



INFORME FINAL

**FORO DE REFLEXIÓN:
EL PAPEL DE LOS CENTROS DE REFERENCIA NACIONAL
EN LA INNOVACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO
Y EN SU ADECUACIÓN A NIVEL SECTORIAL**

EXPEDIENTE Nº C20110036

ÍNDICE

PRESENTACIÓN: OBJETIVOS Y DESARROLLO DEL PROYECTO	7
EQUIPO DE TRABAJO	15
Equipo técnico del proyecto.....	17
Foristas: participantes en las mesas de trabajo	17
Foristas: participantes en el foro virtual.....	22
RESUMEN	25
INFORME FINAL: EL PAPEL DE LOS CENTROS DE REFERENCIA NACIONAL EN LA INNOVACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO Y EN SU ADECUACIÓN A NIVEL SECTORIAL	29
1. SITUACIÓN ACTUAL DE LOS CENTROS DE REFERENCIA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL	33
1.1. Contexto general	33
1.2. Situación actual desde el punto de vista de la Administración General del Estado: convenios de colaboración, plan de actuación plurianual, plan de trabajo	33
1.3. Fines conseguidos hasta ahora y actuaciones necesarias con relación al Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional.....	39
1.4. Organigrama funcional de los CRNFP y dependencia orgánica.....	42
1.5. Recursos humanos.....	42
1.6. Vías de financiación del CRNFP y posibilidades de mejora	43
1.7. Participación en programas e iniciativas internacionales en su ámbito de actuación.....	45
1.8. Resumen y conclusiones.....	45
2. CARACTERÍSTICAS DE FUNCIONAMIENTO DE LOS CENTROS DE REFERENCIA NACIONAL: PRINCIPALES PROPUESTAS.....	49
2.1. Prioridades con relación al borrador para el plan de actuación plurianual (CGFP)	50
2.2. Mejora de las actividades de observación e investigación en materia de FP.....	51
2.3. Propuestas y recomendaciones con relación a la información, orientación profesional y difusión.....	52
2.4. Propuestas para la aplicación y experimentación de proyectos de innovación en materia de formación profesional	53
2.5. Propuestas con relación a la idoneidad de instalaciones, equipamientos y medios didácticos	54
2.6. Propuestas para el desarrollo de planes de perfeccionamiento técnico y metodológico dirigido a docentes, formadores y otros colectivos	55
2.7. Propuestas para la colaboración con otras entidades para los diferentes fines establecidos en el Real Decreto 229/2008	57
2.8. Propuestas para la aplicación y experimentación de proyectos y actividades de acreditación de competencias profesionales	58
2.9. Resumen y conclusiones.....	60

3.	ACTUACIONES PARA FACILITAR LA COLABORACIÓN ENTRE LOS CRNFP Y LA FTFE, A TRAVÉS DE LAS COMISIONES PARITARIAS Y LOS AGENTES SOCIALES EN LAS DIFERENTES INICIATIVAS DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO	63
3.1.	Tipo de colaboración mantenida hasta ahora y propuestas de los CRNFP.....	63
3.2.	Propuestas de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo para mejorar la colaboración con los CRNFP.....	65
3.3.	Propuestas desde las comisiones paritarias sectoriales	68
3.4.	Propuestas de colaboración para mejorar la observación de la evolución de los sectores productivos.....	69
3.5.	Propuestas para mejorar la colaboración con relación a la innovación formativa vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales	69
3.6.	Propuestas de colaboración para fomentar la investigación, innovación y desarrollo de la formación profesional.....	69
3.7.	Propuestas de colaboración para contribuir al diseño y desarrollo de planes de perfeccionamiento técnico.....	70
3.8.	Resumen y conclusiones.....	70
4.	PAPEL DE LOS CRNFP EN LA INNOVACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO Y SU MISIÓN EN LA ADECUACIÓN DE LA FPE A NIVEL SECTORIAL	73
4.1.	Propuestas sobre los ámbitos de innovación de un CRNFP.....	73
4.2.	Propuestas sobre el papel de los centros en la innovación en materia de formación profesional.....	75
4.3.	Propuestas sobre el liderazgo de la innovación	77
4.4.	Propuestas de participación en procesos de acreditación como forma de innovación	78
4.5.	Resumen y conclusiones.....	79
5.	CONCLUSIONES SOBRE LA SITUACIÓN Y PROSPECTIVA DE LOS CRNFP EN EL ÁMBITO TERRITORIAL Y SECTORIAL.....	81
5.1.	Conclusiones generales: necesidades detectadas e importancia de la firma de los convenios de colaboración	81
5.2.	Conclusiones sobre la situación actual y prospectiva de la red de CRNFP.....	84
5.3.	Conclusiones sobre las características de funcionamiento y los principales problemas observados.....	85
5.4.	Conclusiones sobre la colaboración entre los centros y la FTFE a través de las comisiones paritarias sectoriales.....	86
5.5.	Conclusiones sobre el papel de los CRNFP en la innovación de la formación profesional para el empleo y su misión en la adecuación de la FPE en el ámbito sectorial	87
5.6.	Recomendaciones necesarias de la red de CRNFP en los ámbitos territorial y sectorial en los próximos años	88
5.7.	Resumen y conclusiones.....	89
	PROPUESTAS Y CONCLUSIONES.....	93
1.	Situación actual de los centros de referencia nacional de formación profesional.....	95

2.	Características de funcionamiento de los centros de referencia nacional: principales propuestas.....	98
3.	Actuaciones para facilitar la colaboración entre los CRNFP y la FTFE, a través de las comisiones paritarias y los agentes sociales en las diferentes iniciativas del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.....	101
4.	Papel de los CRNFP en la innovación de la formación profesional para el empleo y su misión en la adecuación de la FPE a nivel sectorial	103
5.	Situación y prospectiva de los CRNFP en el ámbito territorial y sectorial	205
	DOCUMENTACIÓN.....	109

**PRESENTACIÓN:
OBJETIVOS
Y DESARROLLO DEL PROYECTO**

Foro de reflexión: El papel de los centros de referencia en la innovación de la formación profesional para el empleo y en la adecuación de la formación para el empleo a nivel sectorial. Expediente: C20110036

El foro de reflexión desarrollado por la Federación Estatal de Trabajadores de la Enseñanza (FETE-UGT) se ha realizado dentro de la convocatoria de acciones complementarias y de acompañamiento a la formación continua de 2011, siendo subvencionada por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE).

Este proyecto ha tenido como objetivo analizar, intercambiar experiencias y elaborar propuestas sobre los centros de referencia nacional de formación profesional, en el marco del nuevo modelo de formación profesional para el empleo, bajo la modalidad de foros de reflexión.

Los objetivos específicos mantenidos a lo largo del proyecto han sido los siguientes:

- Examinar las características de los CRNFP: funciones encomendadas, funciones y tareas, y problemas y dificultades de funcionamiento.
- Investigar las vías de actuación para la colaboración entre los centros y la FTFE, a través de las comisiones paritarias y los agentes sociales en las diferentes iniciativas del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.
- Estudiar el papel de los CRN en la innovación de la formación profesional para el empleo.
- Comprobar su misión en la adecuación de la formación profesional para el empleo a nivel sectorial.

El resultado es un diagnóstico de la situación actual y una prospectiva relacionada con las dificultades existentes en el quehacer cotidiano, así como con los problemas que han motivado el retraso en la puesta en marcha de los CRNFP y el desarrollo pleno de las funciones descritas en el Decreto 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan dichos centros.

El programa de trabajo se ha estructurado en varias fases, siendo la fase central el **diseño y la implementación de cinco foros virtuales y mesas de trabajo**. El foro virtual es un lugar de encuentro donde los expertos pueden intercambiar documentación e información, compartir experiencias, reflexionar y realizar sus propuestas de futuro. El acceso al foro virtual se puede realizar desde la página web de FETE-UGT: www.redcrnfp.es y desde la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo: <http://www.fundaciontripartita.org/index.asp?TR=C&IDR=646>

Inicio | Documentos públicos | Documentos privados | Acceso al Foro | Acceso/Desconexión



 Federación de Trabajadores de la Enseñanza




 Fundación Tripartita PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

Hola Ángel Yagüe,

Finalizar sesión

Zona restringida

- Foro
- Evaluaciones
- Documentos públicos
- Documentos privados
- Objetivos del proyecto
- Plan de difusión
- Guía de uso

PROYECTO RED CENTROS DE REFERENCIA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL (CRNFP)

EXPEDIENTE C20110036

Foro de reflexión sobre el papel de los Centros de Referencia Nacional en la innovación de la Formación Profesional para el empleo y en su adecuación a nivel sectorial.

La Federación de Trabajadores de la Enseñanza Estatal (FETE-UGT) está desarrollando un proyecto dirigido a la creación de un foro de reflexión (mesas de trabajo y foro virtual), sobre el papel de los CRNFP en la innovación de la Formación Profesional para el Empleo y en su adecuación a nivel sectorial.

El proyecto está financiado por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FIFE).

PARTICIPANTES DEL FORO
 Administración Pública Estatal: Servicio Público de Empleo Estatal;
 Administraciones Autonómicas: Servicios Regionales de empleo y Consejerías de Educación y Empleo; Representantes de Centros de Referencia Nacional: Agentes Sociales, Consejos de Formación Profesional Autonómicos.
 Comisiones Paritarias: Representantes de FES-UGT, Comercio de CC.OO y Confemadera.

CENTROS DE REFERENCIA NACIONAL

Los eventos se muestran en la zona horaria:

Hoy | diciembre de 2012

lun	mar	mié	jue	vie	sáb	dom
26	27	28	29	30	1 de di	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	1 de ei	2	3	4	5	6

Los eventos se muestran en la zona horaria:

Centros de Referencia Nacional en la innovación de la Formación Profesional para el Empleo | Añadir a favoritos
 FETE-UGT Avda. de América, 25, 4ª Planta, 28002 Tel.: 91 589 7202 | Añadir a favoritos
 FIFE S.L. Avda. de América, 27, 6ª Derecha, 28002 Tel.: 91 416 0216 | Añadir a favoritos
 Copyright © 2012 FIFE S.L. All Rights Reserved. Correo Web Master

Designed by Damian.

El proyecto ha contado con la participación de un grupo foristas de la Administración Central del Estado, las Administraciones de las comunidades autónomas, representantes de los diferentes órganos de coordinación y dirección de los CRNFP, agentes sociales y miembros de las comisiones paritarias sectoriales. Las fases para desarrollar este proyecto han sido las siguientes:

Fase de planificación. Ha tenido lugar del 4 de enero hasta el 3 de febrero de 2012. En esta etapa se ha realizado la planificación del foro virtual y de las mesas de trabajo, así como la selección de los foristas entre las siguientes organizaciones: Servicio Público Estatal de Empleo; Ministerio de Educación, Cultura y Deporte; comunidades autónomas (Madrid, Castilla y León, País Valenciano, Cataluña, Navarra, Baleares, País Vasco, Castilla-La Mancha); directores de los CRNFP de Extremadura, Murcia, País Vasco, Cataluña, País Valenciano, La Rioja, Murcia, Aragón, Andalucía; representantes de las comisiones paritarias sectoriales de artes gráficas (FES-UGT), de comercio (CC OO) y de madera y mueble (Confemadera); y agentes sociales procedentes de la Comunidad Autónoma de Aragón y del País Valenciano.

Fase de análisis documental. Se ha desarrollado del 3 de febrero al 2 de marzo de 2012. La información extraída de las fuentes documentales ha sido objeto de un análisis descriptivo y de la elaboración de un informe que ha servido de base en las diferentes fases del proyecto. Al mismo tiempo, dentro de esta fase de documentación, el equipo técnico del proyecto ha

diseñado la página web que incluye las herramientas y cuestionarios necesarios para el correcto desarrollo del foro virtual.

Fase de diseño e implementación de cinco foros virtuales y cinco mesas de trabajo

Mesa de trabajo 1. La primera mesa se ha realizado el 14 de marzo de 2012 en Paracuellos del Jarama (Centro de Referencia Nacional de la Familia Profesional Edificación y Obra Civil). Esta mesa ha centrado su atención en la situación actual de los centros de referencia nacional de formación profesional. Los temas presentados han sido los siguientes:

- Presentación del proyecto y foro virtual.
- Situación actual de los CRNFP en el ámbito de la FP.
- Los convenios de colaboración para la calificación de los CRN.
- Plan de actuación plurianual de la red de CRN.
- Debate e intervención en el foro.
- Plan de trabajo anual.

Foro virtual 1. Se ha realizado en el periodo del 14 de marzo al 26 de abril de 2012, centrandose su atención en la situación actual de los centros de referencia nacional de formación profesional. De este foro se han extraído las siguientes conclusiones:

- La puesta en marcha es el principal reto para los centros. La firma del convenio con la Administración Central supone su reconocimiento como CRNFP y es el primer paso desarrollar los fines y las funciones establecidas en el R.D. 229/2008.
- No obstante, los centros están desarrollando las actividades establecidas en dicho R.D. debido a las estructuras, recursos y apoyo de las comunidades autónomas.
- Actualmente se desarrollan actividades en el ámbito estatal, a través de planes anuales suscritos entre el SEPE y la comunidad autónoma y actividades formativas de ámbito autonómico, que cubren las necesidades del territorio.
- El punto más difícil se centra en la financiación, que garantizará el óptimo funcionamiento de los centros, en especial en las necesidades de personal especializado, si bien se reconoce que la cooperación con el entorno social productivo da buenos resultados. En este sentido, es importante considerar las vías propias de financiación según el artículo 8 del R.D. 229/2008.

Mesa de trabajo 2. El 26 de abril de 2012 tuvo lugar la segunda Mesa de trabajo en el Instituto Máquina y Herramienta (IMH) de Elgoibar (Centro de Referencia Nacional de la Familia Profesional de Fabricación Mecánica). Esta mesa ha tenido como tema central la presentación y el debate sobre las «Características de funcionamiento de los CRNFP: principales problemas». En la mesa se ha tratado de analizar y plantear un debate a partir del conocimiento de determinados CRNFP, unos con más experiencia que otros, pues forman parte de los antiguos Centros Nacionales de Formación

Ocupacional. Otros más modernos están calificados en CRNFP a raíz de presentar su candidatura.

Foro virtual 2. Características de funcionamiento de los CRNFP: principales problemas. Se ha desarrollado entre el 26 de abril a 23 de mayo. Las principales conclusiones obtenidas han sido las siguientes:

- Necesidad de desarrollar una imagen de red de centros, capaz de dinamizar la formación profesional en los sectores.
- Importancia de mantener la inversión en instalaciones y equipamientos que permitan a los centros ser referencia para las empresas y los trabajadores en la formación profesional del sector y en el mismo sentido, buscar fórmulas para promover la financiación y la colaboración con el tejido industrial (por ejemplo, tasas de cesión).
- Consolidar y hacer extensibles los planes de perfeccionamiento técnico para todos los profesores y formadores en cada una de las familias profesionales y en todo el territorio del Estado.
- Asumir un papel importante en el desarrollo del SNCFP, mediante la colaboración con las Administraciones públicas y otras entidades sectoriales en los procesos de acreditación de cualificaciones.

Mesa de trabajo 3. El 23 de mayo de 2012 se desarrolló la tercera mesa en el CIFO de San Feliú de Llobregat, Barcelona (Centro de Referencia Nacional de la Familia Profesional de Fabricación Mecánica).

El tema central en esta fase fue «Las comisiones paritarias sectoriales en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo. Propuesta de colaboración con los centros de referencia nacional». El objetivo de la mesa y el foro fue analizar los marcos normativos, tanto de los CRNFP como de las comisiones paritarias, para buscar estrategias y mecanismos de colaboración en el ámbito de la formación para el empleo.

Foro virtual 3. Ha tenido lugar del 23 de mayo al 19 de junio de 2012, y se ha ocupado de las actuaciones para facilitar la colaboración entre los CRNFP y la FTFE a través de las comisiones paritarias y los agentes sociales en las diferentes iniciativas del subsistema de Formación Profesional para el Empleo. Las preguntas para el debate se centraron en los siguientes temas:

- Colaboración mantenida entre los CRNFP y las comisiones paritarias sectoriales. Posibilidades de colaboración en: observación y evolución del sistema productivo, experimentación de acciones de innovación formativa vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Realización de estudios necesarios para elaborar certificados de profesionalidad; estudio de la idoneidad de instalaciones, equipamientos y medios didácticos; gestión de redes virtuales, con institutos y agencias de cualificaciones autonómicos, universidades, centros tecnológicos y de investigación.
- Participación en programas e iniciativas internacionales en su ámbito de actuación y desarrollo de planes de perfeccionamiento técnico y metodológico dirigidos al personal docente o formador.

Mesa de trabajo 4. Los días 19 y 20 de junio de 2012 ha tenido lugar la cuarta mesa de trabajo en el Centro Integrado de Formación y Experiencias Agrarias de Molina de Segura y en el Centro Integrado de Formación y Experiencias Agrarias de Lorca de Murcia.

El objetivo de esta mesa de trabajo ha sido definir y establecer un intercambio de opiniones sobre el papel de los CRNFP en la innovación de la Formación Profesional para el Empleo y su misión en la adecuación de la FPE a nivel sectorial, aplicaciones de las redes sociales a una red de CRNFP.

Los debates principales se han centrado en:

- Funciones establecidas en el R.D. 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los CRN en el ámbito de la formación profesional. Se ha profundizado en los aspectos innovadores de la formación profesional para el empleo.
- Presentación del programa de Formación e Innovación y Transferencia Tecnológica en el sector agroalimentario como elemento nuclear en la coordinación entre los CRN de Molina de Segura y Lorca y la Administración en el ámbito de la comunidad autónoma.
- Actuaciones del Servicio Público de Empleo Estatal con relación a la Red de Centros de Referencia. En este sentido, se analiza la configuración de una plataforma y se reflexiona sobre la funcionalidad de las redes sociales en la configuración de una red de centros de referencia.
- Debate sobre el papel de los CRNFP en la innovación de la formación profesional y propuestas de líneas de actuación.

Foro virtual 4. Se ha desarrollado del 20 de junio al 20 de julio del 2012, centrando su atención en las siguientes cuestiones:

- Definición del concepto de innovación en el ámbito de los CRN.
- El papel de los CRN con relación al liderazgo de la innovación.
- Los ámbitos en los que deben innovar los CRN en el desarrollo de la formación profesional.
- Y el papel de los CRN en las distintas fases de un proceso de reconocimiento y acreditación de competencias.

Las respuestas obtenidas han contribuido a identificar el papel de los CRNFP en la innovación de la FPE y su misión en la adecuación de la FP a nivel sectorial.

Mesa de trabajo 5. La quinta y última mesa se ha realizado el día 9 de octubre de 2012 en el Centro Nacional de Formación en Nuevas Tecnologías (THINK-TIC) de Logroño. El objetivo principal ha sido establecer un grupo de conclusiones sobre la situación actual y prospectiva de los CRNFP en el ámbito territorial y sectorial. Los principales debates se centraron en los siguientes puntos:

- El retraso en la firma de los convenios repercute en el retraso de los procesos y objetivos. La red no está totalmente constituida. Es necesario lograr un verdadero «trabajo en red» que cuente con las experiencias de todos los integrantes.

- Necesidad de dar a conocer la red de CRNFP el ámbito de las organizaciones empresariales y sindicales, y el establecimiento de mecanismos de coordinación permanentes entre los diferentes CRNFP de una misma familia profesional, incluso de áreas con similitudes en otras familias.
- Los CRNFP consideran que lo más importante es tener los convenios firmados y comenzar a desarrollar los planes plurianuales, siguiendo el R.D. 229/2008.

Foro virtual 5. Ha tenido lugar en el periodo del 13al 30de septiembre de 2012. El foro se ha centrado en cinco preguntas que contribuyen a establecer las conclusiones y prospectiva sobre la situación y prospectiva de los CRNFP en el ámbito territorial y sectorial.

Las preguntas han sido las siguientes:

- Situación actual y prospectiva de los centros de referencia nacional de formación profesional.
- Características de funcionamiento de los centros de referencia nacional: principales problemas y prospectiva.
- Actuaciones para facilitar la colaboración entre los CRNFP y la FTFE, a través de las comisiones paritarias y los agentes sociales en las diferentes iniciativas del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.
- Papel de los CRNFP en la innovación de la formación profesional para el empleo y su misión en la adecuación de la FPE a nivel sectorial. Aplicaciones de las redes sociales a una red de CRNFP.
- Conclusiones sobre la situación y prospectiva de los CRNFP en el ámbito territorial y sectorial.

Fase de elaboración de propuestas y recomendaciones. Esta fase se ha llevado a cabo en los meses de octubre y noviembre de 2012, mediante la presentación de un informe final de propuestas y recomendaciones para favorecer el papel de los CRNFP en la innovación de la Formación Profesional para el Empleo y en su adecuación a nivel sectorial. La metodología utilizada ha seguido los siguientes pasos:

- Análisis de las principales aportaciones de los foristas.
- Selección de las ideas, conclusiones y recomendaciones más relevantes.
- Elaboración del informe «Propuestas y recomendaciones».
- Presentación del borrador de informe en el foro virtual.
- Debate y reflexión sobre el borrador de informe.
- Publicación del informe final en el foro virtual.

Fase de difusión. La fase final del proyecto se ha realizado en el mes de noviembre de 2012 y ha servido para dar a conocer los resultados obtenidos a las organizaciones implicadas en el desarrollo de dichos foros así como validar las conclusiones para mejorar las funciones de los CRNFP y facilitar la resolución de obstáculos y problemas que impiden desarrollar dichos centros. En esta fase se ha difundido un informe final de propuestas y recomendaciones para favorecer el papel de los CRNFP, disponible en la página web del proyecto: <http://www.redcrnfp.es>.

EQUIPO DE TRABAJO

EQUIPO TÉCNICO DEL PROYECTO

Entidad beneficiaria

- Federación Estatal de Trabajadores de la Enseñanza, FETE-UGT.

Entidades colaboradoras

- IFES, Instituto de Formación y Estudios Sociales. www.ifes.es
- FIDE, S.L. <http://www.feteform.com/>

FORISTAS: PARTICIPANTES EN LAS MESAS DE TRABAJO

Mesa de trabajo 1

Administración Pública Estatal:

- Servicio Público Estatal de Empleo.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Administración autonómica:

- Andalucía.
- Baleares.
- Navarra.
- Madrid.
- Valencia.
- País Vasco.

Representantes de centros de referencia nacional:

- Centro de Referencia Nacional de Agricultura. CNFPO Don Benito. Badajoz.
- Centro de Referencia Nacional de Artesanía. Consorcio Albayzín. Escuela Andaluza de Restauración.
- Centro de Referencia Nacional de Conservas vegetales. Centro Integrado de Formación y Experiencias Agrarias de Molina de Segura. Murcia.
- Centro de Referencia Nacional de Edificación y obra civil. CNFPO Paracuellos. Madrid.
- Centro de Referencia Nacional de Gestión de la información y comunicación. Centro Integrado de Formación Profesional La Misericordia. Valencia.
- Centro de Referencia Nacional de Producción fotográfica y audiovisual. Centro de Tecnologías Avanzadas. Zaragoza.
- Centro de Referencia Nacional de Producción mecánica. Instituto de Máquina Herramientas IMH. Elgoibar. Guipúzcoa.
- Centro de Referencia Nacional de Química. CNFPO Cartagena. Murcia.
- Centro de Referencia Nacional de Sistemas informáticos y telemática. Think Tic Nuevas Tecnologías. Logroño. La Rioja.
- Centro de Referencia Nacional de Soporte y ayuda al diagnóstico. Escuela Bonanova. Barcelona.

Comisiones paritarias:

- FES-UGT. Madrid.
- Confemadera. Madrid.

Asistentes invitados:

- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE).
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).
- Federación Estatal de Trabajadores de la Enseñanza (FETE-UGT).
- Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES).
- Directores de los centros de referencia de Madrid.

Mesa de trabajo 2

Administración Pública Estatal:

- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Administración autonómica:

- Madrid.
- Valencia.
- Cataluña.
- País Vasco.

Representantes de centros de referencia nacional:

- Centro de Referencia Nacional de Agroturismo. Escuela de Hostelería de Mérida. Badajoz.
- Centro de Referencia Nacional de Artesanía. Consorcio Albayzín. Escuela Andaluza de Restauración.
- Centro de Referencia Nacional de Conservas vegetales. Centro Integrado de Formación y Experiencias Agrarias de Molina de Segura. Murcia.
- Centro de Referencia Nacional de Electrónica e instalaciones eléctricas. Centro de Investigación y Formación Profesional de Torrelavega. Cantabria.
- Centro de Referencia Nacional de Ganadería. Centro Integrado de Formación y Experiencias Agrarias de Lorca.
- Centro de Referencia Nacional de Gestión de la información y comunicación. Centro Integrado de Formación Profesional La Misericordia. Valencia.
- Centro de Referencia Nacional de las Actividades Físicas y Deportivas. Centro Internacional de Innovación Deportiva en el Medio Natural El Anillo. Cáceres.
- Centro de Referencia Nacional de Operaciones mecánicas. Centro de Innovación y Formación Ocupacional de San Feliú de Llobregat. Barcelona.
- Centro de Referencia Nacional de Prevención. Escuela Nacional de Protección Civil. Ministerio del Interior. Dirección General de Protección Civil.
- Centro de Referencia Nacional de Producción fotográfica y audiovisual. Centro de Tecnologías Avanzadas. Zaragoza.
- Centro de Referencia Nacional de Producción, carpintería y mueble. Consorcio Escuela de la Madera (Cemer). Córdoba.
- Centro de Referencia Nacional de Sistemas informáticos y telemática. Think Tic Nuevas Tecnologías. Logroño. La Rioja.
- Centro de Referencia Nacional de Soporte y ayuda al diagnóstico. Escuela Bonanova. Barcelona.

- Centro de Referencia Nacional de Transformación e instalación de madera y corcho. CNFPO Paterna. Valencia.
- CIFEA Torre Pacheco. Murcia.
- CNFPO Valladolid. Castilla y León.

Agentes sociales:

- Federación Estatal de Trabajadores de la Enseñanza. FETE-UGT.

Asistentes invitados:

- Centro Instituto de Máquinas y Herramientas.
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. FTFE.
- Instituto de Formación y Estudios Sociales. IFES.

Mesa de trabajo 3

Administración Pública Estatal:

- Servicio Público Estatal de Empleo.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Administración autonómica:

- Comunidad Autónoma de Madrid.
- Comunidad Autónoma de Cataluña.

Representantes de centros de referencia nacional:

- Centro de Innovación y Formación. Lleida. Cataluña.
- Centro de Referencia Nacional de Agroturismo. Escuela de Hostelería de Mérida. Badajoz.
- Centro de Referencia Nacional de Artes gráficas. Centro de Innovación y Formación. Hospitalet. Cataluña.
- Centro de Referencia Nacional de Artesanía. Consorcio Albayzín. Escuela Andaluza de Restauración.
- Centro de Referencia Nacional de Conservas vegetales. Centro Integrado de Formación y Experiencias Agrarias de Lorca. Murcia CIFEA Molina Segura.
- Centro de Referencia Nacional de Electrónica e instalaciones eléctricas. Centro de Investigación y Formación Profesional de Torrelavega. Cantabria.
- Centro de Referencia Nacional de Gestión de la información y comunicación. Centro Integrado de Formación Profesional La Misericordia. Valencia.
- Centro de Referencia Nacional de las Actividades físicas y deportivas. Centro internacional de innovación deportiva en el medio natural El Anillo. Cáceres.
- Centro de Referencia Nacional de Operaciones Mecánicas. Centro de Innovación y Formación Ocupacional de San Feliú de Llobregat. Barcelona.
- Centro de Referencia Nacional de Prevención. Escuela Nacional de Protección Civil. Ministerio del Interior. Dirección General de Protección Civil.
- Centro de Referencia Nacional de Producción fotográfica y audiovisual. Centro de Tecnologías Avanzadas. Zaragoza.

- Centro de Referencia Nacional de Producción, carpintería y mueble. Consorcio Escuela de la Madera (Cemer). Córdoba.
- Centro de Referencia Nacional de Química. CNFPO Cartagena. Murcia.
- Centro de Referencia Nacional de Sistemas informáticos y telemática. Think Tic Nuevas Tecnologías. Logroño. La Rioja.
- Centro de Referencia Nacional de Soporte y ayuda al diagnóstico. Escuela Bonanova. Barcelona.
- Centro de Referencia Nacional de Transformación e instalación de madera y corcho. CNFPO Paterna. Valencia.
- CIFEА Torre Pacheco. Murcia.
- Departamento de Industrias Alimentarias. CIFEА. Molina Segura.

Agentes sociales:

- FETE-UGT.
- FES-UGT.
- FECOHT CC OO.

Asistentes invitados:

- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. FTFE.
- Servicio Público de Empleo Estatal. SEPE.
- Fundación IFES.

Mesa de trabajo 4

Administración Pública Estatal:

- Servicio Público Estatal de Empleo. SEPE.

Administración local y autonómica:

- Ayuntamiento de Lorca.
- Ayuntamiento de Molina de Segura.
- Dirección General de Industrias Agroalimentarias y Capacitación Agraria. Consejería Agricultura y Agua.
- Dirección General de F.P. de Murcia.
- Servicio de Formación y Transferencia Tecnológica. Consejería de Agricultura y Agua. Murcia.
- Servicio de Formación. Murcia.
- Servicio Público de Empleo de Murcia.

Representantes de centros de referencia nacional:

- Centro de Referencia Nacional de Agroturismo. Escuela de Hostelería de Mérida. Badajoz.
- Centro de Referencia Nacional de Artesanía. Consorcio Albayzín. Escuela Andaluza de Restauración.
- Centro de Referencia Nacional de Conservas vegetales. Centro Integrado de Formación y Experiencias Agrarias de Molina de Segura. Murcia.
- Centro de Referencia Nacional de Conservas vegetales. Centro Integrado de Formación y Experiencias Agrarias de Molina de Segura. Murcia.
- Centro de Referencia Nacional de Gestión de la información y comunicación. Centro Integrado de Formación Profesional La Misericordia. Valencia.

- Centro de Referencia Nacional de las Actividades físicas y deportivas. Centro internacional de innovación deportiva en el medio natural El Anillo. Cáceres.
- Centro de Referencia Nacional de Prevención. Escuela Nacional de Protección Civil. Ministerio del Interior. Dirección General de Protección Civil.
- Centro de Referencia Nacional de Producción fotográfica y audiovisual. Centro de Tecnologías Avanzadas. Zaragoza.
- Centro de Referencia Nacional de Producción, carpintería y mueble. Consorcio Escuela de la Madera (Cemer). Córdoba
- Centro de Referencia Nacional de Química. CNFPO Cartagena. Murcia.
- Centro de Referencia Nacional de Soporte y ayuda al diagnóstico. Escuela Bonanova. Barcelona.
- Centro de Referencia Nacional de Transformación e instalación de madera y corcho. CNFPO Paterna. Valencia.
- CIFEA Torre Pacheco. Murcia.

Agentes sociales:

- FETE-UGT.
- Confemadera.

Asistentes invitados:

- Federación de Cooperativas Agrarias de Murcia. FECOAM.
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. FTFE.
- IDEL, S.L.
- Instituto de Formación y Estudios Sociales. IFES.

Mesa de trabajo 5

Administración Pública Estatal:

- Servicio Público Estatal de Empleo.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Ministerio del Interior.

Administración autonómica:

- Comunidad Autónoma de Cataluña.
- Consejería de Agricultura. C. de Murcia.
- Consejería de Educación y Empleo. C. de Madrid.
- Consellería de Educación y Empleo. C. Valenciana.
- Lanbide. País Vasco.
- SEF/CARM. Cartagena (Murcia).

Representantes de centros de referencia nacional:

- Centre del Mar Mahón. Menorca.
- Centro de Referencia Nacional de Agroturismo. Escuela de Hostelería de Mérida. Badajoz.
- Centro de Referencia Nacional de Conservas vegetales. Centro Integrado de Formación y Experiencias Agrarias de Molina de Segura. Murcia.
- Centro de Referencia Nacional de las Actividades físicas y deportivas. Centro internacional de innovación deportiva en el medio natural El Anillo. Cáceres.

- Centro de Referencia Nacional de Sistemas informáticos y telemática. Think Tic Nuevas Tecnologías. Logroño. La Rioja.
- Centro de Referencia Nacional de Soporte y ayuda al diagnóstico. Escuela Bonanova. Barcelona.
- Centro de Referencia Nacional de Transformación e instalación de madera y corcho. CNFPO Paterna. Valencia.
- Instituto Máquina Herramienta. País Vasco.

Agentes sociales:

- FES-UGT.
- FETE-UGT.

Asistentes invitados:

- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. FTFE.
- Catedral de la Innovación. Villaverde. Madrid.
- Instituto de Formación y Estudios Sociales. IFES.

FORISTAS: PARTICIPANTES EN EL FORO VIRTUAL

Administración General del Estado:

- Servicio Público de Empleo Estatal. SEPE.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. MECD.

Administración autonómica:

- Consejería de Educación y Empleo de Castilla-La Mancha.
- Consejería de Educación y Empleo de Illes Balears.
- Consejería de Educación y Empleo de Navarra.
- Consejería de Educación, Formación y Empleo de Cataluña.
- Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Generalitat Valenciana.
- Consejería Educación y Empleo. Madrid.
- Lanbide. País Vasco.
- Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Representantes de centros de referencia nacional:

- Centro de Referencia Nacional de Agricultura. CNFPO Don Benito. Badajoz.
- Centro de Referencia Nacional de Agroturismo. Escuela de Hostelería de Mérida. Badajoz.
- Centro de Referencia Nacional de Artes gráficas. Centro de Innovación y Formación. Hospitalet. Cataluña.
- Centro de Referencia Nacional de Artesanía. Consorcio Albayzín. Escuela Andaluza de Restauración.
- Centro de Referencia Nacional de Conservas vegetales. Centro Integrado de Formación y Experiencias Agrarias de Molina de Segura. Murcia.
- Centro de Referencia Nacional de Electrónica e instalaciones eléctricas. Centro de Investigación y Formación Profesional de Torrelavega. Cantabria.

- Centro de Referencia Nacional de Gestión de la información y comunicación. Centro Integrado de Formación Profesional La Misericordia. Valencia.
- Centro de Referencia Nacional de las Actividades físicas y deportivas. Centro internacional de innovación deportiva en el medio natural El Anillo. Cáceres.
- Centro de Referencia Nacional de Operaciones mecánicas. Centro de Innovación y Formación Ocupacional de San Feliú de Llobregat. Barcelona.
- Centro de Referencia Nacional de Operaciones Mecánicas. Centro de Innovación y Formación Ocupacional de San Feliú de Llobregat. Barcelona.
- Centro de Referencia Nacional de Prevención. Escuela Nacional de Protección Civil. Ministerio del Interior. Dirección General de Protección Civil.
- Centro de Referencia Nacional de Producción fotográfica y audiovisual. Centro de Tecnologías Avanzadas. Zaragoza.
- Centro de Referencia Nacional de Producción, carpintería y mueble. Consorcio Escuela de la Madera (Cemer). Córdoba.
- Centro de Referencia Nacional de Química. CNFPO Cartagena. Murcia.
- Centro de Referencia Nacional de Sistemas informáticos y telemática. Think Tic Nuevas Tecnologías. Logroño. La Rioja.
- Centro de Referencia Nacional de Soporte y ayuda al diagnóstico. Escuela Bonanova. Barcelona.
- Centro de Referencia Nacional de Transformación e instalación de madera y corcho. CNFPO Paterna. Valencia.
- Centro de Referencia Nacional de Turismo. Centro de Innovación y Formación Profesional de Turismo de las Islas Baleares. Mallorca

Agentes sociales:

- Centro Integrado Arsenio Jimeno. Aragón.

Consejos de formación profesional en las comunidades autónomas

- Representantes del País Valenciano.

Comisiones paritarias:

- Representantes de la comisión paritaria sectorial de Artes Gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias afines. FES-UGT.
- Representantes de la comisión paritaria sectorial de Comercio. CCOO.
- Representantes de la comisión paritaria sectorial de Madera. Confemadera.

RESUMEN

El foro de reflexión desarrollado por FETE-UGT tiene como objetivo analizar, intercambiar experiencias y elaborar propuestas sobre los centros de referencia nacional de formación profesional en el marco del nuevo modelo de Formación Profesional para el Empleo. El programa de trabajo está estructurado en varias fases consecutivas, siendo la más importante el desarrollo de cinco foros virtuales y cinco mesas de trabajo, sobre «El papel de los CRNFP en la innovación de la formación profesional para el empleo y en la adecuación de la FPE a nivel sectorial». En dicha fase, los foristas han podido intercambiar documentación e información, compartir experiencias, reflexionar y realizar sus propuestas de futuro con relación a cinco temas claves para el desarrollo de la red de CRNFP: situación actual de los CRNFP; características de funcionamiento de los CRNFP; principales problemas; actuaciones para facilitar la colaboración entre los CRNFP y la FTFE, a través de las comisiones paritarias y los agentes sociales en las diferentes iniciativas del subsistema de FPE; papel de los CRNFP en la innovación de la formación profesional para el empleo y su misión en la adecuación de la FPE a nivel sectorial; y conclusiones sobre la situación y prospectiva de los CRNFP en el ámbito territorial y sectorial. El resultado de este foro de reflexión está disponible en la página web de FETE-UGT: www.redcrnfp.es de la FTFE: www.fundaciontripartita.org/index.asp?TR=C&IDR=646

**INFORME FINAL:
EL PAPEL DE LOS CENTROS DE REFERENCIA
NACIONAL EN LA INNOVACIÓN
DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO
Y EN SU ADECUACIÓN A NIVEL SECTORIAL**

Introducción

A continuación se presenta el informe final del proyecto, «Creación de un foro de reflexión sobre el papel de los Centros de Referencia Nacional de Formación Profesional (CRNFP) en la innovación de la Formación Profesional para el Empleo (FPE) y en su adecuación a nivel sectorial», que ha sido elaborado por la Federación de Trabajadores de la Enseñanza (FETE-UGT) en el marco de la convocatoria de acciones complementarias de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE) de 2011, con número de expediente C20110036.

El objetivo general ha sido intercambiar experiencias y reflexionar sobre el papel de los centros de referencia nacional en la innovación de la formación profesional para el empleo y en la adecuación de dicha formación a nivel sectorial. El proyecto se ha desarrollado a través de cinco mesas de trabajo y cinco foros virtuales que atendieron a los siguientes temas clave¹:

- Situación actual de los centros de referencia nacional de formación profesional.
- Características de funcionamiento de los CRNFP: principales problemas.
- Actuaciones para facilitar la colaboración entre los CRNFP y la FTFE, a través de las comisiones paritarias y los agentes sociales en las diferentes iniciativas del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.
- Papel de los CRNFP en la innovación de la formación profesional para el empleo y su misión en la adecuación de la FPE a nivel sectorial.
- Conclusiones sobre la situación y perspectiva de los CRNFP en el ámbito territorial y sectorial.

En esta iniciativa han colaborado todos los agentes implicados en el desarrollo de la formación profesional para el empleo en España, como son: Administración General del Estado, Administraciones autonómicas, centros de referencia nacional, FTFE, comisiones paritarias sectoriales (CPS), agentes sociales y centros de formación.

En este contexto, FETE-UGT presenta el presente informe *sobre el papel* de los CRNFP en la innovación de la FPE y en su adecuación a nivel sectorial, con el objetivo de favorecer el papel de los CRNFP en la innovación de la formación profesional para el empleo y en su adecuación a nivel sectorial. La metodología que se ha seguido para elaborar este documento ha sido el análisis de las aportaciones de los foristas, la selección de las ideas principales y la elaboración de un conjunto de conclusiones y recomendaciones relevantes para desarrollar la red de CRNFP.

¹ Puede acceder a toda la información en el siguiente sitio web: PROYECTO RED CENTROS DE REFERENCIA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL (CRNFPP). <http://www.redCRNFPP.es>

1. SITUACIÓN ACTUAL DE LOS CENTROS DE REFERENCIA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

1.1. Contexto general

La Federación de Trabajadores de la Enseñanza (FETE-UGT) considera necesario poner en valor la metodología de desarrollo de los CRNFP así como cohesionar e integrar la información a los centros que formarán la red de centros de referencia nacional de formación profesional.

La red de CRNFP, definida al amparo del Real Decreto 229/2008, contempla 102 áreas profesionales, de las cuales actualmente 19 no están todavía cubiertas y este debe ser un objetivo a cumplir.

Es necesario hablar de la FP desde un enfoque complementario e integrador, de aprendizaje a lo largo de la vida. Resulta fundamental establecer los canales de comunicación entre los mundos laboral y educativo y, de forma especial, mejorar la coordinación entre las diferentes organizaciones y organismos implicados.

El reto principal es conseguir los objetivos de la Agenda Europa 2020² y, de forma especial, reducir el fracaso y el abandono escolar. Es necesario contextualizar el desarrollo de los CRNFP. Se debe considerar que las becas en la formación dual solamente conseguirán «maquillar» el problema, por lo que es necesario avanzar en la lucha contra el fracaso y el abandono escolar.

Los consejos sociales constituidos para los CRNFP deben dar pautas para actualizar las competencias y la formación demandada por los sectores productivos. Los centros son interlocutores entre los diferentes organismos y el mercado de trabajado. Los organismos implicados en este proyecto deben permanecer muy atentos a los debates que se producirán en este foro y atender a las sugerencias generadas en el desarrollo de la acción complementaria para desarrollar los CRNFP.

1.2. Situación actual desde el punto de vista de la Administración General del Estado: convenios de colaboración, plan de actuación plurianual, plan de trabajo

Aportación del SEPE durante la mesa de trabajo 1

- Actualmente hay 43 CRNFP: el 49 % son centros nuevos que se incorporan a la red (21 CRNFP), frente al 51 % de los antiguos (22 centros nacionales de formación ocupacional, CNFPO).

² Comisión Europea. *Abordar el abandono escolar prematuro: una contribución clave a la agenda Europa 2020.*

- El Catálogo Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional incluye 102 áreas. Actualmente 83 tienen un CRNFP asignado (81 % del total) y quedan 19 áreas vacantes (19 %).
- De los 43 CRNFP, 30 pertenecen a las Consejerías de Empleo, 6 CRNFP a las Consejerías de Educación, 2 a Agricultura y Agua, 2 a la Consellería del Mar, 1 a la Consejería de Deporte y Juventud, 1 a la Diputación y 1 al Ayuntamiento.
- Un 64,5 % del total de las familias profesionales tienen CRNFP completo, sin que queden áreas libres, lo que supone que 16 familias están cubiertas.
- Cuatro CRNFP tienen calificada la familia profesional completa, con todas sus áreas: Paracuellos (EOC), Cartagena (QUI), Hospitalet (ARG) y El Anillo (AFD).
- Áreas importantes sin ser asignadas y sin solicitud: dos áreas de comercio (COM) y dos de servicios socioculturales y a la comunidad (SSC).
- Illes Balears no tenía ningún centro nacional y ahora es la comunidad autónoma que pasa a tener 4 CRNFP, uno de ellos en reserva. Cantabria y La Rioja no tenían ningún CRNFP y ahora tienen uno.
- Las dos familias profesionales completas que no se han cubierto en la segunda fase son TCP (Textil, confección y piel) y SEA (Seguridad y medioambiente).

Convenios de colaboración para la calificación de los CRNFP

El objetivo principal de los convenios es materializar y legalizar el reconocimiento como CRNFP de un centro con la comunidad autónoma y asignarle un sector profesional determinado.

Los convenios tienen su raíz en la Ley Orgánica 5/2002, que establece que la innovación se realizará en la red de CRNFP. Por tanto, las actuaciones de la red de centros se realizan a través de convenios. El ámbito del convenio es la colaboración con las comunidades autónomas, SEPE y el Ministerio de Educación, en los que se va a calificar o crear en una familia profesional determinada.

Se identifican los centros con la familia completa y los centros con unas áreas: 102 áreas profesionales y 26 familias.

Un convenio de colaboración presenta las siguientes cláusulas: objetivo, condición, instalaciones, financiación, plan de trabajo anual, seguimiento del plan de trabajo, justificación económica, organización, consejo social, comisión de coordinación y seguimiento.

- El objetivo del convenio es establecer la colaboración entre las partes firmantes a fin de calificar/crear el CRNFP para la innovación y experimentación en materia de formación profesional.
- La condición de CRNFP se adquiere en la familia profesional o en un área determinada. Es necesario que se publique en el BOE dicha condición de CRNFP como Real Decreto.
- Es necesario el compromiso de disponer de instalaciones generales y específicas.
- La financiación de los convenios tiene una dimensión estatal. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Servicio Público de Empleo Estatal) y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte financiarán con los recursos económicos necesarios el desempeño de las funciones asignadas y las actividades aprobadas en los correspondientes planes de trabajo.
- El centro elaborará un plan de trabajo anual a partir de la propuesta del consejo social y de acuerdo con el plan de actuación plurianual.

Para el seguimiento, evaluación y control por parte de la Administración General del Estado y de la Administración autonómica se crea una comisión de coordinación y seguimiento por cada comunidad autónoma. Cada CRNFP elaborará una memoria anual que se presentará a dicha comisión de coordinación y seguimiento. Las funciones de la comisión son:

- Aprobar el plan de trabajo anual, a propuesta del consejo social, y valorar la memoria de actividades.
- Potenciar la cooperación de los CRNFP.
- Aprobar los recursos humanos, materiales y financieros, y garantizar su dotación y mantenimiento.
- Realizar el seguimiento y la evaluación de las acciones previstas en los planes de trabajo.
 - La comisión de coordinación y seguimiento se reunirá, al menos, una vez al año o a petición de las partes.
 - La presidencia de la comisión tendrá sede rotativa.
 - La presidencia de la comisión se realizará alternativamente por la Administración autonómica y la Administración General del Estado y, esta última, alternativamente entre el SEPE y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- La comunidad autónoma justificará a la Administración General del Estado (Ministerio de Educación o SEPE, según corresponda) la ejecución de las acciones programadas. Se realizará una liquidación anual de los gastos y el reintegro de los importes no gastados.
- La estructura del CRNFP estará dimensionada en función del área, y contará con los siguientes recursos humanos: director, secretaria, departamento de observación e investigación, departamento de formación, departamento de acreditación y reconocimiento de las cualificaciones profesionales.

El CRNFP tiene que conocer en profundidad la situación del sector: tipo de empresas, población ocupada y canales de información. Debe disponer de datos y facilitarlos a la Administración General del Estado.

El consejo social es el órgano de participación donde están representados el sector productivo, la Administración General del Estado (Ministerios de Educación y de Empleo), la Administración autonómica (dirección del centro), los agentes sociales y la Administración titular del centro. Estará constituido por un mínimo de 8 miembros y un máximo de 16, distribuidos paritariamente. La Administración titular del centro solicitará la designación de los representantes de las partes a través de la secretaría del Consejo General de la Formación Profesional. La principal función del consejo social es proponer directrices del plan de trabajo anual.

La Administración General del Estado puede proponer orientaciones específicas en determinados momentos como, por ejemplo, la finalización del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

- Funciones de la Administración General del Estado. Evaluación de los centros de referencia nacional. Un centro tiene tres visitas de evaluación por tres equipos distintos. Los centros elegidos se consideran óptimos para desarrollar la actividad. Los recursos humanos constituyen el factor más importante de los centros. El director del centro y los directivos son los que dinamizan la actividad del centro. El personal es una parte fundamental en los centros.

Otros aspectos de interés

La **red de centros de referencia nacional es única** y se encuentra coordinada por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) a través del Consejo General de Formación Profesional (CGFP).

Evaluación de un centro. Cada 4 años las comisiones de coordinación y seguimiento del SEPE realizan una evaluación de los CRNFP. Un centro puede ser descalificado si se comprueba la existencia de problemas en su funcionamiento. Se debe confirmar con regularidad las condiciones para que los centros sigan siendo de centros de referencia nacional.

Vigencia del convenio. Los convenios entrarán en vigor a partir de la publicación de un Real Decreto en el Boletín Oficial del Estado. Dichos convenios se prorrogan automáticamente salvo denuncia por alguna de las partes.

Análisis de los convenios de colaboración. Los borradores de los convenios elaborados por las comunidades autónomas los analiza el servicio de centros nacionales (SEPE). En su caso, se indican a la comunidad autónoma los apartados que no se encuentran correctamente elaborados.

Actualmente, de los 43 CRNFP propuestos se han recibido 26 borradores de convenio. La etapa en la que se encuentran actualmente es la fase final, previa a la firma de los convenios. Se puede constatar que

algunos centros están trabajando como centro de referencia nacional, ya que están calificados para ello.

Propuestas y recomendaciones con relación a los convenios

- Es necesario establecer un marco lo más homogéneo posible, aceptado por todas las comunidades autónomas, de autonomía de gestión y presupuestaria para la red de CRNFP. Ese marco general es el plan de actuación plurianual de la red, regulado en el R.D. 229/2008, en su artículo 71. Es imprescindible, para poder consensuar una verdadera red, la aprobación definitiva de dicho plan.
- Falta una definición clara de la dependencia funcional de los CRNFP en cuanto a los ministerios competentes. Un CRNFP es bastante más que un CNFPO. No debería recaer en el SEPE todo el peso de la gestión/coordinación de la red. Educación también debe implicarse en la red haciendo que los productos/actividades que salgan de los CRNFP sean útiles para los dos subsistemas de la FP.
- Ante la disparidad de modelos presentados respecto a los requisitos que deben reunir las instalaciones y los recursos, es necesario un modelo que unifique dicha dispersión. La solución es incluir la descripción de dichas instalaciones en el convenio con una estructura previamente definida, así como un modelo unificado de descripción detallada y un compromiso de mantenimiento durante la vigencia del convenio.
- Para garantizar los resultados y poder evaluarlos es necesario que las comunidades autónomas definan y acepten una plantilla-tipo de recursos humanos mínima a cubrir en todos los CRNFP, con especial atención a los técnicos específicos, no generalistas, de cada área competencia del centro.

Plan de actuación plurianual (PAP) de la red de CRNFP³

La principal referencia para el PAP es el artículo 7 del Real Decreto 229/2008, del 15 de febrero, por el que se regula el funcionamiento de los centros de referencia nacional en el ámbito de la formación profesional.

El plan de actuación plurianual es un programa para el desarrollo de las funciones de los CRNFP. Tiene carácter estatal y cuenta con la colaboración de las comunidades autónomas, organizaciones empresariales y sindicales más representativas, a través del Consejo General de la Formación Profesional.

En la propuesta presentada en la Comisión Permanente del Consejo General de la Formación Profesional, celebrada el 21 de septiembre de 2010, se consideraron las siguientes actividades de los CNRFP en el desarrollo del Real Decreto 229/2008 del 15 de febrero:

³En la XLVIII reunión de la Comisión Permanente del Consejo General de la Formación Profesional, celebrada el 21 de septiembre de 2010, se entregó, a propuesta de los Ministerios de Trabajo e Inmigración y de Educación, un borrador de plan de actuación para el periodo de 2011 a 2014.

- **Observación e investigación:** establecer vínculos de colaboración que permitan la actualización permanente de información y el intercambio con otros observatorios.
- **Innovación y experimentación.** Experimentación de acciones formativas certificables y no certificables con el objetivo de valorar si son adecuadas. Desarrollo y experimentación en colaboración con empresas, asociaciones o instituciones.
- **Información, orientación y difusión.** Garantizar un servicio abierto para la autororientación profesional. Difusión a través de folletos, carteles, redes sociales, etc.
- **Instalaciones y equipamientos.** Incorporar las últimas tendencias en equipamiento que permitan mejorar y adaptar las instalaciones en la familia; establecer convenios con universidades o centros tecnológicos para desarrollar e investigar en nuevos equipamientos e instalaciones.
- **Perfeccionamiento técnico de formadores y otros agentes del SNCFP.** Diseñar y desarrollar contenidos, e impulsar la participación de formadores en foros de análisis.
- **Cooperación y colaboración.** Establecer protocolos de colaboración con agencias autonómicas y otras entidades; colaborar en la creación de una plataforma para la red de CRNFP; colaborar con agencias estatales de cooperación internacional.
- **Recursos y medios didácticos.** Desarrollar un repositorio de recursos y medios didácticos en el ámbito de cada familia profesional; elaborar guías de aprendizaje; diseñar e innovar nuevos medios didácticos.
- **Evaluación y acreditación de competencias.** Establecer acuerdos con Administraciones públicas en la expedición de carnés profesionales.
- **Programas e iniciativas internacionales.** Participar en programas internacionales de investigación, desarrollo y transferencia de la formación profesional.

Cada CRNFP elaborará un plan de trabajo anual, realizado a propuesta del consejo social del centro, y firmado por la Administración General del Estado y la comunidad autónoma.

El plan de trabajo incorporará:

- Las acciones en función del PAP, su aplicación concreta en el sector y las funciones establecidas en el Real Decreto.
- Las acciones a ejecutar por las entidades asociadas.
- Los mecanismos e indicadores para realizar el seguimiento y la evaluación de la ejecución.

En el desarrollo y ejecución de dicho plan de trabajo anual, los centros tendrán:

- Autonomía organizativa, pedagógica y de gestión económica de acuerdo con la normativa propia de cada Administración competente.
- Las acciones a realizar en función del PAP, su aplicación concreta en el sector, las funciones establecidas en el Real Decreto y las acciones a ejecutar.

Las comunidades autónomas podrán desarrollar en los CRNFP de los que sean titulares cuantas actividades crean adecuadas, compatibles con los fines y las funciones asignados, y financiadas con cargo a sus presupuestos y no incluidas en el plan de trabajo anual.

La Administración General del Estado y la comunidad autónoma evaluarán y revisarán anualmente el cumplimiento del plan de trabajo de cada centro, y los requisitos y funciones para mantener la calificación como centro de referencia nacional.

1.3. Fines conseguidos hasta ahora y actuaciones necesarias con relación al Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional

El artículo 3 del R.D. 229/2008 define los fines de los Centros de Referencia Nacional, en el ámbito de la familia profesional en el que desarrollan su actividad, de la siguiente forma:

- a) Observar la evolución y las necesidades de cualificación del sistema productivo, y contribuir a la actualización y desarrollo de la formación profesional para adaptarla a dichas necesidades.
- b) Aplicar y experimentar proyectos de innovación en materia de formación profesional en lo referido a la impartición de acciones formativas, información y orientación profesional, evaluación y acreditación de competencias profesionales y otras con valor para el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.
- c) Servir de enlace entre las instituciones de formación e innovación y los sectores productivos, promoviendo la comunicación y difusión del conocimiento en el ámbito de la formación profesional.
- d) Proporcionar al Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional la información que requiera para su funcionamiento y mejora.

Con relación al cumplimiento de dichos fines, se han recogido las siguientes opiniones de algunos CRNFP:

Opinión de un centro

No se ha cumplido ninguno de los fines del R.D. 229/2008, pero no porque no lo hayan realizado, sino que su trabajo, sus logros, las consecuencias o propuestas a las que han llegado, no han sido comunicadas o informadas.

Se ha actuado en todos ellos pero no se ha llegado a los centros ni a los agentes sociales.

Difícilmente pueden haberse cumplido o incumplido estos fines si dichos centros de referencia nacional todavía no existen con carácter oficial y, por consiguiente, tampoco se han constituido sus estructuras -departamentos- ni se les ha dotado de los mecanismos, infraestructura y recursos humanos y materiales precisos. Cabe la posibilidad de que actualmente en distintos Centros Nacionales de FPO, como futuros CRNFP, con más voluntad que medios y recursos, se hayan iniciado algunas de estas actividades, pero siempre de una forma aislada y puntual, sin una planificación a medio o largo plazo.

Las actuaciones necesarias para su óptimo cumplimiento pasan necesariamente por la suscripción de los convenios con las comunidades autónomas, la publicación en el BOE de la creación de la red; la constitución de los consejos sociales; la estructuración de los diversos los departamentos de los centros, etc.; todos ellos pilares básicos y fundamentales sin los cuales poco o nada podemos hacer con la situación jurídica actual.

Opinión de un centro

A falta de ser oficialmente CRNFP y disponer de los recursos específicos para desarrollar los fines del R.D. 229/2008, gracias a la estructura que posee este centro y con apoyo de la Administración autonómica, se han desarrollado actividades que podemos encajarlas en tales fines. A continuación se comentan algunas de ellas:

a) Observar la evolución y las necesidades de cualificación del sistema productivo y contribuir a la actualización y el desarrollo de la formación profesional para adaptarla a dichas necesidades.

En los últimos años se han desarrollado cuatro nuevas cualificaciones fruto de la observación de la evolución del sistema productivo de la familia de fabricación mecánica, así como los cuatro certificados de profesionalidad correspondientes.

El catálogo de cursos de oferta abierta está en constante adaptación a las necesidades de las empresas en su ámbito de actuación.

b) Aplicar y experimentar proyectos de innovación en materia de formación profesional en lo referido a la impartición de acciones formativas, información y orientación profesional, evaluación y acreditación de competencias profesionales y otras con valor para el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

En los últimos años, en el marco de la formación inicial, se ha experimentado con la formación en alternancia escuela/empresa, partiendo de la experiencia positiva de la *Ingeniería en alternancia* que se viene impartiendo desde 1996.

En el ámbito de las TIC se han desarrollado e impartido cursos *e-learning* en la familia de fabricación mecánica.

c) Servir de enlace entre las instituciones de formación e innovación y los sectores productivos, promoviendo la comunicación y la difusión del conocimiento en el ámbito de la formación profesional.

Dentro del proyecto GIGA se está apoyando la pyme en la innovación de sus procesos a través de la resolución de sus problemas técnicos.

Al mismo tiempo, este centro está asesorando a las empresas en la gestión de las competencias de su personal y la realización de sus planes de formación.

d) Proporcionar al Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional la información que requiera para su funcionamiento y mejora.

Participamos en la dirección de los grupos de trabajo para desarrollar las cualificaciones, los títulos de FP y los certificados de profesionalidad.

Opinión de un centro

Los fines para su correcto cumplimiento **necesitan que la situación jurídica esté clara** y que los convenios estén firmados y sepamos a qué atenernos y hasta dónde podemos llegar en el cumplimiento de los fines. Y también qué financiación. Hay muchas formas de cumplir los fines, que son para los CRNFP las metas que hay que conseguir.

Cuando los centros (o la Administración de la que dependen) solicitaron su calificación como CRNFP, lo hicieron en buena parte porque ya tenían experiencia de participación en los fines que recoge el R.D. 229/2008.

Los informes de ambos ministerios ratificaron esa línea de actuación, lo que quiere decir que hay una constatación oficial de que contribuyen a los fines del SNCFP. Sin embargo, la red no existe oficialmente todavía, pero los centros seguimos trabajando en la misma línea. En definitiva, las actuaciones existen pero no alimentan la red.

Opinión de un centro

Los CRNFP tenemos unas líneas de actuación que coinciden con los fines que recoge el R.D. 229/2008, pero no estamos reportando información de lo que estamos haciendo a quien corresponda, ni se está aprovechando el trabajo ni difundiendo en red. Podíamos estar realizando transferencia de conocimiento a los sectores productivos a los que estamos dedicados y entre los mismos CRNFP. Estamos perdiendo mucho tiempo.

El hecho de no existir todavía la firma de los convenios, nombramientos de centros de referencia, etc. hace bastante inviable, al menos en nuestro centro de formación, desarrollar estos fines. No disponemos de una estructura de personal en cuanto a número de empleados, capaz de llegar a

aplicar todos o parte de los puntos que recoge el artículo 3 del citado decreto.

No haber firmado los correspondientes convenios, no existir el nombramiento de centros de referencia, etc. hacen inviable al menos la aplicación del artículo 3 del citado Real Decreto.

1.4. Organigrama funcional de los CRNFP y dependencia orgánica

Opinión de un centro

El Decreto 273/2001, de 25 de septiembre, del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya define las funciones de los centros de la siguiente forma (extracto sintetizado):

- Realización de acciones dirigidas al perfeccionamiento del profesorado y del personal experto docente.
- Realización de acciones de formación ocupacional que correspondan a tecnologías muy avanzadas
- Elaboración y actualización de estudios sectoriales.
- Actualización del observatorio permanente de las ocupaciones.
- Elaboración, seguimiento y evaluación de medios didácticos.
- Desarrollo de estudios y propuestas técnicas que conduzcan a los certificados de profesionalidad.
- Cualificación de demandantes de empleo.

El artículo 3 de dicho Decreto establece que al frente de los centros hay un director con nivel orgánico de servicio, del que dependen las secciones de innovación y recursos y formación. Un ejemplo de organigrama propuesto para los CRNFP es el R.D. 229/2008, de 15 de febrero, que regula los centros de referencia nacional en el ámbito de la formación profesional. En su artículo 4 se determinan las funciones que deben desempeñar dichos centros, y en el artículo 9 se determina que, con relación a su organización, los centros de referencia nacional, en el ámbito de la familia profesional asignada, contarán con el personal necesario para realizar las acciones de innovación, experimentación y formación. Además de la dirección y de la secretaría del centro, contarán con departamentos o unidades con contenido propio, relativas a la observación e investigación, desarrollo, innovación, experimentación y formación y, finalmente, a la acreditación y el reconocimiento de cualificaciones profesionales.

1.5. Recursos humanos

El artículo 9 del R.D. 229/2008 trata de la organización de los centros, dedicando el punto 1 a los recursos humanos:

«Los centros de referencia nacional, en el ámbito de la familia profesional asignada, **contarán con el personal necesario** para realizar las acciones de innovación, experimentación y formación. Además de la dirección y de la secretaría del centro, contarán con departamentos o unidades con

contenido propio, relativas a la observación e investigación, al desarrollo, innovación, experimentación y formación y, finalmente, a la acreditación y el reconocimiento de cualificaciones profesionales. Todo ello en los términos y con los contenidos que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración.»

Con respecto a dicho artículo, un centro ha expresado su opinión de la siguiente forma:

El personal del CRNFP lo compone un equipo de profesionales muy comprometidos y especializados. Desde nuestro punto de vista, hemos logrado más y mejores resultados por el compromiso con los proyectos que por la especialización, que siempre es mejorable porque nunca se deja de aprender. Es muy importante la interrelación con el sector porque cuantas más personas aporten líneas o ideas para innovar y para adaptar el sector con rapidez a los cambios, mejores resultados y logros se conseguirán.

También es importante y enriquecedor colaborar con personal no de plantilla de los CRNFP pero sí del sector productivo en cuestión, agentes sociales, profesores, antiguos alumnos, etc. El CRNFP tiene que estar abierto a su sector y ser un flujo de información constante, con proveedores, empresas, asociaciones, consumidores, instituciones formativas, administraciones, etc.

Para desplegar toda la actividad, tanto formativa como la realización de diversos proyectos de investigación e innovación, se recurre a la contratación de recursos ajenos adaptados a nuestras necesidades.

Todo el personal docente y técnico especialista que precisa el centro para ejecutar su programación anual, tanto de carácter nacional como autonómica, proviene de recursos ajenos a través de contrataciones de asistencia técnica, a las que se recurre sistemática y puntualmente.

Esta fórmula de aprovisionamiento de los recursos humanos especializados en cada momento, presenta diversos inconvenientes, fundamentalmente derivados de los procesos administrativos, jurídicos, de intervención, etc., a veces complejos y farragosos, que exige la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas. Pero no son todo inconvenientes, también este sistema permite disponer en cada momento de profesionales especialistas altamente cualificados y con gran experiencia en técnicas y métodos innovadores.

Depende del tipo de proyecto en el que estemos trabajando. Siempre es bueno enriquecer un proyecto con recursos especializados externos, puesto que la visión se amplía y aumenta el conocimiento y el *know-how* del centro.

1.6. Vías de financiación del CRNFP y posibilidades de mejora

Con relación a la financiación de los centros, el artículo 8 del R.D. 229/2008 propone los siguientes puntos:

«1. La Administración General del Estado garantizará los recursos económicos suficientes para el desempeño de las funciones asignadas a los centros de referencia nacional y de las actividades establecidas en el plan de actuación plurianual. Asimismo, facilitará, en su caso, las inversiones requeridas para la actualización de los equipamientos que se consideren necesarios para su adecuado funcionamiento.

No obstante, los convenios de colaboración entre la Administración General del Estado y las comunidades autónomas respectivas podrán contener compromisos de estas últimas para la financiación de los Centros de los que sean titulares.

2. Las Administraciones competentes podrán regular el procedimiento que permita a los centros de referencia nacional obtener recursos complementarios mediante la oferta de servicios, de acuerdo con su normativa presupuestaria.»

Los centros consultados mantienen las siguientes opiniones:

Opinión de un centro

Actualmente, el centro dispone básicamente de dos vías de financiación para ejecutar sus programaciones anuales:

a) Un **presupuesto nacional**, a través del Servicio Público de Empleo Estatal, que supone las 2/3 partes de lo destinado a este concepto.

b) Por otro, un **presupuesto autonómico**, por medio del Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF), que se eleva aproximadamente a la tercera parte de los gastos anuales para ejecutar las programaciones.

Además, habría que añadir los gastos corrientes para el funcionamiento de las instalaciones, las nóminas de personal de dirección, gestión y administración, etc., todo ello actualmente financiado con cargo a los presupuestos del SEF.

Estas vías de financiación solo permiten mantener un nivel de compromiso limitado con relación a los planes y proyectos que cada año planificamos.

Quizá se deberían explorar, desarrollar y poner en práctica otras vías de financiación para los futuros CRNFP, como la oferta de servicios, tal cual contempla el Real Decreto 229/2008, por el que se regulan los CRNFP en el ámbito de la FP, cuyo artículo 8.3 contempla que «las Administraciones competentes podrán regular el procedimiento que permita a los CRNFP obtener recursos complementarios, mediante la oferta de servicios, de acuerdo con su normativa presupuestaria».

Opinión de un centro

En este sentido, un centro nacional de FPO mantiene que desde que pertenecía al INEM utiliza la fórmula de la cesión en uso de instalaciones, mediante el pago de una tasa únicamente para desarrollar acciones

docentes con empresas, instituciones, etc. Hasta el momento no ha generado ingresos significativos, pero ha servido para dar un servicio más.

1.7. Participación en programas e iniciativas internacionales en su ámbito de actuación

Se considera que la participación y la colaboración de los CRNFP en proyectos nacionales/internacionales, e incluso superior, debería ser práctica habitual de cualquier centro de la futura red de CRNFP.

Dos ejemplos:

- Un centro participa de forma activa, generalmente como promotor, en proyectos transnacionales de formación, vinculados por lo general al programa europeo Leonardo da Vinci para el desarrollo y la transferencia de la formación profesional, y ha colaborado como socio en proyectos promovidos por otras organizaciones.
- Otro centro desarrolla un proyecto nacional de investigación e innovación en colaboración con un IES y una empresa, y está financiado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Además, ha iniciado el desarrollo de un proyecto transnacional TOI (de transferencia e innovación) con cinco países de la UE, financiado por el Programa Leonardo; está desarrollando otro proyecto transnacional de movilidad y ejecutará otra acción de estas mismas características. Por último, forma parte de una asociación, con doce países, de un proyecto de investigación promovido por Israel, el cual ha sido presentado recientemente en la convocatoria del 7º Programa Marco de UE.

1.8. Resumen y conclusiones

Según los datos facilitados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), la situación actual de la red de centros de referencia nacional de formación profesional (CRNFP) es la siguiente: hay un total de 43 centros que dan cobertura al 81 % de las cualificaciones reflejadas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, por lo que el 19 % de dichas cualificaciones están pendientes de cubrir. El 49 % de los centros se incorporan nuevos a la red (21), frente al 51 % de los antiguos (22).

Atendiendo al Real Decreto 229/2008, los puntos críticos que se observan actualmente para desarrollar la red de CRNFP son:

- la firma de los **convenios de colaboración** de los centros con la Administración General del Estado;
- el desarrollo de un **plan de actuación plurianual**; y
- la implementación de un **plan anual de trabajo** en cada centro.

El objetivo principal de los **convenios de colaboración** es materializar y legalizar el reconocimiento de un centro como CRNFP en la comunidad

autónoma y asignarle un sector profesional determinado. Las actuaciones de la red de centros se efectuarán a través de dichos convenios.

El **ámbito del convenio** es la colaboración con las comunidades autónomas, el SEPE y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Para garantizar la coordinación entre la Administración General y la comunidad autónoma se creará una comisión de coordinación y seguimiento de cada convenio de composición paritaria constituida por 4 personas, dos por cada una de las partes.

La financiación de los convenios tiene una dimensión estatal. Cada centro elaborará un **plan anual de trabajo** a partir de la propuesta del consejo social y de acuerdo con el plan de actuación plurianual.

El **plan de actuación plurianual (PAP)**, regulado por el R.D. 229/2008, es el marco general de actuación y establece las pautas para desarrollar las funciones de los CRNFP. Tiene carácter estatal y cuenta con la colaboración de las comunidades autónomas y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, a través del Consejo General de la Formación Profesional (CGFP). El plan de actuación plurianual es imprescindible para poder consensuar una verdadera red de centros.

Los ámbitos de actuación en el PAP, según el borrador presentado al CGFP, son los siguientes: observación e investigación; innovación y experimentación; información, orientación y difusión; instalaciones y equipamientos; formación de formadores y otros agentes del SNCFP; cooperación y colaboración; recursos y medios didácticos; evaluación y acreditación de competencias; y programas e iniciativas internacionales.

Sobre la **dependencia funcional** falta una definición clara de los CRNFP en cuanto a los ministerios competentes. No debería recaer todo el peso de la gestión/coordinación de la red en el SEPE. El Ministerio de Educación también debe implicarse en la red haciendo que los productos/actividades que salgan de los CRNFP sean útiles para los dos subsistemas de la FP.

Con relación al **organigrama funcional**, se considera que la estructura del CRNFP estará dimensionada en función del área y contará con los siguientes recursos humanos: dirección, secretaría, departamento de observación e investigación, departamento de formación, departamento de acreditación y reconocimiento de las cualificaciones profesionales.

El **consejo social** es el órgano de participación donde están representados el sector productivo, la Administración General del Estado (ministerios de Educación y Empleo), la Administración autonómica, los agentes sociales y la Administración titular del centro. Estará constituido por un mínimo de 8 miembros y un máximo de 16, distribuidos paritariamente.

De los 43 CRNFP propuestos se han recibido 26 borradores de convenio. Según reconoce el SEPE, la firma de convenios se encuentra en su fase final. Algunos centros ya están trabajando como CRNFP, ya que están calificados para ello, aunque no estarán legalmente constituidos hasta su publicación en el BOE.

Para la firma de los convenios se observan dos soluciones con relación a las **instalaciones y los recursos humanos de los centros**: definición de un modelo unificado para la descripción detallada de las instalaciones y recursos de los centros, y un compromiso de mantenimiento; y definición de una plantilla-tipo de recursos humanos que deben cubrir todos los centros, con especial atención a los técnicos específicos, no generalistas, de cada área de competencia del centro.

La puesta en valor de la metodología que han seguido los CNRFP hasta la fecha y el intercambio de opiniones sobre las necesidades y prioridades en cada ámbito de actuación, han sido los principales motivos para el desarrollo del presente foro.

Los **fines conseguidos por los CRNFP** hasta ahora, respecto al R.D. 229/2008, son difíciles de evaluar debido a que no se han firmado los convenios y, por tanto, los centros no disponen de los recursos necesarios para adaptarse a dicha norma.

A pesar de esta situación, los centros están cubriendo con recursos propios importantes objetivos especificados en la normativa vigente, como son: observar la evolución y las necesidades de cualificación; aplicar y experimentar proyectos de innovación en materia de formación profesional; servir de enlace entre las instituciones de formación e innovación y los sectores productivos; y proporcionar la información requerida al Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

Con relación a los **recursos humanos** que desarrollan su actividad en los CNRFP, éstos consideran que existen equipos de profesionales muy comprometidos y especializados, que consiguen sus objetivos gracias a su enorme implicación con los centros y su interrelación con el sector y las empresas. Los CRNFP están abiertos a los sectores y trabajan con un flujo de información constante con proveedores, empresas, asociaciones, consumidores, instituciones formativas, administraciones, etc. Al mismo tiempo, se contrata personal técnico y docente para desarrollar la programación anual, lo que en ocasiones supone diversos inconvenientes derivados de los procesos administrativos, jurídicos y de intervención.

Las principales **vías de financiación** proceden de un presupuesto nacional, a través del SEPE, y de un presupuesto autonómico de los respectivos departamentos de formación y empleo. El presupuesto actual permite mantener un nivel de compromiso limitado con relación a los planes y proyectos que cada año se planifican. Se deberían explorar, desarrollar y poner en práctica otras vías de financiación para los futuros CRNFP, como ofertar servicios y ceder instalaciones para las actividades docentes. La **participación y la colaboración** de los centros en proyectos nacionales e internacionales debería ser una práctica habitual de cualquier CRNFP.

2. CARACTERÍSTICAS DE FUNCIONAMIENTO DE LOS CENTROS DE REFERENCIA NACIONAL: PRINCIPALES PROPUESTAS

El artículo 4 del Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los centros de referencia nacional, identifica las funciones de los CRNFP en el ámbito de la familia profesional. Dichas funciones se desarrollarán mediante un plan de actuación plurianual (PAP) elaborado en el seno del CGFP. Las funciones recogidas en el Real Decreto son las siguientes:

- Observar y analizar, a nivel estatal, la evolución de los sectores productivos, para adecuar la oferta de formación a las necesidades del mercado de trabajo.
- Colaborar con el Instituto Nacional de las Cualificaciones en la actualización del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.
- Experimentar acciones de innovación formativa vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para validar su adecuación y, en su caso, elaborar contenidos, metodologías y materiales didácticos para proponer su actualización.
- Colaborar y, en su caso, realizar estudios necesarios para elaborar certificados de profesionalidad, así como participar en la realización, custodia, mantenimiento y actualización de sus pruebas de evaluación.
- Estudiar la idoneidad de instalaciones, equipamientos y medios didácticos, desarrollar técnicas de organización y gestión de la formación y proponer la aplicación de criterios, indicadores y dispositivos de calidad para centros y entidades de formación.
- Colaborar con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como con las comisiones paritarias constituidas al amparo de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal.
- Establecer vínculos de colaboración, incluyendo la gestión de redes virtuales, con institutos y agencias de cualificaciones autonómicos, universidades, centros tecnológicos y de investigación, centros integrados de formación profesional, empresas, y otras entidades, para fomentar la investigación, innovación y desarrollo de la formación profesional, así como para observar y analizar la evolución de las bases científicas y tecnológicas relacionadas con los procesos de formación o con el sector de referencia.
- Participar en programas e iniciativas internacionales en su ámbito de actuación.
- Contribuir a diseñar y desarrollar planes de perfeccionamiento técnico y metodológico dirigidos al personal docente o formador, expertos y orientadores profesionales, así como a evaluadores que intervengan en procesos de reconocimiento de competencias profesionales.

- Colaborar en el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales, de acuerdo con el desarrollo del artículo 8 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- Realizar cuantas otras funciones análogas les sean asignadas relacionadas con los fines descritos.

2.1. Prioridades con relación al borrador para el plan de actuación plurianual (CGFP)

Tal y como se cita en el apartado 1.2 de este documento, el plan de actuación plurianual (PAP) es un programa para desarrollar las funciones de los CRNFP. El PAP Tiene carácter estatal y cuenta con la colaboración de las comunidades autónomas, organizaciones empresariales y sindicales más representativas, a través del Consejo General de la Formación Profesional.

Opinión de un centro

Con respecto a la propuesta del programa de actuación plurianual presentado al CGFP, cualquiera de los 9 bloques de actividades descritos resulta fundamental. La prioridad sería: observación e investigación, innovación y experimentación, y cooperación y colaboración.

- **Observación e investigación:** establecer vínculos de colaboración que permitan la actualización permanente de información y el intercambio con otros observatorios.
- **Innovación y experimentación.** Experimentación de acciones formativas certificables y no certificables con el objetivo de que se valore si son adecuadas. Desarrollo y experimentación en colaboración con empresas, asociaciones o instituciones.
- **Cooperación y colaboración.** Establecer protocolos de colaboración con agencias autonómicas y otras entidades; colaborar en la creación de una plataforma de CRNFP; colaborar con agencias estatales de cooperación internacional.

Respecto a los recursos necesarios para desarrollar el plan de trabajo anual propuesto al SEPE, deben necesariamente obedecer a tres condicionantes y disponibilidades básicas:

- De carácter económico-presupuestario para soportar los costos previstos.
- Del mantenimiento de los recursos humanos mínimos que hagan posible su gestión.
- Del mantenimiento operativo y mejora, en algunos casos, de las infraestructuras y el equipamiento preciso en aulas, talleres y laboratorios.

Opinión de un centro

Todas las líneas son importantes y forman parte de las funciones que ha de desarrollar un CRNFP. Es muy importante priorizar y planificar las diferentes acciones y posiblemente no se pueden desarrollar todas a la vez. Respecto a nuestro sector, es importante revisar las cualificaciones y desarrollar los certificados de profesionalidad que correspondan y que el sector reconozca.

También considero prioritarias todas las propuestas relacionadas con la innovación y la experimentación, la cooperación y la colaboración.

Para desarrollar el plan de trabajo anual es necesario marcar los objetivos en clave de resultados y dotar de recursos a las actividades.

Opinión de un centro

Para nuestro sector son importantes los programas y las iniciativas internacionales, y también información, orientación y difusión.

Opinión de un centro

Todas son importantes dentro de un plan de trabajo para un CRNFP, y además priorizables en función de la fase de desarrollo del plan y, desde luego, en función de los recursos personales, económicos y de infraestructura de los que se disponga.

2.2. Mejora de las actividades de observación e investigación en materia de FP

Opinión de un centro

En cuanto a la observación e investigación en materia de FP, desde este Centro Nacional de FPO tenemos como objetivo prioritario detectar las nuevas necesidades de cualificación y los nuevos yacimientos de empleo para implantar y desarrollar acciones que den respuesta en tiempo y forma a las necesidades formativas demandadas por el sector productivo, así como para reconocer y acreditar competencias profesionales de los trabajadores, tanto a través de acciones formativas específicas como por medio del reconocimiento de sus competencias profesionales a través de la experiencia laboral. En este sentido, tenemos planificadas o en vías de ejecución las siguientes acciones:

- Detección de necesidades formativas de las empresas.
- Análisis de adecuación de las ofertas formativas certificables y no certificables.
- Detección de necesidades de cualificación emergentes.
- Detección de necesidades prioritarias para aplicar procedimientos de acreditación de competencias profesionales a través de la experiencia laboral.
- Seguimiento y análisis de la evolución de la inserción laboral.

- Estudio sectorial de necesidades de formación y cualificación en lengua inglesa.

2.3. Propuestas y recomendaciones con relación a la información, orientación profesional y difusión

Opinión de un centro

Con relación a las actividades de información, orientación profesional y difusión, el centro mantiene los siguientes objetivos en el desarrollo de su actividad:

- Garantizar un servicio abierto y permanente que facilite la información y la orientación a los usuarios del SNCFP e incorporar en cada CRNFP espacios e instrumentos de auto-orientación profesional.
- Organizar acciones de difusión del SNCFP con formatos y métodos comunes. Establecer contacto mediante red con *newsletters* y herramientas sociales para mantener informados a docentes, formadores, expertos, asesores, evaluadores de las novedades, eventos, cursos. relacionados con la familia calificada.
- Crear una imagen de la red de CRNFP como dinamizador de la FP mediante la edición de folletos, carteles y campañas de publicidad.
- Editar y publicar material de información y difusión sobre la evolución de los procesos y tecnologías del sector, y difundir los resultados de los proyectos de innovación de procesos o productos realizados con las empresas en la plataforma virtual de la red.
- Programar actividades de transferencia tecnológica.
- Crear una base de datos para difundir los centros de formación públicos y privados que hay en España, Europa, América Latina... que estén especializados en su misma área o familia profesional.

Opinión de un centro

Los centros no disponen de un convenio firmado con la Administración General del Estado, lo que repercute en el desarrollo de determinadas actividades. Hasta la fecha no se han realizado las actividades de información, orientación y difusión como CRNFP. Hace falta la imagen de la red para dinamizar la FP y, por supuesto, folletos, carteles, etc., y también organizar acciones de difusión del SNCFP con formatos y métodos comunes. Hace falta mucha información.

Evidentemente, también es importantísimo editar y publicar material de información y difusión sobre la evolución de los procesos y tecnologías del sector, etc. Todo lo que se recoge en este apartado es fundamental, pero ¿cuándo se va a hacer?, porque hace mucha falta.

Opinión de un centro

La información y difusión de nuestras funciones, actividades y oferta formativa, las venimos realizando aprovechando nuestra página web, del portal web corporativo (Servicio Regional de Empleo y Formación -SEF-). No

obstante, también empleamos otros medios muy diversos como el intercambio de experiencias con otras organizaciones, el contacto permanente con el sector productivo de nuestro entorno, la participación en ferias y otros eventos, la edición de folletos y trípticos, etc.

Con relación a las funciones de orientación, de momento y ante la falta de medios materiales y de recursos humanos en el centro para esta actividad, utilizamos como enlace-puente a la red de orientadores que existen en las distintas oficinas de empleo de nuestra comunidad autónoma. Valga como ejemplo que los orientadores disponen de una completa información sobre nuestra oferta formativa, así como de otras actividades en el ámbito de innovación y la experimentación que el centro desarrolla, y se encargan de transmitir en su planificación de visitas a las empresas. No obstante, el centro solicitó en su día un aula para 15 puestos, provista de material multimedia, para que en el futuro los usuarios puedan realizar sesiones de auto-orientación a través de las herramientas adecuadas.

Actualmente estamos desarrollando dos proyectos que encajan en esta área temática: el diseño de un vídeo promocional del centro y de la familia profesional, y la elaboración de una base de datos nacional con todas las organizaciones públicas y privadas de formación de investigación ligadas a la familia profesional.

2.4. Propuestas para la aplicación y experimentación de proyectos de innovación en materia de formación profesional

Opinión de un centro

Con respecto a la experimentación, desde este centro nacional de FPO priorizamos en nuestras programaciones anuales **la ejecución de una oferta formativa directamente relacionada con los nuevos certificados de profesionalidad**. En este sentido, hemos experimentado hasta el momento en nuestras instalaciones, a través de las oportunas acciones formativas, los certificados de 5 especialidades, teniendo previsto hacer lo mismo de otras 4 nuevas durante el próximo año. Asimismo, en los próximos meses tenemos previsto realizar acciones formativas experimentales para certificados de profesionalidad, en colaboración con distintas organizaciones, al no disponer en el centro del equipamiento preciso.

Este centro mantiene contacto permanente y sinergias con algunas organizaciones líderes en el desarrollo de acciones innovadoras a nivel nacional. Así, por ejemplo, mantenemos lazos intensos de colaboración con la Asociación Nacional de Ensayos No Destructivos, por medio de los cuales estamos propiciando, a través del operativo con el que contamos en nuestros laboratorios, la celebración de convocatorias a nivel nacional para la certificación y acreditación oficial de futuros operadores en END.

También somos centro colaborador acreditado por el Consejo de Seguridad Nuclear para la formación de operadores y supervisores de instalaciones radiactivas. Actualmente hemos iniciado contactos con una empresa de

proyección nacional, para introducir en los procesos formativos el uso de materiales composites. También resulta oportuno resaltar las iniciativas que en el marco de programas europeos de formación, como Leonardo da Vinci, estamos desarrollando en colaboración con organizaciones de otros países, en materia de diseño de proyectos innovadores, para desarrollar nuevas herramientas formativas.

Innovar también es promover acciones que mejoren los procesos de gestión del centro. En este sentido, estamos certificados desde hace varios años en calidad: ISO 9001:2008 y en medioambiente: ISO 14001:2004.

2.5. Propuestas con relación a la idoneidad de instalaciones, equipamientos y medios didácticos

Opinión de un centro

Los CRNFP disponemos de instalaciones adaptadas a la familia profesional y actividades que realizamos actualmente, tratando de mantenerlas lo más actualizadas posible siempre en función de las limitaciones presupuestarias. En el CRNFP, cuando se trata de ver tecnología de vanguardia aplicada al sector, vamos a las empresas con los alumnos dadas las estrechas relaciones del centro con las empresas del entorno. Como futuro CRNFP, esto es lo que deberemos seguir haciendo, pues los centros nunca podrán estar continuamente al día en cuanto a equipamientos. Lo que sí podrán hacer, y en este sentido ya hay empresas, universidades y centros tecnológicos que han mostrado su disposición para colaborar con este CRNFP, es **hacer acciones de experimentación y de transferencia en colaboración con empresas de equipamiento**, y con algunas ya trabajamos en determinados equipamientos. No obstante, para poder realizar plenamente estas funciones o al menos con una dimensión que tenga repercusión adecuada e interesante para el sector, será necesario, al menos para nosotros, ser CRNFP de derecho y poder acceder a los recursos de todo tipo que se prevean por convenio.

Opinión de un centro

Tenemos muy claro que nunca podremos aspirar a tener determinado equipamiento de última generación en todas las áreas, o que por sus dimensiones, costo, etc., son inviables para un centro de formación. En este sentido, estamos derivando a otras alternativas, como es el caso del diseño y desarrollo de simuladores virtuales, o la formalización de convenios con empresas, universidades, centros tecnológicos, etc.; por medio de cuyas fórmulas se realizarían determinadas prácticas de las acciones formativas programadas, que no es posible realizar en el centro de formación.

Opinión de un centro

Prácticamente todas las acciones formativas programadas hasta el momento han sido desarrolladas en las instalaciones del centro y con su propio equipamiento. No obstante, en este centro tenemos muy claro que nunca podremos aspirar a tener en cada área un determinado equipamiento de última generación o que, por sus dimensiones, costo, etc., son inviables

para un centro de formación. En este sentido, estamos derivando a otras alternativas, como es el caso del diseño y desarrollo de simuladores virtuales, o la formalización de convenios con empresas, universidades, centros tecnológicos, etc., por medio de cuyas fórmulas se realizarían determinadas prácticas de las acciones formativas programadas que no es posible realizar en el centro de formación.

Opinión de un centro

Centros que abrieron sus puertas hace diez años aseguran que no queda nada de equipamiento técnico de lo que había entonces. En audiovisuales y tecnología, diez años es prehistoria. Pero ese esfuerzo inversor es **indispensable** para un CRNFP. Los alumnos y las empresas acuden a nosotros por la eficacia y porque el equipamiento es absolutamente profesional y adecuado a la realidad laboral más inmediata. A veces funcionamos con alquileres puntuales, pero una gran parte de la dotación ha de ser residente. Si esta labor de inversión permanente la dejamos solamente en manos de las comunidades autónomas, tendremos un problema.

Opinión de un centro

Con respecto a la utilización de los nuevos equipamientos, se considera que no se ha desarrollado en toda su extensión la utilización de las aulas, por varias razones:

- No disponemos de financiación del SEPE como centro nacional, con lo cual cualquier acción tiene que costearse desde los fondos de la propia comunidad autónoma.
- Actualmente vivimos un proceso de planificación de futuras acciones del centro formativo. Esto va a suponer una puesta en valor, precisamente, de todas sus instalaciones y equipamiento al margen de lo que sería deseable, es decir, la firma del convenio con el SEPE, que ya se ha presentado.
- Es preciso incorporar a las áreas personal técnico. La estructura de personal es escasa para los cometidos que puede desarrollar ahora mismo el centro. Una alternativa a la falta de personal técnico sería contratar personal externo. El escollo puede ser la falta de financiación desde el SEPE.

2.6. Propuestas para el desarrollo de planes de perfeccionamiento técnico y metodológico dirigido a docentes, formadores y otros colectivos

Opinión de un centro

En la actualidad, aparte de la formación del profesorado del propio centro según el plan de formación, se realizan formaciones esporádicas al profesorado de otras comunidades, mayoritariamente en el área tecnológica de fabricación mecánica. Esta función es fundamental para desarrollar los CRNFP y debería haber mecanismos y programas que faciliten la comunicación y la asistencia a las acciones formativas.

Opinión de un centro

La formación, reciclaje y actualización profesional del profesorado y otros agentes implicados del SNCFP, la consideramos prioritaria y fundamental, debiéndose establecer mecanismos de mejora continua de los formadores a fin de actualizar y optimizar sus capacidades metodológicas y tecnológicas, fomentando a su vez la innovación e investigación entre el colectivo.

Consideramos que un plan debe obedecer a dos ejes fundamentales:

- a) Un plan de perfeccionamiento técnico de formadores.
- b) Su formación y actualización metodológica.

Consecuentes con esta filosofía, tratamos año tras año de predicar con el ejemplo. Así, en el plan de trabajo que anualmente suscribimos con el SEPE, entre nuestra oferta formativa se incluye un número variable de acciones formativas, de carácter monográfico, y entre 20 y 50 horas lectivas como máximo, comprendidas en el plan de perfeccionamiento técnico de formadores, que ofertamos a nivel nacional entre el colectivo de formadores del Subsistema de Formación para el Empleo. También hemos intentado que esta oferta pudiese llegar a los formadores del subsistema educativo, pero hasta el momento no lo hemos logrado ya que no lo propicia la normativa en vigor.

Además, y en lo que a la formación metodológica se refiere, se vienen ofertando anualmente varios cursos (entre 4 y 6) en la especialidad de **formador ocupacional**, actualmente denominada **docencia en la formación profesional para el empleo**. Con esta formación se pretende que determinados colectivos de profesionales que trabajan o lo tienen previsto, como formadores en entornos de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo, etc., puedan adquirir competencias y habilidades para realizar programaciones, impartir acciones formativas y, por último, evaluar dichas acciones.

Opinión de un centro

La formación del profesorado en otro de los centros se realiza a través de dos vías: si se trata de profesores de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, su formación se enmarca en el plan de formación del profesorado que esta Consejería elabora anualmente. Si se trata de personal técnico de la Consejería de Agricultura y Agua, pueden recibir formación a través del programa anual de cursos de la Escuela de Administración Pública de la Región y también puede acceder a cursos del plan de formación del profesorado.

Por otro lado, dentro de los programas de formación para el empleo (formación continua) tenemos un área de formación de formadores donde se programan acciones formativas que van dirigidas fundamentalmente a técnicos de organizaciones empresariales y empresas de formación, los cuales se van a dedicar a dar formación en cursos que nuestra Consejería les homologa y autoriza para dar y que desde los CIFEAs supervisamos o evaluamos.

Los CRNFP son un medio y una plataforma ideal para desarrollar y también experimentar con acciones de formación del profesorado en la familia profesional de referencia y también en acciones transversales para otras familias. Además, sería necesario programar y animar al profesorado a participar de forma continuada en acciones de formación en temas de actualización e innovación metodológica, recursos didácticos innovadores, TIC, comunicación, etc. Estos temas a veces se suponen en exceso y no basta con tener solo el Certificado de Aptitud Pedagógica (CAP).

Opinión de un centro

Desde este centro ejecutamos el plan de perfeccionamiento técnico que aparece en los planes de trabajo pero, con independencia de ejecutarlo correctamente y con un alto grado de satisfacción por parte del alumnado, creemos que se cubre muy poco la necesidad de actualización del colectivo docente.

Realmente los CRNFP han de ser su referencia y los docentes, en un sector como el audiovisual/tecnológico, se ven superados continuamente por la velocidad de los cambios.

Hay muchas dificultades para que los profesores se incorporen a un plan de formación permanente y son básicamente la credibilidad, la eficacia, la valoración por parte de las empresas o centro en el que trabaja el docente, la facilidad de acceso a la información y la financiación.

Si mejoramos en este sentido es posible que seamos referencia para el colectivo docente si no ejecutaremos magníficamente determinados cursos para profesores.

2.7. Propuestas para la colaboración con otras entidades para los diferentes fines establecidos en el Real Decreto 229/2008

Opinión de un centro

Una de las razones de ser de un CRNFP es su **permanente conexión con otras organizaciones**, a los efectos de establecer vínculos en materia de cooperación y/o colaboración. Por ello, quizá lo primero que deberíamos hacer es identificar a nivel nacional todas las organizaciones públicas y privadas, productivas, sociales y de carácter docente, directamente relacionadas con nuestra familia profesional o áreas que lideremos. En este sentido, actualmente estamos a punto de iniciar el desarrollo de este proyecto con una empresa especializada, a través de la cual configuraremos una amplia base de datos en la que se incluirán todas las organizaciones (centros formativos y tecnológicos, universitarios, asociaciones, etc.) ligadas a la familia de química.

Además, esta colaboración/cooperación también debe serlo de forma permanente con organizaciones tales como el INCUAL para la actualización del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con SEPE para actualizar el repertorio nacional de certificados de profesionalidad, y con los

agentes sociales para tener información actualizada de las necesidades de formación, cualificación y acreditación.

Para terminar, la cooperación/colaboración debe ser una constante con las empresas del sector. En este sentido, la suscripción de convenios en materia de realización de prácticas en sus instalaciones, así como la puesta a su disposición de las nuestras, entendemos que debe ser fomentada y hacer extensible a empresas transnacionales a través de los oportunos protocolos, o apoyándonos en programas de rango europeo ya existentes, tales como el Leonardo da Vinci en materia de formación profesional.

2.8. Propuestas para la aplicación y experimentación de proyectos y actividades de acreditación de competencias profesionales

Opinión de un centro

La actividad desarrollada en este centro hasta el momento se ha limitado a colaborar con el instituto de las cualificaciones de la región, asesorándole en la captación de expertos en las distintas especialidades de la familia de química, para la realización de guías de evidencia y cuestionarios de autoevaluación, que ellos están desarrollando.

En esta comunidad autónoma, al parecer la actividad es competencia del instituto regional de las cualificaciones. En consecuencia, hasta el momento dicha organización ha realizado a través de la experiencia laboral todas las iniciativas en materia de evaluación y acreditación de competencias profesionales.

Si en un futuro se nos requiriese para otro tipo de colaboración, trataremos de responder. En este sentido, próximamente iniciaremos un nuevo proyecto de diseño y desarrollo de pruebas de evaluación, las cuales pondremos a su disposición, si fueren necesarias, y también podríamos poner a disposición de los convocantes nuestras aulas, talleres y laboratorios para realizar pruebas en los procesos de evaluación y acreditación de competencias.

Entendemos que la futura red de CRNFP quizá **debería jugar aquí un papel fundamental, poniendo a disposición de los convocantes sus instalaciones, equipamiento y experiencia, con unos estándares de calidad contrastados.**

Opinión de un centro

Todas las actuaciones son importantes, pero necesitan tiempo y personal. ¿Disponen los docentes de horas para participar y colaborar en todo lo referido a la acreditación?

Opinión de un centro

En nuestro centro venimos realizando desde 2007 procesos de validación de la experiencia profesional. Esta actividad no ha estado relacionada con ser

un CRNFP, sino con ser un centro de FP integrada. En una comunidad autónoma se han desarrollado diferentes proyectos piloto de acreditación de competencias en los que hemos participado. La organización del proceso la hemos realizado con docentes del centro fuera de su horario de trabajo y con remuneración adicional. También han participado profesionales del sector.

Opinión de un centro

En un centro lo único que se ha hecho hasta ahora ha sido elaborar guías de evidencia correspondientes a los certificados de profesionalidad de nivel 2 y 3 de un área. Se han realizado con la coordinación y el apoyo del INCUAL (Madrid) y el Instituto de las Cualificaciones de la comunidad autónoma.

Parece que hay interés en el sector y en la Administración regional por activar este tema, pero de momento solo se está haciendo en muy pocas familias profesionales. No cabe duda que para el reconocimiento profesional de muchos trabajadores, éste es un tema que se debería desarrollar con celeridad.

Opinión de un centro

En los CRNFP de una comunidad autónoma se colabora con el SEPE, el INCUAL y el instituto de las cualificaciones de la comunidad autónoma en el análisis de las cualificaciones, las guías de evidencia y los procesos de acreditación de las competencias convocados en los ámbitos sectoriales de referencia.

La nueva normativa ha eliminado todos los carnés profesionales salvo:

- Instalador de instalaciones térmicas en edificios (ITE).
- Instalador de instalaciones de climatización (IMCL).
- Instalador de instalaciones de calefacción y ACS (IMCA).
- Operador de grúa torre.
- Operador de grúa torre autopropulsada.
- Carnés de minas.

En los demás casos, para poder trabajar como instalador-operador en los ámbitos de la seguridad industrial, es necesario disponer de la acreditación de competencia profesional, que se puede obtener por formación previa o aprobando la examen que organiza el departamento. En estos momentos estamos en contacto con la oficina de gestión empresarial para incluir los certificados de profesionalidad referentes como formación previa.

Otro tema es la homologación de soldadores, la tarjeta profesional de la construcción (TPC) y la capacitación para manipulación de gases fluorados, que están regulados por otras entidades u organismos.

2.9. Resumen y conclusiones

Aunque todavía no se han firmado los convenios de colaboración con la AGE, los centros desarrollan de forma habitual las siguientes actividades contempladas en el R.D. 229/2008 y en el borrador del PAP del CGFP:

- Observación e investigación en materia de FP.
- Información, orientación profesional y difusión de la actividad del CNRFP.
- Aplicación y experimentación de proyectos de innovación en materia de FP.
- Mantenimiento de instalaciones, equipamientos y medios didácticos.
- Desarrollo de planes de perfeccionamiento técnico y metodológico dirigidos a docentes, formadores y otros colectivos.
- Colaboración con otras entidades.
- Aplicación y experimentación de proyectos y actividades de acreditación de competencias profesionales.

Todas las actividades previstas en el borrador del plan de actuación plurianual se consideran muy importantes para el desarrollo de los centros, si bien éstos valoran como prioritarias las siguientes:

- Observación e investigación.
- Innovación y experimentación.
- Cooperación y colaboración.

Para desarrollar el plan de trabajo anual, cada CNRFP deberá establecer las actividades para un determinado periodo, identificando los objetivos en clave de resultados y la dotación de recursos para cada actividad propuesta en el plan.

Con respecto a las actividades de **observación e investigación** en materia de FP, los CNRFP tienen como objetivo prioritario detectar las nuevas necesidades de cualificación, los nuevos yacimientos de empleo y las ocupaciones emergentes, que permitirán dar respuesta a las necesidades formativas demandadas por el sector productivo.

La metodología utilizada se ajusta a la siguiente secuencia:

- Detección de necesidades formativas de las empresas.
- Análisis de la adecuación de las ofertas formativas certificables y no certificables.
- Detección de necesidades de cualificación emergentes.
- Detección de necesidades prioritarias para aplicar procedimientos de acreditación de competencias profesionales a través de la experiencia laboral.
- Seguimiento y análisis de la evolución de la inserción laboral.

Los CNRFP consideran fundamental garantizar un servicio abierto y permanente que facilite la información y la orientación a los usuarios del SNCFP, así como incorporar en cada centro espacios e instrumentos de auto-orientación profesional. La falta de firma de los convenios y la carencia

de medios materiales y de recursos humanos condicionan el desarrollo de esta actividad. Con relación a la información y difusión de la actividad del centro, se considera que hace falta la imagen de la red para dinamizar la FP y, por supuesto, folletos, carteles y el desarrollo de un sitio web como el que se propone desde el SEPE.

En cuanto a las funciones de **orientación laboral**, los CRNFP utilizan las redes de orientadores disponibles en las comunidades autónomas y establecen una colaboración estrecha en el intercambio de información con dichos servicios.

Sobre la **aplicación y experimentación** de proyectos de innovación en materia de formación profesional, se prioriza la ejecución de una oferta formativa directamente relacionada con los nuevos certificados de profesionalidad. La colaboración con diferentes organizaciones y empresas que son líderes en los sectores se considera un factor clave para este fin debido a las instalaciones y equipos necesarios para desarrollar esta actividad.

Para garantizar los procesos de gestión de los centros, resulta fundamental disponer de certificaciones de calidad, en particular, de las normas ISO 9001:2008 e ISO 14001:2004.

La idoneidad de **instalaciones, equipamientos y medios didácticos** es un factor clave para los CRNFP. Los centros reconocen que disponen de instalaciones adaptadas a las familias profesionales de referencia. Por otra parte, advierten que no pueden aspirar a tener determinado equipamiento de última generación en todas las áreas por sus dimensiones, coste, etc. Por tal motivo, se utilizan otras alternativas como el diseño y desarrollo de simuladores virtuales, la formalización de convenios con empresas, universidades, centros tecnológicos y la colaboración con empresas de mantenimiento.

Sobre el desarrollo de **planes de perfeccionamiento técnico y metodológico** dirigidos a docentes, formadores y otros colectivos, se considera que los centros deben ser la referencia exclusiva en esta actividad, debido a que los docentes se ven continuamente superados por la velocidad de los cambios tecnológicos que se incorporan a los sectores productivos. Los CRNFP deben mejorar en este sentido para ser referencia del colectivo docente.

La colaboración con otras entidades es fundamental para lograr los diferentes fines establecidos en el R.D. 229/2008. Se debe facilitar la firma de convenios para hacer prácticas en las instalaciones de ambas entidades. Esto se debe fomentar y hacer extensible a empresas transnacionales a través de protocolos o mediante programas de rango europeo ya existentes, como el Leonardo da Vinci en materia de formación profesional.

Los CRNFP colaboran con el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), los institutos regionales de cualificaciones y otras entidades sectoriales en el análisis de las cualificaciones, la elaboración de guías de evidencia y los procesos de acreditación de las competencias.

Asimismo, los centros participan en el reconocimiento y la acreditación de diferentes licencias profesionales, y mantienen colaboraciones para desarrollar reconocimientos sectoriales, como es el caso de la Tarjeta Profesional de la Construcción. En este contexto, los CRNFP deberían facilitar sus instalaciones, equipamiento y experiencia para desarrollar las convocatorias de acreditación de cualificaciones, por lo que se debería considerar la financiación adicional de los centros en el desarrollo de estas actividades.

3. ACTUACIONES PARA FACILITAR LA COLABORACIÓN ENTRE LOS CRNFP Y LA FTFE, A TRAVÉS DE LAS COMISIONES PARITARIAS Y LOS AGENTES SOCIALES EN LAS DIFERENTES INICIATIVAS DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

3.1. Tipo de colaboración mantenida hasta ahora y propuestas de los CRNFP

La opinión generalizada de los centros de referencia nacional consultados, es que se desconocen las funciones que desempeñan las comisiones paritarias sectoriales en el ámbito de la formación profesional para el empleo. Un análisis de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO) muestra la siguiente situación sobre el tipo de colaboración entre ambas entidades:

Fortalezas

- Comparten objetivos: objetivos y funciones comunes.
- Compartir conocimientos.
- Visión empresarial de los centros.
- Vinculación con la negociación colectiva, aunque son grandes desconocidas.

Oportunidades

- Estamos en los inicios de una colaboración.
- Oportunidad de construir algo juntos.
- Oportunidad de construir consejos sociales.
- Oportunidad de colaborar.
- Establecer alianzas.
- Posibilidades que dan los planes de trabajo plurianual.

Debilidades

- Precariedad normativa de los CRNFP.
- Organización viva de los sectores. Los CRNFP son más cuadrículados por su vinculación a la Administración Pública.
- Desconocimiento de las CPS.
- Lógicas diferentes que nacen de la formación y de la negociación colectiva.

Amenazas

- Burocratización.
- Más agentes de coordinación: «cada vez más timones y menos remeros». Muchos directivos.
- Falta de recursos y de presupuesto.
- Cambios de modelo.

Propuesta desde un centro con relación al análisis DAFO

Estoy de acuerdo con casi todas las propuestas indicadas en el análisis DAFO, aunque matizaría algunas. Una de las mayores dificultades es la escasez o precariedad normativa para desarrollar sus actividades, es decir,

la existencia de convenios que habiliten a los CRNFP para poner en marcha todas las actividades que les son propias. No es una dificultad que los sectores tengan una organización más viva, pues eso se pedirá de los CRNFP, que tengan respuesta rápida a las necesidades del sector.

Son muchas las oportunidades de los CRNFP, pero están por desarrollar muchas de las acciones formativas vinculadas a los certificados de profesionalidad, la acreditación de competencias y todas o muchas de las acciones de innovación y experimentación de la FP, acciones de cooperación con los sectores y con todas las entidades afines o vinculadas a cada familia profesional. En síntesis, estamos muy al principio y los CRNFP tienen un largo recorrido. Solo hace falta establecer las bases para que puedan hacer su trabajo como CRNFP.

Propuesta con relación al análisis DAFO

En líneas generales estoy bastante de acuerdo con las afirmaciones que se hacen a través de análisis DAFO, tanto en un sentido como en otro.

En cualquier caso, esta futura red de CRNFP, si algo precisa con urgencia es del respaldo definitivo de carácter oficial para su puesta en marcha. A estas alturas, más que seguir analizando el qué y el cómo, se está esperando el cuándo. Funciones atribuidas a esta red ya las están desempeñando de una u otra forma los centros nacionales de FPO por medio de los planes de trabajo; sin embargo, los nuevos centros que se han incorporado como futuros CRNFP no disponen del soporte jurídico ni del presupuesto para llevar a cabo funciones de este tipo.

Propuesta desde un centro

La relación de colaboración a futuro, como CRNFP, debería ser más estrecha y sobre todo de forma planificada y periódica ya que de toda colaboración bidireccional siempre se enriquecerán ambas partes, y la resultante sin duda alguna es que iremos avanzando en un mejor servicio a la ciudadanía, razón ésta de nuestro existir.

Propuesta desde una CPS

Venimos reclamando a la Fundación Tripartita reuniones de coordinación y trabajo con los CRNFP desde hace varios años. Recientemente se ha puesto en marcha una ronda de visitas a los distintos CRNFP en función de la familia profesional correspondiente para establecer los primeros contactos y conocimientos mutuos de las líneas de trabajo que se desarrollan tanto por parte de las comisiones paritarias sectoriales como de los CRNFP. Este sería el primer paso para iniciar líneas de trabajo conjunto.

Propuesta desde un centro

Se han mantenido contactos por diversos motivos con la FTFE, normalmente por colaboraciones con acciones complementarias, algún estudio, etc. No obstante, debería establecerse un canal de comunicación más fluido. Con respecto a agentes económico-sociales, la relación ha sido

desde siempre más intensa. Son 20 años de diversos trabajos encomendados al CRNFP, tanto desde INEM/SEPE como desde la comunidad autónoma, en los cuales ha participado la representación empresarial y sindical del sector, a niveles autonómico y estatal.

Propuesta desde un centro

La colaboración de los CRNFP con los agentes sociales, al margen de estar abiertos a cualquier posible colaboración puntual que pueda convenir, debería asegurarse mediante la constitución de los consejos sociales de los CRNFP, asunto especialmente conflictivo a causa de la dificultad de asegurar la representatividad a nivel sectorial y territorial.

Propuesta desde un centro

Nuestro origen es la formación inicial. Vamos desde la FP del sistema educativo, donde la participación social descansaba sobre consejos escolares formados por padres, profesores y alumnos. Cuando mudamos la piel a centro integrado de FP empezamos una tímida relación con los agentes sociales, siempre muy puntual y limitada al territorio comunitario.

Propuesta desde un centro

Existe mucho desconocimiento mutuo entre los CRNFP y las comisiones paritarias sectoriales, y es preciso plantear iniciativas para el acercamiento y conocimiento mutuo como paso previo necesario para el trabajo conjunto que se deberá desarrollar en el futuro.

Propuesta desde un centro

El papel del Consejo Social deja abierto un debate amplio. Se debe hablar de elementos de funcionalidad, de elementos comunes. Hay que comenzar a discutir sobre qué elementos concretos se debe colaborar y dejar aparte el debate del Consejo Social. Es necesario activar las funciones de los CRNFP y es posible proponer experiencias piloto de colaboración.

3.2. Propuestas de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo para mejorar la colaboración con los CRNFP

Las funciones previstas para las CPS en el R.D. 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo están ligadas a las iniciativas de la formación. Dichas funciones son:

- a) Intervenir en la mediación de los supuestos de discrepancias.
- b) Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.
- c) Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores.
- d) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas con relación al Sistema

- Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes a sus respectivos ámbitos.
- e) Elaborar una memoria anual sobre la formación correspondiente a sus ámbitos.
 - f) Conocer la agrupación de empresas en su sector.
 - g) Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa de desarrollo del real decreto.

Las funciones en los puntos b, c y d son las más importantes para una posible colaboración.

Las líneas de actuación de las CPS previstas para 2012 son las siguientes:

- Las comisiones paritarias como referentes sectoriales estatales de formación para el empleo.
- Las comisiones paritarias en el marco de las iniciativas de formación para el empleo.
- Las comisiones paritarias en el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los centros de referencia nacional.
- Las comisiones paritarias como impulsoras del sistema.

Relación entre las funciones de los CRNFP y las CPS

Las funciones establecidas para las CPS en el Real Decreto 395/2007 y las funciones de los CRNFP observadas en el Real Decreto 229/2008 son diferentes, pero existe un ámbito de intersección en el que se puede proponer una colaboración entre ambas instituciones relativa a los siguientes puntos:

- Fijar las prioridades de la oferta para su adecuación a las necesidades del mercado de trabajo.
- Conocer la formación profesional para el empleo que se realiza en su ámbito.
- Participar y colaborar en estudios e investigaciones sectoriales.
- Realizar propuestas respecto al Sistema Nacional de Cualificaciones y la Formación Profesional.
- Realizar propuestas respecto a los centros de referencia nacional.

Dentro de esta línea de colaboración con los CRNFP, se han presentado propuestas de actuación en cinco fases. De momento se ha puesto en marcha la primera fase, y se está pendiente de abordar la segunda. El retraso se debe a los cambios políticos.

I. Fase de elaboración de las propuestas de actuación. Se recogen las propuestas de actuación que realicen las comisiones paritarias sectoriales con relación a los centros de referencia nacional.

II. Fase de análisis de la evolución de los sectores y aporte de conclusiones y planteamientos respecto a los principales indicadores. Las comisiones paritarias realizarán anualmente una valoración del contexto y la evolución de los sectores a partir de los datos facilitados por la Fundación Tripartita.

III. **Fase de identificación de las entidades relacionadas** con la innovación tecnológica en el sector. Debido a su cercanía al tejido empresarial, las comisiones paritarias sectoriales podrán colaborar con los Centros de Referencia Nacional facilitando su acercamiento a las entidades sectoriales vinculadas con la innovación tecnológica.

IV. **Fase de colaboración de los entornos profesionales** o empresas del sector productivo de referencia, para que las instalaciones o equipamientos puedan ser utilizados por los trabajadores en la realización de acciones formativas (prácticas no laborales). Las CPS y los CRNFP podrán colaborar para conseguir espacios laborales dedicados al entrenamiento de las competencias profesionales.

V. **Fase de identificación de las prioridades de reconocimiento de la experiencia laboral y la formación no formal** (colectivos con una mayor demanda o necesidad). Debido a su cercanía con los trabajadores de los sectores, las comisiones paritarias podrán proponer los colectivos prioritarios para promover e impulsar la evaluación y el reconocimiento de la experiencia laboral.

Las comisiones paritarias han manifestado gran interés en colaborar. Se han solicitado reuniones con los CRNFP para analizar conjuntamente los ámbitos de colaboración. En este sentido, se deben formalizar estos contactos con el SEPE. Se ha producido contactos informales con los centros, por ejemplo, con el CRNFP de Seguros y Finanzas en Madrid.

Propuesta de un experto

Funciones de las comisiones paritarias sectoriales como espacios posibles de colaboración:

- Funciones en las que no parece conveniente la colaboración de los CRNFP: intervenir en la mediación en los supuestos de discrepancia con la RLT en la formación de demanda.
- Funciones en las que pueden colaborar los CRNFP sin ser críticas: conocer la FPE del ámbito sectorial y elaborar una memoria anual de formación. Actualmente solo está publicada y accesible la del año 2000. Su elaboración podría ser objeto de colaboración.
- Funciones en las que es importante colaborar: participar en estudios o investigación sectoriales y en la innovación tecnológica. Es una colaboración crucial. Hace unos años hubo muchos estudios de necesidades sectoriales y se debería considerar la posibilidad de recuperarlos. ¿Qué ocupaciones hay y cuáles son los perfiles? ¿Cuál es la innovación tecnológica que se prevé?
- Función crítica: fijar criterios orientativos y prioridades generales. Establecimiento de los planes de referencia sectorial, ya que según ellos se valoran y se evalúan las propuestas formativas de los agentes sociales. Actualmente son muy criticados. Articular un proceso de colaboración en este espacio puede ser crucial y muy importante. Existe cierta sensación de que esta parte es mejorable y sería conveniente articular un proceso de colaboración, vinculado en

la parte de observación. La formación de oferta es excesivamente transversal y debería ser más específica. Una crítica a la formación de oferta de ocupados es que solo los agentes sociales definan las prioridades, que definan solamente lo que tienen capacidad de hacer y no lo que de verdad hay que hacer.

Funciones de la FTFE en las que pueden colaborar los CRNFP:

Las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación. A título de ejemplo, en la convocatoria de 2010 del SEPE de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación para el empleo en el ámbito estatal uno de los tipos de acción, con un presupuesto de algo más de 5 millones de euros, eran las «*Acciones de innovación en procesos, productos y herramientas de formación*», una de cuyas líneas, por su parte, consistía en elaborar productos para impartir los módulos formativos establecidos en los certificados de profesionalidad.

3.3. Propuestas desde las comisiones paritarias sectoriales

Opinión de una CPS

El **objetivo final es concernos**. ¿Qué centros están afectados? ¿Qué están haciendo? Estamos pensando en la formación para los sectores. La formación de oferta y de demanda se realiza en el mismo escenario y el contenido de formación es el mismo.

Cada CPS funciona de forma distinta en función de las personas. En este ámbito hay 12 CPS. Las personas que representan a las organizaciones presentan diferencias.

Algunas organizaciones solamente trabajan cuando hay una convocatoria. No hay operativa real de trabajo. Otras CPS trabajan todo el año en los planes de referencia sectorial. En algunas CPS reclaman unas líneas de trabajo comunes con los CRNFP. Las CPS entienden que esta colaboración debe formalizarse e incluso algunas consideran necesario firmar actas en el ámbito de la FTFE.

Opinión de una CPS

Se **necesitan propuestas concretas de trabajo en las comisiones paritarias sectoriales**. Queremos conocer el trabajo que se desarrolla en los CRNFP. En los planes de referencia se encuentran muchas dificultades porque no hay gabinetes técnicos para conocer esa formación. Los CRNFP deberían estar a disposición para contar con ellos desde varias perspectivas. Hay vacíos impresionantes en el ámbito no formal y en el tema de orientación. Los trabajadores no están informados de los certificados de profesionalidad. En algunas CPS se está colaborando con las comunidades autónomas para que hagan convocatorias de acreditación de competencias adquiridas con relación a los certificados de profesionalidad. En los planes de referencia se encuentran las necesidades de formación. Otra cuestión importante es la necesidad de vincular el plan de oferta y el de demanda.

3.4. Propuestas de colaboración para mejorar la observación de la evolución de los sectores productivos

Propuestas de una CPS

Como propuesta desde las comisiones paritarias sectoriales, sería recomendable constituir comisiones técnicas de trabajo formadas por miembros de los CRNFP y componentes de las distintas comisiones paritarias, de tal manera que se pudieran establecer equipos multidisciplinares (técnicos y agentes sociales, sindicales y empresariales) que ofrecieran una visión más completa y práctica de la realidad sectorial.

3.5. Propuestas para mejorar la colaboración con relación a la innovación formativa vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

Propuesta de un centro

Si bien la normativa explica cuál es la función de los CRNFP en cuanto al diseño técnico y metodológico, la realidad es que resulta muy difícil conseguir que se produzca algún cambio en la normativa que afecta a cualificaciones y certificados de profesionalidad. En cualquier caso, los centros realizan multitud de cursos experimentales y acciones metodológicas que, incomprensiblemente, no se ponen al alcance de toda la red de centros. Por ejemplo, no se difunden las guías de evaluación y aprendizaje.

3.6. Propuestas de colaboración para fomentar la investigación, innovación y desarrollo de la formación profesional

Propuesta desde un centro

Para establecer en unos casos y mejorar en otros, la colaboración entre la red de CRNFP y la FTPE, a través de las CPS y los agentes sociales, se debería comenzar por determinar el marco jurídico y organizativo, estableciendo protocolos de colaboración entre los titulares de cada uno de los CRNFP y responsables de las CPS y agentes sociales. En dichos documentos deberían quedar plasmados aspectos tales como: establecimiento de objetivos anuales, vías de actuación, canales de comunicación, actores responsables de los procesos, propuestas técnicas a debatir por orden de prioridad, dotación presupuestaria disponible para la ejecución de las acciones propuestas, etc.

En tanto no se dote el sistema de este instrumento, cualquier actuación en este sentido no pasará más allá de ser una iniciativa personal, sin el respeto institucional que el asunto precisa y, por tanto, sin el soporte estructural necesario.

3.7. Propuestas de colaboración para contribuir al diseño y desarrollo de planes de perfeccionamiento técnico

Propuesta desde un centro

Con relación al diseño y el desarrollo de los planes anuales de perfeccionamiento técnico y metodológico del colectivo técnico-docente: formadores, orientadores, asesores y evaluadores. Serían varias las líneas de colaboración que se deberían establecer, pero dos resultan fundamentales por su importancia y trascendencia: el diseño y la difusión.

En este sentido, la visión cercana que las CPS y los agentes sociales puedan tener de los distintos sectores productivos en general, y de sus necesidades formativas en particular, deben servir de trampolín para que afloren sinergias que conduzcan a diseñar ofertas formativas innovadoras para estos colectivos y que dichas ofertas puedan llegar a todos los rincones donde potencialmente pueda haber profesionales interesados.

Con relación a la difusión de la oferta formativa anual para formadores, no es infrecuente encontrar acciones altamente innovadoras, con un contenido tecnológicamente avanzado que, tras ser diseñadas, programadas, aprobadas y difundidas, han de anularse al no haber completado el mínimo de participantes. Esto es tanto más frecuente cuanto más específico es el contenido de la acción y en ciertas familias profesionales que, por su identidad, está muy delimitado el campo de sus profesionales. Sin embargo, en otras acciones con un contenido más transversal y/o polivalente, el éxito en cuanto a número de solicitantes está prácticamente asegurado.

3.8. Resumen y conclusiones

La colaboración que mantienen los CRNFP con la FTFE, a través de los agentes sociales y de las comisiones paritarias sectoriales (CPS), viene delimitada por el desconocimiento de las funciones de estas últimas. Los centros consideran que la relación debe ser estrecha y bien planificada porque una colaboración bidireccional implica un mejor servicio a la ciudadanía.

Los centros se encuentran en el inicio de su actividad, ya que aún no están reconocidos de forma oficial y, por tanto, tienen un largo recorrido por delante. La ausencia de convenios supone la carencia de bases para que puedan desarrollar su trabajo como CRNFP –se cita de manera especial la situación de los nuevos centros–.

Desde este punto de vista, se considera una oportunidad la realización de acciones formativas vinculadas a los certificados de profesionalidad, la colaboración en la acreditación de competencias, así como el desarrollo conjunto de actividades de innovación y experimentación de la FP y de acciones de cooperación con los sectores vinculadas a cada familia profesional.

Los centros nuevos proceden del sistema educativo, donde la participación social descansaba sobre consejos escolares formados por padres, profesores y alumnos. El paso a CRNFP implica un nuevo consejo social y nuevos interlocutores como los agentes sociales, la FTFE y las comisiones paritarias. El papel del consejo social deja abierto un debate amplio donde se debe hablar de elementos de funcionalidad y de elementos comunes. Sería conveniente proponer y desarrollar experiencias piloto de colaboración en este ámbito.

En el marco de las funciones previstas para las comisiones paritarias sectoriales (CPS) en el Real Decreto 395/2007, se considera que las más importantes para una futura colaboración son las siguientes:

- Conocer la formación profesional para el empleo que se lleva a cabo en sus respectivos ámbitos.
- Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores.
- Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas con relación al SNCFP y los CNRFP de sus respectivos ámbitos.

Para la colaboración entre ambas partes, se ha presentado una propuesta en cinco fases, de las que solamente se ha iniciado la primera, si bien todas las CPS han manifestado gran interés en colaborar:

- Fase de elaboración de las propuestas de actuación.
- Fase de análisis de la evolución de los sectores.
- Fase de identificación de las entidades relacionadas con la innovación tecnológica en el sector.
- Fase de colaboración de los entornos profesionales o empresas del sector productivo de referencia.
- Fase de identificación de las prioridades de reconocimiento de la experiencia laboral y la formación no formal (colectivos con una mayor demanda o necesidad).

Sobre la futura colaboración, las CPS opinan que mejoraría la elaboración de los **planes de referencia** que realizan en el ámbito de la FPE. Los CRNFP podrían colaborar con las CPS en dichos planes desde diferentes perspectivas debido, principalmente, a la ausencia de información sobre el ámbito no formal y sobre la orientación hacia la formación en certificados de profesionalidad y el reconocimiento de la competencia profesional.

Como propuesta desde las comisiones paritarias sectoriales, sería recomendable constituir **comisiones técnicas de trabajo** formadas por miembros de los CRNFP y componentes de las distintas comisiones paritarias, de tal manera que se pudieran establecer equipos multidisciplinares (técnicos y agentes sociales, sindicales y empresariales) que ofrecieran una visión más completa y práctica de la realidad sectorial.

Con el objeto de **fomentar la investigación, innovación y desarrollo** de la formación profesional se debería establecer un **ámbito formal de colaboración** que identificase objetivos anuales, vías de actuación, canales de comunicación, actores responsables de los procesos, propuestas técnicas

a debatir por orden de prioridad, dotación presupuestaria disponible para la ejecución de las acciones propuestas, etc.

Respecto al **diseño y desarrollo de los planes anuales** de perfeccionamiento técnico de formadores, orientadores, asesores y evaluadores, se observa que el diseño y la difusión de dichos planes son acciones fundamentales para la colaboración entre CPS y CRNFP, debido a la cercanía de las comisiones a los sectores productivos y a las necesidades de cualificación.

4. PAPEL DE LOS CRNFP EN LA INNOVACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO Y SU MISIÓN EN LA ADECUACIÓN DE LA FPE A NIVEL SECTORIAL

4.1. Propuestas sobre los ámbitos de innovación de un CRNFP

El artículo 2 del Real Decreto 229/2008 propone una definición en la que se menciona expresamente el papel de los centros en la realización de acciones de innovación y experimentación en materia de formación profesional. Dichas acciones serán desarrolladas en el cumplimiento de los fines y funciones previstos en dicha normativa:

«1. Serán considerados centros de referencia nacional aquellos centros públicos que, reuniendo las condiciones establecidas en el presente real decreto, realicen acciones de innovación y experimentación en materia de formación profesional, especializados en los diferentes sectores productivos, a través de las familias profesionales reguladas en el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, modificado por Real Decreto 1416/2005, de 25 de noviembre, sin perjuicio de las competencias en materia de innovación y experimentación que tengan otras Administraciones públicas.

2. Estos centros servirán de referencia, a nivel estatal, en el ámbito de la familia profesional asignada y a través del ejercicio de las funciones previstas en el artículo 4, al conjunto del Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional y a los distintos sectores productivos.

3. Los centros de referencia nacional podrán incluir acciones formativas dirigidas a estudiantes, trabajadores ocupados y desempleados, así como a empresarios, formadores y profesores, relacionadas con la innovación y la experimentación en formación profesional, vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.»

Con respecto al ámbito de la innovación y la experimentación, los centros han propuesto las siguientes cuestiones:

Propuesta de un centro

Los ámbitos de innovación y experimentación en materia de formación profesional están en el Real Decreto 229/2008 que desarrolla los CRNFP. Los aspectos de la innovación deben ser tan amplios como sea necesario para los sectores productivos, y deben anticiparse en todo lo que puedan para dar apoyo y respuesta a las empresas y a los trabajadores. El compromiso debe ser fuerte y respaldado por quienes constituyen los CRNFP. No olvidemos que estamos hablando de centros de referencia para sectores

productivos identificados como los más relevantes de nuestro país, que se reconocen en las 26 familias profesionales.

Propuesta de un centro

Con el fin de que la red de CRNFP trabaje en todos los campos de actuación posibles de la innovación tecnológica y formativa, sería adecuado adaptar una concepción homogénea de innovación en los CRNFP, hecho que en cierta medida ya aparece en la normativa que los regula.

Propuesta de un centro

Cada CRNFP establecerá vías de colaboración con todos los organismos públicos y privados que estén dentro de su ámbito de actuación. Esto dependerá de la experiencia, de las relaciones y vínculos existentes, de la facilidad de llegar a acuerdos según la normativa vigente, es decir, cada CRNFP va a tener opciones diversas que serán enriquecedoras para la red de CRNFP. Debe ser tan amplia como sus recursos se lo permitan y debería ser un referente para el sector.

Los aspectos que deben ser competencia de los CRNFP son todos los que se enumeran en la definición del *Manual de Oslo* (OCDE, 2005):

«Se entiende por *innovación* la concepción e implantación de cambios significativos en el producto, el proceso, el marketing o la organización de la empresa con el propósito de mejorar los resultados. Los cambios innovadores se realizan mediante la aplicación de nuevos conocimientos y tecnología que pueden ser desarrollados internamente, en colaboración externa o adquiridos mediante servicios de asesoramiento o por compra de tecnología.

Las actividades de innovación incluyen todas las actuaciones científicas, tecnológicas, organizativas, financieras y comerciales que conducen a la innovación. Se consideran tanto las actividades que hayan producido éxito, como las que estén en curso o las realizadas dentro de proyectos cancelados por falta de viabilidad.»

La iniciativa debería partir del CRNFP y del sector productivo con apoyo de todas las demás partes implicadas (organizaciones profesionales y sindicales, universidades, centros tecnológicos, centros de investigación, las administraciones competentes y otros).

La colaboración con los ministerios debe permitir que la innovación se incorpore a los planes de formación de la forma más rápida posible, de tal manera que no se desvirtúe una de las funciones más importantes de los CRNFP.

4.2. Propuestas sobre el papel de los centros en la innovación en materia de formación profesional

La innovación en los CRNFP se sustenta en tres pilares: innovación tecnológica, formación en nuevas tecnologías e innovación pedagógica. Se debe saber cómo formar a la gente para que adquieran las competencias y transferirlas a las empresas. Los CRNFP deben trasladar la innovación a las pymes y a las microempresas.

En este contexto surge una pregunta: **¿debemos innovar los CRNFP o son los sectores los que deben innovar?** Las propuestas recogidas en este proyecto han sido las siguientes:

- Desde el punto de vista de la metodología, se debe innovar en la forma de enseñar, en la metodología didáctica. En el ámbito de la producción, los CRNFP deben experimentar de una manera más intensa. Hay que hacer énfasis en que los proyectos de innovación vayan dirigidos a la formación profesional. Los CRNFP deben buscar la aplicación directa de dicha experimentación en las empresas. Han de tener capacidad para influir en las cualificaciones sectoriales, siendo fundamental no suplantar a las empresas. Se debe usar el término *innovación* como algo cotidiano en la vida de los CRNFP.
- Los CRNFP no tienen como una función inventar, sino estar pendientes de las demandas del sector. La innovación tecnológica tiene que venir de las empresas. No es el cometido de los CRNFP, sino del sector. Se debe innovar en cómo dar respuesta a las necesidades de cualificación de la mano de obra.
- En determinados sectores la innovación se inicia en el CRNFP. La innovación no es exclusivamente en el tema económico, sino también en la creatividad y en otros aspectos. Es importante acercar la innovación a los sectores en su concepción más amplia (tecnológica y no tecnológica).
- Los **CRNFP deben innovar en el ámbito de la formación** y de la metodología para formadores con el fin de sacar nuevas expectativas y productos. En este sentido, los centros dan formación de formadores en temas innovadores. Se cita el papel de los CRNFP como *community manager* para las empresas. Los CRNFP deben saber formar a sus trabajadores en materias que no existen en el mercado y que están demandadas por las empresas.
- Innovación es ser punta de lanza en el sector. No se debe ir al rebufo de lo que se innova. Tenemos que centrarnos en la mejor manera de transferir el conocimiento a través de la comunicación.
- **Innovar en comunicación es fundamental** y debemos empezar a saber vendernos como red.
- Los **CRNFP tienen que ser referencia en el sector**. En especial, en materia de reconocimiento de la competencia profesional. Es una línea que deben tener en los centros. A la vez hay que tener en cuenta cómo renovar un certificado.

- **Innovar es tratar que el certificado de profesionalidad esté en el BOE** y que rápidamente salga una convocatoria para la acreditación de competencias. De esta forma los trabajadores afectados por un ERE pueden salir con un certificado que reconoce sus competencias profesionales.
- Los centros han participado en la elaboración del material de referencia. Se ha elaborado todo el material para el reconocimiento de la competencia. **Los centros deben participar en el proceso de acreditación** y colaborar en todo el proceso: expertos, pruebas de evaluación, sedes para realizar pruebas -que no todos los centros las tienen-.

Esto es innovar: establecer la primera colaboración con un sector concreto. Por ejemplo, un CRNFP ha podido trabajar con una asociación empresarial y con la comunidad autónoma para desarrollar el proceso de acreditación. La Administración General del Estado no debe asumir todo el proceso. Se han desarrollado las guías de evidencia y el CRNFP ha hecho una colaboración. El sector nos debe conocer en el apoyo formativo y laboral: innovar en simuladores, en metodologías, en materiales de impartición.

- Existen quejas y demandas sobre la **necesidad de aclarar los conceptos** que se utilizan en el proceso de reconocimiento y acreditación de competencias. En dicho proceso se debe comenzar explicando a las empresas y a los sectores qué son los certificados de profesionalidad, qué son los títulos de FP, etc. Asimismo, se deben enseñar también a los centros de FP (directivos y formadores) los conceptos básicos relacionados con la estructura de la FP.

Existe una gran ignorancia en los alumnos que participan en los cursos de asesores y evaluadores. Depende de cuándo el profesor/formador haya aprobado la oposición. Los profesores conocen el contenido del módulo, pero no conocen las estructuras de la formación inicial y FPE. En cursos de metodología didáctica se ve que la gente no sabe lo que es una «unidad de competencia» ni discriminar cuál es su «familia profesional», por ejemplo, entre las familias profesionales de sanidad y servicios a la comunidad. Los CRNFP no hacen publicidad porque todavía no se ha desarrollado el R.D. 1224/2009 y se corre el riesgo de aumentar la confusión existente con respecto a la acreditación de competencias adquiridas por experiencia laboral.

- Somos un servicio público, y nuestros clientes son los empresarios y los trabajadores. La FCT es un medio de acercarse a las empresas y se debe utilizar para reconocer problemáticas y conocer a los alumnos. Por ejemplo, una gran empresa del sector alimentario no contrata a nadie si no ha pasado antes por los cursos que se organizan en el CRNFP. La formación práctica es indispensable. Los centros tecnológicos son los que tienen que hacer I+D, y las empresas y las pymes no pueden hacer investigación.

4.3. Propuestas sobre el liderazgo de la innovación

Propuesta de un centro

Los **CRNFP deben aportar la innovación formativa** en el sentido de diseñar y adaptar los aspectos innovadores de cada ámbito/sector para transmitir pedagógicamente al alumno la innovación que aportaban las empresas mediante su I+D+I.

En los años setenta se hablaba de la necesidad de la creatividad y adaptación al cambio. La innovación refuerza esta adaptación al cambio ya que los cambios son constantes y permanentes. La innovación es la aplicación de «lo nuevo», pero el concepto *nuevo* hoy en día deja de serlo en muy poco tiempo. Por lo tanto, estaremos hablando de mejorar sistemáticamente la formación impartida en sus dos aspectos como un sinónimo TIC, ya que las TIC son muy importantes en la innovación:

- De *hardware*: de arquitectura, de estructura, de equipamiento de los medios y recursos para impartir lo más innovadoramente posible, con simuladores virtuales y toda la tecnología que haga posible la transferencia al alumno.
- De *software*: el contenido en sí, el programa que permite trabajar, desarrollar lo aprendido, la tecnología innovadora que hemos transferido al alumno para que lo utilice en su desarrollo profesional.

Los **CRNFP deben estar en estrecho contacto con las empresas** y ellas son las que innovan en la producción y demandan al sector formativo profesionales que hayan adaptado la innovación en sus capacidades. Esto presenta como principales retos:

- Buscar la información, procesarla, gestionarla, sistematizarla e incorporarla a los programas formativos, etc.
- Adaptar los sistemas formativos a los nuevos modelos innovadores utilizando las amplias posibilidades comunicativas de las tecnologías.
- Colaborar de forma más adecuada actualmente depende mucho de cada circunstancia del CRNFP, pero precisamente hay que evitar barreras y potenciar todos los niveles desde el local al internacional, con convenios, prácticas y visitas en todos los ámbitos, Los CRNFP pueden y han de ser elementos de ciclo continuo que reviertan en las empresas y los trabajadores las tecnologías, métodos y procesos innovadores, transfiriéndolos constantemente de unos a otros.

Los compromisos ya están sobre la mesa y solo se han de hacer efectivos con una total implicación de las Administraciones y agentes sociales en:

- El acceso a una verdadera formación a lo largo de la vida.
- Una programación formativa ágil que responda a la innovación y el cambio permanente.
- Un sistema ágil y continuo de acreditación de las competencias.
- La dualidad de mejorar la empleabilidad de los trabajadores con la mejora de la competitividad y productividad de las empresas.

Propuesta de un centro

El trabajo del centro con pymes y micropymes es, a veces, muy importante, e incluso vital para que el conocimiento y la información lleguen por igual y de forma rápida a determinados sectores productivos, que existan organismos intermedios que aporten ese conocimiento e información y que colaboren con las empresas según sus necesidades reales, y no lo que sería ideal, que es que la innovación surja de los sectores productivos y los CRNFP colaboren en las demandas que se planteen en formación. ¿Pero si los sectores están compuestos por pequeñas empresas que no saben lo que es la innovación, qué hacemos: esperamos a que se enteren? Es hora de que los CRNFP sean líderes en sus sectores de influencia y que ayuden a las empresas y a los trabajadores a ser competitivos porque no sólo es acompañar, también es anticipar y ser referentes.

Propuesta de un centro

Estamos de acuerdo en que los CRNFP deben estar muy pendientes de la innovación tecnológica y, sobre todo, la que se realice en las empresas del sector. Esta innovación tecnológica tiene que dar lugar a acciones formativas innovadoras en la formación profesional que hay que llevar a cabo en los CRNFP, y por eso son referentes. Para ello, los CRNFP deben coparticipar de la innovación tecnológica que se realiza en el sector mediante convenios con centros de investigación, centros tecnológicos, empresas, universidades y otros, actuando también como transmisor de dicha innovación a las medianas y pequeñas empresas, que son las que más limitaciones tienen para acceder a la innovación.

4.4. Propuestas de participación en procesos de acreditación como forma de innovación

Propuesta de un centro

Los **CRNFP deben intervenir en todas las fases de su competencia**, principalmente en las primeras: información previa, asesoramiento y evaluación. En cuanto a la acreditación y registro, se estará a lo que disponga la Administración competente en cada convocatoria.

Por otro lado, los CRNFP deben participar en la elaboración de las guías de evidencia y en los procesos de formación de los evaluadores.

Será muy importante para el éxito del proceso que las primeras fases, principalmente información previa y asesoramiento, sean rigurosas con el fin de que los interesados conozcan qué es acreditable o reconocible, cuál es el alcance y qué transcendencia laboral y formativa tiene dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones.

4.5. Resumen y conclusiones

Con el fin de que la red de CRNFP trabaje en todos los ámbitos de innovación tecnológica, no tecnológica y formativa, se observa la necesidad de adaptar una concepción homogénea de innovación, hecho que, en cierta medida, ya aparece en el R.D. 229/2008.

Los aspectos de la innovación y experimentación en materia de FP deben ser tan amplios como requieran los sectores productivos, por lo que los centros deben ser capaces de anticiparse en todo lo posible para dar apoyo y respuesta a las empresas y a los trabajadores.

Cada CRNFP establecerá las vías de colaboración con todos los organismos públicos y privados que estén dentro de su ámbito de actuación, lo que supone que cada centro va a tener opciones diversas, que serán enriquecedoras para el desarrollo de la red de CRNFP.

El papel de los centros en la innovación de la formación profesional se sustenta en tres aspectos básicos:

- Los procesos de **innovación tecnológica y no tecnológica** en las empresas.
- La formación en **nuevas tecnologías**.
- La **innovación pedagógica**.

Procesos de innovación tecnológica y no tecnológica en las empresas. En determinados sectores la innovación se inicia en el CRNFP. Los procesos no se centran exclusivamente en la inversión en medios y equipamiento, sino también en la creatividad, la organización, la comercialización y otros aspectos del desarrollo de las empresas. Es importante acercar la innovación a los sectores en su concepción más amplia.

Formación en nuevas tecnologías. La innovación tecnológica tiene que proceder de las empresas. No es el cometido de los CRNFP, sino del sector. Se debe poner énfasis en que los proyectos de innovación se dirijan a la mejora y adaptación de la formación profesional a las necesidades de cualificación en los sectores productivos. Los centros de referencia deben ser capaces de trasladar la innovación a las pymes y a las microempresas en cada sector productivo.

Innovación pedagógica. Desde el punto de vista de la formación profesional, se debe innovar en metodología didáctica, es decir, en cómo formar a las personas para que adquieran determinadas competencias profesionales y, posteriormente, sean capaces de transferirlas a los puestos de trabajo y a las empresas. En este sentido, los centros de referencia disponen de una oferta de acciones de perfeccionamiento técnico de los formadores en temas que son innovadores. Asimismo, los CRNFP deben formar a los trabajadores en cualificaciones que están afectadas por procesos de innovación, que tienen una escasa oferta de formación en los diferentes ámbitos territoriales y que, además, están demandadas por las empresas.

El concepto de *innovación* es fundamental para los centros de referencia. El sector debe conocer la labor del CNRFP en el apoyo formativo y laboral: innovar en simuladores, en metodologías, en materiales de impartición.

El término *innovación* se debe usar de manera cotidiana en el entorno de los CRNFP:

- Innovar en comunicación es fundamental y, por tanto, se hace necesario saber ofrecer los servicios de los CNRFP a un sector, y destacar el papel del centro como *community manager* para las empresas.
- Innovar es contribuir a que un certificado de profesionalidad, de interés para el empleo en un territorio, sea publicado en el BOE y a continuación se formalice una convocatoria para la acreditación de competencias.
- Innovar es haber participado en la elaboración del material de referencia y en las guías de evidencia para el reconocimiento de la competencia.
- Innovar es comenzar a explicar e implementar los conceptos en materia de formación profesional a los sectores, empresas y profesionales de la docencia y la formación: ¿qué son las familias profesionales?, ¿qué son los certificados de profesionalidad?, ¿qué son los títulos de FP?, ¿qué es un proceso de acreditación?, etc.

Sobre el **liderazgo de la innovación**, los centros deben aportar la innovación formativa en el sentido de diseñar y adaptar los aspectos innovadores de cada ámbito/sector. Los CRNFP deben estar en estrecho contacto con las empresas, donde se plasman las actuaciones innovadoras en los procesos de producción y, en consecuencia, van a demandar al sector formativo profesionales que hayan incorporado la innovación en sus capacidades profesionales. Los principales retos para un CRNFP serán, por tanto: buscar la información, procesarla, gestionarla, sistematizarla e incorporarla a los programas formativos.

El **compromiso con la innovación** de los CRNFP se está centrando en los siguientes aspectos:

- facilitar el acceso a una verdadera formación a lo largo de la vida;
- elaborar una programación formativa dinámica, que responda a la innovación y al cambio permanente;
- incorporar un sistema ágil y continuo de acreditación de las competencias;
- y, en definitiva, favorecer la empleabilidad de los trabajadores con la mejora de la competitividad y la productividad de las empresas.

Estas acciones solamente se podrán hacer efectivas con una total implicación de las Administraciones públicas y de los agentes sociales.

5. CONCLUSIONES SOBRE LA SITUACIÓN Y PROSPECTIVA DE LOS CRNFP EN EL ÁMBITO TERRITORIAL Y SECTORIAL

5.1. Conclusiones generales: necesidades detectadas e importancia de la firma de los convenios de colaboración

Desde el comienzo del reconocimiento de los CRNFP en la Ley 5/2002, la realidad muestra que se sigue necesitando un verdadero compromiso político para desarrollar sus reales decretos. La regulación de los centros integrados (R.D. 229/2008), su expansión (R.D. 1558/2005) y el reconocimiento de competencia profesional (R.D. 1224/2009) están necesitados de un verdadero empuje.

Las últimas referencias jurídicas que regulan la red de CRNFP las encontramos en la Ley Orgánica 4/2011, complementaria de la Ley de Economía Sostenible, tampoco se olvida de los CRNFP indicando en su artículo 1 punto 7 que se añade una disposición adicional 5ª a la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y la FP, redactada en los siguientes términos:

«Red de centros de formación profesional. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, consolidarán una red estable de centros de formación profesional que permita armonizar la oferta y avanzar en su calidad.

Esta red estará constituida por:

- a) Los centros integrados públicos y privados concertados de formación profesional.
- b) Los centros públicos y privados concertados del sistema educativo que ofertan formación profesional.
- c) Los Centros de Referencia Nacional.
- d) Los centros públicos del Sistema Nacional de Empleo.
- e) Los centros privados acreditados del Sistema Nacional de Empleo que ofertan formación profesional para el empleo.»

Por último, el R.D. 3/2011, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, alude en dos ocasiones a los CRNFP. En su artículo 12, que modifica íntegramente el artículo 26 de la Ley 56/2003, de Empleo, referido a la formación profesional para el empleo, dice en el punto 26.7 lo siguiente:

«Los Servicios Públicos de Empleo promoverán el funcionamiento de una red de centros de referencia nacional, especializados por áreas y familias profesionales, que colaborarán en el desarrollo de acciones de carácter innovador, experimental y formativo en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo, y en particular en actividades de mejora de la calidad dirigidas a la red de centros colaboradores y a los formadores. Para ello, estos Centros procurarán mantener relación con centros

tecnológicos y otras redes de gestión del conocimiento, tanto nacionales como internacionales, en sus ámbitos sectoriales específicos.»

5.1.1. Necesidades detectadas

El resultado esperado de este foro es un diagnóstico de la situación actual y prospectiva con relación a las dificultades existentes con el quehacer cotidiano, así como con los problemas que han motivado el retraso en la puesta en marcha de los CRNFP y el desarrollo pleno de las funciones descritas en el R.D. 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia.

Algunas de las necesidades detectadas e identificadas son:

- El retraso en los convenios está vinculado a los problemas derivados de la alternancia política, lo que ha supuesto una ruptura de procesos y objetivos. Por ello la red no está totalmente constituida. En este momento la red de centros no está totalmente definida y quedan desiertas el 18,6 % de las áreas. Respecto a los CPR constituidos, en este momento son 43 (el 49 % de nueva incorporación a la red). El Catálogo Nacional de Cualificaciones y FP tiene definidas 102 áreas, de las que solo 83 tienen asignado un CNR (81 % del total). De los 43 CRNFP, 30 pertenecen a consejerías de Empleo de las comunidades autónomas, 6 a las consejerías de Educación, 2 a Agricultura y 2 a la Consejería del Mar. Finalmente, 1 depende de la Consejería de Deporte, 1 a la Diputación y 1 al Ayuntamiento.
- Es necesario establecer un marco lo más homogéneo posible, aceptado por todas las comunidades autónomas, de autonomía de gestión y presupuestaria para la red de CRNFP. Ese marco general es el Plan de Actuación Plurianual de la red, regulado en el R.D. 229/2008, en su artículo 71. Es imprescindible, para poder consensuar una verdadera red, la aprobación definitiva del Plan. En el primer grupo de trabajo, celebrado el 14/03/2012, se presentó por parte del SEPE el borrador.
- Falta una definición clara de la dependencia funcional de los CRNFP en cuanto a los ministerios competentes. Un CRNFP es bastante más que un CNFPO. No debería recaer todo el peso de la gestión/coordinación de la red en el SEPE. Educación también debe implicarse en la red haciendo que los productos/actividades que salgan de los CRNFP sean útiles para los dos subsistemas de la FP.
- Es fundamental dar a conocer la red de CRNFP a las organizaciones empresariales y sindicales. Que se den cuenta de las utilidades que de los CRNFP pueden obtener para su sector. No sólo designar unos miembros para el Consejo Social, sino implicarse en la gestión apoyando o criticando, si fuera el caso, a la estructura directiva.
- Establecer mecanismos de coordinación permanentes entre los diferentes CRNFP de una misma familia profesional, incluso de áreas con similitudes en otras familias. No sólo la posible coordinación de SEPE sino la propia

autocoordinación, designando en cada consejo social representantes de los otros centros.

- Establecer un mecanismo de optimización de recursos metodológicos y de gestión de los diferentes CRNFP de toda la red, permitiendo un verdadero *trabajo en red* por conocimiento de las experiencias de todos los integrantes.
- Ante la disparidad de modelos presentados respecto a los requisitos que deben reunir las instalaciones y recursos, es necesario un modelo que unifique dicha dispersión. La solución es incluir la descripción de dichas instalaciones en el convenio con una estructura previamente definida, así como un modelo unificado de descripción detallada y un compromiso de mantenimiento durante la vigencia del convenio.
- Para garantizar los resultados y poder evaluarlos es necesario que las comunidades autónomas definan y acepten una plantilla-tipo de recursos humanos mínima a cubrir en todos los CRNFP, con especial atención a los técnicos específicos, no generalistas, de cada área competencia del centro.
- Se detecta un gran desconocimiento por parte de los CRNFP de la actividad que se realiza desde las comisiones paritarias sectoriales, por lo que es necesario incrementar dicho conocimiento para poder reflexionar.

5.1.2. Importancia de la firma de los convenios de colaboración

Propuesta de un experto de la AGE

En estos últimos meses se ha avanzado mucho en los convenios. Se han desarrollado 27 para la próxima Comisión Permanente de 25 de octubre de 2012. Hay que aprovechar el tirón para Baleares, País Vasco y La Rioja, que no tienen convenio. De 27 a 44 todavía quedan muchos convenios por desarrollar. Luego, una vez firmados, se han de publicar como Real Decreto, y esto lleva un tiempo. En principio pueden funcionar como centro desde la firma del convenio, pero no están legalmente constituidos hasta su publicación.

Propuesta de un experto de la AGE

Lo importante es tener los convenios firmados. Luego ya se mejorarán y se modificarán, pero hasta ahora no los hemos tenido. La firma es un desencadenante. Una vez firmados, hay que establecer planes plurianuales. Si se realizan planes hay que establecer prioridades, y así sucesivamente. Lo esencial es tener los convenios firmados. Los próximos se pueden ir mejorando. El foro ha servido en cierta manera de desencadenante, ya que ha despertado el tema de los convenios a petición de los representantes de los diferentes CRNFP que han participado como foristas. Lo menos importante en este momento no es el contenido de los convenios, sino la necesidad que se ha creado de firmarlos.

5.2. Conclusiones sobre la situación actual y prospectiva de la red de CRNFP

- **Situación con relación a los fines del R.D. 229/2008.** Tal y como recoge el artículo 3, se hace en todos los CRNFP pero sin dedicar el tiempo que se merecen y sin un interlocutor válido a quien reportar y con quien contrastar resultados. No cabe duda de que somos observadores de la evolución y de las necesidades de cualificación de nuestros sectores productivos e intentamos contribuir a la actualización y el desarrollo de la formación profesional para adaptarla a dichas necesidades. Pero nos encontramos solos en la mayoría de los casos porque falta el reconocimiento del trabajo de los CRNFP por parte de las Administraciones que participan.
- Situación relativa a **servir de enlace entre las instituciones** de formación e innovación y los sectores productivos. Se ha realizado y se sigue haciendo con bastante acierto, de hecho el prestigio de los CRNFP está en los sectores productivos con los que trabajan, y más podían tener si fuesen más visibles.
- Situación para proporcionar el SNCFP, la información que requiere para su funcionamiento y mejora.
- Situación relativa a **aplicar y experimentar proyectos de innovación.** Es donde más evidente debería ser la participación. Hasta ahora no se realiza pero deberá ser un reto para los CRNFP conseguir proyectos de innovación, experimentarlos y trasladarlos al Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional en lo referido a la impartición de acciones formativas, información y orientación profesional, evaluación y acreditación de competencias profesionales y todas las que puedan aportar valor al SNCFP.
- El R.D. 229/2008 es completo tanto en sus fines como en las funciones, y es una oportunidad en sí mismo, pero la aplicación es demasiado lenta. En otros países es mucho más ágil y en el momento actual es necesario rapidez de respuesta y agilidad, no diseñar una red de centros magnífica, porque no hay otra del mismo nivel en Europa, y no dejarla actuar e intervenir para lo que se crearon estos centros. Hay muchas oportunidades para la red y los centros que la forman, y para los sectores productivos a quienes se destinan estos centros, sobre todo generar confianza, recuperar la ilusión, hablar de nuevas ideas, de futuro y trabajar por la mejora de la cualificación no solo técnica sino de pensamiento, de ideas, de conceptos y modos de asumir el futuro. Existe una gran amenaza, la que provoca la lentitud de las Administraciones, y que todos hablan de hacer pero luego no hacen ni dejan hacer a otros.
- Situación sobre las **vías de financiación.** Es muy importante que quienes han creado los CRNFP, así como las Administraciones que han presentado sus centros a ser calificados de CRNFP, tengan un mínimo interés en respaldar económicamente estos centros que pertenecen a una red de excelencia y de calidad, con infraestructuras, equipación y recursos humanos muy innovadores y especializados.

Asimismo, es importante que queden abiertas otras posibles vías de financiación paralela, llamémosle básica, que puede ser la participación en proyectos a distintos niveles tanto territoriales como sectoriales, y que no se vea limitada la participación de los CRNFP, sino al contrario, que sea un plus incorporar en el proyecto la participación de un CRNFP.

- En la situación actual, **sin tener una base legal** en la que basar las actuaciones como CRNFP (porque no hay convenios firmados), es difícil definir puntos fuertes. Ahora bien, algunas de las actuaciones ya están en la línea de los objetivos de los CRNFP pero sin poder alcanzar toda la gama de actuaciones para los que han sido creados estos centros. Consecuentemente, son mayoritarios los puntos débiles y persiste la situación actual de indefinición sobre su constitución legal ya que perderá credibilidad en cuanto al fin y al alcance de la red y los centros en su ámbito de actuación, tal y como se ha analizado en las diferentes mesas.

5.3. Conclusiones sobre las características de funcionamiento y los principales problemas observados

Los CRNFP tienen, en la mayoría de los casos (aunque evidentemente siempre será mejorable si queremos ser líderes en la innovación), óptimas **instalaciones y equipamientos** adecuados, y también en la mayoría de ellos se han llevado a cabo muchos de los puntos que se mencionan en este apartado, pero se pueden mejorar aspectos como la cooperación y la colaboración entre los CRNFP, y entre estos y los sectores a los que se dedican, y con el resto de instituciones que tengan relación con la FP y con la innovación, tanto a nivel nacional como internacional.

Es indiscutible la presencia de los CRNFP en la **evaluación y la acreditación de competencias**, aunque quizás los CRNFP tendrían que liderar estos temas junto a los agentes sociales para que la implicación y la realidad de los sectores se viesan correspondidas en estas competencias.

El **perfeccionamiento técnico** de los formadores también debería corresponder a estos centros en su totalidad y no permitir que otras entidades realizaran esta formación. Han de existir unos organismos que asuman esta responsabilidad de dar una formación innovadora a los formadores que imparten formación en sus sectores, y no que cualquier organismo lo haga. Por ejemplo, no es aceptable que los centros tecnológicos den formación porque no es su misión. Son una fuente de financiación porque no han sabido implicar en investigación y en proyectos de I+D+I a las empresas.

Los CRNFP deben estar preparados y asumir la totalidad de esta formación y, por tanto, ser responsables de la **calidad y de la excelencia** de esa formación.

En cuanto a la **observación e investigación**, es de vital importancia saber qué y cómo se están viendo afectados los sectores y de qué forma estos

cambios repercuten en la formación, e intentar anticipar estos cambios en la medida de lo posible, y repercutir positivamente en la mejora de los recursos humanos y, por consiguiente, en la mejora de las empresas. No sólo observar e investigar sobre el propio sector, sino también sobre el mercado de trabajo, nuevas formas de contratación, nuevas formas de trabajos, nuevos perfiles transversales que puedan ser incorporados al sector, flexiseguridad, etc.

La **información, orientación y difusión** tienen mucho que mejorar porque apenas se conocen los CRNFP y, por supuesto, están posicionados en sus ámbitos de actuación a veces territorial o sectorialmente, pero no los conoce en general la sociedad ni los ciudadanos potenciales destinatarios junto con las empresas de su labor. Apenas es visible la orientación en las redes sociales y la difusión de sus actividades es deficiente al máximo. Con la cantidad de actuaciones que estos centros llevan a cabo, si las sumamos como red serían muy importantes su presencia y sus actuaciones, pero apenas son visibles. Por muy buenos que sean o puedan llegar a ser estos centros, no se conocen y muy poco se les podrá valorar a nivel territorial o sectorial.

En **innovación y experimentación** se hacen actuaciones, pero se pueden hacer muchas más y liderar el espacio de la innovación y de la experimentación en la FP y en su repercusión a los sectores productivos.

Estos centros deben ser respaldados y potenciados al máximo y serán un éxito de calidad y excelencia. Quienes forman la red de CRNFP, se supone que los mejores de España, han superado las pruebas para estar con ese calificativo.

La mayoría de las actividades que se realizan actualmente **no tienen alcance nacional**, aunque muchas pueden ser un buen ejemplo si se trabajara en red.

Por lo tanto, es importante trabajar de forma fluida en red de tal manera que se llegue al sector correspondiente a nivel nacional, con una base legal sólida y disponer de los medios humanos, materiales y económicos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de los CRNFP.

5.4. Conclusiones sobre la colaboración entre los centros y la FTFE a través de las comisiones paritarias sectoriales

Una forma de colaboración importante entre los CRNFP y el FTFE es a través de las comisiones paritarias sectoriales, de donde pueden salir propuestas de formación para cada área. Se deberían proponer actuaciones de acercamiento entre cada CRNFP y su correspondiente comisión paritaria sectorial. También se podría colaborar con la FTFE mediante ciertos trabajos de investigación sobre situaciones o necesidades de cualificación o innovación en los distintos sectores o áreas profesionales.

Se puede colaborar, y sería muy beneficioso hacerlo, en los siguientes apartados: fijar las prioridades de la oferta para su adecuación a las

necesidades del mercado de trabajo, conocimiento de la formación profesional para el empleo que se realiza en cada ámbito, desarrollo de estudios e investigaciones sectoriales, elaboración de propuestas respecto al Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y en la realización de propuestas respecto a los centros de referencia nacional. Una duda es saber por qué no se ha hecho antes, o a lo mejor se ha hecho y se desconoce. No obstante, la colaboración, si la ha habido, no se ha visto proyectada bastante.

5.5. Conclusiones sobre el papel de los CRNFP en la innovación de la formación profesional para el empleo y su misión en la adecuación de la FPE en el ámbito sectorial

Los CRNFP están convencidos de la importante misión que deben realizar con relación a la innovación y la adecuación de ésta a la FPE en los distintos ámbitos sectoriales. Evidentemente, dependerá del tipo de empresas que compongan el sector, porque no es lo mismo la innovación en las grandes empresas que en la pymes y microempresas, que están mucho más perdidas y necesitadas de innovación, y de que existan organismos que realicen transferencia de innovación con ellas. Es importante tener claro a qué tipo de innovación nos referimos y qué entendemos que comprende este concepto. Pero los CRNFP deben tener el liderazgo en la innovación. Deberá existir un compromiso claro con la innovación aplicada a nivel productivo, de comunicación, de recursos humanos y en todos los aspectos que afecten a la empresa, y es fundamental la colaboración y coordinación de los CRNFP con otras entidades que trabajen los diferentes aspectos relativos a la innovación. Pero no es exclusividad de ningún ente u organización, sino una suma de esfuerzos, y el papel de los CRNFP deberá ser clave.

La participación en los procesos de acreditación de competencias es fundamental, y también es de aplicación la innovación en dichos procesos y en la experimentación que se realice en materia de formación profesional.

Es importante colaborar con el sector productivo y trasladar y recibir innovación, no estar como sujeto pasivo a la espera de que se produzcan cambios o mejoras derivadas de los procesos de innovación. Se debe actuar de forma muy participativa y anticipar desde la observación y la investigación las mejoras necesarias tanto para mantener la competitividad como para mejorarla, y de esta forma repercutir en el empleo.

Las oportunidades actualmente serían importantes si se apostara de forma comprometida por el trabajo de los CRNFP en sus sectores, pero la situación de "parón" continuo en el que están los CRNFP a la espera de firmar los convenios no deja que se pueda trabajar de forma planificada y adecuada. Hay muchas sinergias que no se están aprovechando entre los que componen la red: los antiguos por su experiencia y los nuevos por su dinamismo. Y esa es la mayor amenaza, que los políticos cambian y desconocen lo que son y pueden ser los CRNFP con relación a la mejora de los sectores productivos, y no se termina de avanzar y tampoco de consolidar lo avanzado.

Uno de los conceptos que ha reforzado el prestigio de los CRNFP es su capacidad de integrar las tecnologías más modernas y aplicarlas a los programas formativos, la transferencia tecnológica, las demandas de empresas, sectores, gremios, etc.

El problema no estriba en qué hacemos, sino para qué y con quién. La innovación no solo ha de ser visible en las actividades, sino transferible al marco de referencia de la formación. Para que los programas puedan modernizarse y actualizarse según esta experiencia con las empresas y los nuevos medios y métodos de producción, no podemos hablar de innovación aplicando programas de cualificaciones obsoletas. En definitiva, renovar para actualizar y adaptar al entorno cambiante y que progresa constantemente, es la base de la aplicabilidad al empleo de la FPE a diferencia de la FP inicial, más generalista y difusa.

Por tanto, el compromiso de liderazgo en la innovación precisa un reconocimiento y soporte de la Administración al papel de los CRNFP, que deberían ser un centro permanente de acreditación de las competencias. Esto una dotación de medios y personal adecuada.

El problema sigue siendo un gran potencial que no puede tirar adelante sin convenios, soporte y presupuesto adecuado.

5.6. Recomendaciones necesarias de la red de CRNFP en los ámbitos territorial y sectorial en los próximos años

La red de CRNFP debe tener el empujón definitivo con los convenios entre la Administración General del Estado y las comunidades autónomas. Al parecer, se vuelve a estar en ello.

Los CRNFP son centros que en la mayoría de las ocasiones tienen conocimientos y experiencia en su sector y en su territorio, que vienen desarrollando acciones en beneficio de los trabajadores de las distintas empresas que componen el sector con el que desarrollan actividades. Es difícil pensar en los puntos fuertes en estas circunstancias de crisis, pero los hay y se pueden aprovechar al máximo para contribuir a mejorar la situación. Por ejemplo, el personal de los CRNFP, el posicionamiento del CRNFP en su territorio y en su sector, la credibilidad, la profesionalidad, valores que hacen que se confié en estos centros como posibles motores para ayudar a salir de la crisis, etc.

No es posible hacer recomendaciones porque todo dependerá de la firma de los convenios entre las distintas Administraciones y de la visibilidad que se quiera dar a la red de los CRNFP, pero se pueden rentabilizar muchas acciones y potenciar el prestigio de estos centros. La red está formada por los mejores centros sectoriales y territoriales, pero ¿los conoce la sociedad?

Evidentemente, la creación de una red oficial de CRNFP es una buena situación de partida para alcanzar fines y objetivos planteados; que se dote de los recursos necesarios. Somos CRNFP y hay que empezar a andar sistemáticamente por este camino. Aun así, ser referencia es como ser

líder: no se impone o nombra, sino que se gana haciendo cosas y obteniendo resultados que atraen a las personas u organizaciones, cosas alineadas con los fines y objetivos, útiles para los «clientes» de los CRNFP (empresas, personas, Administración...) y que deben estar en lo nuevo, en la innovación.

Es necesario dar visibilidad a los CRNFP, y la Administración puede ayudar mucho facilitando nuestra participación en sus programas, en los foros y equipos de trabajo que hablan de competencias, formación, innovación... en fin, todos los relacionados con los fines establecidos. Por otra parte, consolidar la red entre los centros resulta fundamental. Este foro ha sido un buen ejemplo, aunque la participación en la web haya sido baja.

Aunque el momento económico no es el más adecuado, hay que tener claro que marcar objetivos ambiciosos (fines, objetivos) en los planes de actuación con escasez de recursos puede ser frustrante y llevar al acomodamiento de objetivos no cumplidos, algo a tener en cuenta en el futuro cercano.

Como continuación de todos los encuentros mantenidos entre los CRNFP, se debería potenciar, como punto fuerte, seguir programando reuniones o encuentros con el objeto de seguir impulsando ante las Administraciones competentes la regulación de la situación de los centros, así como plantear estrategias ante todos los ámbitos implicados (sociedad en general, sector productivo, organizaciones empresariales y sindicales y otras) para dar a conocer la importancia de las competencias y los objetivos de los CRNFP en la mejora, a todos los niveles, de la formación profesional y las áreas profesionales correspondientes.

5.7. Resumen y conclusiones

El retraso en la firma de los convenios de colaboración con la Administración General del Estado supone la demora en el cumplimiento de los objetivos del R.D. 229/2008 y presenta las siguientes necesidades en el desarrollo de la red de CNRFP:

- Desarrollar un plan de actuación plurianual de la red: autonomía de gestión y presupuestaria para la red de CRNFP.
- Aumentar la implicación en la gestión y coordinación al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte junto con el SEPE.
- Dar a conocer la red de CRNFP a las organizaciones empresariales y sindicales.
- Definir mecanismos de coordinación permanentes entre los diferentes CRNFP de una misma familia profesional, incluso de áreas con similitudes en otras familias.
- Adoptar un mecanismo de optimización de recursos metodológicos y de gestión de los diferentes CRNFP de toda la red, permitiendo un verdadero trabajo en red mediante el conocimiento de las experiencias de todos los integrantes.

- Establecer un modelo unificado de descripción detallada de instalaciones y un compromiso de mantenimiento durante la vigencia del convenio.
- Proponer una plantilla-tipo de recursos humanos mínima, a cubrir en todos los CRNFP, con especial atención a los técnicos específicos, no generalistas, de cada área competencia del centro.
- Mejorar el conocimiento por parte de los CRNFP de la actividad que se realiza en la FTFE y en las comisiones paritarias sectoriales.

Sobre la situación actual y prospectiva de la red de CRNFP, los centros trabajan en los fines del R.D. 229/2008, como son: observación de la evolución de los sectores y de las necesidades de cualificación, servir de enlace entre instituciones, aplicar y experimentar proyectos de innovación, etc.

El cumplimiento de los fines establecidos por parte de los centros se desarrolla sin los medios de financiación necesarios, sin reportar y contrastar resultados con un interlocutor válido y sin disponer de un soporte legal en el que basar las actuaciones. La presente realidad de indefinición legal supone una pérdida de credibilidad sobre el alcance de la red y los centros en su ámbito de actuación.

Los aspectos de mejora de la situación actual de los CRNFP se concretan en los siguientes puntos:

- Aunque disponen de **óptimas instalaciones y de equipamientos adecuados**, para ser referencia de los sectores productivos es necesario mejorar la cooperación con entidades externas en los ámbitos nacional e internacional.
- Su presencia en los **procesos de evaluación y acreditación de competencias** es evidente, pero deberían asumir un papel de liderazgo junto con los agentes sociales para lograr una mayor implicación de los sectores productivos y de las empresas.
- Los planes de **perfeccionamiento técnico** de los docentes y formadores deberían corresponder a los CRNFP de forma exclusiva, para conseguir ser una referencia fundamental en la formación profesional de los diferentes sectores.
- En materia de **observación e investigación** los centros deben centrarse en las demandas y la evolución el mercado de trabajo: nuevas formas de contratación, nuevas formas de trabajo, nuevos perfiles transversales que puedan ser incorporados al sector.
- En materia de **información, orientación y difusión** hay mucho que mejorar porque los CRNFP apenas son conocidos por la sociedad en general, ni por los usuarios potenciales que son los destinatarios de los servicios de los centros junto con las empresas. Apenas es visible la orientación en las redes sociales, y la difusión de sus actividades es mejorable.

- En **innovación y experimentación** se debe incrementar los esfuerzos y ampliar el espacio de la innovación y de la experimentación en formación profesional, así como lograr una mayor repercusión en los sectores productivos.
- Se debe **mejorar en la colaboración con la FTFE** a través de los agentes sociales y las comisiones paritarias sectoriales, mediante actuaciones de acercamiento que permitan realizar trabajos de investigación sobre situaciones o necesidades de cualificación e innovación en los distintos sectores o áreas profesionales.
- Es necesario reforzar el papel de **líderes de innovación** en la formación profesional a través de la colaboración con los sectores productivos, trasladar y recibir innovación, no conformarse con ser sujetos pasivos a la espera de que se produzcan cambios o mejoras derivadas de la innovación.
- Se deben hacer visibles los **logros conseguidos** por los CNRFP, rentabilizar las acciones que han desarrollado y potenciar su prestigio. La red está formada por los mejores centros sectoriales y territoriales, pero es necesario darse a conocer al conjunto de la sociedad.
- Es necesario seguir manteniendo **reuniones o encuentros entre los CRNFP** con objeto de seguir impulsando ante las Administraciones competentes la regulación de la situación de los centros, así como plantear estrategias ante todos los ámbitos implicados (sociedad en general, sector productivo, organizaciones empresariales y sindicales y otras) para dar a conocer la importancia de las competencias y los objetivos de los CRNFP en la mejora, a todos los niveles, de la formación profesional y las áreas profesionales correspondientes.

En conclusión, los centros deben ser respaldados y potenciados al máximo para que consigan convertirse en un referente de calidad y excelencia para los sectores, las empresas y la ciudadanía en general.

Los centros que forman la red de CRNFP, se supone que los mejores de España, han superado las pruebas para tener este calificativo. La mayoría de las actividades que se realizan actualmente **no tienen alcance nacional**, aunque muchas pudieran ser un buen ejemplo si se trabajaran en red.

Por tanto, es importante trabajar en red de forma fluida, de tal manera que se llegue al sector correspondiente a nivel nacional, con una base legal sólida y disponiendo de los medios humanos, materiales y económicos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de los CRNFP.

PROPUESTAS Y CONCLUSIONES

1. SITUACIÓN ACTUAL DE LOS CENTROS DE REFERENCIA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Según los datos facilitados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), la situación actual de la red de centros de referencia nacional de formación profesional (CRNFP) es la siguiente: hay un total de 43 centros que dan cobertura al 81 % de las cualificaciones reflejadas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, por lo que el 19 % de dichas cualificaciones están pendientes de cubrir. El 49 % de los centros se incorporan nuevos a la red (21), frente al 51 % de los antiguos (22).

Atendiendo al Real Decreto 229/2008, los puntos críticos que se observan actualmente para el desarrollo de la red de CRNFP son:

- la firma de los **convenios de colaboración** de los centros con la Administración General del Estado;
- el desarrollo de un **plan de actuación plurianual**; y
- la implementación de un **plan anual de trabajo** en cada centro.

El objetivo principal de los **convenios de colaboración** es materializar y legalizar el reconocimiento de un centro como CRNFP en la comunidad autónoma y asignarle un sector profesional determinado. Las actuaciones de la red de centros se efectuarán través de dichos convenios.

El **ámbito del convenio** es la colaboración con las comunidades autónomas, el SEPE y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Para garantizar la coordinación entre la Administración General y la comunidad autónoma se creará una comisión de coordinación y seguimiento de cada convenio de composición paritaria constituida por cuatro personas, dos por cada una de las partes.

La financiación de los convenios tiene una dimensión estatal. Cada centro elaborará un **plan anual de trabajo** a partir de la propuesta del consejo social y de acuerdo con el plan de actuación plurianual.

El **plan de actuación plurianual (PAP)**, regulado por el R.D. 229/2008, es el marco general de actuación y establece las pautas para desarrollar las funciones de los CRNFP. Tiene carácter estatal y cuenta con la colaboración de las comunidades autónomas y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, a través del Consejo General de la Formación Profesional (CGFP). El plan de actuación plurianual es imprescindible para poder consensuar una verdadera red de centros.

Los ámbitos de actuación en el PAP, según el borrador presentado al CGFP, son los siguientes: observación e investigación; innovación y experimentación; información, orientación y difusión; instalaciones y equipamientos; formación de formadores y otros agentes del SNCFP; cooperación y colaboración; recursos y medios didácticos; evaluación y acreditación de competencias; y programas e iniciativas internacionales.

Sobre la **dependencia funcional** falta una definición clara de los CRNFP por parte de los ministerios competentes. No debería recaer todo el peso de

la gestión/coordinación de la red en el SEPE. El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte también debe implicarse en la red haciendo que los productos/actividades que salgan de los CRNFP sean útiles para los dos subsistemas de la FP.

Con respecto al **organigrama funcional**, se considera que la estructura del CRNFP estará dimensionada en función del área y contará con los siguientes recursos humanos: dirección, secretaría, departamento de observación e investigación, departamento de formación, departamento de acreditación y reconocimiento de las cualificaciones profesionales.

El **consejo social** es el órgano de participación donde están representados el sector productivo, la Administración General del Estado (ministerios de Educación y Empleo), la Administración autonómica, los agentes sociales y la administración titular del centro. Estará constituido por un mínimo de 8 miembros y un máximo de 16, distribuidos paritariamente.

De los 43 CRNFP propuestos se han recibido 26 borradores de convenio. Según reconoce el SEPE, la firma de convenios se encuentra en su fase final. Algunos centros ya están trabajando como CRNFP, ya que están calificados para ello, aunque no estarán legalmente constituidos hasta su publicación en el BOE.

Para la firma de los convenios se observan dos soluciones con relación a las **instalaciones y los recursos humanos de los centros**: definición de un modelo unificado para la descripción detallada de las instalaciones y recursos de los centros, y un compromiso de mantenimiento; y definición de una plantilla-tipo de recursos humanos que deben cubrir todos los centros, con especial atención a los técnicos específicos, no generalistas, de cada área de competencia del centro.

La puesta en valor de la metodología que han seguido los CNRFP hasta la fecha y el intercambio de opiniones sobre las necesidades y prioridades en cada ámbito de actuación, han sido los principales motivos para el desarrollo del presente foro.

Los **finés conseguidos por los CRNFP** hasta ahora, respecto al R.D. 229/2008, son difíciles de evaluar debido a que no se han firmado los convenios y, por tanto, los centros no disponen de los recursos necesarios para adaptarse a dicha norma.

A pesar de esta situación, los centros están cubriendo con recursos propios importantes objetivos especificados en la normativa vigente como son: observar la evolución y las necesidades de cualificación; aplicar y experimentar proyectos de innovación en materia de formación profesional; servir de enlace entre las instituciones de formación e innovación y los sectores productivos; y proporcionar la información requerida al Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

El **personal que trabaja en los CNRFP** considera que existen equipos de profesionales muy comprometidos y especializados, que consiguen sus objetivos gracias a su enorme implicación con los centros y su interrelación

con el sector y las empresas. Los CRNFP están abiertos a los sectores y trabajan con un flujo de información constante con proveedores, empresas, asociaciones, consumidores, instituciones formativas, administraciones, etc. Al mismo tiempo, se contrata personal técnico y docente para el desarrollo de la programación anual, lo que en ocasiones supone diversos inconvenientes derivados de los procesos administrativos, jurídicos, de intervención, etc.

Las principales **vías de financiación** proceden de un presupuesto nacional, a través del SEPE, y de un presupuesto autonómico de los respectivos departamentos de formación y empleo. El presupuesto actual permite mantener un nivel de compromiso limitado con relación a los planes y proyectos que cada año se planifican. Se deberían explorar, desarrollar y poner en práctica otras vías de financiación para los futuros CRNFP, como la oferta de servicios y la cesión de instalaciones para el desarrollo de actividades docentes. La **participación y la colaboración** de los centros en proyectos nacionales e internacionales debería ser una práctica habitual de cualquier CRNFP.

2. CARACTERÍSTICAS DE FUNCIONAMIENTO DE LOS CENTROS DE REFERENCIA NACIONAL: PRINCIPALES PROPUESTAS

Aunque todavía no se han firmado los convenios de colaboración con la AGE, los centros desarrollan de forma habitual las siguientes actividades contempladas en el R.D. 229/2008:

- Observación e investigación en materia de FP.
- Información, orientación profesional y difusión de la actividad del CNRFP.
- Aplicación y experimentación de proyectos de innovación en materia de FP.
- Mantenimiento de instalaciones, equipamientos y medios didácticos.
- Desarrollo de planes de perfeccionamiento técnico y metodológico dirigidos a docentes, formadores y otros colectivos.
- Colaboración con otras entidades.
- Aplicación y experimentación de proyectos y actividades de acreditación de competencias profesionales.

Todas las actividades previstas en el borrador del plan de actuación plurianual se consideran muy importantes para el desarrollo de los centros, si bien éstos valoran como prioritarias las siguientes:

- Observación e investigación.
- Innovación y experimentación.
- Cooperación-colaboración.

Para desarrollar el plan de trabajo anual, cada CNRFP deberá establecer las actividades a llevar a cabo en un determinado periodo, identificando los objetivos en clave de resultados y la dotación de recursos para cada actividad propuesta en el plan.

Con respecto a las actividades de **observación e investigación** en materia de FP, los CNRFP tienen como objetivo prioritario detectar las nuevas necesidades de cualificación, los nuevos yacimientos de empleo y las ocupaciones emergentes, que permitirán dar respuesta a las necesidades formativas demandadas por el sector productivo.

La metodología utilizada se ajusta a la siguiente secuencia:

- Detección de necesidades formativas de las empresas.
- Análisis de la adecuación de las ofertas formativas certificables y no certificables.
- Detección de necesidades de cualificación emergentes.
- Detección de necesidades prioritarias para aplicar procedimientos de acreditación de competencias profesionales a través de la experiencia laboral.
- Seguimiento y análisis de la evolución de la inserción laboral.

Los CNRFP consideran fundamental garantizar un servicio abierto y permanente que facilite la información y la orientación a los usuarios del SNCFP, así como incorporar en cada centro espacios e instrumentos de

auto-orientación profesional. La falta de firma de los convenios y la carencia de medios materiales y de recursos humanos condicionan el desarrollo de esta actividad. En relación con la información y difusión de la actividad del centro, se considera que hace falta la imagen de la red para dinamizar la FP y, por supuesto, folletos, carteles y el desarrollo de un sitio web como el que se propone desde el SEPE.

En cuanto a las funciones de **orientación laboral**, los CRNFP utilizan las redes de orientadores disponibles en las comunidades autónomas y establecen una colaboración estrecha en el intercambio de información con dichos servicios.

Sobre la **aplicación y experimentación** de proyectos de innovación en materia de formación profesional, se prioriza la ejecución de una oferta formativa directamente relacionada con los nuevos certificados de profesionalidad. La colaboración con diferentes organizaciones y empresas que son líderes en los sectores se considera como un factor clave para este fin, debido a las instalaciones y equipos que son necesarios para desarrollar esta actividad.

Para garantizar los procesos de gestión de los centros resulta fundamental disponer de certificaciones de calidad, en particular, de las normas ISO 9001:2008 e ISO 14001:2004.

La idoneidad de **instalaciones, equipamientos y medios didácticos** es un factor clave para los CRNFP. Los centros reconocen que disponen de instalaciones adaptadas a las familias profesionales de referencia. Por otra parte, advierten que no pueden aspirar a tener determinado equipamiento de última generación en todas las áreas por sus dimensiones, coste, etc. Por tal motivo, se utilizan otras alternativas como el diseño y desarrollo de simuladores virtuales, la formalización de convenios con empresas, universidades, centros tecnológicos y la colaboración con empresas de mantenimiento.

Sobre el desarrollo de **planes de perfeccionamiento técnico y metodológico** dirigidos a docentes, formadores y otros colectivos, se considera que los centros deben ser la referencia exclusiva en esta actividad, debido a que los docentes se ven continuamente superados por la velocidad de los cambios tecnológicos que se incorporan a los sectores productivos. Los CRNFP deben mejorar en este sentido para ser referencia del colectivo docente.

La colaboración con otras entidades es fundamental para lograr los diferentes fines establecidos en el R.D. 229/2008. Se debe facilitar la firma de convenios para hacer prácticas en las instalaciones de ambas entidades. Esto se debe fomentar y hacer extensible a empresas transnacionales a través protocolos o bien mediante programas de rango europeo ya existentes, como el Leonardo da Vinci en materia de formación profesional.

Los CRNFP colaboran con el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), los institutos regionales de cualificaciones y otras entidades

sectoriales en el análisis de las cualificaciones, la elaboración de guías de evidencia y los procesos de acreditación de las competencias.

Asimismo, los centros participan en el reconocimiento y la acreditación de diferentes licencias profesionales y mantienen colaboraciones para desarrollar reconocimientos sectoriales, como es el caso de la Tarjeta Profesional de la Construcción. En este contexto, los CRNFP deberían facilitar sus instalaciones, equipamiento y experiencia para las convocatorias de acreditación de cualificaciones, por lo que se debería considerar la financiación adicional de los centros en el desarrollo de estas actividades.

3. ACTUACIONES PARA FACILITAR LA COLABORACIÓN ENTRE LOS CRNFP Y LA FTFE, A TRAVÉS DE LAS COMISIONES PARITARIAS Y LOS AGENTES SOCIALES EN LAS DIFERENTES INICIATIVAS DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

La colaboración que mantienen los CRNFP con la FTFE, a través de los agentes sociales y de las comisiones paritarias sectoriales (CPS), viene delimitada por el desconocimiento de las funciones de estas últimas. Los centros consideran que la relación debe ser estrecha y bien planificada, una colaboración bidireccional implica un mejor servicio a la ciudadanía.

Los centros se encuentran en el inicio de su actividad ya que aún no están reconocidos de forma oficial y, por tanto, tienen un largo recorrido por delante. La ausencia de convenios supone la carencia de bases para que puedan desarrollar su trabajo como CRNFP –se cita de manera especial la situación de los nuevos centros.

Desde este punto de vista, se considera una oportunidad la realización de acciones formativas vinculadas a los certificados de profesionalidad, la colaboración en la acreditación de competencias, así como el desarrollo conjunto de actividades de innovación y experimentación de la FP y de acciones de cooperación con los sectores vinculadas a cada familia profesional.

Los centros nuevos proceden del sistema educativo, donde la participación social descansaba sobre consejos escolares formados por padres, profesores y alumnos. El paso a CRNFP implica un nuevo consejo social y nuevos interlocutores como los agentes sociales, la FTFE y las comisiones paritarias. El papel del consejo social deja abierto un debate amplio donde se debe hablar de elementos de funcionalidad y de elementos comunes. Sería conveniente proponer y desarrollar experiencias piloto de colaboración en este ámbito.

En el marco de las funciones previstas para las comisiones paritarias sectoriales (CPS), en el Real Decreto 395/2007 se considera que las más importantes para una futura colaboración son las siguientes:

- Conocer la formación profesional para el empleo que se lleva a cabo en sus respectivos ámbitos.
- Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores.
- Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas con relación al SNCFP y los CNRFP de sus respectivos ámbitos.

Para la colaboración entre ambas partes, se ha presentado una propuesta en cinco fases, de las que solamente se ha iniciado la primera, si bien todas las CPS han manifestado gran interés en colaborar:

- Fase de elaboración de las propuestas de actuación.
- Fase de análisis de la evolución de los sectores.

- Fase de identificación de las entidades relacionadas con la innovación tecnológica en el sector.
- Fase de colaboración de los entornos profesionales o empresas del sector productivo de referencia.
- Fase de identificación de las prioridades de reconocimiento de la experiencia laboral y la formación no formal (colectivos con una mayor demanda o necesidad).

Sobre la futura colaboración, las CPS opinan que mejoraría la elaboración de los **planes de referencia** que realizan en el ámbito de la FPE. Los CRNFP podrían colaborar con las CPS en dichos planes desde diferentes perspectivas debido, principalmente, a la ausencia de información sobre el ámbito no formal y sobre la orientación hacia la formación en certificados de profesionalidad y el reconocimiento de la competencia profesional.

Como propuesta desde las comisiones paritarias sectoriales, sería recomendable constituir **comisiones técnicas de trabajo** formadas por miembros de los CRNFP y componentes de las distintas comisiones paritarias, de tal manera que se pudieran establecer equipos multidisciplinares (técnicos y agentes sociales, sindicales y empresariales) que ofrecieran una visión más completa y práctica de la realidad sectorial.

Con el objeto de **fomentar la investigación, innovación y desarrollo** de la formación profesional se debería establecer un **ámbito formal de colaboración** que identificase objetivos anuales, vías de actuación, canales de comunicación, actores responsables de los procesos, propuestas técnicas a debatir por orden de prioridad, dotación presupuestaria disponible para la ejecución de las acciones propuestas, etc.

Respecto al **diseño y desarrollo de los planes anuales** de perfeccionamiento técnico de formadores, orientadores, asesores y evaluadores, se observa que el diseño y la difusión de dichos planes son acciones fundamentales para la colaboración entre CPS y CRNFP, debido a la cercanía de las comisiones a los sectores productivos y a las necesidades de cualificación.

4. PAPEL DE LOS CRNFP EN LA INNOVACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO Y SU MISIÓN EN LA ADECUACIÓN DE LA FPE A NIVEL SECTORIAL

Con el fin de que la red de CRNFP trabaje en todos los ámbitos de innovación tecnológica, no tecnológica y formativa, se observa la necesidad de adaptar una concepción homogénea de innovación, hecho que, en cierta medida, ya aparece en el R.D. 229/2008.

Los aspectos de la innovación y experimentación en materia de FP deben ser tan amplios como requieran los sectores productivos, por lo que los centros deben ser capaces de anticiparse en todo lo posible para dar apoyo y respuesta a las empresas y a los trabajadores.

Cada CRNFP establecerá las vías de colaboración con todos los organismos públicos y privados que estén dentro de su ámbito de actuación, lo que supone que cada centro va a tener opciones diversas, que serán enriquecedoras para el desarrollo de la red de CRNFP.

El papel de los centros en la innovación de la formación profesional se sustenta en tres aspectos básicos:

- Los procesos de **innovación tecnológica y no tecnológica** en las empresas.
- La formación en **nuevas tecnologías**.
- La **innovación pedagógica**.

Procesos de innovación tecnológica y no tecnológica en las empresas. En determinados sectores la innovación se inicia en el CRNFP. Los procesos no se centran exclusivamente en la inversión en medios y equipamiento, sino también en la creatividad, la organización, la comercialización y otros aspectos del desarrollo de las empresas. Es importante acercar la innovación a los sectores en su concepción más amplia.

Formación en nuevas tecnologías. La innovación tecnológica tiene que proceder de las empresas. No es el cometido de los CRNFP, sino del sector. Se debe poner énfasis en que los proyectos de innovación se dirijan a la mejora y adaptación de la formación profesional a las necesidades de cualificación en los sectores productivos. Los centros de referencia deben ser capaces de trasladar la innovación a las pymes y a las microempresas en cada sector productivo.

Innovación pedagógica. Desde el punto de vista de la formación profesional, se debe innovar en metodología didáctica, es decir, en cómo formar a las personas para que adquieran determinadas competencias profesionales y, posteriormente, sean capaces de transferirlas a los puestos de trabajo y a las empresas. En este sentido, los centros de referencia disponen de una oferta de acciones de perfeccionamiento técnico de los formadores en temas que son innovadores. Asimismo, los CRNFP deben formar a los trabajadores en cualificaciones que están afectadas por procesos de innovación, que tienen una escasa oferta de formación en los

diferentes ámbitos territoriales y que, además, están demandadas por las empresas.

El concepto de innovación es fundamental para los centros de referencia. El sector debe conocer la labor del CNRFP en el apoyo formativo y laboral: innovar en simuladores, en metodologías, en materiales de impartición.

El término *innovación* se debe usar de manera cotidiana en el entorno de los CRNFP:

- Innovar en comunicación es fundamental y, por tanto, se hace necesario saber ofrecer los servicios de los CNRFP a un sector, y destacar el papel del centro como *community manager* para las empresas.
- Innovar es contribuir a que un certificado de profesionalidad, de interés para el empleo en un territorio, sea publicado en el BOE y a continuación se formalice una convocatoria para la acreditación de competencias.
- Innovar es haber participado en la elaboración del material de referencia y en las guías de evidencia para el reconocimiento de la competencia.
- Innovar es comenzar a explicar e implementar los conceptos en materia de formación profesional a los sectores, empresas y profesionales de la docencia y la formación: ¿qué son las familias profesionales?, ¿qué son los certificados de profesionalidad?, ¿qué son los títulos de FP?, ¿qué es un proceso de acreditación?, etc.

Sobre el **liderazgo de la innovación**, los centros deben aportar la innovación formativa en el sentido de diseñar y adaptar los aspectos innovadores de cada ámbito/sector. Los CRNFP deben estar en estrecho contacto con las empresas, donde se plasman las actuaciones innovadoras en los procesos de producción y, en consecuencia, van a demandar al sector formativo profesionales que hayan incorporado la innovación en sus capacidades profesionales. Los principales retos para un CRNFP serán, por tanto: buscar la información, procesarla, gestionarla, sistematizarla e incorporarla a los programas formativos.

El **compromiso con la innovación** de los CRNFP se está centrando en los siguientes aspectos:

- facilitar el acceso a una verdadera formación a lo largo de la vida;
- elaborar una programación formativa dinámica, que responda a la innovación y al cambio permanente;
- incorporar un sistema ágil y continuo de acreditación de las competencias;
- y, en definitiva, favorecer la empleabilidad de los trabajadores con la mejora de la competitividad y la productividad de las empresas.

Estas acciones solamente se podrán hacer efectivas con una total implicación de las Administraciones públicas y de los agentes sociales.

5. SITUACIÓN Y PROSPECTIVA DE LOS CRNFP EN EL ÁMBITO TERRITORIAL Y SECTORIAL

El retraso en la firma de los convenios de colaboración con la Administración General del Estado supone la demora en el cumplimiento de los objetivos del R.D. 229/2008 y presenta las siguientes necesidades en el desarrollo de la red de CRNFP:

- Desarrollar un plan de actuación plurianual de la red: autonomía de gestión y presupuestaria para la red de CRNFP.
- Aumentar la implicación en la gestión y coordinación al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte junto con el SEPE.
- Dar a conocer la red de CRNFP a las organizaciones empresariales y sindicales.
- Definir mecanismos de coordinación permanentes entre los diferentes CRNFP de una misma familia profesional, incluso de áreas con similitudes en otras familias.
- Adoptar un mecanismo de optimización de recursos metodológicos y de gestión de los diferentes CRNFP de toda la red, permitiendo un verdadero trabajo en red mediante el conocimiento de las experiencias de todos los integrantes.
- Establecer un modelo unificado de descripción detallada de instalaciones y un compromiso de mantenimiento durante la vigencia del convenio.
- Proponer una plantilla-tipo de recursos humanos mínima, a cubrir en todos los CRNFP, con especial atención a los técnicos específicos, no generalistas, de cada área competencia del centro.
- Mejorar el conocimiento por parte de los CRNFP de la actividad que se realiza en la FTFE y en las comisiones paritarias sectoriales.

Sobre la situación actual y prospectiva de la red de CRNFP, los centros trabajan en los fines del R.D. 229/2008 como son: observación de la evolución de los sectores y de las necesidades de cualificación, servir de enlace entre instituciones, aplicar y experimentar proyectos de innovación, etc.

El cumplimiento de los fines establecidos por parte de los centros se desarrolla sin los medios de financiación necesarios, sin reportar y contrastar resultados con un interlocutor válido y sin disponer de un soporte legal en el que basar las actuaciones. La presente realidad de indefinición legal supone una pérdida de credibilidad sobre el alcance de la red y los centros en su ámbito de actuación.

Los aspectos de mejora de la situación actual de los CRNFP se concretan en los siguientes puntos:

- Aunque disponen de **óptimas instalaciones y de equipamientos adecuados**, para ser referencia de los sectores productivos es necesario mejorar la cooperación con entidades externas en los ámbitos nacional e internacional.

- Su presencia en los **procesos de evaluación y acreditación de competencias** es evidente, pero deberían asumir un papel de liderazgo junto con los agentes sociales para lograr una mayor implicación de los sectores productivos y de las empresas.
- Los planes de **perfeccionamiento técnico** de los docentes y formadores deberían corresponder a los CRNFP de forma exclusiva, para conseguir ser una referencia fundamental en la formación profesional de los diferentes sectores.
- En materia de **observación e investigación** los centros deben centrarse en las demandas y la evolución del mercado de trabajo: nuevas formas de contratación, nuevas formas de trabajo, nuevos perfiles transversales que puedan ser incorporados al sector.
- En materia de **información, orientación y difusión** hay mucho que mejorar porque los CRNFP apenas son conocidos por la sociedad en general, ni por los usuarios potenciales que son los destinatarios de los servicios de los centros junto con las empresas. Apenas es visible la orientación en las redes sociales, y la difusión de sus actividades es mejorable.
- En **innovación y experimentación** se debe incrementar los esfuerzos y ampliar el espacio de la innovación y de la experimentación en formación profesional, así como lograr una mayor repercusión en los sectores productivos.
- Se debe **mejorar en la colaboración con la FTFE** a través de los agentes sociales y las comisiones paritarias sectoriales, mediante actuaciones de acercamiento que permitan realizar trabajos de investigación sobre situaciones o necesidades de cualificación e innovación en los distintos sectores o áreas profesionales.
- Es necesario reforzar el papel de **líderes de innovación** en la formación profesional a través de la colaboración con los sectores productivos, trasladar y recibir innovación, no conformarse con ser sujetos pasivos a la espera de que se produzcan cambios o mejoras derivadas de la innovación.
- Se deben hacer visibles los **logros conseguidos** por los CRNFP, rentabilizar las acciones que han desarrollado y potenciar su prestigio. La red está formada por los mejores centros sectoriales y territoriales, pero es necesario darse a conocer al conjunto de la sociedad.
- Es necesario seguir manteniendo **reuniones o encuentros entre los CRNFP** con objeto de seguir impulsando ante las Administraciones competentes la regulación de la situación de los centros, así como plantear estrategias ante todos los ámbitos implicados (sociedad en general, sector productivo, organizaciones empresariales y sindicales y otras) para dar a conocer la importancia de las competencias y los objetivos de los CRNFP en la mejora, a todos los niveles, de la formación profesional y las áreas profesionales correspondientes.

En conclusión, los centros deben ser respaldados y potenciados al máximo para que consigan ser un referente de calidad y excelencia para los sectores, las empresas y la ciudadanía en general.

Los centros que forman la red de CRNFP, se supone que los mejores de España, han superado las pruebas para tener este calificativo. La mayoría de las actividades que se realizan actualmente **no tienen alcance nacional**, aunque muchas pudieran ser un buen ejemplo si se trabajaran en red.

Por tanto, es importante trabajar de forma fluida en red, de tal manera que se llegue al sector correspondiente a nivel nacional, con una base legal sólida y disponiendo de los medios humanos, materiales y económicos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de los CRNF.

DOCUMENTACIÓN

Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo. Madrid, 7 de febrero de 2006. <http://www.fundaciontripartita.org/index.asp?MP=5&MS=94&MN=2>

Directiva 2005/36/ce del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005 relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales (Texto pertinente a efectos del EEE). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:es:PDF>

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. 2012. Conexión de los centros de referencia nacional con los ámbitos sectoriales de la negociación colectiva.

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Plan de actuación. Comisiones Paritarias Sectoriales Estatales.

Gobierno de España: Programa de Estabilidad 2012-2015 y Programa Nacional de Reformas 2012. Consejo de Ministros. 27 abril 2012.

Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. <http://www.oei.es/salactsi/oslo3.htm>.

Ley Orgánica 4/2011 de 11 de marzo, complementaria de la Ley de Economía Sostenible, por la que se modifican las Leyes Orgánicas 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Marco Español de Cualificaciones para el aprendizaje a lo largo de la vida (MECU). <http://www.mecd.gob.es/mecu/>

Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES). <http://www.mecd.gob.es/cniie/investigacion-innovacion/marcos-cualificaciones/meces.html>

Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (EQF-MEC).

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE (2012): ¿Qué centros existen en el territorio nacional? <http://todofp.es/todofp/sobre-fp/centros-referencia-nacional/centros.html>

Orden TIN/3271/2009, de 30 de noviembre, establece las bases reguladoras de concesión de subvenciones para financiar la creación, adquisición o renovación de instalaciones y equipamientos de centros de formación que puedan constituirse como Centros de Referencia Nacional de Formación Profesional, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Manual de Oslo. Tercera edición. Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación.

Plan de Actuación Plurianual de los Centros Referencia Nacional en el ámbito de la Formación Profesional. En la XLVIII reunión de la Comisión Permanente del Consejo General de la Formación Profesional, celebrada el 21 de septiembre de 2010, se entregó, a propuesta de los Ministerios de Trabajo e Inmigración y de Educación, un borrador de Plan de Actuación 2011-2014, al que se habían incorporado observaciones de CCOO, UGT, CEOE-CEPYME, INCUAL, ME, Extremadura, Cataluña, Aragón, Cantabria, Castilla y León, País Vasco (IMH), Comunidad Valenciana (Paterna y Misericordia) y Navarra.

Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

Real Decreto 1228/2006, de 27 de octubre, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de determinadas cualificaciones profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos que se incorporan al Catálogo Modular de Formación Profesional.

Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014.

Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los centros integrados de formación profesional.

Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los centros de referencia nacional en el ámbito de la formación profesional.

Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.

Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, por el que se regula el nuevo Sistema de Formación Profesional para el Empleo.

Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre, de medidas complementarias en materia de políticas de empleo y de regulación del régimen de actividad de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Resolución de 30 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014.

SEPE (2012). Centros de referencia nacional.
<http://www.sepe.es>.

SEPE. Convenios de colaboración para centros de referencia nacional. 2012.

SEPE. Datos de los Centros de Referencia Nacional en FP. 2011.

SEPE. Red de CRNFP por comunidades autónomas. 2012.

SEPE. Red de CRNFP por familias profesionales. 2012.