecer otras.

- Aumenta la caducidad de las competencias debido a la velocidad de los cambios. Es necesario actualizar constantemente conocimientos y competencias.
- Cambia la organización del trabajo, pasando de una basada en un puesto estable y definido, a otra centrada en una función más variable que requiere mayor polivalencia para adaptarse a los cambios.
- En general, hay una mayor exigencia profesional en todas las ocupaciones para lograr un mayor rendimiento del trabajo en todos los niveles.
- Aumenta la carga de tensión psicológica del trabajo, en comparación con el esfuerzo físico.
- Se diluyen los límites entre profesiones, aumentando la hibridación entre ocupaciones que requieren paquetes de competencias que antes pertenecían a otras profesiones.

Profesiones como: analistas de datos y científicos, desarrolladores de aplicaciones de software, especialistas en comercio electrónico y redes sociales, personal de atención al cliente, vendedores y profesionales del marketing, especialistas en desarrollo organizativo y cultural, gestores innovadores, especialistas en inteligencia artificial y en aprendizaje automático, expertos en big data, en procesos de automatización, analistas en seguridad de la información, diseñadores de interacción humano-máquina, ingenieros en robótica, especialistas en blockchain, son ocupaciones que requieren un nuevo tipo de trabajador.

Este nuevo trabajador debe poseer capacidades como la creatividad, originalidad, iniciativa, pensamiento crítico, persuasión, negociación, resiliencia, flexibilidad, resolución de problemas complejos, inteligencia emocional, liderazgo e influencia social. Será necesario organizar nuevos mecanismos y estructuras adecuados para desarrollar masivamente estas competencias entre la población y modelar un nuevo perfil de trabajador/a.

Todos estos impactos configuran progresivamente un tipo de trabajador que ya no se corresponde con el prefigurado en la organización fordista del trabajo de la sociedad industrial, y alteran el mapa de ocupaciones, profesiones y oficios. Tanto las empresas como los sistemas de formación se ven afectados por estos cambios. Se desarrollan nuevas formas de organización del trabajo, de gestión de las personas y de relaciones laborales en las empresas en torno al concepto de gestión del talento.

Unos trabajadores más cualificados, con mayor exigencia profesional, también plantean unas expectativas personales más elevadas y de mayor calidad, requiriendo un tipo de reconocimiento más alto en condiciones salariales y laborales. La resistencia a ocupar puestos de trabajo poco remunerados, poco reconocidos socialmente y con escaso contenido de cualificación tiende a aumentar entre la población que ha hecho un esfuerzo formativo importante en el sistema educativo. Como consecuencia, se produce una estigmatización progresiva de este tipo de ocupaciones, que se relegan a población extranjera.

Ante todos estos cambios, la Unión Europea apuesta por dos estrategias formativas: aumentar las competencias de la mayoría de la población (upskilling) i actualizar las del conjunto de la población (reskilling).

El objetivo es que cada año el 60% de la población ocupada participe en actividades formativas, dada la constatación de que:

- Los trabajadores europeos, en general, no están preparados para aprovechar la digitalización generalizada del trabajo: alrededor del 42% de los europeos no tienen habilidades digitales básicas, incluido el 37% de quienes están en la fuerza laboral.
- La descarbonización también requiere nuevos conjuntos de habilidades y perfiles laborales. Las tasas de vacantes de empleo en el sector manufacturero de tecnologías limpias en la UE se duplicaron entre 2019 y 2023, y el 25% de las empresas de la UE informaron escasez de mano de obra en el tercer trimestre de 2023.
- Las proyecciones hasta 2035 indican escasez de mano de obra, que será más pronunciada en ocupaciones no manuales y altamente cualificadas, aquellas que requieren un alto nivel educativo, impulsada por las necesidades de reemplazo debido a jubilaciones y a las demandas cambiantes del mercado laboral.

Todos estos cambios en las profesiones y en los requisitos de cualificación del mercado de trabajo impactan en los modelos de cualificación vigentes. Afectan tanto a los sistemas de formación necesarios para adquirir la cualificación, como a la gestión de la cualificación por parte de las empresas. También en la forma en que se desarrollan los procesos de profesionalización y la evolución en el tiempo de las competencias de los profesionales.

4. LA NUEVA LEY DE FORMACIÓN PROFESIONAL

La Ley Orgánica 3/2022, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, constituye una aportación importante a la modernización y actualización del Sistema de Formación Profesional español en un momento clave, en el que eran evidentes las limitaciones del sistema vigente para hacer frente tanto al incremento de la demanda de Formación Profesional por parte de la población como, por otro lado, a las necesidades de las empresas para encontrar trabajadores cualificados en el mercado de trabajo.

En el preámbulo de la Ley se explicita claramente una visión crítica hacia el sistema vigente y la voluntad de afrontar el reto de la transformación de la actividad económica producida por los cambios tecnológicos, el desafío de la lucha contra la crisis climática y las nuevas tendencias de la globalización de la economía. Se apuesta por un cambio de modelo de cualificación más parecido al de los países vecinos que reduzca los niveles de infracualificación y sobrecualificación actuales de la población ocupada, así como una mejor adecuación de la oferta formativa a las necesidades de cualificación de las empresas.

Con esta visión de futuro, la Ley aborda toda una serie de cambios, largamente reivindicados, para construir un sistema integrado de formación profesional capaz de cubrir las necesidades formativas de la población y de las empresas desde la perspectiva de la formación a lo largo de toda la vida de la población potencialmente activa, introduciendo una mayor flexibilización y modulación de la oferta formativa y su actualización a los estándares europeos.

Es una ley que ordena el sector, reajusta y desbloquea algunos puntos críticos que se habían ido acumulando desde la ley anterior y que dificultaban su desarrollo para responder a las nuevas necesidades formativas.

La voluntad reformadora queda patente en el artículo primero de la ley, donde se define el objeto y la finalidad, afirmando “la voluntad de constituir y ordenar un sistema único e

integrado de formación profesional con la finalidad de regular un régimen de formación y acompañamiento profesional que, sirviendo para el fortalecimiento, la competitividad y la sostenibilidad de la economía española, sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida y a las competencias demandadas por las nuevas necesidades productivas y sectoriales, tanto por el aumento de la productividad como por la generación de empleo”.

En la concepción del sistema único e integrado de FP se incluye no solamente la oferta formativa sino también la acreditación de las competencias, la orientación y el acompañamiento profesional, con una visión que abarca tanto la formación inicial previa a la incorporación al mercado de trabajo como la continuada a lo largo de toda la vida profesional. El paso más importante es la integración de los certificados de profesionalidad —hasta ahora regulados por el SEPE— dentro del sistema educativo de formación profesional.

El hecho de que el Ministerio de Educación haya asumido esta visión integral de todo el Sistema de Formación Profesional, situándolo en la perspectiva de la formación a lo largo de la vida de la población, constituye un hito histórico y un cambio importante en la tradición de la formación profesional del país, que conlleva redefinir muchos de los parámetros organizativos y culturales que hasta ahora constituían las estructuras del sistema.

Hasta ahora, tradicionalmente, la formación profesional del sistema educativo se dirigía a formar inicialmente a las personas jóvenes que todavía no habían accedido al mercado de trabajo para especializarlas en una profesión concreta a partir de diferentes niveles de educación general. El papel de las empresas consistía en colaborar ofreciendo plazas de prácticas o, más recientemente, una actividad formativa de tipo dual. Pero con la nueva Ley desaparece el concepto de formación inicial, para ofrecer actividades formativas en cualquier momento de la vida laboral de una persona. Esto no solo amplía mucho el público al que va dirigida la oferta formativa, sino también su tipología. Ya no se trata fundamentalmente de un público joven e inexperto laboralmente, sino de toda la población potencialmente activa, la gran mayoría de la cual tiene experiencia laboral. Esto implica un cambio sustancial tanto en la oferta formativa como en las condiciones de su realización.

Pero también supone otro cambio importante: las empresas ya no son solamente meras colaboradoras en la realización de la oferta formativa, sino que también adoptan un papel como demandantes de formación, ya sea para la contratación de nuevas personas con una cualificación determinada o bien para el reciclaje y recualificación del personal de sus plantillas.

Además, la Ley apuesta porque desde los centros de formación profesional se impulse la realización de aportaciones concretas a la cadena de valor de las empresas para optimizar y mejorar los procesos productivos mediante la colaboración entre los centros y las empresas, especialmente las pymes.

Todo ello significa una nueva forma de entender la Formación Profesional, más acorde con las nuevas necesidades derivadas de la transformación de una economía y una sociedad industriales hacia una economía y sociedad digitales y del conocimiento. La situación actual de los centros de Formación Profesional está aún muy alejada de esta nueva visión y, por tanto, será necesario emprender una profunda reorganización de centros,

profesorado y programas formativos para avanzar hacia la nueva concepción del Sistema de Formación Profesional.

Una de las aportaciones más importantes de la ley es la propuesta de adoptar el régimen de formación dual en toda la oferta de formación profesional, en dos modalidades: la general, que no supone una relación laboral con la empresa, y la intensiva, que sí implica una relación contractual y una mayor implicación de la empresa. Justamente la apuesta por la formación dual es la que mejor se adapta a los cambios antes descritos y representa la respuesta más adecuada para afrontar sus implicaciones, tanto en el sistema formativo como en el sistema productivo. Pero para alcanzar este objetivo será necesaria una reorganización en profundidad del funcionamiento del sistema formativo y del papel de las empresas en el proceso de profesionalización de sus plantillas.

5. RETOS, REFLEXIONES Y PROPUESTAS

El análisis de los cambios que se están produciendo y que afectan a la transición hacia una sociedad digital del conocimiento pone en evidencia su impacto en los contenidos competenciales y en la configuración de las profesiones, así como su consecuencia sobre los modelos de organización de la formación profesional y su relación con el empleo. A continuación, se presentan una serie de reflexiones sobre los retos que supone afrontar la adaptación del sistema formativo a las nuevas realidades cambiantes, aprovechando las herramientas que ofrece la nueva regulación estatal del sistema de formación profesional.

5.1 Una revisión necesaria de los referentes competenciales

Los sistemas de aprendizaje de las profesiones y oficios deben adaptarse a los cambios que experimenta su entorno económico y social, y las competencias han de ser el referente alrededor del cual construir el currículo de la oferta de FP. Por tanto, será necesario adaptar los referentes de competencias a los cambios que se han descrito hasta ahora.

La primera consideración hace referencia al enfoque de las competencias a nivel europeo. En este sentido, el Informe Draghi señala que la UE debería revisar su enfoque de las competencias, haciéndolo más estratégico, orientado al futuro y centrado en las carencias de competencias emergentes.

Cualquier análisis “inteligente” sobre las competencias que deben incorporarse al currículo deberá pivotar en los grandes cambios producidos y en las exigencias derivadas de ellos.

Digitalización y transformación verde

La digitalización y la transformación verde son dos ámbitos que deben aportar competencias derivadas de su propia evolución. En los currículos de Formación Profesional se han incluido, a partir del curso 24/25, dos módulos de 30 horas cada uno: Digitalización aplicada a los sectores productivos y Sostenibilidad aplicada al sistema productivo. Como medida más importante, debe garantizarse que ambos módulos se impartan con garantías de calidad.

En cuanto al módulo de Digitalización aplicada a los sectores productivos, más allá de los contenidos propuestos, es necesario contemplar su incorporación progresiva y transversal

a todos los módulos de los ciclos formativos, así como asegurar la alfabetización digital de todo el alumnado que finaliza un ciclo formativo. Esto incluye el manejo de paquetes ofimáticos, pensamiento computacional, programación básica, uso y gestión de datos, además del uso de la Inteligencia Artificial, el conocimiento de sus fundamentos y de sus implicaciones éticas y sociales. Evidentemente, esta formación debe comenzar en la enseñanza básica general (ESO o Bachillerato) y completarse con su aplicación práctica en los ciclos formativos.

El concepto de Sostenibilidad debe estar presente en toda la formación que reciba el alumno, además de las 30 horas del módulo específico. Por otro lado, habrá familias profesionales y ciclos formativos que se verán más afectados por la introducción de estas competencias prácticas, especialmente los vinculados al ámbito industrial. Entre los aspectos más relevantes destacan:

- Preparación para la producción de energías limpias.
- Arquitectura sostenible: eficiencia energética de los edificios.
- Transporte sostenible y eficiente.
- Implantación de la economía circular: introducción del concepto.
- Uso de nuevos materiales reciclables: polímeros y aleaciones.
- Ampliación de la vida útil de los productos: reparación y remanufactura.
- Reciclaje: químico (separación por procedimientos químicos), mecánico (compactadoras, lavadoras...), orgánico (compostaje, biogás...).

Competencias transversales

Los cambios también afectan a otras competencias como las transversales, especialmente las de carácter “blando” (más difíciles de vehicular y evaluar), y a las competencias STEM, que tradicionalmente se habían concebido de forma separada.

Por competencias transversales entendemos el conjunto de capacidades, habilidades, destrezas y comportamientos amplios que interactúan para dar respuesta a situaciones diversas y de distintos niveles de complejidad. Son cualidades como la innovación, la autonomía, la adaptabilidad, la disposición para el aprendizaje, la responsabilidad o la capacidad para trabajar en equipo. Debido a los constantes cambios de nuestra sociedad actual, el carácter más permanente de estas competencias les ha conferido gran relevancia en el ámbito del aprendizaje, del mercado laboral y de la vida adulta en general.

La adquisición de estas competencias transversales aparece hoy como uno de los requisitos más importantes para poder ocupar un puesto de trabajo, trabajar en una organización y aportar a la actividad humana algo más que lo que pueden aportar las máquinas.

Los currículos de Formación Profesional necesitan ahora ser revisados en profundidad para remarcar aún más su polivalencia, incorporar estas competencias transversales y prever, en los procesos de formación, situaciones de aprendizaje que incluyan acciones educativas específicamente dirigidas a su consecución.

Un caso particular del trabajo por competencias transversales es el referente a las STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). Las competencias en matemáticas, ciencia, tecnología e ingeniería implican la comprensión del mundo mediante métodos

científicos, pensamiento y representación matemática, y el uso de la tecnología y la ingeniería para transformar el entorno de forma comprometida, responsable y sostenible.

Las competencias lingüísticas

El conocimiento de lenguas se ha convertido en imprescindible en una sociedad y una economía global donde la comunicación y la conectividad han adquirido máxima importancia. La lengua extranjera es una competencia básica que los alumnos deben adquirir en la enseñanza obligatoria. Lamentablemente, los resultados no son siempre suficientes para garantizar su dominio y uso. Por eso, además de reforzar su aprendizaje en la educación obligatoria, es necesario reforzarlo también en la FP.

Una vía metodológica útil es utilizar el inglés como lengua vehicular y de trabajo en otros módulos o materias técnicas, más allá de los estrictamente dedicados al aprendizaje de idiomas. Otra vía especialmente efectiva es la promoción de prácticas en el extranjero para los estudiantes de FP.

Un reto importante es incorporar estas nuevas competencias en el currículo de forma ordinaria y diseñar un modelo y una metodología que permitan escalarlas a todos los centros y a todo el profesorado. Su introducción debe producirse en la educación obligatoria y desarrollarse con fuerza de manera específica en la Formación Profesional.

Hasta ahora ya se ha avanzado bastante en este terreno, pero de forma todavía insuficiente, desigual y poco sistematizada. Existen centros que ya han integrado estas competencias en su currículo, pero también otros donde las nuevas necesidades no están aún bien identificadas o no se percibe la urgencia de incorporarlas. Por tanto, es necesario: identificar correctamente estas competencias, incorporarlas rigurosamente al currículo y hacer un esfuerzo de generalización y escalabilidad desde todos los centros y docentes.

5.2 FP para todos

De la mayor complejidad de las sociedades avanzadas se deduce un objetivo ya consensuado entre los países más desarrollados: que en el siglo XXI ninguna persona salga del sistema educativo sin una cualificación postobligatoria. Y, para ser más ambiciosos: que nadie se incorpore al mercado de trabajo sin una cualificación profesional específica, incluso en los niveles más elementales de cualificación.

En Cataluña, este es un reto que requiere una nueva mirada al sistema educativo, una mirada que comporta una innovación disruptiva con todos los riesgos que implican estas operaciones. A pesar de que parece claro que la solución pedagógica al incremento competencial de “toda” la población debe basarse en un cambio pedagógico y organizativo profundo, en el conjunto del debate no está tan claro cuál debe ser la solución que permita resolver el reto de la salida del sistema escolar al final de la enseñanza obligatoria (el reto de evitar el abandono escolar prematuro).

Las soluciones que se proponen son esencialmente mecánicas —la prolongación de la enseñanza obligatoria hasta los 18 años— o engañosas —transformar la FP de grado medio en una prolongación de la educación obligatoria. La cuestión, sin embargo, presenta mayor complejidad.

Por un lado, se presenta el problema del alto porcentaje de población sin cualificación postobligatoria, es decir, el elevado porcentaje de AEP (Abandono Escolar Prematuro) que

presenta Cataluña respecto a otras regiones del entorno europeo: 14,8% en Cataluña, 13,7% en España y 9,3% en el conjunto de la UE. Dar solución a este contingente de personas es uno de los retos importantes que tiene nuestro país. Esta cuestión afecta tanto a cómo asegurar que todos finalicen la ESO con los mínimos establecidos de conocimientos y competencias básicas, como a la Formación Profesional básica y de grado medio.

5.2.1 La FP de cualificación básica

El porcentaje de puestos de trabajo ocupados por personas con baja cualificación en el mercado de trabajo español ha disminuido desde 2014, año en que había un 34,7% de ocupados sin cualificación postobligatoria, hasta 2023, cuando el porcentaje bajó al 29,8%. Esto significa que el mercado de trabajo se está regenerando desde el punto de vista del conocimiento y que, con toda probabilidad, las generaciones de trabajadores que se jubilan están siendo sustituidas por generaciones de jóvenes más formados, mientras que los puestos de trabajo también se están reconvirtiendo e incrementando en su contenido en conocimiento y profesionalización.

¿Hasta dónde llegará esta bajada? Existen y existirán puestos de trabajo que solo requerirán la ESO como nivel de cualificación básica y que representarán un atractivo para el abandono, especialmente entre los jóvenes con perfiles más vulnerables socialmente. En 2023 había en España alrededor de 328.000 puestos de trabajo ocupados por jóvenes de entre 16 y 24 años sin cualificación postobligatoria: es decir, un 27% de la población joven ocupada consiguió su empleo sin haber realizado estudios postobligatorios.

En una sociedad postindustrial, continuará habiendo un porcentaje importante de empleos sin necesidad de cualificación postobligatoria general, pero en cambio aumentará la exigencia de profesionalización, incluso para estos trabajos. El objetivo derivado es que toda la población debe tener un nivel mínimo de profesionalización, además de las competencias genéricas consideradas básicas. Este objetivo también implica al mundo productivo, para que establezca las reglas del juego necesarias y no se reclame a ninguna persona que no disponga de un nivel específico de preparación profesional.

Por otro lado, como ya se ha señalado, la anomalía demográfica de Cataluña comportará una demanda de población inmigrada, que previsiblemente presentará importantes déficits formativos. Y como también se ha dicho, una de las soluciones aplicables debería consistir en incrementar tanto el nivel de formación como el nivel de actividad de los jóvenes, es decir, ofrecer alternativas al abandono escolar prematuro y a los llamados “NiNis” (que ni estudian ni trabajan).

Se trata, por tanto, de poner en marcha las políticas necesarias, tanto desde el punto de vista educativo como laboral, para lograr formar en los niveles más elementales de cualificación. Esto implicaría:

- Un nuevo enfoque de la oferta de los Programas de Formación e Inserción (PFI).
- Una aportación del mercado laboral que permita identificar las principales tendencias de cambio y las necesidades formativas correspondientes en los niveles más elementales; y que presente una propuesta de compromiso del mundo productivo con la formación de las personas de este nivel, ofreciendo por un lado formación dual y por otro, la exigencia y facilitación de la obtención de la cualificación elemental para poder acceder a un puesto de trabajo.

5.2.2 La problemática de la FP de Grado Medio

La FP de Grado Medio presenta problemas similares a los de los estudios de cualificación básica: el abandono escolar que se produce en estos estudios acaba provocando que un porcentaje elevado de alumnos llegue al mercado de trabajo sin cualificación. Por lo tanto, se trata de plantear un análisis similar al de los estudios de baja cualificación: repensar las características de su oferta y reclamar la implicación del tejido empresarial en este proceso.

En la reformulación de la oferta de los estudios de FP de Grado Medio, uno de los debates sobre la mesa es la posibilidad de reconvertir esta oferta hacia una versión más “escolarizadora”, abandonando su carácter más profesionalizador. Los autores de este informe consideramos que debe mantenerse su dimensión profesionalizadora por varias razones: tal como se ha indicado en el apartado anterior, la gradación de competencias que exigirá el mercado laboral requerirá trabajadores con competencias que se vehiculan desde el Grado Medio.

Por otro lado, pensar que una continuación del modelo académico que ya ha causado problemas a los alumnos que acceden al Grado Medio resolverá precisamente esos problemas, parece una visión errónea. El hecho de que el mercado laboral demande personas formadas en estos niveles hace que se insista en reclamar su dimensión profesional, la cual desaparecería con una oferta de carácter más académico.

5.2.3 Más polivalencia en la oferta de FP

La estructura actual de la FP inicial fue establecida por la LOGSE (Ley de Ordenación General del Sistema Educativo, 1990) y se desplegó en la última década del siglo pasado. La ley fijaba la educación obligatoria hasta los 16 años y creaba la ESO, diseñando una FP organizada en ciclos formativos (especialidades) de dos niveles: Medio y Superior.

Hasta la LOIFP, las leyes educativas y de FP posteriores no han modificado la estructura básica de la FP ni el nivel de especialización de los diferentes ciclos formativos. En esencia, el sistema de FP inicial responde a una realidad profesional definida en el contexto económico y productivo de finales del siglo XX, el cual ha cambiado profundamente en los últimos 30 años.

El problema que afronta ahora la formación es asegurar la adquisición de competencias generales básicas por parte del alumnado. Las necesitarán por dos razones: para afrontar los retos que plantea la tecnología y la organización del trabajo y para disponer de una base suficiente que permita seguir adquiriendo nuevas competencias a lo largo de su trayectoria profesional.

Por otro lado, los nuevos puestos de trabajo, basados en la tecnificación, requieren también una especialización necesaria para poder entender y trabajar con herramientas extremadamente específicas en continua transformación por los avances tecnológicos.

Por estas razones, el diseño curricular de la actual FP puede haberse vuelto obsoleto en muchos aspectos y presenta algunas disfunciones que deben corregirse. La “formación a lo largo de la vida” requiere de una base de conocimientos y competencias para materializarse adecuadamente en la trayectoria profesional y vital de las personas. Las exigencias de la sociedad del conocimiento y su evolución constante ponen de relieve la necesidad de disponer de una sólida base educativa, en la que a los conocimientos y las

competencias clásicas se añade el dominio de lenguas extranjeras y las competencias descritas en el apartado anterior: digitales, verdes, transversales, específicas...

En la sociedad del conocimiento toman especial importancia dos capacidades esenciales: la polivalencia y la especialización. Se entiende por polivalencia en el ámbito laboral la capacidad de realizar distintas funciones, disponer de los conocimientos necesarios para aplicarlos en diferentes tareas, procesos o actividades dentro del trabajo.

En este contexto de innovación técnica y creciente cualificación profesional, la especialización se vuelve necesaria, pero debe generarse a partir de la adquisición de conocimientos generales y competencias sólidas que permitan desarrollarla mediante un proceso de formación continuada.

Complementariamente, también sería necesario abordar algunos cambios para el conjunto de la Formación Profesional:

- Una revisión de su estructura de oferta por familias profesionales: agrupación de familias y ofertas más transversales. Pasar, por ejemplo, de 26 a 10 familias profesionales.
- Reflejar en el currículo los cambios en las profesiones y en las competencias.
- Mayor flexibilidad para adaptarse a las peculiaridades y necesidades del amplio abanico de problemáticas que hay detrás de cada persona que desea abandonar el sistema educativo a los 16 años.
- Hacer posible la incidencia del mundo económico y empresarial en los procesos de transición en nuestro país:
 - Para el análisis de los cambios en las necesidades de cualificación de los trabajadores.
 - Por el papel regulador que podrían ejercer las empresas en función de la demanda de cualificación en el momento de la contratación.
 - Por su papel en la oferta de formación dual para el alumnado de FP.

5.3 FP para las sucesivas oleadas migratorias

Tanto España como, en concreto, Cataluña se han mostrado como un destino adecuado para la inmigración de baja cualificación. La naturaleza y el peso de determinadas actividades económicas han favorecido esta tendencia: los servicios de bajo valor añadido, los cuidados, el turismo de masas y la construcción han sido sectores de fuerte atracción.

A futuro, esto implica complementar la formación con la transformación de los puestos de trabajo, mejorando su nivel de cualificación.

En conclusión, la cualificación de las personas inmigradas, su contratación, y los mecanismos que se articulen para su formación, representarán una pieza clave en la sostenibilidad del modelo social de Cataluña.

Para abordar de forma inmediata la escasez de cualificaciones en ámbitos y sectores específicos, el informe Draghi propone que la UE impulse un nuevo “Programa de adquisición de habilidades tecnológicas” para atraer talento tecnológico del exterior. Este

programa se aplicaría a toda la UE, cofinanciado por la Comisión y los Estados miembros. El programa incluiría:

- Un nuevo programa de visados a nivel de la UE para estudiantes, graduados e investigadores en materias relevantes, para estimular su entrada. A la vez, los estudiantes graduados en la UE deben disponer de oportunidades de trabajo para evitar que se marchen.
- Un gran número de becas de la UE para estudiantes de grado, posgrado y doctorado, para estimular la entrada, en particular en ámbitos STEM. Podría animarse a las empresas privadas a copatrocinar becas, alineando el fondo con las necesidades sectoriales.
- Prácticas de estudiantes y contratos de graduados en centros de investigación e instituciones públicas participantes en toda la UE, para mantener las competencias en Europa durante la fase inicial de la carrera profesional de los investigadores. Se podrían considerar incentivos adicionales para que permanezcan en la UE, incluidos incentivos fiscales y ayudas a la vivienda.

Las propuestas del informe Draghi se orientan al ámbito de la educación superior, y más específicamente, al ámbito universitario. No excluyen, evidentemente, otros niveles de la educación superior como puede ser la FP de grado superior, ni son inaplicables al resto de la FP. En definitiva, responden a una idea tan sencilla como compleja en su puesta en marcha: atraer a las personas ya formadas o atraer a quienes desean formarse, y formarlas aquí con el compromiso de que se queden a trabajar.

Son dos opciones que responden a una necesidad y que, a la vez, suponen un gran reto para los sistemas de formación en cuanto a la integración de estas personas.

En el caso de la FP, es necesaria una reformulación de la oferta formativa para adaptarla a las posibilidades de acceso de la población inmigrada recién llegada, de forma que este colectivo también se incorpore al mercado de trabajo con una FP específica que complemente y enriquezca el aprendizaje lingüístico, que es clave. Es preciso superar el modelo hegemónico actual de profesionalización, basado fundamentalmente en los aprendizajes informales.

5.4. Acreditación de aprendizajes informales y no formales

En un contexto de insuficiencia de personas cualificadas, el reconocimiento de las competencias que las personas han desarrollado fuera de los sistemas de formación es una vía que puede contribuir a reducir el déficit. En la normativa relacionada con la FP, esta opción se ha trabajado desde 2002 en lo que coloquialmente se conoce como la acreditación de competencias profesionales.

Hay personas que —por razones muy diversas— tienen dificultades para incorporarse al mercado de trabajo por no contar con una certificación de las competencias adquiridas a través de su experiencia laboral. Para estos colectivos, poder mostrar y demostrar sus competencias es un factor clave en su vida laboral y, nos atrevemos a decir, una condición relevante para el ejercicio pleno de su ciudadanía. Para la economía, incorporar las competencias de estas personas también es una necesidad.

Los beneficios tanto para las personas como para el país en general son evidentes. Se gana en transparencia del mercado laboral: las empresas tendrán más facilidades para encontrar a las personas cualificadas que necesitan —una demanda planteada, con razón en muchos casos, desde hace años—. Las personas dispondrán de una opción más eficiente para demostrar lo que saben y saben hacer, y para capitalizar los aprendizajes realizados, evitando así formaciones repetitivas que incidan en competencias que ya dominan. A partir de una base ya acreditada, se pueden diseñar itinerarios formativos que complementen y enriquezcan la cualificación de cada persona. La flexibilidad que ha ido adquiriendo la FP en las dos últimas décadas lo permite.

La acreditación de las competencias profesionales puede servir como primer paso para motivar e iniciar procesos formativos conducentes a una acreditación formal. Por tanto, es muy importante que este proceso esté lo más generalizado posible, que no se quede como una medida marginal, y que se articule con una oferta de formación continua flexible y de fácil acceso. De hecho, en los últimos años ya se ha incrementado notablemente el número de personas acreditadas, aunque sigue siendo una minoría.

Una mano de obra cualificada y bien formada probablemente presionará al alza los salarios, y estos, a su vez, presionarán para la mejora de la productividad. La alternativa es mantener una situación como la actual, con baja cualificación, baja productividad y bajos salarios, que pone en peligro la sostenibilidad del bienestar general de la población. Pero para que el trinomio cualificación–salarios–productividad funcione, hace falta un consenso generalizado entre todos los agentes económicos y sociales y una relación formación–empresa eficaz, que acorte la curva de aprendizaje al inicio de la contratación laboral. Así pues, la acreditación de competencias es una pieza más dentro de un conjunto de reformas del sistema de formación profesional y del mercado de trabajo de gran alcance, que es necesario planificar de forma articulada.

5.5. La Formación Dual como horizonte

La Formación Profesional en modalidad dual —es decir, con la incorporación de la empresa como espacio y agente formador— contiene en sí misma buena parte de la respuesta del sistema de FP a las exigencias marcadas por la evolución de la economía y de la sociedad actual. Rompe barreras en la relación entre centros de formación y empresas por un hecho bastante evidente: el aprendizaje surge en un marco de colaboración y comunicación directa.

Las administraciones educativas tienen de plazo hasta finales de 2024 para adaptar el período de formación en empresa a la nueva normativa, y hasta 2028 para prescindir del sistema de becas y pasar al contrato de formación para la FP intensiva.

Es un calendario que no presenta dificultades insalvables para adaptar la formación en centros de trabajo antes de finalizar el año 2024. En cambio, la formación intensiva con contrato de trabajo plantea más complicaciones.

Según los datos de 2023 del Consejo General de Cámaras de Cataluña sobre la tipología de empresas y entidades colaboradoras que acogen estudiantes en prácticas en Cataluña, un 22,17% son microempresas, un 12,97% empresarios individuales y un 12,56% pequeñas empresas. Casi la mitad —un 47,7%— responden al perfil de pequeña o microempresa. Se trata de un peso considerable en la provisión de plazas, que plantea dificultades para generalizar los contratos de trabajo propios de la FP Dual. La principal es

la dificultad de liberar personal para acoger y formar a los jóvenes contratados. La cuestión es: ¿tienen estas empresas capacidad para actuar como agente formador y propiciar situaciones de aprendizaje reales?

Otras barreras son de tipo cultural, resultado de relaciones antiguas entre empresas y centros de formación, pero que aún están vigentes en algunos casos.

Resolver los problemas derivados del reducido tamaño de la empresa catalana y de la cultura de parte del tejido empresarial no está al alcance exclusivo del sistema de FP. Son necesarias campañas que muestren a las empresas los beneficios de implicarse en la viabilidad de la FP dual. También serían útiles medidas como exenciones fiscales, similares a las que se aplican en la Formación Continua a través del crédito de formación (bonificación, hasta un tope, de las cuotas a la seguridad social en función de la inversión en formación realizada por la empresa). Se trataría de compensar a cierto tipo de empresa por los costes asumidos al contratar a trabajadores en formación. Un análisis coste-beneficio ayudaría a determinar las condiciones de dicha compensación.

La rápida expansión de la formación dual debería ser una prioridad de las administraciones públicas, y para llevarla a cabo se necesita la colaboración de todos los agentes sociales y económicos, junto con las empresas.

6. A MODO DE CONCLUSIONES

Los retos que se han planteado son diversos, pero todos se dirigen a un mismo objetivo: incrementar la cualificación de las personas, de todas y cada una de ellas, desde quienes deben asumir el liderazgo, la dirección, la investigación, el impulso a la innovación, hasta aquellas que ocuparán los puestos de menor responsabilidad y que, algunas de ellas, todavía han de llegar a nuestro país. Se trata de procurar que esta cualificación sea la más adecuada para el momento social que nos ha tocado vivir. Un tiempo de grandes transformaciones, en el que no siempre es fácil acertar en lo que hay que saber, en aquello en lo que hay que cualificarse.

El objetivo que marca la Unión Europea como condición básica para mantener e incrementar los niveles de bienestar es el de aumentar la productividad, planteando una secuencia que, empezando por la productividad, pasa por la innovación y acaba en la formación. Mejorar las competencias de la población es una condición indispensable para poder progresar en el mundo global.

La herramienta de la que se han dotado los países de la Unión para formar a la población para el mundo del trabajo es la Formación Profesional. También los modelos universitarios adoptan fórmulas profesionalizadoras cuando su objetivo es formar para la inserción en el mercado laboral. Por esta razón, desde este documento se hace un llamamiento al análisis y a la mejora del modelo de FP de Cataluña, y también por esta razón se considera que el modelo de FP y su oferta deberían constituir una política central de país.

De lo descrito en esta aportación se desprende que la FP no constituye un fenómeno aislado dentro de la sociedad. Se alimenta de la formación básica que proporciona el sistema educativo, se innova a partir de los avances tecnológicos, que a su vez impulsan y derivan de las grandes transformaciones empresariales en curso, y colabora con la empresa no solo para identificar correctamente esta innovación, sino también para

cooperar en la formación de las personas en el esfuerzo común que representa la Formación Dual.

La FP requiere una fuerte transformación que debe acertar en las nuevas competencias a incorporar. Un ejercicio que requiere “inteligencia” y diálogo social para hacerlo correctamente. Pero una FP que también debe llegar a todas las personas, formar a la mayoría de los ciudadanos de Cataluña en un impulso que incluya: formar los niveles de cualificación de las profesiones más elementales; ofrecer una salida formativa a las nuevas profesiones emergentes; formar a la población ocupada que necesita reciclarse; no dejar escapar ni desaprovechar el talento existente; incrementar los niveles de ocupación (especialmente entre las mujeres); y atender a la formación de las oleadas de trabajadores inmigrantes que, previsiblemente, llegarán a nuestro país sin una cualificación adecuada.

A lo largo de todo el documento se han expuesto las aportaciones que consideramos necesarias para que esto sea posible. Esto exige una centralidad cada vez mayor de las políticas de Formación Profesional, sin la cual la transformación de nuestra sociedad no podrá alcanzar sus objetivos de progreso en un mundo global cada día más competitivo.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Acció (2024). Anàlisi de la innovació a Catalunya (2022). Datos oficiales del INE.
- Banco de España (2024). Informe anual 2023.
- CEDEFOP (2023). The future of vocational education and training in Europe. Synthesis report. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.
- Cercle d’Economia (2024). Impulsar la productivitat: claus per recuperar el dinamisme econòmic i millorar el benestar de la ciutadania.
- Colomé, F.; Francí, J.; Farriols, X.; Homs, O. (2023). El paper de les administracions locals en les polítiques públiques d’intervenció en l’abandonament escolar prematur. Diputació de Barcelona (en curs de publicació).
- Comissió Europea (2024). The future of European competitiveness. Part A | A competitiveness strategy for Europe. Part B | In-depth analysis and recommendations.
- Cuadrado, P.; Gómez, A. L.; Sastre, T. (2024). Una caracterización de los flujos migratorios hacia España y otros países de la Unión Europea. *Boletín Económico Banco de España: 2024/T3*.
- Declaración de Osnabrück sobre la educación y formación profesionales como facilitadoras de la recuperación y de transiciones justas hacia economías digitales y ecológicas. Aprobada el 30 de noviembre de 2020. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2021.
- Francí, J. (2014). Implantar la Formació Professional dual a Catalunya: ara és el moment? *Memòria Econòmica de Catalunya 2013*, pp 169 a 173. Barcelona: Cambra de Comerç de Barcelona.
- Homs O (2024). La formación dual en España. Retos para 2030. Fundación Bertelsmann
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (BOE núm. 78 de 1 de abril de 2022)
- VVAA (2024). El abandono de los estudios en la Formación Profesional en España: diagnóstico y propuestas de mejora. CaixaBank Dualiza.