

Plan de Formación Profesional de Castilla y León

Plan de Formación Profesional de Castilla y León

Junta de Castilla y León

© 2002 de esta edición:
Junta de Castilla y León

Printed in Spain. Impreso en España

Depósito Legal: VA- /2002

Diseño y Arte final: dDC, Daza Diseño y Comunicación

Imprime: Gráficas Varona

Los cambios y transformaciones económicas y tecnológicas operadas en los sistemas de producción de bienes y servicios, así como los cambios estructurales en la organización empresarial exigen adaptabilidad, por parte de las empresas y empleabilidad, por parte de las personas. Esto requiere una responsabilidad en los esfuerzos formativos que ha de ser compartida entre los poderes públicos, las empresas y los individuos, vinculando la acción formativa, propiamente dicha, con las acciones de información y orientación y con el reconocimiento de las cualificaciones.

La Formación Profesional ha de adaptarse a los nuevos requerimientos de la sociedad y la economía, facilitando el acceso a todos sus niveles, incrementando la calidad de la misma y propiciando una apertura decidida al mundo productivo. Esta adaptación y flexibilidad de la Formación Profesional tiene como objetivo fundamental la consecución por todos los ciudadanos de unas competencias básicas, cuyos efectos inmediatos están en el desarrollo personal y la empleabilidad.

La existencia de un permanente diálogo entre los interlocutores sociales y las instituciones públicas facilita y potencia los sistemas de detección de las necesidades de cualificación y formación del personal en actividades emergentes, con el fin de adecuar la educación y la formación a las demandas reales y a las necesidades planteadas por el mercado de trabajo.

La creación de un espacio europeo que permita progresar en el reconocimiento y validación de competencias y cualificaciones, cualquiera que sea la vía de adquisición (aprendizaje formal y no formal) permite facilitar el establecimiento de un sistema de cualificaciones mínimas transferibles en el ámbito de la Unión Europea.

En una Comunidad que asienta su capacidad de progreso sobre la base del conocimiento, se hace necesario adoptar las medidas que proporcionen a todos los ciudadanos, no sólo la formación de calidad precisa para acceder a un puesto de trabajo, sino la posibilidad de actualización permanente de sus competencias profesionales, arbitrando los medios que garanticen la igualdad de oportunidades para todos, sin riesgo alguno de exclusión o discriminación.

En este marco de búsqueda de calidad en las ofertas de Formación Profesional integradas en los tres subsistemas, se crea el Consejo de Formación Profesional de Castilla y León que, formado por representantes de la Administración de Castilla y León, de las organizaciones sindicales y empresariales, constituye el órgano de consulta y asesoramiento al Gobierno en materia de formación profesional.

Dentro del Consejo, como consecuencia del trabajo, colaboración y consenso entre sus componentes, aparece el presente Plan que marca las líneas y acciones de la formación profesional para los próximos cuatro años, que van a discurrir utilizando dos vías paralelas e inseparables como son la observación de la competencia laboral que se requiere y la articulación del aprendizaje permanente a lo largo de la vida.

Por último quiero expresar la confianza que el Gobierno de Castilla y León ha depositado en los responsables de llevar a cabo este Plan para que se hagan realidad las esperanzas puestas en sus resultados.

Juan Vicente Herrera Campo
PRESIDENTE DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

MIEMBROS DEL CONSEJO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE CASTILLA Y LEÓN

PRESIDENTES

Excmo. Sr. D. Tomás Villanueva Rodríguez
VICEPRESIDENTE Y CONSEJERO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

Excmo. Sr. D. José Luis González Vallvé
CONSEJERO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

VICEPRESIDENTES

Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Álvarez Guisasola
VICECONSEJERO DE EDUCACIÓN

Ilmo. Sr. D. J. Alberto Ambrós Marigómez
VICECONSEJERO DE TRABAJO

CONSEJEROS DE LA ADMINISTRACIÓN

Ilmo. Sr. D. Marino Arranz Boal
DIRECTOR GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL E INNOVACIÓN EDUCATIVA

Ilma. Sra. Dña. Aurora Romera Hernández
DIRECTORA GENERAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN

Ilmo. Sr. D. José M^a. Hernández Pérez
GERENTE DE SERVICIOS SOCIALES

D. Antonio Ángel Piriz Bernardo
TÉCNICO SUPERIOR VICECONSEJERÍA DE TRABAJO
CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

D. Lorenzo Rodríguez Martín
COORDINADOR DE SERVICIOS EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE MEDIO NATURAL
CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

Dña. M^a. Eugenia García Pascual
JEFA DE SERVICIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y GARANTÍA SOCIAL
DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

D. José Luis Galván Romo
JEFE DE SERVICIO DE FORMACIÓN Y TECNOLOGÍA AGRARIA DE
LA CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y GANADERÍA

Dña. Begoña Fernández Olaskoaga
JEFA DE SERVICIO DE PERSONAL Y ASUNTOS GENERALES DE
LA CONSEJERÍA DE FOMENTO

CONSEJEROS DEL CONSEJO REGIONAL DE CÁMARAS OFICIALES DE COMERCIO E INDUSTRIA DE CASTILLA Y LEÓN

D. Antonio Miguel Méndez Pozo

PRESIDENTE DE LA CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO E INDUSTRIA DE BURGOS

D. Julio Santamaría Calvo

PRESIDENTE DE LA CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO E INDUSTRIA DE SORIA

CONSEJEROS DE ORGANIZACIONES SINDICALES

D. Julio Serrano Gracia. CCOO

D. Jesús Victoriano García García. CCOO

D. Ángel Hernández Lorenzo. CCOO

Dña. Ana Belén Álvarez Matellanes. CCOO

D. Antonio Blasco Estévez. UGT

Dña. Luz Blanca Cosío Almeira. UGT

D. Julián Martínez Calderón. UGT

Dña. Rosaura Martín Martín. UGT

CONSEJEROS DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

D. José Luis Martín Aguado. CECAL

D. Carlos Letona Barredo. CECAL

D. José Luis Marcos Rodríguez. CECAL

D. Pedro Pablo de Rodrigo de Diego. CECAL

D. Santos Llamas Llamas. CECAL

D. Ángel Hernández Mata. CECAL

D. Avelino Fernández Fernández. CECAL

Dña. Inmaculada García-Gasco Lominchar. CECAL

SECRETARIO

D. Luis Cecilio Escorial Velasco

ÍNDICE	11
I. INTRODUCCIÓN	15
II. MARCO GENERAL	19
II. 1. Aspectos organizativos	21
II.1.1. Estructuras organizativas	22
II.1.2. Flexibilidad	22
II.1.3. Visión interna de la empresa	22
II.1.4. Gestión de la calidad	22
II.1.5. Inversiones en formación	23
II.2. La sociedad del conocimiento	24
II.2.1. Conocimiento y economía	24
II.2.2. El conocimiento como recurso estratégico	24
II.2.3. Dirección y gestión estratégica por competencias	25
II.2.4. Los cambios en el saber-hacer	25
III. MARCO EUROPEO	27
III.1. Normas y disposiciones europeas.	
Del Tratado de Roma al Tratado de Maastrich.	29
III.2. Política actual de la Unión Europea en materia	
de formación profesional	32
III.3. El Fondo Social Europeo	34
III.4. Memorándum sobre la educación y la formación permanente ...	35
III.5. Las cualificaciones profesionales en Europa	36
IV. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA	43
V. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN CASTILLA Y LEÓN	49
V.1. Análisis socioeconómico	51
V.1.1. Organización territorial	51
V.1.2. Población	52
V.1.3. Nivel educativo	52
V.1.4. Desarrollo tecnológico	52
V.1.5. Estructura productiva	53
V.2. Mercado laboral	55
V.2.1. Actividad, ocupación y paro	55
V.2.2. Afiliación a la Seguridad Social	55
V.2.3. Contrataciones	56
V.3. Análisis de la formación profesional reglada	67
V.3.1. Oferta y demanda	67
V.3.2. Formación en centros de trabajo	75
V.3.3. Recursos	77
V.3.4. Problemas de calidad específicos	80
V.3.5. Programas de Garantía Social	80
V.3.6. Enseñanzas Artísticas	82

V.4. Análisis de la formación ocupacional	82
V.4.1. Formación profesional ocupacional en Castilla y León	82
V.4.2. Oferta y demanda	86
V.4.3. Recursos	92
V.5. Análisis de la formación continua	93
V.5.1. El subsistema de formación continua	93
V.5.2. Situación en Castilla y León	95
V.5.3. Iniciativas de formación continua	95
V.5.4. Datos de participación	99
V.5.5. Evolución de la demanda formativa en Castilla y León	107
V.6. Conclusiones	111
V.6.1. Integración del sistema	111
V.6.2. Sistemas de orientación e información	112
V.6.3. Conexión entre el sistema educativo y la estructura productiva	113
V.6.4. Recursos materiales y humanos	114
V.6.5. Calidad, seguimiento, evaluación y planes anuales de mejora en formación profesional	114
<hr/>	
VI. LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES	117
VI.1. Competencia profesional	119
VI.2. Las cualificaciones profesionales	121
VI.3. Sistema integrado de las cualificaciones y de la formación profesional	122
<hr/>	
VII. SISTEMA DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN	125
VII.1. Objetivos	128
VII.2. Características del Sistema	129
<hr/>	
VIII. LA MEJORA CONTINUA EN LA FORMACION PROFESIONAL	131
VIII.1. Factores de calidad	134
VIII.2. Evaluar la calidad en la formación profesional	134
VIII.3. Proceso de Evaluación	135
<hr/>	
IX. JUSTIFICACIÓN Y LÍNEAS BÁSICAS	137
IX.1. Justificación	139
IX.2. Finalidad	140
IX.3. Líneas básicas, objetivos y programas	140
<hr/>	
X. VALORACIÓN ECONÓMICA	175
<hr/>	
XI. EVALUACIÓN DEL PLAN	181

Plan de Formación Profesional de Castilla y León



● —————

Introducción

I INTRODUCCIÓN

La evolución de nuestra sociedad en los últimos años del siglo xx está dando lugar a un desarrollo de los sistemas productivos que se caracteriza por su rapidez y que afecta a las sociedades occidentales y en particular al entorno de los países europeos.

La inversión de la pirámide de edad no permite el reemplazo generacional para hacer frente a los costes sociales, por lo que tenemos que plantearnos con visión de futuro todas las actividades de la nueva sociedad. Los cambios organizativos, culturales y tecnológicos nos obligan a modificar nuestros planteamientos y estrategias. La Comunidad Económica Europea, en un futuro inmediato, ampliará sus puertas a aquellos países de nuestro alrededor que están solicitando su entrada y con ello se agudizarán aún más los cambios que afectan a nuestra sociedad.

La globalización de los mercados obliga a la Unión Europea a adquirir una mayor competitividad internacional. Para ello es imprescindible desarrollar programas de investigación al máximo nivel e impulsar procesos productivos acordes con las normas de seguridad y el respeto al medio ambiente. Para poder responder a todos estos cambios al ritmo que se presentan es necesario incrementar los niveles de formación profesional, no sólo de quienes se preparan para incorporarse al mercado laboral, sino también de los propios trabajadores, a través de su formación permanente.

Las continuas transformaciones a que debe hacer frente la sociedad europea se caracterizan por la diversidad cultural que incorporan al proceso educativo y son una fuente de creatividad e innovación generadoras de riqueza para una población activa que, aunque se mantiene en un alto nivel de envejecimiento, exige

nuevas demandas en servicios sociales, sanitarios y culturales. La incorporación de nuevas tecnologías tanto en el sector productivo como en el de la comunicación, obliga a los poderes públicos a realizar un gran esfuerzo para conseguir que todos los miembros de la sociedad se incorporen a esta nueva etapa, evitando situaciones de exclusión y consiguiendo la igualdad de oportunidades para sus ciudadanos, en una economía tan globalizada como competitiva. Por ello, es preciso desarrollar nuevas culturas organizativas con capacidad formativa que permitan dotar de nuevas competencias a los trabajadores.

La Comisión Europea establece que el aprendizaje permanente es toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes, con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo.

El aprendizaje es un proceso acumulativo por el que las personas adquieren información y conocimientos cada vez más complejos que les permiten abordar nuevos y diversos planteamientos profesionales. Desde un punto de vista social, el aprendizaje conlleva un cambio de comportamiento y, como consecuencia de la experiencia o de la propia formación, genera nuevos conocimientos.

El aprendizaje permite adquirir y utilizar información y conocimientos a través de diferentes tipos de formación puestos a disposición de la persona. El aprendizaje puede ser formal, cuando el proceso y adquisición de conocimientos se posibilita en un contexto organizado a través de centros de educación o formación, con la consiguiente obtención de un título o certificado.

El aprendizaje no formal se adquiere por otras vías como puede ser el lugar de trabajo, mediante la experiencia laboral; la adquisición de conocimientos, por este sistema, no tiene reconocimiento oficial.

El aprendizaje informal se adquiere en la vida cotidiana, no depende de ninguna organización y es de difícil valoración.

Una de las fuentes importantes que da soporte al aprendizaje es la formación profesional. Hoy es más evidente que nunca la función estratégica de la formación profesional en la preparación de las personas y, particularmente, en la mejora de la competitividad de las estructuras y procesos productivos, en la adaptación de las cualificaciones profesionales a las necesidades del entorno productivo y en las políticas de empleo como instrumento de inserción profesional.

La formación profesional, desde una perspectiva teórica, debe concebirse como un modelo integrado, con objetivos comunes y con los mismos puntos de referencia, de tal forma que consiga la competencia profesional de quienes acceden a ella, tanto para facilitar su inserción profesional, como para permitir su promoción.

En este marco, se hace imprescindible una coordinación de las diversas acciones formativas que evite solapamientos entre las diferentes instituciones competentes y optime los recursos disponibles para conseguir integrar en un programa único todas las acciones promovidas en materia de formación profesional.

El Plan de Formación Profesional de Castilla y León debe erigirse en una de las piezas fundamentales de la política encaminada a orientar la formación hacia el empleo, para lo cual debe ser concebido como un plan con vocación de globalidad que aúne en su contenido, las políticas formativas que requieran los diferentes sectores de que se trate, tanto en los ciclos formativos a los que se extiende, como en las enseñanzas que se promuevan, de tal forma que tanto la formación reglada como la formación no reglada, en su vertiente de formación continua o en su vertiente ocupacional, sean partes inseparables de la política de formación profesional que se plantee en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Este Plan cuenta con un importante componente interdepartamental e interinstitucional, por lo que requiere, en primer lugar, una acción de gobierno coordinada al objeto de identificar y definir su alcance y marco general de actuación.

El presente documento se inicia con una descripción del marco general en el que se debe situar el Plan de Formación Profesional de Castilla y León, incidiendo en el papel que corresponde a la formación profesional ante los retos económicos y sociales venideros, con una referencia al marco normativo en que se asienta y a los previsibles cambios legislativos y de organización del sistema de formación profesional.

En los apartados tercero y cuarto se analiza el marco europeo de la formación profesional y la formación profesional en España.

El apartado quinto, analiza los diferentes sistemas de formación profesional, su implantación en Castilla y León y su adecuación a las necesidades formativas de la región.

Los apartados sexto, séptimo y octavo presentan documentos con las características a tener en cuenta en la implantación en Castilla y León de un sistema integrado de cualificaciones y formación profesional y de un sistema de información y orientación profesional, y las claves necesarias para la mejora continua de la formación profesional.

Por último, en el apartado noveno se indican las líneas básicas, los objetivos y los programas de actuación en materia de cualificaciones y formación profesional a desarrollar en la Comunidad de Castilla y León.

Plan de Formación Profesional de Castilla y León



● Marco General

II MARCO GENERAL

En la introducción se hacía referencia a una serie de cambios que van a ir apareciendo en la Europa del siglo XXI. En este capítulo, nos situamos en el marco general que describe la organización, evolución y nuevas estructuras, que deben asumir nuestras empresas de cara a mantener la competitividad necesaria ante los desafíos crecientes que se les presentan. La consideración del conocimiento como un recurso estratégico para el desarrollo sostenido de la sociedad hace que el aprendizaje permanente tenga una importancia fundamental.

Este marco debe ser el punto de referencia que en todo momento debe informar el Plan de Formación Profesional de Castilla y León.

II. 1.- Aspectos organizativos

Los nuevos modelos de organización cambian las estructuras piramidales por modelos que transfieren responsabilidades y capacidad de decisión a redes de equipos y trabajadores dotados de una mayor autonomía, eliminando cuadros intermedios mediante la disminución de procesos y utilizando nuevas tecnologías para realizar y coordinar una mayor variedad de funciones, antes dispersas, entre personas, departamentos y puntos geográficos.

Normalmente, se suele señalar dos factores clave en la mejora de los recursos humanos. En primer lugar, la necesidad de conseguir un alto nivel de cualificación de los trabajadores, en segundo lugar, una necesaria participación en la toma de decisiones por parte de los mismos. Esta participación, junto con el enriquecimiento de las tareas, son las bases para aplicar con éxito nuevas estructuras y nuevas formas de organización y gestión del trabajo.

Para generar el cambio necesario es preciso incidir sobre los siguientes aspectos:

- Estructuras organizativas
- Flexibilidad
- Visión interna de la empresa
- Gestión de la calidad
- Inversiones en formación

II.1.1. Estructuras organizativas

El establecimiento de nuevas estructuras organizativas se concreta, generalmente, en algunas de las siguientes intervenciones:

- Cambio de las estructuras de gestión: las estructuras muy jerarquizadas tienden a ser eliminadas, siendo reemplazadas por organizaciones más transversales. Este cambio implica un nuevo papel de los directivos, cuyas funciones dejan de ser las de regulación y control para centrarse en la dirección sistemática y estratégica.
- Autonomía de los equipos de trabajo: introduciendo el trabajo en equipo y aumentando los niveles de autonomía en relación con la consecución de objetivos, la adopción de decisiones operativas y la funcionalidad y polivalencia.
- Creación de áreas o departamentos orientados a los procesos productivos y a los mercados: buscando la superación de estructuras que sólo atienden a la función de producir.
- Transferencia del saber-hacer: transferencia del conocimiento o experiencia adquirida a los equipos y cambios en el tipo de funciones con el fin de redundar en el enfoque hacia la consecución de los objetivos empresariales.

II.1.2. Flexibilidad

Los cambios en las estructuras organizativas, vienen acompañados de nuevas formulaciones cuya naturaleza varía en cada caso:

- Horarios laborales más flexibles: se introducen formas de modulación horaria (cómputo anual del tiempo de trabajo, trabajo en turnos, etc.) con la intención de cubrir las fluctuaciones que registra la actividad y mantener o aumentar la competitividad de la empresa.
- Funcionalidad y adaptación a distintos puestos: en muchas empresas se fomenta el incremento de la cualificación de los trabajadores y su adscripción a distintos puestos de trabajo, esta flexibilidad introduce un margen de maniobra muy importante y un aprovechamiento eficaz de los recursos humanos disponibles.

II.1.3. Visión interna de la empresa

Es necesario tener en cuenta el tamaño, el carácter y la historia de cada empresa, teniendo en cuenta algunos parámetros de referencia obligados:

- Orientación hacia las personas, fomentando la participación activa de todo el personal y en todos los niveles. Se procura encauzar su creatividad estableciendo procesos de comunicación y consulta apropiados y reforzando el desarrollo profesional individual.
- Atención a los clientes, servicio y calidad. Con frecuencia, estos enunciados exceden del mero establecimiento formal de políticas y procedimientos, llegando a integrarse entre los valores principales de la empresa.

II.1.4. Gestión de la calidad

Las nuevas formas de organización conllevan nuevas prácticas empresariales. Entre ellas destacan la gestión de la calidad y la mejora continua:

- Programas de gestión de la calidad: las empresas han introducido programas de gestión de la calidad total, políticas y procedimientos de calidad avaladas con certificaciones formales.
- Programas de mejora continua que involucran a todas las personas de la empresa en la búsqueda permanente de cambios positivos en el trabajo diario, facilitando la creatividad y la resolución de problemas desde la base. Estos programas implican, generalmente, una nueva visión interna y de funcionamiento de las empresas.

II.1.5. Inversiones en formación

La formación continua de los trabajadores se está configurando como una práctica habitual útil a la consecución de:

- Una mayor participación en programas de formación. Todos los empleados deben participar en una amplia gama de acciones formativas, para romper con la idea de que sólo han de formarse los empleados más cualificados y el personal directivo.
- Un cambio de enfoque estratégico. Las acciones formativas se han centrado en la adquisición de las competencias profesionales requeridas por el puesto de trabajo. En muchas empresas, los programas formativos permiten la adquisición de competencias en sentido amplio para facilitar la funcionalidad y adaptación del personal. Comienza a incentivarse el desarrollo de las competencias transversales: resolución de problemas, trabajo en equipo, autonomía.
La formación para el puesto de trabajo está siendo sustituida por un nuevo enfoque que permite a los trabajadores participar en la definición de sus necesidades formativas específicas, incluso en aquellas ajenas al puesto de trabajo que ocupan.
- Una información fluida por toda la empresa, con establecimiento de canales de emisión y de captación de información, regulares y transparentes. Esto permite al personal, en todos los niveles, conocer la situación de la empresa,

lo que facilita la toma de decisiones y la correspondencia entre los resultados individuales y los resultados empresariales.

- Una mayor competencia de los recursos humanos necesaria ante la puesta en marcha de nuevas modalidades de trabajo que requieren una más amplia variedad de tareas y una mayor autonomía individual, una creciente asunción de responsabilidades y la adopción de decisiones anteriormente reservadas a los cuadros medios y superiores.

II.2. La sociedad del conocimiento

El libro blanco de la Comisión Europea “Enseñar y aprender: hacia la sociedad del conocimiento” apuntaba ya en el año 1995 la llegada inminente de la sociedad del conocimiento, la importancia de fomentar la adquisición de nuevas competencias y la conveniencia de estimular, en todo lo posible, el aprendizaje permanente.

El valor del conocimiento ha adquirido una gran importancia en la generación de riqueza, en la creación de ventajas competitivas sostenibles y en el desarrollo económico, así como en el progreso de las organizaciones y de las personas.

A pesar de los esfuerzos que se están efectuando desde la teoría económica, los avances en modelos que clarifican el impacto del conocimiento sobre el crecimiento, el desarrollo económico y el empleo, quedan aún notables incógnitas por resolver.

II.2.1. Conocimiento y economía

Parece claro que, dentro de los activos intangibles (capital intelectual), el conocimiento ocupa un lugar protagonista. Aunque no todos estos activos son conocimiento puro, sí es cierto que el conocimiento se encuentra en la raíz de todos ellos. La capacidad de innovación de una nación o de una empresa viene determinada por la capacidad de conversión del conocimiento tecnológico en nuevos productos y procesos para su introducción en el mercado. En este sentido, la sociedad del conocimiento y el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, han impulsado la transformación de los procesos de producción, estableciendo un puente hacia la economía del conocimiento.

II.2.2. El conocimiento como recurso estratégico

Las diferentes disciplinas centradas en el estudio de las organizaciones vienen abordando, desde hace décadas y con perspectivas diferentes, los aspectos críticos de su gestión, la adaptación a los cambios y la competitividad de las mismas. En un entorno global en el que los mercados, los productos, las tecnologías, los competidores, las legislaciones y las sociedades en su conjunto cambian a gran velocidad, la innovación continua y el conocimiento que hace posible

dicha innovación, se han convertido en importantes fuentes de supervivencia y ventaja competitiva sostenible para la empresa.

En este contexto, se reafirma que el conocimiento y la capacidad de crearlo y utilizarlo, son las principales fuentes de ventaja competitiva en las organizaciones empresariales. La importancia del conocimiento como recurso estratégico supone un cambio en la forma de concebir la gestión de las organizaciones.

El indicio más importante del dinamismo de una región a este respecto, es su capacidad para, partiendo de los recursos con los que se cuenta en cada momento, crear constantemente nuevo conocimiento.

II.2.3. Dirección y gestión estratégica por competencias

Con la finalidad de ayudar a las empresas a competir de un modo más eficiente en los entornos imprevisibles y de globalización que han caracterizado los períodos más recientes de nuestra historia, ha surgido un nuevo modelo de dirección y gestión estratégica. En contraste con el enfoque estratégico más tradicional, el nuevo modelo se centra en las competencias, capacidades y habilidades como recursos estratégicos para la consecución de una ventaja competitiva sostenible.

II.2.4. Los cambios en el saber - hacer

Los recursos humanos necesitan actualizar sus conocimientos a gran velocidad. Este factor guarda relación con la reducción del tiempo de vida de las tecnologías y el nuevo repertorio de competencias que los trabajadores de la sociedad del conocimiento requieren para mantener y aumentar la competitividad de su empresa y para garantizar su empleabilidad.

Todo esto precisa un aprendizaje permanente y el desarrollo de nuevas infraestructuras para llevarlo a cabo, así como la redefinición de las relaciones entre aprendizaje y trabajo.

La relación entre aprendizaje y trabajo se concibe como función de apoyo y se convierte en el núcleo central del desarrollo empresarial. Establecer lo que una persona debe hacer, lo que debe aprender y cómo aprenderlo de la forma mejor y más rápida, o cómo pueden transferirse los conocimientos adquiridos al proceso productivo para obtener así un impacto positivo en términos de resultado empresarial, constituyen los principales retos de la gestión de las empresas de primera línea.

Plan de Formación Profesional de Castilla y León



● Marco Europeo

III MARCO EUROPEO

La Comisión Europea ha publicado diferentes textos con consideraciones, orientaciones y pautas sobre las reformas que necesita la formación profesional y el fuerte empuje que precisa la educación permanente. Todo esto ha ido confluendo en la publicación de diferentes resoluciones y directivas por parte del Consejo de Europa, que se están materializando en la puesta en marcha de diferentes acciones por parte de todos los estados miembros de la Unión Europea. Estas acciones están dirigidas, todas ellas, a fomentar la formación como base para las políticas de empleo, la competitividad de las empresas, la mejora de la economía y el bienestar de los ciudadanos, incidiendo de manera clara en el progreso y en el aumento del nivel de cualificaciones de los trabajadores, flexibilizando el reconocimiento de la competencia y facilitando, en la medida de lo posible, el acceso a la formación a toda la población activa, tanto ocupada como desocupada.

III.1. Normas y disposiciones europeas. Del Tratado de Roma al Tratado de Maastrich

Durante el período comprendido entre 1957 y 1992, los cambios económicos y sociales impulsaron y acrecentaron la importancia de la formación profesional. Las disposiciones de la Unión Europea, tanto políticas como normativas, se adaptaron en muchas ocasiones a las circunstancias cambiantes y apoyaron el desarrollo de la formación profesional como instrumento clave para el empleo y la política activa del mercado laboral.

Parte integrante de las disposiciones sociales previstas por el Tratado de Roma es su artículo 128, en el que se estipula que el Consejo de Ministros establecerá, entre otras cosas, los principios generales para aplicar una política común de

formación profesional, capaz de contribuir al desarrollo armónico de las economías nacionales y del mercado común. Estos principios generales fueron adoptados por decisión del Consejo, de 2 de abril de 1963.

El principio octavo establece que una política común de formación profesional debe diseñarse para armonizar progresivamente los niveles formativos, con vistas al reconocimiento mutuo de las cualificaciones.

Desde mediados de la década de los 70 hasta bien entrada la de los 80, la traducción práctica de la política común de formación profesional se caracterizó por una serie de resoluciones no vinculantes adoptadas por el Consejo de Ministros. Estas resoluciones crearon el dispositivo político y fijaron las áreas clave en las que debería tener lugar la cooperación. Al adaptar los principios de 1963 a las necesidades modernas, estas resoluciones contribuyeron a convertir la formación profesional en un instrumento de política de empleo más elaborado y en una herramienta para fomentar determinados objetivos sociales.

Como consecuencia de las directrices de 1971 que reclamaban nuevos esfuerzos en el campo de la formación profesional, una primera resolución fue adoptada en 1974. En ella se resaltaba la importancia de la política común de formación profesional y la consecución progresiva de sus objetivos. Preveía la creación de un Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (conocido comúnmente por sus siglas francesas: CEDEFOP). Creado en 1975, este Centro tenía por objetivo proporcionar análisis e informaciones técnicas sobre la formación profesional, recopilar y difundir documentación y estimular la investigación y los trabajos sobre la aproximación de reglamentaciones de la formación, con el objetivo final de promover la libre circulación de trabajadores.

El problema del paro aumentaba y a principios del decenio de 1980, afectaba ya a todos los grupos de edad. En particular, el paro de larga duración experimentaba un crecimiento muy importante. En los primeros años de la década de los 80 fue incrementándose la conciencia del impacto de las nuevas tecnologías como motor principal del cambio. En una resolución adoptada en 1983, el Consejo confería un papel protagonista a la formación profesional para dotar a los trabajadores de la capacidad de adaptación al cambio que requieren las nuevas tecnologías, una adaptación esencial, no sólo para mantener bajo el índice de paro sino también para explotar el potencial económico de las nuevas tecnologías y fomentar una amplia difusión de las mismas.

En julio de 1983, el Consejo actualizó la estructura general de la política común de formación profesional mediante una resolución sobre políticas de formación. El objetivo de esta resolución era reforzar la aplicación práctica de la política común de formación profesional, resaltando su papel estratégico como instrumento de política activa de empleo para promover el desarrollo económico y social, adaptándose a la nueva estructura del mercado de trabajo, como un medio para garantizar la correcta preparación de los jóvenes ante la vida laboral activa y ante su responsabilidad como adultos y como un elemento para promover la igualdad de oportunidades entre todos los trabajadores en su acceso al mercado de trabajo.

Durante el periodo entre 1986 y 1991 se crearon una serie de programas europeos de acción de formación profesional, en desarrollo del artículo 128 del Tratado de Roma. Cada uno de los programas se centraba en un aspecto específico de la política común de formación profesional: desarrollo del papel de la formación profesional como elemento de adaptación al cambio (Comett I y II, en 1986 y 1989 y Eurotecnet, en 1990); apoyo a los jóvenes (Petra I y II, en 1987 y 1991); mejora de la formación continua (Force, en 1990); promoción de la cooperación en enseñanza superior (Erasmus, en 1987); aprendizaje de idiomas (Lingua, en 1990); y apoyo a los discapacitados (Helios I y II, en 1988 y 1993).

Cada vez se hacía más patente la necesidad de ampliar la función de la dimensión europea en la política de formación profesional. De conformidad con el Acta Única Europea de 1986 y los esfuerzos para la consecución del mercado único a finales de 1992, el ritmo de la integración europea se había acelerado. La consecución del mercado único constituía un objetivo compartido por todos y los estados miembros aceptaron que la formación profesional era un elemento importante en éste. Los cambios económicos y sociales que habían promovido una cooperación más estrecha en el ámbito de la formación profesional actuaban como motor para la creación del mercado único y a su vez resultaban impulsados por él. La evolución tecnológica requería, en términos generales, mayores niveles de competencia. Una normalización de los permisos formativos en la Unión Europea garantizaría un mayor acceso a la formación profesional para las personas con escasas oportunidades de formarse.

Con las modificaciones aportadas por el Tratado de Maastricht, firmado en 1992, los estados de la Unión continuaron manteniendo la filosofía que había caracterizado la política común de formación profesional ya que, los cinco objetivos de la política comunitaria sobre formación profesional –conforme al artículo 127 del Tratado de Maastricht–, reflejaban los principales proyectos políticos previstos por la anterior línea de actuación.

Las directivas sobre el reconocimiento mutuo de cualificaciones reconocen el derecho de los ciudadanos a trabajar en su profesión en otro estado miembro sin discriminación. Muchas de las antiguas directivas consistían en disposiciones transitorias, previas al reconocimiento mutuo de las correspondientes leyes. En 1988 y 1992 se consiguió adoptar directivas para el reconocimiento generalizado de cualificaciones universitarias y otras cualificaciones profesionales reglamentadas.

A diferencia de los programas de movilidad y del reconocimiento recíproco de cualificaciones, la armonización de los niveles formativos constituía un elemento específico de la política común de la formación profesional. La armonización se centró en la formación profesional para trabajadores hasta el nivel de cuadros medios. En 1970, el Consejo adoptó la recomendación sobre el perfil profesional europeo para la formación de trabajadores cualificados de máquinas-herramientas, la cual constituiría un punto de referencia para los programas y cualificaciones de un nivel similar en otros sectores productivos. Incluía los requisitos

mínimos necesarios para cualificarse en las profesiones citadas y enumeraba las cualificaciones de cada estado miembro que se reconocían como correspondientes al perfil europeo.

El sistema fue sustituido en 1974 por una política de aproximación de las normativas formativas buscando la creación de un sistema más flexible.

El trabajo sobre la aproximación de normas formativas condujo a la decisión de julio de 1985 sobre comparación de las cualificaciones de formación profesional. Ésta establecía una estructura en cinco niveles como punto de referencia que permitiera identificar las correspondientes cualificaciones y certificados profesionales de los distintos países. La utilización de la estructura propuesta no era obligatoria y las comparaciones no eran legalmente vinculantes. Aunque esta estructura permitía comprender mejor los diversos sistemas de cualificación, resultaba compleja y no reflejaba los requisitos prácticos del mercado de trabajo surgidos como consecuencia de los cambios. Era necesaria una información más accesible, para que empresarios y agentes sociales fueran capaces de determinar la adecuación de una persona formada para un empleo concreto, de un estado a otro. Por ello, era necesario perfeccionar la "transparencia" de las cualificaciones profesionales.

El término de "transparencia", confiere a las cualificaciones mayor visibilidad y legibilidad. En diciembre de 1992, el Consejo abandonó la idea de obtener sistemas regulados de forma centralizada, en favor de la necesidad individual de ofrecer informaciones fiables sobre la formación, cualificaciones, competencias y experiencia profesional.

III.2. Política actual de la Unión Europea en materia de formación profesional

A finales de año 2000, la Comisión Europea, a través de la Dirección General de Educación y Cultura, publicó un documento titulado "La política social y de empleo en Europa: una política para el ciudadano", en el que concretaban las medidas a adoptar en diferentes materias, todas ellas referidas a la estrategia europea en favor del empleo, el Fondo Social Europeo, la política comunitaria sobre asalariados y trabajadores autónomos, el futuro de la protección social en la Unión Europea, la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres y la lucha contra la discriminación y la exclusión.

El objetivo de la política social y de empleo en Europa es promover una calidad y un nivel de vida apropiados para todos en una sociedad activa y diversa.

Gracias a lo que se conoce como "modelo social europeo", los ciudadanos de la Unión no están a merced de las fuerzas del mercado. Al contrario, disponen de una de las redes de seguridad más sólidas del mundo. La Unión Europea cree firmemente que, si bien una dura competencia entre las empresas es necesaria para mejorar la productividad y el crecimiento, una firme solidaridad entre los ciudadanos es igualmente indispensable para crear una sociedad estable y una prosperidad ampliamente compartida.

El resultado de la cumbre de la Unión Europea de marzo de 2000 en Lisboa sobre la reforma económica, el empleo y la cohesión social confirmó el compromiso respecto a una nueva agenda económica y social para dicho año y posteriores. Europa debe ahondar en la economía basada en el conocimiento y crear una "Europa electrónica". Los jefes de Estado y de gobierno estuvieron de acuerdo sobre el objetivo estratégico para la Unión Europea durante la década siguiente: conseguir la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de sostener el crecimiento económico con más y mejores puestos de trabajo y mayor cohesión social. Acordaron celebrar una cumbre de la Unión Europea cada primavera para examinar cuestiones económicas y sociales y para afianzar la coherencia global y la supervisión efectiva del progreso.

En Lisboa, los estados miembros de la Unión Europea prometieron aumentar sustancialmente su inversión en educación, consolidar su cooperación y asegurar que las posibilidades ofrecidas por los modernos sistemas de comunicación fueran accesibles a todos.

La Unión Europea negocia su ampliación con otros países que han solicitado la entrada (la mayoría de Europa central y oriental). La adhesión de nuevos estados a la Unión Europea constituye un desafío, no sólo en términos económicos, sino también desde el punto de vista de la política social, ya que el nivel de vida en la mayoría de los países candidatos es inferior a la media de la Unión Europea.

El tratado de Amsterdam, firmado en 1997 y en vigor desde el 1 de mayo de 1999, marcó un hito en la política social y el empleo europeo. En Amsterdam, los jefes de Estado o de gobierno añadieron al Tratado un capítulo entero sobre el empleo y, por primera vez, declararon que una política de empleo era una misión común europea.

En el siglo XXI, el alto desempleo es el problema económico y social más grave en casi todos los estados miembros. La tasa de empleo en Europa está por debajo del porcentaje de las de EE.UU. y Japón. Además de la escasez neta de empleos, determinadas categorías de la población se enfrentan con dificultades específicas en el mercado laboral. El objetivo de la Unión Europea, no consiste sólo en lograr que se creen más puestos de trabajo en su territorio, sino también en ofrecer cada vez mejores oportunidades en el mercado laboral para las personas más desfavorecidas.

A principios de los años noventa se puso de manifiesto que el crecimiento económico por sí solo no era suficiente para solucionar los problemas estructurales que afectan a los mercados laborales de la Unión Europea. El libro blanco de la Comisión Europea titulado "Crecimiento, competitividad y empleo" provocó un intenso debate, a partir de 1993, sobre cómo la Unión Europea podría garantizar puestos de trabajo duraderos y mejores oportunidades para las personas desfavorecidas en busca de empleo. De este debate surgió la "estrategia europea de empleo" consagrada en el Tratado de Amsterdam. En la cumbre de Luxemburgo de 1997, los jefes de estado o de gobierno europeos adoptaron el primer grupo de "directrices para el empleo", con el objetivo de desarrollar una

política de mercado laboral más activa. En vez de centrarse simplemente en mantener los ingresos de los parados, la estrategia debía traducirse en medidas preventivas que hicieran hincapié en la capacidad para ocupar un puesto de trabajo (empleabilidad) de las personas en busca de empleo; en el espíritu de empresa, la adaptabilidad de empresarios y trabajadores al cambio económico y tecnológico; y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como para las personas con discapacidad.

La formación inicial, la formación continua, el reciclaje y una orientación profesional adecuada son los medios por los cuales los gobiernos pueden asegurarse de que las personas que buscan empleo posean las cualificaciones y la experiencia requeridas por el mercado laboral. Los objetivos son:

- Proponer a todos los jóvenes una formación, un periodo de prácticas, un reciclaje y en la medida de lo posible, un empleo.
- Proponer a los adultos desempleados una nueva oportunidad, a través de la formación ocupacional y la orientación profesional, antes de que la duración del desempleo alcance doce meses.
- Al menos uno de cada cinco empleados debería tener la oportunidad de realizar un reciclaje o una formación continua.
- Reducir la tasa de abandono escolar y crear sistemas de aprendizaje que mejoren los existentes.

Los gobiernos de los estados miembros podrán alcanzar estos objetivos si buscan los acuerdos y consensos necesarios con las organizaciones patronales y sindicales aumentando el número de prácticas, las fórmulas de aprendizaje, las oportunidades de reciclaje y otras posibilidades de adquirir cualificaciones.

Los interlocutores sociales a escala europea desempeñan un papel importante al contribuir, conforme a procedimientos establecidos, a formar y estructurar la política social y de empleo. En 1985, la Unión de Industrias de la Comunidad Europea (UNICE), la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y el Centro Europeo de la empresa pública (CEEP) acordaron colaborar periódicamente.

A raíz del Acuerdo sobre política social, de 1992, sindicatos y organizaciones empresariales asumieron el papel de consejeros especializados de las instituciones europeas. Sin embargo, fue el Tratado de Amsterdam de 1997 el que les otorgó la corresponsabilidad en el proceso de toma de decisiones. Cuando los interlocutores sociales firman acuerdos, pueden presentarlos a las instituciones europeas para su plasmación en la legislación comunitaria. Las organizaciones sindicales y patronales han asumido un papel más importante en la política social y de empleo, al convertirse en asociados, condición indispensable para que esta política pueda resolver los desafíos de la evolución económica y social de Europa.

III.3. El Fondo Social Europeo

El Fondo Social Europeo es el instrumento financiero de la Unión Europea con el que se invierte “en” los ciudadanos. Desde 1957, dicho Fondo se basa en un

principio de financiación común que se añade a la acción de los estados miembros para mejorar las perspectivas de trabajo de los ciudadanos y ayudar a desarrollar las capacidades de éstos.

El Fondo Social Europeo canaliza el dinero europeo para ayudar a los estados miembros a hacer frente a los objetivos acordados, para crear más y mejores puestos de trabajo. Su misión es contribuir a prevenir y luchar contra el desempleo, lograr que la mano de obra y las empresas de Europa estén mejor equipadas para enfrentarse a los nuevos desafíos y evitar que los ciudadanos pierdan el contacto con el mercado laboral. Para ello, apoya a los estados miembros en sus esfuerzos para aplicar nuevas políticas y sistemas destinados a combatir las causas subyacentes del desempleo y a mejorar las cualificaciones.

El año 2000 marcó el principio de un nuevo periodo de siete años para el Fondo Social Europeo, periodo durante el cual habrá que integrar plenamente su potencial, tanto en términos políticos como de gestión, con lo realizado por los estados miembros para poner en práctica la "estrategia europea de empleo".

El Fondo Social centra principalmente sus objetivos en las personas que necesitan ayuda para aumentar su capacidad de acceso al empleo; pero puede también utilizarse para contribuir a innovar sistemas y estructuras con objeto de mejorar el mercado laboral propiamente dicho.

A lo largo del periodo de la programación (2000-2006), el Fondo Social Europeo financiará parte de las medidas de los estados miembros en cinco áreas prioritarias de actuación, entre las que destacan:

- La mejora de la educación general y de la formación profesional, al objeto de favorecer la formación permanente y la adquisición de las cualificaciones necesarias para acceder al mercado laboral.
- La promoción de la adaptabilidad, el espíritu de empresa y la cualificación de la mano de obra en los campos de la investigación, la ciencia y la tecnología.

III.4. Memorándum sobre la educación y la formación permanente

Para alcanzar el objetivo estratégico definido en la cumbre de Lisboa de lograr que la Unión Europea consiga en los próximos años un sustrato social "del conocimiento" más dinámico, competitivo y solidario, la Comisión Europea elaboró un Memorándum sobre la educación y la formación a lo largo de toda la vida, que fue presentado a los jefes de estado y de gobierno de los quince estados miembros en la Cumbre de Niza de diciembre de 2000.

El objetivo del Memorándum era abrir un debate de ámbito europeo sobre la importancia de este concepto, de forma que las partes interesadas realizaran las aportaciones que estimaran oportunas. Sobre la base de las contribuciones recibidas, se presentó una comunicación proponiendo la aplicación del método de

coordinación abierta, por el que los estados miembros pueden presentar planes de acción nacionales en esta materia que giren en torno a unas directrices comunitarias comunes.

El concepto de “educación y formación a lo largo de toda la vida” utilizado en el Memorándum es el definido en la estrategia europea de empleo, es decir: toda actividad de aprendizaje útil de carácter permanente que pretenda mejorar el conocimiento, las cualificaciones y las competencias. No obstante, se reconoce que la noción de educación y formación a lo largo de la vida se refiere a la educación formal, a la educación no formal y también a la educación informal.

La educación y la formación a lo largo de la vida supone pues la integración de contenidos económicos, sociales y culturales dentro de un aprendizaje, pieza clave dentro de la sociedad del conocimiento. En este sentido, el Memorándum resalta que la noción de la educación y la formación a lo largo de toda la vida no trata únicamente de optimizar la empleabilidad o la inserción laboral de las personas, sino también de promover la ciudadanía activa, donde el propio individuo cobra un protagonismo especial, pasando de ser un mero receptor a ser un demandante de formación.

El debate sobre el Memorándum se produjo y se produce en torno a seis ideas clave, sobre las que la Unión Europea plantea unas cuestiones abiertas. Así, a través de estos criterios básicos y las preguntas al respecto, se pretende delimitar los campos de actuación prioritarios en el aprendizaje permanente.

Las seis ideas clave son:

- Nuevas cualificaciones básicas para todos. Garantizar el acceso universal y continuo al aprendizaje, con objeto de obtener y renovar las cualificaciones requeridas para participar de forma sostenida en la sociedad del conocimiento.
- Más inversión en recursos humanos. Aumentar notablemente la inversión en recursos humanos, para dar prioridad al capital más importante de Europa: sus ciudadanos.
- La innovación en la enseñanza y el aprendizaje. Desarrollar métodos y contextos eficaces de enseñanza para el aprendizaje continuo a lo largo de la vida.
- Valorar el aprendizaje. Mejorar significativamente las maneras en que se entienden y se valoran la participación en el aprendizaje y sus resultados, sobre todo en lo que atañe al aprendizaje no formal e informal.
- Redefinir la orientación y el asesoramiento. Lograr que todos los ciudadanos de Europa, a lo largo de su vida, puedan acceder fácilmente a una información y un asesoramiento de calidad sobre las oportunidades de aprendizaje.
- Acercar el aprendizaje al hogar. Ofrecer oportunidades de aprendizaje permanente tan próximas a los interesados como sea posible, en sus propias comunidades y, cuando proceda, con el apoyo de las tecnologías de la comunicación.

III.5. Las cualificaciones profesionales en Europa

Cada vez se habla más de la importancia del nivel de cualificación de los recursos humanos para que los sectores productivos sean competitivos. Muchas son

ya las experiencias implantadas. Los países más avanzados –europeos, asiáticos y americanos– han desarrollado los estándares de competencia necesarios, repartidos en diferentes niveles de cualificación; y reconocen y certifican las competencias de los trabajadores de una manera flexible y eficaz.

Varios países de la Unión Europea están aplicando sistemas de cualificaciones basados en el reconocimiento de la competencia profesional. El debate europeo en torno a las cualificaciones ha entrado en una fase que supera las cuestiones sobre reconocimiento mutuo de títulos y equivalencia de cualificaciones, derivadas de la libre circulación de trabajadores. Esto conlleva dificultades evidentes ya que, en un principio, la complejidad metodológica y las resistencias institucionales de los diferentes sistemas educativos y laborales de los países que conforman la Unión Europea, han ido generando varias corrientes de trabajo.

Los países de la Unión Europea elaboran principios comunes, utilizando itinerarios frecuentemente contradictorios. Esto mismo ocurre en el ámbito de las cualificaciones y aunque todavía estamos lejos de conseguir un sistema europeo de cualificaciones profesionales, las diferentes iniciativas puestas en marcha para la elaboración de sistemas de mutuo reconocimiento y comparabilidad van consensuando un número cada vez mayor de normativas, que servirán de marco de referencia para el desarrollo de las políticas que, sobre formación profesional y cualificaciones, establezcan los países de la Unión Europea.

En concreto, el 26 de febrero de 2001 se adoptó una Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, que simplifica las reglas existentes en materia de reconocimiento de cualificaciones profesionales.

La nueva Directiva persigue obligar a los estados miembros a que resuelvan con rapidez las solicitudes de reconocimiento de cualificaciones y a que tengan en cuenta la experiencia profesional adquirida en otros estados miembros. La Directiva facilitará y acelerará considerablemente la actualización de las listas de diplomas, certificados y otros títulos que pueden ser reconocidos automáticamente en las profesiones ya analizadas. La Directiva ha sido presentada en el marco de la iniciativa SLIM, cuyo objetivo es la simplificación de la legislación en el mercado interior. Por su parte, los estados miembros deberán transponer la Directiva para el 1 de enero de 2003 a más tardar.

La adopción de esta Directiva facilitará los trámites a aquellos que deseen ejercer una profesión reglamentada en otro estado miembro y contribuirá a la flexibilidad del mercado de trabajo y al nacimiento de un mercado del empleo verdaderamente europeo.

La Directiva de simplificación favorecerá la libre circulación de trabajadores, al definir de forma más clara y concisa los derechos y obligaciones del trabajador.

En adelante, los estados miembros podrán notificar, directamente a la Comisión, toda modificación realizada por los actos legislativos nacionales, a un título oficial, a una cualificación, o a un diploma adquirido tras un programa de formación. Una vez verificados los elementos materiales que apoyen cada notificación,

la Comisión actualizará y publicará las listas de los diplomas, de los certificados y de los títulos correspondientes en el Diario Oficial de la Comunidad Europea.

La nueva Directiva viene a cubrir una laguna en lo que concierne al reconocimiento de las formaciones adquiridas por los residentes en la Unión Europea, fuera de la Unión Europea. La Directiva obliga a los estados miembros a tener en cuenta, a la hora de examinar una solicitud, el reconocimiento de una cualificación adquirida fuera de la Unión Europea. La Directiva dispone que las decisiones que resuelvan las solicitudes de reconocimiento profesional deben ser tomadas en el plazo máximo de cuatro meses y que deben de ser susceptibles de recurso.

Asimismo, la Comisión Europea ha adoptado recientemente una nueva estrategia para apoyar la apertura de nuevos mercados de trabajo europeos.

La Comisión mantiene una estrategia de conjunto para la apertura de estos nuevos mercados de trabajo europeos, que cuenta con dos etapas principales.

En lo referente a la primera etapa, las acciones políticas propuestas se enmarcan en tres áreas: las cualificaciones, la movilidad y la información; siempre con un mismo objetivo, la desaparición en un breve plazo de los obstáculos que entorpecen la apertura de los nuevos mercados de trabajo.

Las acciones a emprender en el área de las cualificaciones profesionales son las siguientes:

- Reconocimiento de cualificaciones profesionales. La Comisión presentará una serie de propuestas para la implantación de un régimen más uniforme, transparente y flexible de reconocimiento de cualificaciones profesionales sobre la base del sistema general existente y fórmulas que garanticen un reconocimiento automático de más amplio alcance.
- Cualificaciones adquiridas en el trabajo. Se facilitarán las cualificaciones adquiridas en el trabajo, aprovechando las iniciativas adoptadas en diferentes sectores y empresas como complemento de los sistemas transnacionales de cualificaciones. Un ejemplo claro en este sentido sería el permiso europeo de conducción. La Comisión debería delimitar los ámbitos fundamentales de acción de cara al futuro y apoyar el intercambio de experiencias en ese ámbito.
- Plan de acción sobre el aprendizaje a lo largo de la vida. La Comisión prepara un plan de acción destinado a garantizar que el aprendizaje a lo largo de la vida sea una realidad para todos los ciudadanos y para que los trabajadores puedan beneficiarse plenamente de ella en el contexto de la estrategia europea para el empleo. Esta acción debería contribuir a definir las competencias básicas esenciales para la movilidad, facilitar el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas al margen de los sistemas formales y aumentar la inversión en recursos humanos.
- Mejores prácticas en los sistemas de enseñanza y formación. Puesta a punto por parte de la Comisión de un método abierto de coordinación que facilite el intercambio de ejemplos y de mejores prácticas en el marco de los sistemas educativos y de formación.

La segunda fase o etapa se centra en la creación de un grupo “de alto nivel” sobre cualificaciones y movilidad, que sienta las bases para el plan de acción que llevará a cabo la Comisión.

El principal mandato del grupo operativo de alto nivel sobre cualificaciones y movilidad es el siguiente:

- Determinar las fuerzas motrices y las características de los nuevos mercados de trabajo, con especial atención a las cualificaciones profesionales. Se otorgará especial importancia, por una parte, a las cualificaciones en materia de NTICs y, por otra, a las competencias básicas e intermedias necesarias para participar en la nueva economía.
- Determinar los principales obstáculos al desarrollo de estos mercados de trabajo europeos, así como las medidas para crear un mercado de trabajo atractivo para la economía del conocimiento.
- Presentación de iniciativas políticas necesarias para garantizar la apertura y accesibilidad de los mercados de trabajo a todos los ciudadanos.

Sobre la base del informe del grupo operativo, la Comisión presentó un plan de acción encaminado a garantizar la apertura y accesibilidad de los mercados de trabajo a todos los ciudadanos para 2005.

El Consejo de Ministros de Educación del día 12 de febrero de 2001 aprobó un informe sobre los objetivos futuros de educación y formación, auspiciado por el Consejo Europeo de Lisboa.

Fue la primera vez que se elaboraba un informe sobre los objetivos futuros de educación y formación, fruto de una reflexión impulsada por los ministros de educación. El informe contribuyó decisivamente al despegue de la estrategia europea para el empleo y, en un sentido más profundo, a la nueva estrategia diseñada en Lisboa.

Este texto fue presentado y ratificado por los jefes de estado y de gobierno en el Consejo de primavera celebrado en Estocolmo en marzo de 2001.

Está dividido en tres apartados: identificación de objetivos comunes, establecimiento de objetivos comunes y líneas directrices del futuro papel de la educación en la consecución del nuevo objetivo estratégico fijado en la cumbre de Lisboa.

Como objetivos comunes, el informe identifica: los cambios en la vida laboral y su continua adaptación al conocimiento, la estructura demográfica de la sociedad, la igualdad de oportunidades y el trabajo contra la exclusión social, y la ampliación de la Unión Europea.

En concordancia con dichos desafíos y de acuerdo con el objetivo estratégico fijado por el Consejo de Lisboa, el informe establece tres objetivos estratégicos para los próximos diez años; son los siguientes:

- Aumento de la calidad y la efectividad de los sistemas de formación y educación en la Unión Europea, mediante la formación de formadores y el acceso a la información y a las nuevas tecnologías de todos los ciudadanos.

- Accesibilidad para todos a los sistemas de educación y formación, mediante la construcción de sistemas educativos y formativos adaptados al aprendizaje a lo largo de toda la vida.
- Apertura de la educación y la formación al resto del mundo, mediante la potenciación del aprendizaje de lenguas, el aumento de la movilidad y la cooperación.

En el tercer apartado del informe se establecen estrictas directrices para el programa de trabajo en la próxima década. Los resultados de este trabajo culminaron en un nuevo informe presentado en el Consejo de primavera de 2002 en Barcelona.

De todo lo expuesto anteriormente, podemos concluir que el diálogo que se establece entre los estados para intentar alcanzar definiciones comunes, es el primer paso en la consecución de una necesaria convergencia en la manera en la que cada país concibe y construye su sistema de cualificaciones profesionales. Si bien es cierto que proceder a una armonización de las estructuras y sistemas educativos se ha revelado como una tarea de difícil materialización, no lo es menos que el debate y las iniciativas abiertas constituyen un marco favorable para hacer progresar una percepción común de las cuestiones referentes a las cualificaciones profesionales. El diálogo en el seno de las instancias europeas está facilitando una mejor comprensión de lo común y lo específico de cada país, y posibilita marcos conceptuales compartidos y prácticas progresivamente convergentes.

En la actualidad, la puesta en marcha de un sistema de cualificaciones profesionales y de un sistema de reconocimiento, evaluación y certificación de la competencia, así como la adaptación de los sistemas de educación y formación al aprendizaje permanente, se está convirtiendo en un fin estratégico para los países y regiones que conforman la Unión Europea.

Plan de Formación Profesional de Castilla y León

A person is shown in a laboratory setting, looking through a microscope. The image is overlaid with a blue gradient. A yellow dot is positioned above a horizontal line that extends across the page.

La Formación Profesional en España

IV LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA

La formación profesional en España tiene un bagaje realmente importante. Comenzó a ser impulsada, de una manera más o menos organizada, a partir de la segunda mitad del siglo XVIII, centrándose en la formación técnica y apoyándose en modelos de aprendizaje gremiales, en talleres artesanales y en las que entonces se denominaban "Reales Fábricas". Partiendo de esta base, surgieron las denominadas "escuelas técnicas", en sectores como el diseño textil, la náutica o el comercio. Asimismo se diseñó, con una visión realmente avanzada, algo que hoy está muy en boga y que se refiere a la importancia de la formación general y de base. Se crearon "escuelas de principios generales", en las que se impartían, entre otras asignaturas, matemáticas, física, dibujo y química.

Las escuelas técnicas fueron el germen de lo que posteriormente serían los "centros de formación profesional".

A lo largo del siglo XIX, se crearon las primeras "escuelas de artes y oficios", así como las primeras "escuelas profesionales", dependientes de una orden religiosa, los Salesianos, que hoy tienen un profundo arraigo en gran parte de España. Con el inicio del siglo XX, comenzó a forjarse toda una red de formación profesional, basada en "escuelas industriales", "escuelas de trabajo" e "institutos de orientación profesional", que se situaron, en su mayoría, en las zonas de mayor desarrollo industrial.

La primera legislación publicada sobre formación profesional es de 1928, año en que se publica el Estatuto de creación de las escuelas industriales dependientes del entonces Ministerio de Trabajo y Previsión, órgano competente en la formación profesional de los oficios.

El Estatuto de 1928 definió una formación profesional referida al trabajo industrial, incluidos los servicios industriales.

El texto se estructuraba en cinco puntos, algunos innovadores como la orientación y selección de personal, o el referido al perfeccionamiento profesional, y aludía explícitamente al aprendizaje del oficial y la formación profesional del maestro, la enseñanza auxiliar del técnico y el reaprendizaje por cambio de oficio voluntario o forzoso.

En la década de los cincuenta, las expectativas generadas por la incipiente industrialización del país propiciaron la publicación de la Ley de la Formación Profesional (1955). El Ministerio de Educación fue el órgano responsable de desarrollarla aunque hubo otros ministerios a los que también afectó. Esta Ley de la Formación Profesional Industrial se refería a:

- El preaprendizaje que se encargaba de los conocimientos elementales.
- El aprendizaje y la maestría, con los que se alcanzaba el nivel de oficial y maestro. Estos niveles se realizaban en régimen de escolaridad mixta, es decir en la escuela y en la empresa.
- La especialización y el perfeccionamiento en algunas profesiones. Este nivel se planteaba como un curso de postgrado actual y no tuvo excesiva implantación.

La aplicación de esta Ley supuso la aceptación de tres características de la formación profesional, muy importantes.

- El doble valor de las titulaciones, académico y laboral.
- El inicio de la colaboración entre los ministerios de Educación y Trabajo.
- El establecimiento de la cuota de formación profesional de manera compartida entre empresas y trabajadores.

Asimismo, en 1955 se pusieron en marcha las “universidades laborales”; cuatro en concreto, ubicadas en Sevilla, Tarragona, Gijón y Córdoba. En 1959, se publicó la Ley de Universidades Laborales.

Puede decirse que entre 1950 y 1970 la formación profesional adquirió una mayor relevancia y un fuerte crecimiento, mejorando notablemente su prestigio. Pero también es cierto que, aunque este sistema demostró su eficacia en la formación inicial de los jóvenes, careció de la suficiente flexibilidad y agilidad para responder a las necesidades de formación y cualificación de los trabajadores. En estas circunstancias, el Ministerio de Trabajo puso en marcha en 1964 el Programa de Promoción Profesional Obrera (PPO), con el que se comenzó a impulsar en España la formación ocupacional.

Si el Estatuto de 1928 situaba la formación profesional al margen del sistema educativo y la Ley de 1955, al ser una ley específica para la formación profesional industrial, subrayaba su singularidad situándola en un sistema autónomo, la Ley de 1970 estableció de manera precisa que la formación profesional “no” es un nivel educativo. Es más, el legislador la situó como salida para distintos niveles educativos (la FP1 como salida posterior a la EGB y la FP2 como salida posterior al BUP). En ningún caso se planteó la FP1 y la FP2 como una alternativa para los alumnos que no superaran la EGB o el BUP. Pero la Ley fue aún más lejos y describió una FP3, que se situaba como salida “corta” tras el primer ciclo en la universidad.

Podemos comprobar, con esta breve exposición, que la Ley General de Educación definió una formación profesional moderna, innovadora y eficaz, que hubiera podido cubrir un segmento muy amplio de profesiones, con un nivel y una adecuación, que fortalecerían en muchos aspectos los diferentes sectores productivos; sobre todo uno, que era, es y será clave: el nivel de formación y cualificación de los recursos humanos.

El problema sobrevino en el momento en que comenzaron a publicarse las disposiciones que desarrollaban esta Ley. Estas disposiciones y en concreto uno de los decretos relativos a la formación profesional (el de 1974), eliminaba toda posibilidad de flexibilizar la misma y de poder adaptarla a la evolución que irían experimentando la tecnología y los diferentes empleos y ocupaciones. La FP1 y FP2 se estructuraban en áreas y asignaturas, similares a las aplicadas en EGB y BUP y se le añadían las asignaturas de tecnología y prácticas así como el dibujo técnico, todo ello organizado de una forma totalmente escolar. La FP3 no llegó a implantarse.

Se suprimió la pretecnología en EGB y las enseñanzas y actividades técnico-profesionales en BUP se desvirtuaron hasta ser finalmente eliminadas. Por lo tanto, el BUP se academizó y la FP1 y FP2 perdieron en gran medida el contacto con los sectores productivos, convirtiéndose en una segunda vía educativa, sin el nivel, la flexibilidad y las cualidades necesarias.

Además, el Estatuto de 1928 y la Ley de 1955, al ser normas específicas para la formación profesional, procuraron asegurar los recursos necesarios para sus respectivos desarrollos, mientras que la Ley General de Educación de 1970 no contemplaba, en ningún caso, un camino de financiación específica.

Y llegamos a 1990, año de publicación de la LOGSE. Esta ley propuso una serie de aspectos muy innovadores, describiendo una nueva concepción y ordenación de la formación profesional, de manera que diera respuesta a los cambios que se preveían, tanto en la economía como en la tecnología y en la sociedad en general.

Los sistemas de producción evolucionaban rápidamente, originando una nueva concepción de la profesionalidad. La necesidad de aplicación del conocimiento científico tecnológico en la producción y el establecimiento progresivo de las tecnologías de la información y la comunicación, adquirirían un valor notable.

La LOGSE planteaba un modelo en el que se aplicaba la formación de base necesaria que permitiera posteriormente conseguir el nivel de profesionalidad adecuado. La formación profesional específica quedaba situada en un sistema organizado en ciclos formativos, con una estructura modular, reflejo de las competencias profesionales necesarias en los diferentes sectores y que conseguía conectar el sistema formativo con el productivo.

Para acceder a los ciclos formativos, se exigía primero el haber obtenido el título de Secundaria Obligatoria o el de Bachillerato, dependiendo de si se quería cursar la formación profesional de grado medio, o de grado superior. De esta forma se conseguía, por un lado, un importante incremento de la formación de

base de las personas que cursaban formación profesional y por otro, la preparación profesional necesaria para poder ejercer una profesión con los niveles requeridos por la empresa.

Estos ciclos formativos, tanto de grado medio como superior, se organizaban con una duración de uno o dos años, ofreciendo dos niveles de profesionalización: técnico para el grado medio y técnico superior para el grado superior. Además, incluían una cuarta parte de la duración de la formación en la empresa, a través de un módulo profesional, denominado formación en centros de trabajo, consiguiendo de esta forma aprender en situaciones productivas reales.

En 1986 se creó el Consejo General de la Formación Profesional al que entre otras cosas, se le encargó la elaboración del I Programa Nacional de Formación Profesional. Dicho programa que abarcaba los años 1993 a 1996, diseña una nueva concepción de la formación profesional, dándole una visión integral y configurada por los subsistemas de formación profesional inicial, reglada y ocupacional.

En ese periodo se elaboró el catálogo de títulos de formación profesional específica, así como los certificados de profesionalidad correspondientes a la formación ocupacional.

En 1997 se aprobó la ley que reestructura el Consejo General de la Formación Profesional y pasan a formar parte del mismo, además de la administración general y los agentes sociales, representantes de las diferentes comunidades autónomas.

En octubre de 1998 se aprobó a propuesta de dicho Consejo, el II Programa Nacional de Formación Profesional, para el periodo comprendido entre 1998 y 2002. Este programa afianzaba un sistema integrado de cualificaciones y formación, pero esta vez apoyado en los tres subsistemas de formación profesional: específica, ocupacional y continua. Además, este II Programa, preveía entre otras cosas la puesta en marcha de un sistema nacional de cualificaciones profesionales, la creación de un Instituto Nacional de Cualificaciones, el establecimiento de una red de centros y el reconocimiento de competencias y cualificaciones por vías no formales.

Pero, detengámonos de manera más detallada en alguno de los capítulos de dicho programa.

El capítulo 2, objetivos básicos, define como objetivo primero, la creación de un sistema nacional de cualificaciones profesionales, con participación de las comunidades autónomas, que permita la formación a lo largo de la vida a través de la integración de los tres subsistemas de formación profesional. Este "sistema" pretende:

- Desarrollar la integración de las cualificaciones profesionales, para conseguir un referente común de competencias, que oriente las acciones formativas hacia las necesidades de cualificación requeridas por los procesos productivos y el mercado de trabajo.
- Promover la integración de las diversas formas de adquisición de las competencias profesionales. El sistema habrá de ser capaz de evaluar y

reconocer las diversas formas por las que se adquiere la competencia y se progresa en la cualificación profesional.

- Conseguir la integración de la oferta formativa de la formación profesional a través de un catálogo modular asociado al sistema de cualificaciones y de una red de centros formativos que oferten dicho “catálogo”, organizado en paquetes modulares apropiados a las necesidades de la población activa, tanto ocupada como desocupada y de la población escolar.

Este objetivo primero, establece también la necesidad de crear un Instituto Nacional de Cualificaciones, al que se le asigna, entre otras, las siguientes funciones básicas:

- Proponer el establecimiento y la gestión del sistema nacional de cualificaciones profesionales.
- Establecer la metodología base de identificación de las competencias profesionales y definir el modelo que deben adoptar las cualificaciones profesionales para ser incorporadas al sistema nacional.
- Proponer un sistema de acreditación y reconocimiento profesional.
- Establecer el procedimiento que permita responsabilizar a las agencias o institutos de cualificaciones de las comunidades autónomas y a los agentes sociales, tanto en la definición del catálogo de cualificaciones profesionales, como en la actualización de las demandas sectoriales.

El capítulo 3, objetivos de la formación profesional inicial/reglada, en su objetivo primero, adopta entre otras las siguientes medidas:

- Promover mecanismos de mutua integración del subsistema de formación profesional inicial/reglada con los demás subsistemas, especialmente a través de: la estructura modular de los ciclos formativos adaptados al sistema nacional de cualificaciones, el fomento de centros integrados de formación profesional y la elaboración y aplicación de una metodología idónea para la revisión y actualización del catálogo de títulos profesionales.
- Avanzar en la regulación de la matrícula por módulos en las enseñanzas de la formación profesional reglada, para facilitar la formación a lo largo de toda la vida.
- Proponer la definición de criterios para que los centros autorizados por las administraciones educativas para impartir formación profesional específica, puedan realizar acciones de formación profesional ocupacional y continua.

El capítulo 4, objetivos de la formación profesional ocupacional, destaca que su objetivo general, como política activa de empleo, se dirige prioritariamente a potenciar la inserción y reinserción profesional de la población demandante de empleo, mediante la cualificación, recualificación o puesta al día de sus competencias profesionales, acreditada mediante las certificaciones correspondientes.

La oferta formativa ocupacional se instrumentará en función de las características de la población desempleada, distinguiéndose, en principio, la dirigida a

jóvenes en búsqueda de su inserción, la dirigida a personas adultas que necesitan reinsertarse (incluidas las mujeres) y finalmente, la orientada a colectivos específicos con especiales dificultades para la inserción o reinsertación.

La oferta y la gestión de la formación profesional ocupacional debe tener presente los objetivos básicos del Programa Nacional, por lo que sus cualificaciones deben ajustarse al sistema nacional de cualificaciones, permitiendo su reconocimiento y convalidación en los restantes subsistemas.

El Capítulo 5, objetivos de la formación continua, indica, entre otras cosas, que se entenderá por formación profesional continua el conjunto de acciones formativas llevadas a cabo por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de las competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, de forma que sea posible compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la promoción social, profesional y personal de los trabajadores.

Asimismo, de conformidad con el principio básico de integración del sistema de formación profesional y las cualificaciones, serán certificables las competencias profesionales alcanzadas a través de las acciones de formación continua o la experiencia laboral adquirida en la empresa, que se ajusten a lo previsto por el sistema nacional de cualificaciones. De este principio se deriva su transparencia, reconocimiento y convalidación en los restantes subsistemas.

La puesta en marcha de este II Programa Nacional ha hecho necesario concretar, definir y publicar una Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Esta ley, publicada en el BOE de 20 de junio de 2002, dará soporte a las diferentes necesidades surgidas conforme se ha ido avanzando en la puesta en marcha de los objetivos y medidas indicadas en dicho Programa.

Plan de Formación Profesional de Castilla y León



● —————

La Formación Profesional en Castilla y León

V LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN CASTILLA Y LEÓN

V.1. Análisis socioeconómico

V.1.1. Organización territorial

Situación geográfica

Castilla y León tiene una superficie de 94.224 km², siendo la Comunidad más grande de España y la tercera más grande de Europa. Su extensión supone el 18,7% del territorio nacional.

Su situación, en el centro y noroeste peninsular, la convierte en un área estratégica, paso obligado de las comunicaciones del norte de España con el resto del país, y nexo de unión de Portugal con el centro de Europa.

Estructura municipal

La región cuenta con 2.247 municipios, el 28% del total nacional. La población media municipal es de 1.100 habitantes, frente a los 5.000 que tiene el conjunto español. Es la Comunidad Autónoma con un mayor porcentaje de municipios de pequeño tamaño (más de la mitad no llegan a 250 habitantes y un 87% no supera los 1.000), si bien la población se concentra en las capitales de provincia. La ruralidad es una característica regional, el despoblamiento se está produciendo en los municipios más pequeños, por un éxodo rural hacia las ciudades donde se encuentra la oferta de empleo y servicios.

V.1.2. Población

Según el Instituto Nacional de Estadística, Castilla y León tenía una población el 1 de enero de 2001 de 2.479.425 habitantes. La densidad demográfica era, en dicha fecha, de 26 habitantes/km², la tercera más baja de España, frente a una media nacional de 78 habitantes/km². Según datos de la Fundación de Cajas de Ahorro Confederadas, Castilla y León es la región española que más población ha perdido en los últimos 20 años.

Existen grandes diferencias en la densidad de población a nivel provincial, que oscilan entre los 61 habitantes/km² de Valladolid y los 9 habitantes/km² de Soria.

Dos características definen la evolución de la población castellano y leonesa. En primer lugar, su progresivo grado de envejecimiento, debido al aumento de la esperanza de vida; en segundo lugar, la pérdida poblacional que se explica por el descenso de la tasa de natalidad y por un saldo migratorio negativo desde hace varias décadas.

V.1.3 Nivel educativo

El nivel de cualificación general de la población de Castilla y León es alto. Las tasas brutas de escolaridad entre los 3 y los 18 años son de las más elevadas de España y superan la media nacional. El porcentaje de población activa que ha completado estudios postobligatorios es más elevado que la media española, siendo sólo superado en Cataluña, Madrid, Navarra y el País Vasco.

La evolución del alumnado matriculado por tipo de enseñanza, muestra un descenso de alumnos en el curso 2000-2001 en Primaria y Secundaria superior al registrado a nivel nacional. El número de alumnos matriculado en FP II y ciclos formativos de grado medio y superior ha aumentado cerca de un 5% mientras que en España se ha reducido ligeramente. En el curso 2000-2001, en Castilla y León, la importancia de la formación profesional dentro de las enseñanzas postobligatorias alcanzó un peso de más del 16% (similar al existente en España), lo que implica un cambio de tendencia en la región ya que, tradicionalmente, la formación profesional había tenido una importancia menor que en el conjunto nacional en favor de los estudios universitarios.

V.1.4 Desarrollo tecnológico

Según los datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para el año 2000, los gastos internos totales en I+D fueron de 222,81 millones de euros en Castilla y León, el 3,9% del total nacional, ocupando la región el sexto lugar en el ámbito autonómico por detrás de Madrid, Cataluña, Andalucía, País Vasco y la Comunidad Valenciana. El gasto regional en I+D está muy concentrado en pocas empresas.

El esfuerzo tecnológico, medido a través del porcentaje que el gasto en I+D representa en el producto interior bruto a precios de mercado, Castilla y León

alcanzó durante el año 2000 un 0,64% frente al 0,94% del conjunto de España. Aunque dentro de las regiones objetivo 1 ocupa un lugar preferente en referencia al esfuerzo tecnológico, lo cierto es que sigue estando alejada de las comunidades que, como Cataluña, Madrid, País Vasco, Navarra o Asturias, presentan una mayor transferencia de tecnología en el sistema de ciencia-empresa y un mayor nivel de cualificación científico-técnica de la población.

La implantación de la sociedad de la información, medida a través del grado de penetración de Internet, sigue siendo más reducida que en el conjunto de España. Según datos del Ministerio de Ciencia y Tecnología, en 2001 sólo un 16% de la población tenía acceso a la Red y únicamente en Castilla-La Mancha, Galicia y Extremadura ese porcentaje era menor. El mercado regional neto de informática de Castilla y León representaba en 2000 un 1,5% del total nacional.

El Plan Tecnológico Regional representa la estrategia de innovación y desarrollo tecnológico de Castilla y León. Con una inversión de más de 440 millones de euros en cuatro años, su objetivo principal es contribuir a mejorar la competitividad regional. Es importante el papel que juega el Parque Tecnológico de Boecillo como referente, en el ámbito regional, de la innovación del tejido productivo de la Comunidad.

V.1.5 Estructura productiva

Si atendemos a la distribución del valor añadido bruto a precios básicos entre las distintas actividades productivas, los datos suministrados por la contabilidad regional de España nos permiten observar que el peso del sector agrícola en Castilla y León, pese a haber disminuido en los últimos años, sigue siendo muy superior al nacional. En 2000 representaba el 9,3% del total, duplicando la participación registrada en el conjunto de España. En 2001, siguiendo los datos de la Fundación de Cajas de Ahorros (FUNCAS), se mantenía la misma situación.

El sector de automoción y la industria agroalimentaria, suponen más de la mitad de la actividad industrial de nuestra región.

En cuanto al subsector energético, su importancia en el VAB total regional es también más importante que en el conjunto de España, representando alrededor del 6% del mismo, dos puntos porcentuales más que la media nacional. Tan sólo en Asturias y Galicia la participación es mayor.

El sector industrial representa aproximadamente el 19% del VAB total de Castilla y León, con un peso muy similar al existente en España. La industria castellano y leonesa se caracteriza por una especialización excesiva en unas pocas ramas de actividad: productos químicos, industria agroalimentaria y fabricación de material de transporte. Existe una atomización igualmente excesiva de las unidades productivas: según el directorio central de empresas de 2001 (INE) el 85% de las 12.839 empresas industriales de Castilla y León tiene menos de 10 trabajadores. El predominio de las pequeñas empresas, en

algunos casos, puede dificultar la inversión para la implantación de modernas tecnologías en los procesos productivos.

La importancia del sector de la construcción es también muy similar a la registrada en el conjunto nacional; su participación en la generación de riqueza en los últimos años ha aumentado hasta representar alrededor del 9% del VAB regional (se mantiene la construcción residencial, y crece la obra pública concretada en la realización de infraestructuras viarias y ferroviarias).

El sector servicios tiene una participación en el VAB regional muy inferior al registrado en España. A pesar de los procesos de modernización experimentados en los últimos años, su especialización se concentra en actividades tradicionales como servicios de mercado, comercio y transporte, servicios públicos y servicios sociales. De hecho, los servicios de no mercado tienen una aportación al VAB total superior al existente en el conjunto nacional. El sector turístico regional ha registrado un importante crecimiento alcanzando el 6% de participación en el PIB sectorial (destaca el importante avance del turismo rural). El déficit que el sector tiene en Castilla y León se observa en los servicios de mercado, especialmente en aquellas actividades que tienen un carácter más innovador desde el punto de vista tecnológico como son los servicios a empresas. Con los datos de la contabilidad regional de España (INE), se observa que en 2000 los servicios de mercado aportaron en Castilla y León nueve puntos porcentuales menos al VAB total que en España.

La estructura productiva regional se caracteriza por una dependencia aún fuerte del sector agrícola, un tejido industrial demasiado atomizado, muy concentrado geográficamente y muy poco diversificado, y por un sector terciario especializado más en servicios públicos tradicionales que en actividades innovadoras.

Crecimiento económico

Según los datos suministrados por la contabilidad regional de España (INE), durante la última fase expansiva del ciclo económico que comenzó aproximadamente en 1996, el crecimiento medio regional ha sido un punto porcentual inferior al registrado en el conjunto de España; pero, en el año 2000, se observa que el crecimiento económico del VAB en Castilla y León fue ligeramente superior a la media nacional. Como en la industria y la construcción el comportamiento de Castilla y León ha sido muy similar al registrado en España, la explicación de este menor crecimiento económico se encuentra en los otros dos sectores productivos, debiendo tenerse en cuenta la volatilidad característica del sector agrícola muy dependiente de factores climatológicos imprevisibles.

Parece evidente que es el déficit regional en el crecimiento del sector servicios durante los últimos años lo que explica el menor crecimiento económico global de Castilla y León. En el periodo 1996-2000 el sector terciario regional creció de forma mucho menor que en España, especialmente en los servicios de mercado; en el año 2000, el sector terciario regional creció de forma similar al nacional.

Convergencia con la Unión Europea

Castilla y León ya ha superado el umbral del 75% del producto interior bruto por habitante sobre la media de la Unión Europea (indicador que sirve para determinar qué regiones europeas forman parte de las regiones objetivo 1). Esto significa que, si bien para el periodo financiero 2000-2006 las ayudas estructurales comunitarias están aseguradas, a partir de 2007 la región probablemente deje de percibir las, sobre todo si consideramos los efectos derivados de la ampliación hacia los países del centro y del este de Europa.

Según los datos de la Fundación de Cajas de Ahorro Confederadas para la Investigación Económica y Social (FUNCAS), Castilla y León ocupa el décimo lugar de las comunidades autónomas españolas en convergencia real con la Unión Europea, por encima de Andalucía, Asturias, Canarias, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, Murcia, Ceuta y Melilla. El nivel de convergencia es, de todos modos, seis puntos porcentuales inferior al que tiene España en su conjunto.

V.2. Mercado laboral

V.2.1. Actividad, ocupación y paro

Utilizando los datos de la encuesta de población activa de los tres últimos años, se observa que la población en edad de trabajar (mayores de 16 años) está estancada en Castilla y León, mientras que en España ha crecido por encima del 0,6%. Este indicador debe ser tenido en cuenta a la hora de valorar con rigor las tasas de actividad y ocupación.

En cuanto al número de activos, durante los tres últimos años el incremento ha sido menor en el ámbito regional, siendo en el año 2001, 4,4 puntos porcentuales inferior a la media nacional.

El empleo neto creado desde 1999, ascendió en Castilla y León a 29.700 puestos de trabajo, lo que representaba un incremento del 3,53%, lejos del 6,88% a nivel nacional. Tan sólo dos comunidades autónomas registraron un menor aumento en el número total de ocupados.

Respecto al número de parados, en Castilla y León se ha reducido su número entre 1999 y 2001 en más de 27.000 personas, un 18%, cifra importante que supera en 3 puntos a la reducción registrada en el ámbito nacional. Además, la tasa de paro regional es algo más baja que la de España.

V.2.2. Afiliación a la Seguridad Social

Los datos del fichero base de la Seguridad Social nos permiten realizar, además de un análisis estadístico diferente de la evolución del empleo regional comentada en el epígrafe anterior, un estudio más desagregado de su estructura por ramas y sectores de actividad.

Atendiendo a los datos de trabajadores afiliados en situación de alta laboral del año 2001, se observa, en primer lugar, el mayor peso que tienen en Castilla y León los afiliados por cuenta propia. En 2001 había, en el ámbito regional, 219.736 trabajadores autónomos, lo que suponía un 26,7% del total de los afiliados, mientras que en España rondaban los 3 millones, pero sólo suponían un 19,1% del total.

En segundo lugar, si nos fijamos en la distribución de la afiliación en 2001 por actividades, observamos un mayor peso diferencial en Castilla y León respecto al registrado en el ámbito nacional, en cuatro ramas: administración pública y seguridad social, agricultura, construcción e industrias extractivas. Por el contrario, existe un menor peso en el ámbito regional en las ramas de comercio y de actividades inmobiliarias y servicios a empresas.

En tercer lugar, se observa que, en los tres últimos años, el incremento total del número de afiliados en situación de alta laboral ha sido más bajo que en España (un 5,8% frente a un 9,1%). De hecho, el incremento fue menor sólo en Extremadura. La única rama de actividad en la que hay un comportamiento mejor que el registrado en el conjunto de España y que tenga una cierta significatividad en cuanto al número total de nuevos afiliados es la de educación.

V.2.3. Contrataciones

Por lo que respecta al volumen de contratos registrados, conviene detenerse a analizar tres aspectos: las modalidades contractuales más utilizadas, la duración de los contratos y la relación existente entre la contratación (oferta de trabajo) y el paro registrado (demanda de trabajo). Todo ello nos dará una pertinente visión de la situación del mercado de trabajo de Castilla y León, basada en la utilización de los datos proporcionados por otra fuente estadística relevante: el Instituto Nacional de Empleo (INEM).

Lo primero que podemos decir es que, en los tres últimos años, el número de contratos registrados se incrementó en Castilla y León en un 4,7%, pasando de 540.661 en 1999 a 566.011 en 2001. Sin embargo, este crecimiento fue menor que en España, donde se registró un crecimiento del 5,9%.

La mayoría de los contratos adopta, tanto en Castilla y León como en España, las modalidades de "obra o servicio" y "eventuales por circunstancias de la producción". Entre el 60 y el 65% de los contratos registrados en las oficinas del INEM revisten una de estas dos formas, si bien en Castilla y León el segundo de ellos es bastante menos utilizado que en el conjunto nacional. Por el contrario, el tipo "tiempo parcial", que es la tercera modalidad más utilizada, supone cerca de la cuarta parte del total de contratos registrados en Castilla y León y sólo una quinta parte de los registrados en España. En cuarto lugar, aparecen los "contratos de interinidad", que también suponen dos puntos porcentuales más en Castilla y León que en España. Estas cuatro modalidades aglutinan más del 90% del total de contratos.

Si atendemos a la duración de los contratos registrados se observa que la cuarta parte tiene una duración temporal inferior al mes y aproximadamente la mitad no superan el medio año; cerca del 40% tiene una duración indeterminada y tan sólo alrededor del 6% son indefinidos. Si sumamos a los contratos indefinidos, los contratos de distintas modalidades que se convierten en indefinidos, sólo tenemos un 9% del total. La contratación en Castilla y León sigue pautas muy similares a las de España, siendo temporales más de nueve de cada diez contratos registrados en el INEM y de ellos un porcentaje muy importante, de duración muy reducida. Esto determina una altísima rotación en el empleo. La tasa de temporalidad global de Castilla y León alcanzó, en 2001, un valor del 27,9%. En España la tasa fue del 31,7%.

Si comparamos la oferta y la demanda de contratación, es decir, si confrontamos el número de contratos registrado, con el número de parados que suministra el INEM, vemos que Castilla y León tiene un grado de cobertura inferior al nacional. El número medio mensual, en 2001, de contratos por cada 100 parados es de 49 en Castilla y León, mientras que en España alcanza los 74.

En Castilla y León el dinamismo del mercado laboral es menor que en el conjunto nacional y las dificultades de un parado castellano y leonés para obtener un puesto de trabajo son mayores. Esta conclusión ratifica los comentarios realizados anteriormente al analizar el mercado de trabajo con los datos de la EPA y con los del fichero base de afiliación del Ministerio de Trabajo.

ALUMNADO MATRICULADO POR ENSEÑANZA

CASTILLA Y LEÓN

	Curso 1999-2000	Curso 2000-2001	Variación (%)
Educación Infantil	55.399	55.559	0,29
Educación Primaria	131.342	127.145	-3,20
Educación Especial	1.156	1.223	5,80
ESO	117.159	111.615	-4,73
BUP/COU y Bachillerato LOGSE	53.284	50.022	-6,12
FP II y Ciclos Formativos	27.916	29.254	4,79
Garantía Social	3.372	3.992	18,39
Educación No Universitaria Régimen General	389.628	378.810	-2,78
Educación Universitaria	105.120	98.103	-6,68
TOTAL	494.748	476.913	-3,60

ESPAÑA

	Curso 1999-2000	Curso 2000-2001	Variación (%)
Educación Infantil	1.132.976	1.164.156	2,75
Educación Primaria	2.522.855	2.494.067	-1,14
Educación Especial	25.876	27.124	4,82
ESO	1.997.895	1.943.329	-2,73
BUP/COU y Bachillerato LOGSE	797.129	771.958	-3,16
FP II y Ciclos Formativos	455.098	450.110	-1,10
Garantía Social	33.551	36.352	8,35
Educación No Universitaria Régimen General	6.965.380	6.887.096	-1,12
Educación Universitaria	1.582.698	1.540.596	-2,66
TOTAL	8.548.078	8.427.692	-1,41

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte e Instituto Nacional de Estadística

AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN SITUACIÓN DE ALTA LABORAL

CASTILLA Y LEÓN

	VARIACIÓN 1999-2001					
	CUENTA AJENA		CUENTA PROPIA		TOTAL	
	Absoluta	%	Absoluta	%	Absoluta	%
Sector agrícola	-875	-4,6	-4.823	-7,1	-5.698	-6,6
Industrias extractivas	-840	-8,7	-1	-0,3	-840	-8,5
Industrias manufactureras	6.741	6,1	-120	-0,6	6.621	5,2
Producción y distribución de energía	-99	-2,1	-5	-5,7	-103	-2,1
Construcción	8.459	12,8	1.684	7,0	10.143	11,3
Comercio	8.110	10,5	-553	-1,0	7.558	5,8
Hostelería	3.651	12,9	7	0,0	3.658	7,3
Transporte, almac. y comunicaciones	2.418	9,2	-264	-2,2	2.154	5,6
Intermediación financiera	99	0,6	210	12,0	309	1,6
Activ. inmobiliarias y servicios a empresas	7.699	17,2	1.169	17,5	8.868	17,2
Administración Pública y Seg. Social	3.135	4,7	-5	-9,7	3.130	4,7
Educación	2.251	10,4	41	1,9	2.292	9,6
Activ. sanitarias, veterinarias y serv. sociales	6.265	11,0	369	2,8	6.635	9,5
Otras actividades	332	5,7	-249	-9,6	83	1,0
TOTAL	47.347	8,5	-2.539	-1,1	44.808	5,8

	DISTRIBUCIÓN EN 2001					
	CUENTA AJENA		CUENTA PROPIA		TOTAL	
	Afiliados	%	Afiliados	%	Afiliados	%
Sector agrícola	18.162	3,0	62.668	28,5	80.830	9,8
Industrias extractivas	8.819	1,5	276	0,1	9.095	1,1
Industrias manufactureras	118.061	19,6	16.245	7,4	134.306	16,3
Producción y distribución de energía	4.660	0,8	79	0,0	4.739	0,6
Construcción	74.356	12,4	25.691	11,7	100.047	12,2
Comercio	85.286	14,2	53.002	24,1	138.288	16,8
Hostelería	31.954	5,3	21.954	10,0	53.908	6,6
Transporte, almac. y comunicaciones	28.583	4,7	11.809	5,4	40.392	4,9
Intermediación financiera	17.136	2,8	1.960	0,9	19.096	2,3
Activ. inmobiliarias y servicios a empresas	52.509	8,7	7.840	3,6	60.349	7,3
Administración Pública y Seg. Social	69.171	11,5	49	0,0	69.220	8,4
Educación	23.913	4,0	2.220	1,0	26.133	3,2
Activ. sanitarias, veterinarias y serv. sociales	63.101	10,5	13.591	6,2	76.692	9,3
Otras actividades	6.200	1,0	2.352	1,1	8.552	1,0
TOTAL	601.911	100,0	219.736	100,0	821.647	100,0

Fuente: Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales (MTAS)

AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN SITUACIÓN DE ALTA LABORAL

ESPAÑA

	VARIACIÓN 1999-2001					
	CUENTA AJENA		CUENTA PROPIA		TOTAL	
	Absoluta	%	Absoluta	%	Absoluta	%
Sector agrícola	6.500	0,7	-21.516	-5,1	-15.016	-1,1
Industrias extractivas	-923	-1,9	12	0,4	-911	-1,8
Industrias manufactureras	126.230	5,9	1.204	0,4	127.434	5,2
Producción y distribución de energía	-1.819	-2,4	-7	-0,6	-1.826	-2,3
Construcción	217.688	19,0	40.655	12,8	258.343	17,6
Comercio	225.169	12,6	3.474	0,4	228.643	8,6
Hostelería	84.104	13,3	4.740	1,7	88.843	9,7
Transporte, almac. y comunicaciones	80.534	14,1	-927	-0,4	79.607	10,1
Intermediación financiera	11.233	3,2	4.267	13,8	15.499	4,0
Activ. inmobiliarias y servicios a empresas	248.225	21,0	35.857	18,6	284.082	20,7
Administración Pública y Seg. Social	68.248	7,6	49	8,1	68.297	7,6
Educación	37.178	9,3	1.600	4,0	38.778	8,8
Activ. sanitarias, veterinarias y serv. sociales	123.434	11,0	16.868	8,3	140.303	10,6
Otras actividades	692	0,4	-7.742	12,0	-7.050	-3,2
TOTAL	1.226.493	10,7	78.534	2,7	1.305.027	9,1

	DISTRIBUCIÓN EN 2001					
	CUENTA AJENA		CUENTA PROPIA		TOTAL	
	Afiliados	%	Afiliados	%	Afiliados	%
Sector agrícola	900.447	7,1	396.542	13,3	1.296.989	8,3
Industrias extractivas	47.712	0,4	2.759	0,1	50.471	0,3
Industrias manufactureras	2.281.670	18,0	278.352	9,3	2.560.022	16,4
Producción y distribución de energía	75.474	0,6	1.056	0,0	76.530	0,5
Construcción	1.366.201	10,8	358.946	12,0	1.725.147	11,0
Comercio	2.018.544	15,9	863.393	28,9	2.881.937	18,4
Hostelería	717.392	5,7	290.522	9,7	1.007.914	6,4
Transporte, almac. y comunicaciones	652.314	5,2	216.109	7,2	868.423	5,5
Intermediación financiera	363.132	2,9	35.241	1,2	398.373	2,5
Activ. inmobiliarias y servicios a empresas	1.427.534	11,3	228.768	7,6	1.656.302	10,6
Administración Pública y Seg. Social	963.757	7,6	657	0,0	964.414	6,2
Educación	437.181	3,5	41.870	1,4	479.051	3,1
Activ. sanitarias, veterinarias y serv. sociales	1.249.086	9,9	219.907	7,4	1.468.993	9,4
Otras actividades	158.703	1,3	56.675	1,9	215.378	1,4
TOTAL	12.659.147	100,0	2.990.797	100,0	15.649.944	100,0

Fuente: Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales (MTAS)

DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DEL VAB A PRECIOS BÁSICOS

	1999		2000		2001**	
	CYL	ESPAÑA	CYL	ESPAÑA	CYL	ESPAÑA
Agricultura	9,29	4,77	9,27	4,65	9,02	4,65
Energía	5,93	4,11	6,22	4,36
Industria	18,99	19,26	18,90	19,23	24,47	21,86
Construcción	8,64	8,15	8,93	8,33	9,33	8,86
Servicios de mercado	43,72	52,62	43,52	52,53	57,18	64,62
Servicios de no mercado	17,02	14,67	16,72	14,45
SIFMI*	-3,59	-3,58	-3,56	-3,55

* Servicios de intermediación financiera medidos indirectamente

** En el año 2001, los datos de industria contienen los de energía; y los de servicios son del sector terciario en su conjunto.

Fuente: Contabilidad Regional de España (INE) para 1999 y 2000 y FUNCAS para 2001

DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DEL EMPLEO (puestos de trabajo)

	1999		2000		2001**	
	CYL	ESPAÑA	CYL	ESPAÑA	CYL	ESPAÑA
Agricultura	11,84	7,26	11,81	7,58	11,68	7,43
Energía	1,59	0,86
Industria	15,86	18,54	17,54	18,93	17,50	18,79
Construcción	10,14	9,92	11,37	10,16	11,35	10,46
Servicios de mercado	37,24	42,63	59,29	63,33	59,47	63,32
Servicios de no mercado	23,34	20,78

** En los años 2000 y 2001, los datos de industria contienen los de energía; y los de servicios son del sector terciario en su conjunto.

Fuente: Contabilidad Regional de España (INE) para 1999 y FUNCAS para 2000 y 2001

CRECIMIENTO REAL DEL VAB A PRECIOS BÁSICOS

	1999		2000		Media 1996-2000	
	CYL	ESPAÑA	CYL	ESPAÑA	CYL	ESPAÑA
AGRICULTURA	-4,53	-3,05	4,01	1,47	2,00	3,96
ENERGÍA	1,53	2,16	9,42	10,58	3,19	4,95
INDUSTRIA	3,30	3,17	3,78	3,90	3,93	3,84
CONSTRUCCIÓN	6,35	8,67	7,90	6,35	4,49	4,73
SERVICIOS	2,85	3,46	3,43	3,60	1,64	2,94
Servicios de mercado	3,12	3,87	3,82	3,91	1,69	3,17
Servicios de no mercado	2,19	2,01	2,42	2,51	1,53	2,13
TOTAL	2,74	3,74	4,30	4,09	2,55	3,57

Fuente: Contabilidad Regional de España (INE)

CRECIMIENTO DEL EMPLEO (Puestos de trabajo)

	1999		2000		Media 1996-2000*	
	CYL	ESPAÑA	CYL	ESPAÑA	CYL	ESPAÑA
AGRICULTURA	-5,09	-3,10	n.d.	n.d.	-1,29	0,09
ENERGÍA	12,98	1,91	n.d.	n.d.	-0,60	-1,26
INDUSTRIA	-1,47	3,30	n.d.	n.d.	2,29	3,92
CONSTRUCCIÓN	4,79	10,18	n.d.	n.d.	0,95	5,35
SERVICIOS	1,46	3,59	n.d.	n.d.	1,61	2,68
Servicios de mercado	1,53	4,30	n.d.	n.d.	1,84	3,29
Servicios de no mercado	1,36	2,17	n.d.	n.d.	1,25	1,50
TOTAL	0,65	3,62	3,80	3,27	1,73	2,98

* Para los sectores es la media del periodo 1995-1999.

Fuente: Contabilidad Regional de España (INE)

CONVERGENCIA REAL FRENTE A LA UNIÓN EUROPEA (EUR-15)

Producto Interior Bruto por habitante. Media EUR-15 = 100

	1999	Posición	2000	Posición	2001	Posición
Castilla y León	78,79	10 ^a	79,55	11 ^a	81,14	9 ^a
ESPAÑA	85,56		86,71		87,46	

Renta Interior Bruta por habitante. Media EUR-15 = 100

	1999	Posición	2000	Posición	2001	Posición
Castilla y León	79,14	10 ^a	79,89	10 ^a	81,48	10 ^a
ESPAÑA	85,56		86,71		87,46	

Fuente: Fundación de las Cajas de Ahorro Confederadas para la Investigación Económica y Social (FUNCAS).

PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO

CASTILLA Y LEÓN

	1999	2000	2001	Variación 1999-2001	
				Absoluta	%
> 16 años	2.113.540	2.114.050	2.112.950	-590	-0,03
Activos	993.820	998.580	996.200	2.380	0,24
Ocupados	842.410	860.020	872.110	29.700	3,53
Parados	151.410	138.550	124.100	-27.310	-18,04
Tasa actividad	47,02	47,24	47,15	0,13	
Tasa ocupación	39,86	40,68	41,27	1,42	
Tasa paro	15,24	13,87	12,46	-2,78	

ESPAÑA

	1999	2000	2001	Variación 1999-2001	
				Absoluta	%
> 16 años	32.695.930	32.830.860	32.938.760	242.830	0,74
Activos	16.422.930	16.844.130	16.981.530	558.600	3,40
Ocupados	13.817.440	14.473.750	14.768.410	950.970	6,88
Parados	2.605.490	2.370.390	2.213.110	-392.380	-15,06
Tasa actividad	50,23	51,31	51,55	1,33	
Tasa ocupación	42,26	44,09	44,84	2,58	
Tasa paro	15,86	14,07	13,03	-2,83	

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

VARIACIÓN EN EL NÚMERO DE OCUPADOS 1999-2001

Porcentajes	%
Cantabria	14,96
Ceuta y Melilla	11,30
Comunidad Valenciana	10,26
Madrid	9,70
Andalucía	9,32
Navarra	7,96
Canarias	7,49
Extremadura	7,17
Castilla-La Mancha	6,88
ESPAÑA	6,88
Murcia	6,79
Baleares	6,20
Aragón	5,47
Galicia	4,85
País Vasco	4,77
Asturias	4,15
Castilla y León	3,53
La Rioja	3,20
Cataluña	3,08

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

**VARIACIÓN EN EL NÚMERO DE AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL
EN SITUACIÓN DE ALTA LABORAL 1999-2001**

Porcentajes	% Cuenta propia		% Cuenta ajena		% TOTAL
Canarias	7,99	Madrid	13,66	Madrid	12,43
Murcia	6,12	Murcia	13,03	Murcia	11,65
Andalucía	5,32	Baleares	12,07	Baleares	10,23
Madrid	5,10	Navarra	11,75	Canarias	10,16
La Rioja	4,03	Com. Valenciana	11,32	Andalucía	9,93
Com. Valenciana	3,94	Cantabria	11,12	Com. Valenciana	9,81
Baleares	3,81	Andalucía	10,86	Navarra	9,49
País Vasco	2,78	ESPAÑA	10,73	ESPAÑA	9,10
ESPAÑA	2,70	Canarias	10,54	La Rioja	8,83
Extremadura	2,15	La Rioja	10,47	Cantabria	8,40
Castilla-La Mancha	2,13	Castilla-La Mancha	10,03	País Vasco	8,36
Ceuta y Melilla	1,80	País Vasco	9,97	Cataluña	8,33
Cataluña	1,75	Cataluña	9,95	Ceuta y Melilla	8,31
Navarra	1,70	Ceuta y Melilla	9,77	Castilla-La Mancha	7,96
Aragón	0,42	Asturias	9,44	Aragón	6,81
Cantabria	0,04	Galicia	8,91	Asturias	6,80
Galicia	-0,23	Aragón	8,87	Galicia	6,24
Asturias	-0,93	Castilla y León	8,54	Castilla y León	5,77
Castilla y León	-1,14	Extremadura	5,69	Extremadura	4,93

Fuente: Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales (MTAS)

DISTRIBUCIÓN DE CONTRATOS SEGÚN SU DURACIÓN

1999

	CASTILLA Y LEÓN		ESPAÑA	
TOTAL	540.661	96,18	12.824.998	96,90
TOTAL+CONV	562.140	100,00	13.235.327	100,00
<=1	147.334	26,21	3.689.645	27,88
>1 A <=3	72.083	12,82	1.805.224	13,64
>3 A <=6	56.628	10,07	1.431.264	10,81
>6 A <=12	11.493	2,04	263.336	1,99
>12	976	0,17	24.100	0,18
INDETERM.	221.791	39,45	4.813.342	36,37
INDEFINIDOS	30.356	5,40	798.087	6,03
CONVERT.	21.479	3,82	410.329	3,10

2000

	CASTILLA Y LEÓN		ESPAÑA	
TOTAL	554.153	97,99	13.609.293	98,41
TOTAL+CONV	565.509	100,00	13.828.919	100,00
<=1	145.063	25,65	3.654.397	26,43
>1 A <=3	74.286	13,14	1.953.928	14,13
>3 A <=6	60.676	10,73	1.586.079	11,47
>6 A <=12	11.998	2,12	298.433	2,16
>12	1.017	0,18	27.458	0,20
INDETERM.	225.239	39,83	5.111.137	36,96
INDEFINIDOS	35.874	6,34	977.726	7,07
CONVERT.	11.356	2,01	219.626	1,59

2001

	CASTILLA Y LEÓN		ESPAÑA	
TOTAL	566.011	96,55	13.583.884	96,64
TOTAL+CONV	586.261	100,00	14.056.484	100,00
<=1	151.695	25,87	3.716.680	26,44
>1 A <=3	76.631	13,07	2.018.327	14,36
>3 A <=6	60.491	10,32	1.553.376	11,05
>6 A <=12	12.197	2,08	308.705	2,20
>12	1.013	0,17	24.932	0,18
INDETERM.	229.495	39,15	5.130.641	36,50
INDEFINIDOS	34.489	5,88	831.223	5,91
CONVERT.	20.250	3,45	472.600	3,36

Fuente: INEM

DISTRIBUCIÓN DE CONTRATOS SEGÚN SU MODALIDAD**1999**

	Castilla y León		España	
	Contratos	%	Contratos	%
Indefinidos ordinarios y Ley 63/97	22.362	4,14	600.480	4,68
Tiempo parcial	122.891	22,73	2.412.823	18,81
Obra o servicio	167.293	30,94	3.878.145	30,24
Eventuales circunstancias producción	151.885	28,09	4.547.402	35,46
Interinidad	43.127	7,98	709.332	5,53
Prácticas y formación	11.377	2,10	248.672	1,94
Otros	21.726	4,02	428.144	3,34
TOTAL	540.661		12.824.998	

2000

	Castilla y León		España	
	Contratos	%	Contratos	%
Indefinidos ordinarios y Ley 63/97	26.676	4,81	735.595	5,41
Tiempo parcial	126.152	22,76	2.512.104	18,46
Obra o servicio	169.642	30,61	4.133.772	30,37
Eventuales circunstancias producción	161.140	29,08	4.830.731	35,50
Interinidad	40.265	7,27	715.132	5,25
Prácticas y formación	10.332	1,86	211.370	1,55
Otros	19.946	3,60	470.589	3,46
TOTAL	554.153		13.609.293	

2001

	Castilla y León		España	
	Contratos	%	Contratos	%
Indefinidos ordinarios y Ley 63/97	23.754	4,20	572.056	4,21
Tiempo parcial	135.296	23,90	2.665.284	19,62
Obra o servicio	175.063	30,93	4.075.495	30,00
Eventuales circunstancias producción	161.880	28,60	4.836.729	35,61
Interinidad	41.599	7,35	734.561	5,41
Prácticas y formación	10.404	1,84	196.969	1,45
Otros	18.015	3,18	502.790	3,70
TOTAL	566.011		13.583.884	

Fuente: INEM

V.3. Análisis de la formación profesional reglada

V.3.1. Oferta y demanda

Oferta de ciclos

La distribución de la oferta de ciclos formativos en Castilla y León parte de una estructura provincial, tal y como la concibió el Ministerio de Educación y Cultura.

Las Comisiones Provinciales de Formación Profesional Reglada, creadas por Orden de 21 de junio de 1990, tienen entre sus funciones el proponer las medidas necesarias para adecuar la actual oferta de formación profesional a las necesidades productivas y la demanda del mercado de trabajo y proponer el mapa formativo de la zona.

La actuación de estas Comisiones no ha sido homogénea en todas las provincias de la Comunidad. En los dos primeros años centraron su trabajo en el análisis del tejido productivo de cada provincia, el mercado laboral, la red de centros y la oferta existente de formación profesional reglada. También establecieron zonas en cada provincia. El Ministerio de Educación y Cultura plasmó el trabajo realizado en un documento elaborado en el año 1996, "Mapa de formación profesional", en el que se recogían los institutos, las familias profesionales y el número y tipo de ciclos formativos de cada familia que se proponía implantar en cada provincia.

La implantación de los ciclos formativos en sustitución de las enseñanzas de formación profesional de la Ley del 70 ha sido progresiva. El ritmo de implantación no ha sido el mismo en todas las provincias de la Comunidad, ni en los centros públicos y privados.

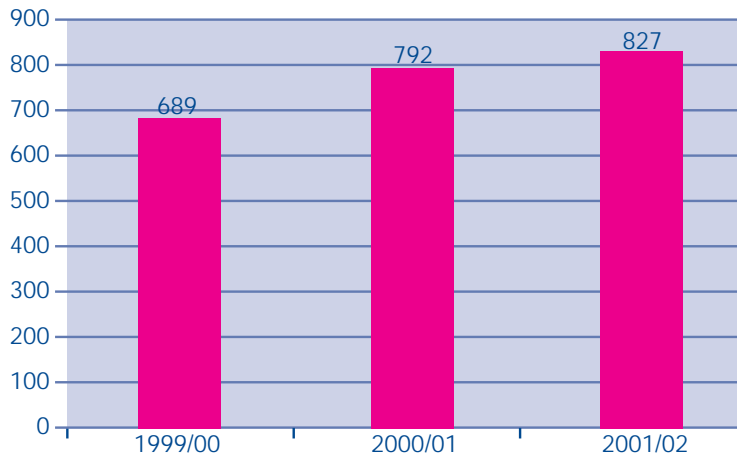
Para el curso 2001-2002 la oferta se concretó en 20 familias profesionales de las 22 diseñadas por el Ministerio de Educación y Cultura, y en 88 títulos de los 139 diseñados por el Ministerio de Educación y Cultura, existiendo 827 ciclos formativos autorizados, de los cuales 576 lo están en centros públicos y 251 en centros privados; en estas enseñanzas están escolarizados 27.444 alumnos, 13.751 en ciclos de grado medio y 13.693 en ciclos de grado superior. Esto ha supuesto un avance respecto a la oferta existente en el curso 1999-2000, en el que estaban autorizados 689 ciclos formativos, 507 en centros públicos y 182 en centros privados.

TÍTULOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL. CURSO 2001-2002

FAMILIA PROFESIONAL	Grado Medio		Grado Superior		Total	Total
	Diseñados	Ofertados	Diseñados	Ofertados	Diseñ.	Ofert.
Actividades agrarias	5	5	2	2	7	7
Actividades físicas y deportivas	1	0	1	1	2	1
Actividades marítimo pesqueras	4	0	3	0	7	0
Administración	1	1	2	2	3	3
Artes gráficas	3	1	2	1	5	2
Comercio y marketing	1	1	4	4	5	5
Comunicación, imagen y sonido	1	1	4	3	5	4
Edificación y obra civil	4	2	3	3	7	5
Electricidad y electrónica	2	2	4	4	6	6
Fabricación mecánica	4	2	5	3	9	5
Hostelería y turismo	3	3	5	4	8	7
Imagen personal	3	3	2	2	5	5
Industrias alimentarias	7	5	1	1	8	6
Informática	0	0	2	2	2	2
Madera y mueble	3	2	2	2	5	4
Mantenimiento de vehículos autopropulsados	2	2	3	1	5	3
Mantenimiento y servicios a la producción	3	2	4	2	7	4
Química	5	2	5	2	11	4
Sanidad	2	2	11	8	13	10
Servicios socioculturales y a la comunidad	0	0	4	4	4	4
Textil, confección y piel	5	1	6	0	11	1
Vidrio y cerámica	2	0	2	0	4	0
TOTAL	61	37	78	51	139	88

Fuente: Dirección General de Formación Profesional e Innovación Educativa. Consejería de Educación y Cultura

EVOLUCIÓN DE CICLOS FORMATIVOS

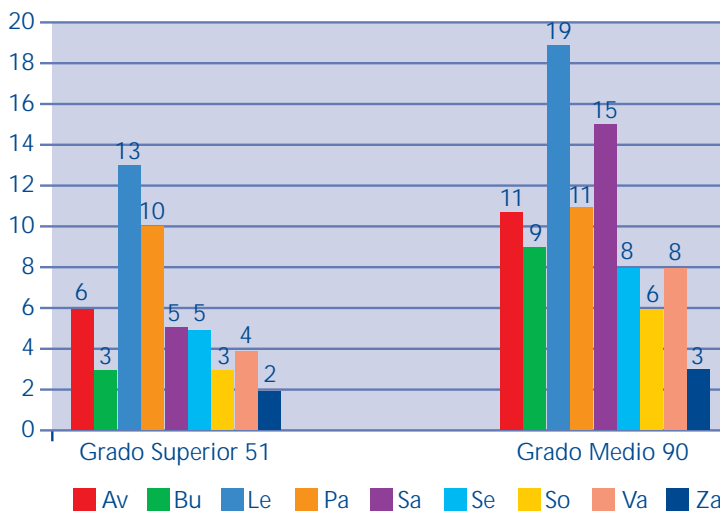


La asunción de competencias en materia educativa por parte de la Comunidad de Castilla y León en enero de 2000 y la posterior creación del Consejo de Formación Profesional de Castilla y León, dan lugar a una nueva realidad educativa que hace necesario un cambio en el concepto de "oferta de formación profesional en el ámbito provincial" por "oferta de formación profesional de ámbito regional", sobre todo en determinadas familias profesionales.

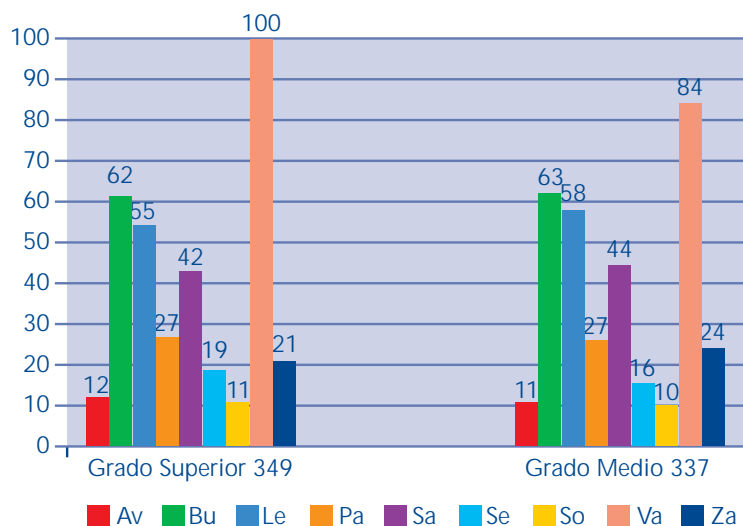
Distribución regional de la oferta

La oferta de ciclos formativos se concentra en las zonas urbanas, siendo menor en la zona rural.

CICLOS FORMATIVOS ZONA RURAL. CURSO 2001-2002



CICLOS FORMATIVOS ZONA URBANA. CURSO 2001-2002



Para poder estimar la distribución de la oferta por sectores económicos se ha realizado un agrupamiento de las familias profesionales según el sector al que prioritariamente se destinan. Sin embargo, hay que tener en cuenta que una misma familia puede tener salida hacia varios sectores de la actividad.

De los 827 ciclos ofertados en la Comunidad en el curso 2001/2002, el 59% se engloba en el sector servicios; el 33% en el sector industrial; el 5% en agricultura y el 3% en construcción.

Distribución provincial de la oferta.

En un análisis por provincias, llama la atención que, al igual que sucede en el conjunto de Castilla y León, los ciclos enmarcados dentro del sector servicios tienen una representación muy por encima de los restantes en todas las provincias castellano y leonesas. Destacan, sobre todo, las provincias de Valladolid, Salamanca y León en las que, del total de ciclos implantados, un 66,1%, un 66,2% y un 63% respectivamente se corresponden con el sector servicios.

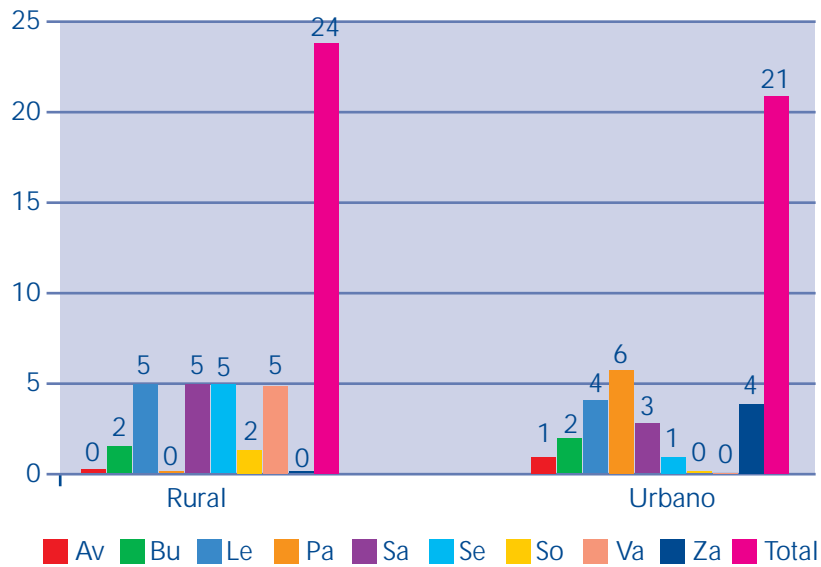
La segunda agrupación de familias profesionales con una mayor implantación corresponde al sector industrial, observándose los porcentajes más elevados en las provincias de Burgos (42%), Palencia (42%) y Soria (40%).

**OFERTA DE CICLOS AUTORIZADOS EN CASTILLA Y LEÓN.
CURSO 2001-2002**

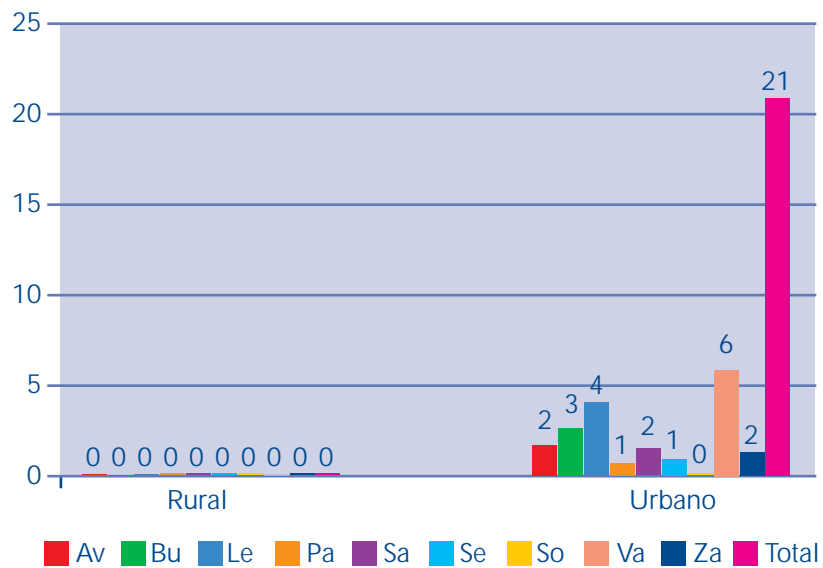
FAMILIA PROFESIONAL	Total ciclos autorizados 2001-02	AV	BU	LE	PA	SA	SE	SO	VA	ZA
Actividades agrarias	27	1	1	4	2	6	5	2	4	2
Actividades físicas y deportivas	8			2	1	1	1	1	1	1
Administración	174	13	28	36	16	22	9	6	37	7
Artes gráficas	3					3				
Comercio y marketing	49	1	9	5	2	7	2	2	17	4
Comunicación, imagen y sonido	11		2	1		2			4	2
Edificación y obra civil	21	2	3	4	1	2	1		6	2
Electricidad y electrónica	114	8	21	21	10	12	6	3	26	7
Fabricación mecánica	36	2	12	9	2		1		8	2
Hostelería y turismo	42	4	4	5	5	5	4	2	10	3
Imagen personal	40		10	5	2	7	2	2	10	2
Industrias alimentarias	18		3	5	4	2	1		1	2
Informática	70	3	8	9	7	8	4	1	26	4
Madera y mueble	15		2	2		2	1	4	4	
Mantenimiento de vehículos autopropulsados	55	4	8	11	6	6	3	2	9	6
Mantenimiento y servicios a la producción	29		6	8	2	3	1	3	5	1
Química	13		3	5		2			3	
Sanidad	77	2	12	11	10	10	6	2	20	4
Servicios socioculturales y a la comunidad	20		3	2	4	5	1		4	1
Textil, confección y piel	5		2		1	1			1	

Fuente: Dirección General de Formación Profesional e Innovación Educativa. Consejería de Educación y Cultura

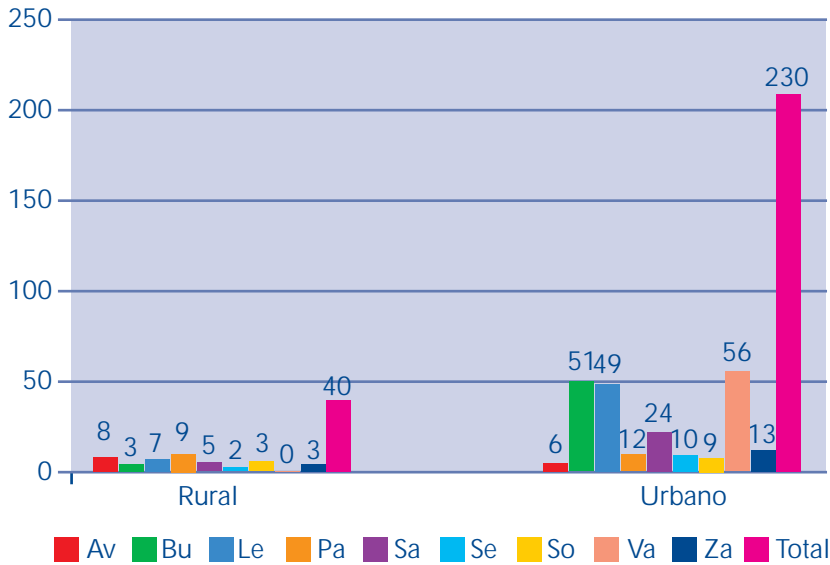
CICLOS FORMATIVOS AUTORIZADOS. CURSO 2001-2002. SECTOR AGRARIO



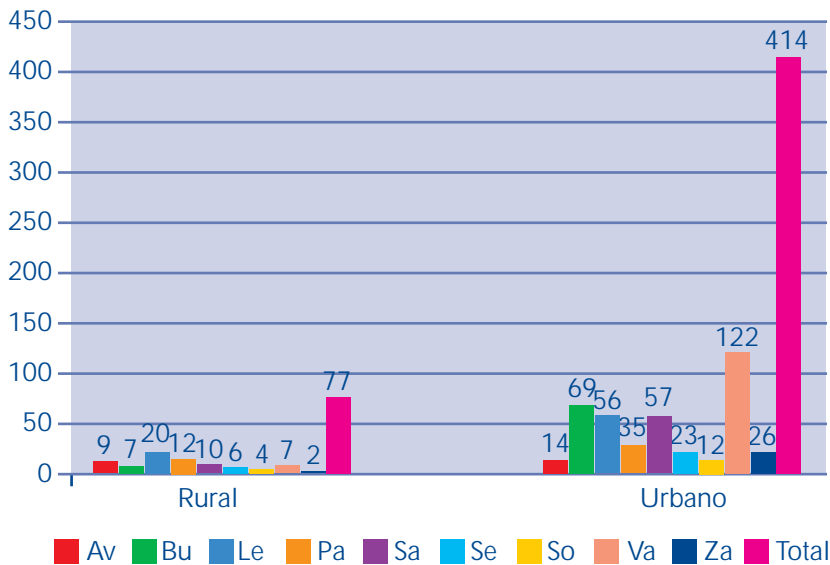
CICLOS FORMATIVOS AUTORIZADOS. CURSO 2001-2002. SECTOR CONSTRUCCIÓN



**CICLOS FORMATIVOS AUTORIZADOS. CURSO 2001-2002.
SECTOR INDUSTRIAL**



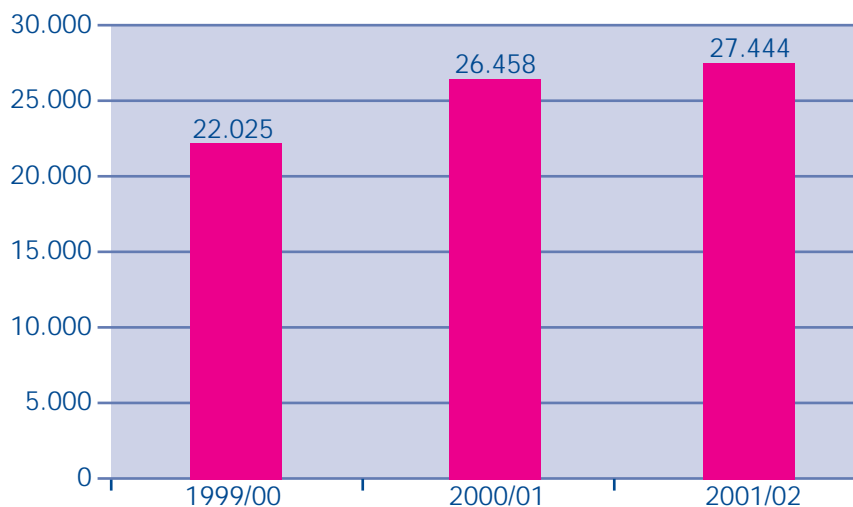
**CICLOS FORMATIVOS AUTORIZADOS. CURSO 2001-2002.
SECTOR SERVICIOS**



Demanda de los alumnos

En los últimos años, el número de alumnos de ciclos formativos se ha incrementando significativamente, pasando de 22.025 en el curso 1999-2000 a los 27.444 del curso 2001-2002, lo que representa aproximadamente un 25% más.

EVOLUCIÓN DEL ALUMNADO DE CICLOS FORMATIVOS



El 61% de los alumnos de formación profesional de Castilla y León estudian ciclos relacionados con el sector servicios y el 34% con el sector industrial. El resto, un 5%, se reparte a partes iguales entre los ciclos formativos de los sectores agrícola y de la construcción.

Entre los motivos que mueven a los alumnos a estudiar determinados ciclos de formación profesional, están el factor vocacional y la facilidad para obtener un puesto de trabajo.

En ciertas familias profesionales como informática, sanidad, electricidad y electrónica, los alumnos, además, ven en la formación profesional una vía de acceso a la universidad.

Aunque no existen barreras para la participación de la mujer en las acciones formativas de formación profesional reglada, existe una clara feminización de ciertas familias profesionales, frente a otras donde su representatividad es muy baja.

Adecuación de la oferta y la demanda

A. Oferta formativa - demanda de formación

En el medio rural el bajo nivel de población dificulta la implantación de la oferta de ciclos y puede llevar a saturar el mercado laboral local en un corto periodo de tiempo. Otro factor que contribuye a la saturación de

la oferta es la tendencia que existe en estas zonas a implantar ciclos de bajo coste económico.

B. Oferta formativa - demanda profesional

El sistema carece de un mecanismo sistematizado que permita recoger las necesidades y demandas de las empresas de manera homogénea en las 9 provincias. La conexión entre el sistema productivo y los agentes socio-económicos, y el sistema educativo sigue siendo insuficiente a pesar de los avances conseguidos. Este hecho impide disponer de información de primera mano que permita conocer los perfiles profesionales más demandados o solicitados por las empresas. En este sentido la introducción del módulo de FCT está valorada positivamente por la mayoría de los implicados en la formación profesional. En opinión de los sindicatos entrevistados, antes de la transferencia de las competencias a la Administración regional, la Comisión provincial tenía un papel de mayor importancia en el proceso de planificación de la implantación de ciclos. Su papel ha quedado limitado a la tarea de informar de lo que se va a hacer y, en algunos casos, también a recoger alguna propuesta.

V.3.2. Formación en centros de trabajo

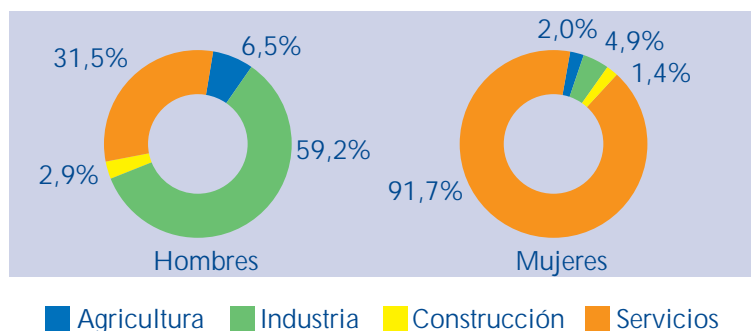
De los 9.587 alumnos que realizaron formación en centros de trabajo durante el curso 2000/2001, 6.477 (73%) pertenecían a centros públicos y 3.110 a centros privados. El total de centros de enseñanza que participaron en prácticas de formación profesional fue de 195, de los que 142 eran públicos, 42 concertados y 11 privados no concertados. Con relación a la titularidad de los centros educativos, destaca el hecho de que en Valladolid y en Burgos el 43,6% y el 37,5%, respectivamente, de los centros de formación profesional son privados. En la provincia de Palencia, este porcentaje está en torno al 30%. En Ávila, Zamora, Segovia y Soria aproximadamente el 90% de los centros son de titularidad pública

El 85% de los alumnos en prácticas estaba realizando el módulo de formación en centros de trabajo, mientras que el resto, 15%, pertenecía a la antigua formación profesional en la que las prácticas formativas tenían carácter voluntario.

En opinión de los distintos agentes consultados, directores y profesores de centros educativos, alumnos, organizaciones empresariales, etc., la introducción de prácticas en empresas como un módulo formativo más y con carácter obligatorio ha sido una de las mejoras sustanciales de la nueva formación profesional.

Por sectores económicos, existe una clara diferencia entre la distribución de los hombres y de las mujeres. El sector industrial representa el 59,2% del total de alumnos masculinos, frente al 4,9% de las mujeres. En cambio, el sector servicios, aglutina al 31,5% de los hombres, mientras que en el caso de la mujer engloba al 91,7%. Agricultura y construcción son minoritarios para ambos géneros, si bien hay un mayor porcentaje de hombres en los dos.

DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO DE ALUMNOS POR SECTORES SEGÚN GÉNERO. CURSO ACADÉMICO 2000/2001



Durante el curso 2000/2001 el número de empresas colaboradoras fue, en el primer semestre, de 1.432; de las cuales 1.296 (90,5%) eran de carácter privado. En el segundo semestre colaboraron 3.474 empresas de las cuales 3.228 eran privadas. Por sectores económicos, la mayor participación provino de las empresas relacionadas con el sector servicios (61%) y en menor medida las del sector industrial (30%).

Según los centros educativos y las Direcciones provinciales de Educación entrevistadas, para los tutores es importante el contacto directo con las empresas a través del módulo de FCT ya que permite actualizar los programas curriculares, poner a prueba los conocimientos que se imparten y sobre todo detectar los cambios que se producen en la estructura productiva, así como identificar las necesidades del mercado laboral. Este contacto centro educativo–empresa mejora el conocimiento que tiene el empresariado de las competencias de la formación profesional.

Lo que más valoran los alumnos es entrar en contacto con la estructura productiva, la jerarquía empresarial y las relaciones laborales propias de un centro de trabajo, es decir, adquirir una experiencia laboral previa que complemente sus conocimientos formativos. La posibilidad de entrar a formar parte de la empresa donde realizan las prácticas, es otro de los aspectos más señalados por los alumnos.

Las empresas se muestran muy satisfechas con los resultados de los alumnos en prácticas. La FCT es una fuente de inserción laboral para los alumnos y un medio de acceso al empresariado para dar a conocer las competencias de la nueva formación profesional. El módulo de FCT sirve como un proceso de selección de personal de primera mano ya que las empresas tienen la oportunidad de seleccionar y formar a sus propios trabajadores.

En la actualidad, no existen problemas en encontrar empresas colaboradoras; muchas veces son las propias empresas las que se ponen en contacto con el centro educativo para solicitar alumnos en prácticas. En general, los directores y tutores de institutos comentan que lo difícil es que una empresa cumpla íntegramente con el programa formativo del alumno, sobre todo en el caso de

empresas pequeñas. Las empresas grandes tienen más asumido su papel formativo.

En opinión de los centros educativos y de las cámaras de comercio, las empresas privadas (aproximadamente el 90% del total) se adaptan mejor que las empresas públicas a los objetivos del módulo de FCT y ofrece más posibilidades de inserción laboral a los alumnos que realizan la FCT en ellas.

Actualmente, no existe ningún mecanismo que centralice el proceso de selección de las empresas colaboradoras y que permita compartir las experiencias entre los centros educativos. La informatización a través del proyecto "Cicerón" de los datos relacionados con la realización del módulo de FCT permitirá centralizar toda la información relativa a las empresas y facilitar su posterior explotación.

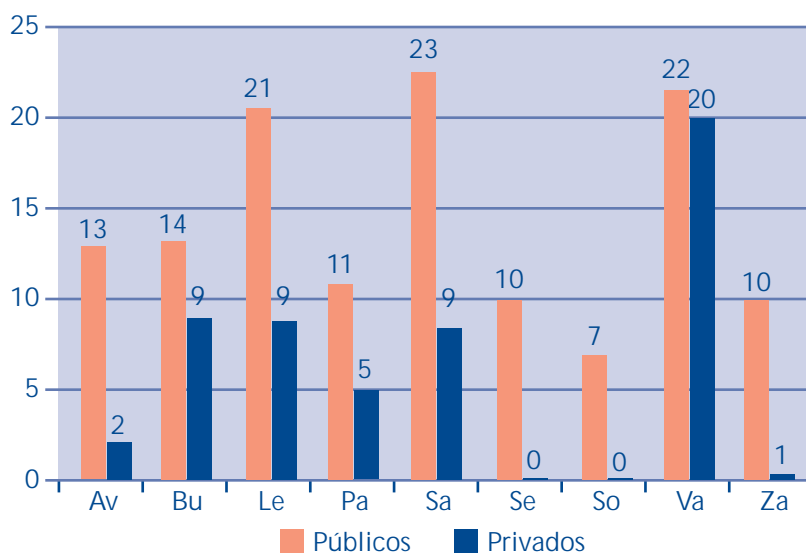
Según los agentes entrevistados en el área de educación, el período de realización del módulo de FCT puede influir en la futura inserción del alumno. Los alumnos de ciclos largos realizan el módulo de formación en centro de trabajo durante el primer semestre del año lo cual favorece su contratación, por dos motivos: las suplencias vacacionales y, en algunos sectores, la demanda estacional. Por el contrario, los alumnos de los ciclos cortos realizan las prácticas entre septiembre y diciembre.

V.3.3. Recursos

Centros educativos

El número total de centros que imparten ciclos formativos en Castilla y León en el curso 2001/2002 es de 186; 131 son de titularidad pública, de los cuales 10 pertenecen a ayuntamientos, diputaciones y Consejería de Agricultura y 55 centros son privados, de los que 20 están localizados en Valladolid.

CENTROS EDUCATIVOS CON ENSEÑANZAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL. CURSO ACADÉMICO 2001/2002



La valoración de los recursos materiales de los que disponen los centros ha sido positiva, sin embargo es necesario realizar más inversiones en la renovación continua del equipamiento, para garantizar que no se produzcan desfases importantes entre éste y el que existe en las empresas. En este sentido, las organizaciones empresariales reiteran la importancia de que las instalaciones de los centros estén actualizadas y que se acerquen lo máximo posible a la realidad de la empresa.

También hay que invertir en la implantación de nuevos ciclos, sobre todo en aquellos que requieran un equipamiento de mayor especialización.

La disponibilidad de recursos materiales es un factor condicionante de la implantación de ciertos ciclos, sobre todo de aquellos que requieren un alto grado de inversión. Este hecho dificulta los cambios, de un año a otro, en la oferta de ciclos.

La creación de centros específicos o de centros integrados de formación profesional, tal y como se contempla en el artículo 11 de la Ley de Cualificaciones y Formación Profesional, es muy positiva toda vez que permite rentabilizar los recursos existentes.

Recursos humanos

Las titulaciones exigidas a los profesores para impartir los ciclos formativos no se acomodan siempre a los perfiles más idóneos para impartir los distintos módulos.

En cuanto a la contratación del profesorado, los entrevistados perciben problemas sólo en ciertas especialidades.

Todos los agentes del ámbito educativo coinciden en que es necesario regular la contratación de expertos.

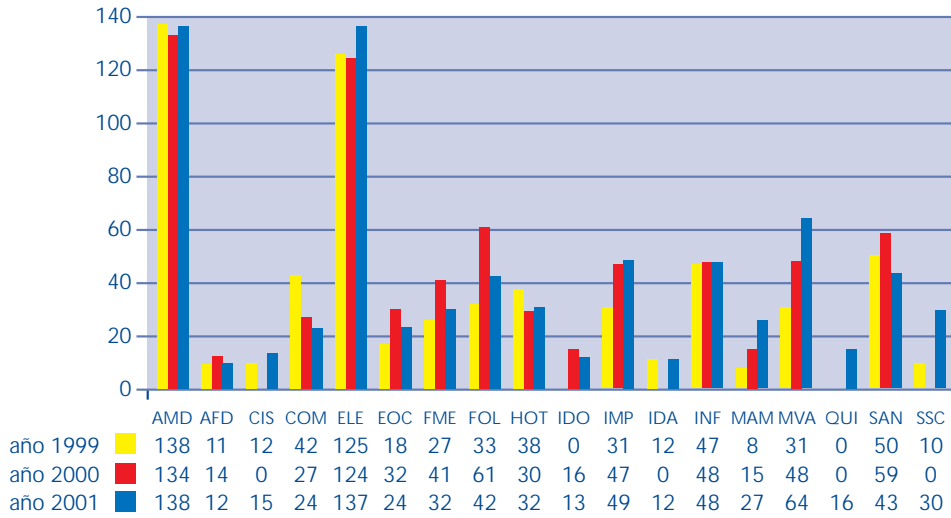
Para que el alumno adquiera los conocimientos pertinentes es necesaria una renovación de la formación recibida ajustada a los cambios tecnológicos y productivos. Por eso, es ineludible la formación continua del profesorado. Sin embargo, la voluntariedad de los cursos de formación no garantiza el reciclaje de todos los profesores que lo precisan, sino que todo dependerá de la motivación o del interés del propio docente por actualizar sus conocimientos.

El número total de profesores formados en el año 2001 a través de los planes de formación fue de 758, que asistieron a 51 cursos, en los que se impartieron 3.065 horas de formación.

El número total de estancias de formación en empresas realizadas por profesores durante el año 2001 ascendió a 43. De las empresas seleccionadas, 37 participaron en el programa. Se realizó un total de 4.018 horas.

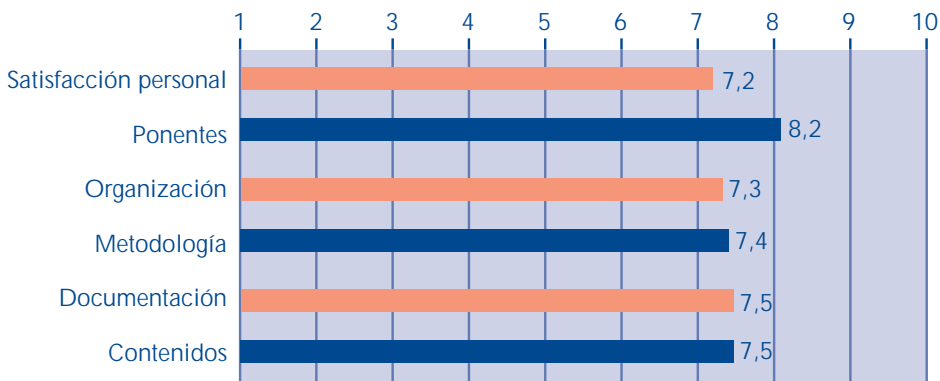
Los planes formativos son valorados positivamente por los asistentes a los cursos.

PARTICIPACIÓN DEL PROFESORADO POR FAMILIAS EN LOS PLANES DE FORMACIÓN 1999-2001



Fuente: Dirección General de Formación Profesional e Innovación Educativa. Consejería de Educación y Cultura

VALORACIÓN MEDIA DE LOS CURSOS SEGÚN LOS ASISTENTES. PLAN DE FORMACIÓN 2001



Fuente: Dirección General de Formación Profesional e Innovación Educativa. Consejería de Educación y Cultura

Las organizaciones empresariales destacan el desigual compromiso de los profesores en materia de formación y proponen, para completar dicha formación, la realización de estancias en empresas como medio de acercar la realidad productiva a las aulas. También señalan la importancia de que las estancias del profesorado se realicen en las empresas más adecuadas con independencia de su ubicación dentro o fuera de Castilla y León.

Conviene distinguir entre la formación para profesiones mayoritarias (administración, electricidad) y profesiones de familias minoritarias (química, hostelería, textil). En el caso de las últimas surgen dificultades a la hora de reunir un número suficiente de profesores para organizar el curso.

V.3.4. Problemas de calidad específicos

A través de las entrevistas realizadas, se ha detectado una serie de aspectos de carácter formativo, que son susceptibles de mejora. Los agentes del sistema educativo señalan la necesidad de revisar los diseños curriculares de los ciclos formativos para adaptarlos a las necesidades del mercado laboral. Entre otros aspectos mejorables, aluden a la necesidad de mejorar la relación entre la teoría y la práctica, y la introducción de determinadas materias que en la actual sociedad son necesarias.

En opinión de los agentes pertenecientes al ámbito educativo, la imagen de la formación profesional ha mejorado mucho en los últimos años, pero todavía es necesario seguir trabajando en este aspecto. Es prioritario que el empresario tenga un profundo conocimiento de las competencias de la nueva formación profesional y que los padres y alumnos potenciales conozcan todas las salidas laborales a las que puede optarse con titulaciones de formación profesional. Los ciclos de grado superior tienen mejor imagen hacia el exterior que los ciclos de grado medio.

La labor orientadora en los centros educativos tiene un carácter generalista y se centra fundamentalmente en el conocimiento, análisis y modificación en su caso, de las capacidades, habilidades y competencias del alumno en el ámbito académico y socio-laboral. Es necesario potenciar las acciones de orientación e información sobre el mejor itinerario profesional para una posterior inserción laboral.

V.3.5. Programas de Garantía Social

Los programas de Garantía Social están dirigidos a jóvenes de 16 a 21 años que no han alcanzado los objetivos de la Educación Secundaria Obligatoria, y que no poseen titulación de formación profesional específica. La finalidad de estos programas es proporcionar a estos alumnos una formación básica y profesional que facilite su incorporación a la vida activa o proseguir sus estudios, especialmente en ciclos formativos de grado medio, tras la superación de la prueba de acceso a ciclos formativos.

Tienen una duración variable entre 900 y 1800 horas.

En función de su finalidad y, fundamentalmente, de las necesidades, características y expectativas de los alumnos, los programas de Garantía Social se organizan en cuatro modalidades diferentes, impartidas por centros o entidades públicas o privadas:

- a. Iniciación profesional que se imparte en centros educativos públicos o privados.
- b. Alumnos con necesidades educativas especiales impartido en centros educativos públicos o privados.
- c. Talleres profesionales desarrollados por entidades privadas sin ánimo de lucro.

- d. Formación y empleo desarrollados por entidades locales y asociaciones empresariales sin ánimo de lucro.

En el curso 2001-2002, se ha realizado una oferta de 348 programas, que ha sido cursada por 3.938 alumnos.

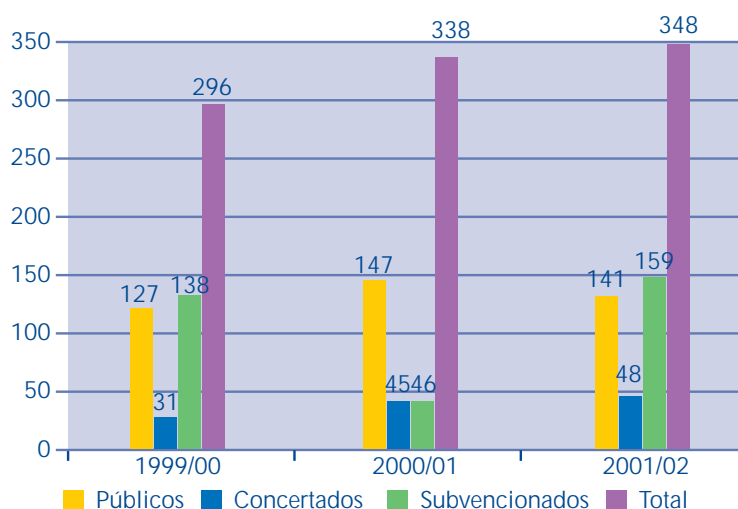
La distribución del número de programas y alumnos por provincias, así como la evolución del número de programas se representa en la tabla y en el gráfico siguiente:

DATOS COMPARATIVOS CURSOS 1999-00 / 2000-01 / 2001-02

PROVINCIA	Curso 1999-2000		Curso 2000-2001		Curso 2001-2002	
	Nº grupos	Alumnado	Nº grupos	Alumnado	Nº grupos	Alumnado
Avila	16	171	17	202	19	227
Burgos	34	440	43	444	41	483
León	50	540	61	639	74	768
Palencia	32	398	37	436	35	362
Salamanca	45	515	50	577	48	568
Segovia	17	169	18	176	15	152
Soria	11	87	10	87	8	73
Valladolid	67	847	74	897	78	904
Zamora	24	321	28	335	30	401
Total	296	3.488	338	3.793	348	3.938

Fuente: Dirección General de Formación Profesional e Innovación Educativa. Consejería de Educación y Cultura

EVOLUCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE GARANTÍA SOCIAL



Fuente: Dirección General de Formación Profesional e Innovación Educativa. Consejería de Educación y Cultura

V.3.6. Enseñanzas artísticas

Las enseñanzas artísticas tienen como finalidad proporcionar a los alumnos una formación artística de calidad y garantizar la cualificación de los futuros profesionales de la música, la danza, el arte dramático, las artes plásticas y el diseño que les permita el ejercicio profesional en el correspondiente campo.

Las enseñanzas de las artes plásticas y diseño comprenden estudios relacionados con las artes aplicadas, los oficios artísticos, el diseño en sus diversas modalidades y la conservación y restauración de bienes culturales. Si bien estas enseñanzas no pertenecen al ámbito de la formación profesional tienen una organización académica parecida a los ciclos de formación profesional específica.

V.4. Análisis de la formación ocupacional

V.4.1. Formación profesional ocupacional en Castilla y León

Acciones formativas derivadas del Plan Regional de Empleo. La formación profesional ocupacional es un objetivo prioritario en las políticas de empleo desarrolladas por la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Dentro del marco del II Plan Regional de Empleo 2001-2003, se desarrollan los siguientes programas relacionados con la formación profesional :

- El Plan de Formación Profesional Ocupacional en Castilla y León cuya finalidad es desarrollar acciones de FPO tanto en su modalidad didáctica presencial como en la enseñanza a distancia.
- Formación en alternancia. Su objetivo es financiar las prácticas laborales en empresas tendentes a completar la formación teórica y práctica de los alumnos universitarios de último curso académico.
- La formación práctica en empresas para titulados universitarios tiene por objeto el desarrollo de prácticas en empresas, instituciones y entidades, por parte de alumnos universitarios recién titulados que se encuentren en situación de desempleo.
- Mediante el desarrollo de medidas complementarias, de acompañamiento y mejora de la FPO, se pretende mejorar el funcionamiento del sistema formativo.
- El programa de orientación, formación e inserción profesional, línea novedosa de actuación, tratará de mejorar la inserción laboral de los desempleados a través de itinerarios formativos integrados.

La mayor parte de las acciones de formación profesional ocupacional se realizan desde la Dirección General de Empleo y Formación, aunque desde otras direcciones generales también se organizan cursos de carácter ocupacional.

Cabe destacar que las acciones formativas desarrolladas dentro del Plan de FPO están dirigidas no sólo a desempleados, sino también a ciertos colectivos de trabajadores.

A diferencia del Plan FIP, los cursos para desempleados del programa regional incluyen la realización de prácticas en empresas durante al menos el 25% de la duración total. Así mismo, el Plan da cabida a los módulos de técnicas de búsqueda de empleo y orientación laboral (mínimo 3%), prevención de riesgos y salud laboral (mínimo 5% del total del curso) y sensibilidad medioambiental (mínimo 3 horas y máximo 13 horas).

Características del Plan FPO. Es obligatorio que al menos el 25% de la duración de los cursos presenciales sea de prácticas en un centro de trabajo. Esto facilita que el alumno conozca el mundo laboral.

Los cursos se clasifican en tres niveles: básico, medio y especializado; esto permite perfeccionar la formación de personas que ya han pasado por acciones formativas de niveles inferiores, o que poseen algún conocimiento sobre las materias impartidas.

El colectivo de destinatarios lo componen los desempleados, y los trabajadores amenazados de exclusión del mercado laboral, así como los trabajadores de pequeñas y medianas empresas.

Todos los cursos del Plan FPO incluyen los siguientes módulos: orientación laboral, salud laboral y sensibilidad medioambiental.

En algunos casos, las entidades organizadoras de los cursos se comprometen a conseguir que las empresas contraten a un determinado porcentaje de los alumnos de los cursos.

Características del Plan FIP. Las acciones formativas del Plan FIP se dirigen exclusivamente al colectivo de desempleados. No todos los cursos del Plan FIP llevan asociados la realización de prácticas no laborales en empresas.

La impartición de un curso dentro de marco del Plan FIP conlleva la homologación tanto de la especialidad como del centro colaborador.

Las especialidades formativas deberán estar homologadas; su clasificación se hace según su nivel formativo (básico, medio, superior y alto) y grado de dificultad (bajo, normal y alto).

Traspaso de competencias. El traspaso de las competencias en materia de educación no universitaria y formación profesional ocupacional a la Comunidad Autónoma debería permitir el diseño y la programación de acciones desde una óptica más cercana a la realidad de la región y facilitar la comunicación entre los actores clave: administración, institutos, alumnos y empresas. Esto agilizará la articulación de las acciones formativas con las de orientación laboral.

Gestión del Plan FIP. El traspaso de la gestión de la formación profesional ocupacional a la Comunidad Autónoma de Castilla León tiene efectos desde el día 1 de marzo de 1999.

Las competencias asumidas por la Junta incluyen la programación de las acciones formativas del Plan FIP, el establecimiento de contratos-programa, la autorización de los centros colaboradores, la pre-selección y selección de los alumnos y la expedición de los certificados de profesionalidad. La Comunidad Autónoma también asume la titularidad de los centros de formación profesional ocupacional del INEM.

Sin embargo, los objetivos cuantitativos de las acciones a desarrollar en la región se establecen según la planificación trienal y por lo tanto, esta función sigue siendo competencia del Estado.

Valoración. Según los agentes entrevistados, la transferencia de las competencias del Plan FIP ha incidido en aspectos relacionados con la participación de los agentes sociales en la identificación de necesidades, flexibilidad de respuesta a las demandas de las empresas, etc. Con respecto a este último punto, en opinión de los sindicatos, el Plan FIP sigue siendo un programa nacional aunque la gestión esté transferida. Por el contrario, el Plan FPO de la Comunidad Autónoma es más realista y flexible e intenta dar una respuesta puntual a los cambios del mercado laboral.

Desde que se produjo la transferencia de la gestión de las acciones desarrolladas dentro del marco del Plan FIP a la Comunidad Autónoma (según los sindicatos), el proceso utilizado para identificar necesidades formativas y establecer prioridades entre especialidades, se ha vuelto más ágil; pero, paradójicamente, se ha alejado de los agentes sociales.

El representante de uno de los centros colaboradores sin ánimo de lucro opinó que el grado de participación es menor debido a la ausencia de los centros colaboradores, que participaban en estos procesos organizados por el INEM.

La organización empresarial estima que la transferencia de la gestión a la Comunidad Autónoma permite una mayor adecuación a las necesidades de las empresas de la región, aunque a pesar de esta mayor proximidad, la Administración sea lenta y tarde en responder a las necesidades del empresario.

Las apreciaciones del INEM sugieren que el Plan FIP era más flexible cuando era competencia del Estado. Ante una demanda de trabajadores por parte de los empresarios, el INEM organizaba un curso vinculado al compromiso de contratación posterior de los trabajadores.

Políticas activas de empleo. Con la reciente transferencia de las políticas activas de empleo del INEM, la Junta ha asumido las funciones y los servicios de la gestión en materia de trabajo, empleo y formación. Así, las políticas de empleo son competencia de la recientemente creada Dirección General de Empleo y Formación y los programas de orientación corresponderán a la también nueva Dirección General de Relaciones e Intermediación Laboral que, además, asume las funciones de intermediación laboral y la autorización de las agencias de colocación en la región. En esta estructura pasan a depender de la Junta las 56 oficinas de empleo.

Tal como establecen otros estudios (en concreto, la evaluación de programas cofinanciados por el Fondo Social Europeo), las acciones de orientación, por el

hecho de situarse en el centro de la dinámica individual hacia el empleo, son claves en la coordinación o integración de acciones de formación y empleo.

Nuevas transferencias. Desde enero de 2002, la Comunidad de Castilla y León ostenta la titularidad de los Centros Nacionales de Formación Ocupacional de Valladolid, Segovia (El Espinar) y Salamanca. La Comunidad Autónoma también asumirá los programas nacionales de las escuelas taller y casas de oficios.

Identificación de necesidades. En el tercer trimestre de cada año se realiza un estudio del mercado laboral basado en el análisis de datos económicos, laborales y demográficos. Con los datos aportados desde la Viceconsejería de Trabajo, se elabora un diagnóstico que incluye a todas las especialidades formativas.

El documento se envía a las Oficinas Territoriales de Trabajo de las nueve provincias para establecer las especialidades formativas prioritarias según las necesidades del territorio. Se establecen criterios para la valoración preferente de programación y desarrollo en áreas desfavorecidas y en medios rurales.

Cada oficina territorial de trabajo, con los datos del mercado laboral de su territorio asigna las prioridades que en su provincia deben tener las distintas especialidades formativas. Las prioridades de todas las provincias se recogen en un documento global de prioridades que se entrega a la Comisión Regional de Empleo y Formación (CREF). El proceso cuenta con la participación de los agentes sociales (sindicatos y organizaciones empresariales) representados en las Comisiones. Una vez consolidado el documento, los servicios centrales de Trabajo, elaboran la programación con las propuestas de las provincias.

En el caso del Plan de Formación Profesional Ocupacional (FPO), las especialidades de prioridad máxima se recogen en un anexo que se remite a la Comisión Regional de Empleo y Formación.

Seguimiento de la inserción laboral de los alumnos. El índice de inserción de los alumnos de las acciones formativas, en situación de desempleo, constituye un indicador importante de calidad de la formación impartida y permite conocer la incidencia y la eficacia de los cursos de FPO.

En la actualidad, tanto los propios centros (con la excepción de ciertas entidades sin ánimo de lucro), como la Administración, reconocen que no todos los centros cumplen con la obligación de realizar un seguimiento de los alumnos para conocer su situación laboral. Los primeros consideran que su objetivo es impartir formación y que el seguimiento de la inserción laboral no es una tarea propia de un centro formativo, sino de los gestores de la formación.

Cabe destacar que desde la Viceconsejería de Trabajo se llevan a cabo otras acciones cuyo objetivo es garantizar la calidad de la formación impartida, realizando un seguimiento sistemático de los cursos para asegurar su buen desarrollo y la pertinencia de los mismos.

Aquellos actores entrevistados que han tenido conocimiento del Plan de Calidad y de la puesta en marcha de un "club de calidad" de los centros colaboradores, lo valoran de manera positiva.

V.4.2. Oferta y demanda

Oferta formativa. El número de cursos de formación profesional en Castilla y León, ha aumentado de 1999 a 2000 en un 37,55%. En el año 2000 se ha impartido un total de 1.883 cursos. Destaca Valladolid con un incremento de cursos del 78,31%; le siguen las provincias de León (38,78%), Salamanca (38,74%), Palencia (38,53%) y Zamora (38%). Segovia con un 12,50% es la provincia con menor aumento respecto al año anterior.

En relación a los beneficiarios, la variación total de 1999 a 2000 es muy positiva; se ha incrementado el número de beneficiarios en Castilla y León en un 17,39%. Frente a esta variación positiva global, disminuyó el número de beneficiarios en las provincias de Segovia (13,78%), Ávila (5,85%) y Burgos (4,56%).

Oferta por familias. Las familias profesionales relacionadas con servicios (servicios a empresas, administración y oficinas, informática) cuentan con el mayor porcentaje de cursos realizados, correspondiéndoles respectivamente: el 25,86%, el 20,29% y el 5,42%.

Colectivos destinatarios. En el caso del Plan FIP, los destinatarios de la formación

NÚMERO DE CURSOS Y BENEFICIARIOS POR PROVINCIAS. AÑOS 1999 Y 2000

Provincia	Cursos			Beneficiarios		
	1999	2000	Variación	1999	2000	Variación
Ávila	112	126	12,50%	1.691	1.592	-5,85%
Burgos	188	212	12,77%	2.894	2.762	-4,56%
León	245	340	38,78%	3.726	4.565	22,52%
Palencia	109	151	38,53%	1.662	1.706	2,65%
Salamanca	191	265	38,74%	2.951	3.477	17,82%
Segovia	90	103	14,44%	1.372	1.183	-13,78%
Soria	62	63	1,61%	943	861	-8,70%
Valladolid	272	485	78,31%	4.183	6.456	54,34%
Zamora	100	138	38,00%	1.515	1.735	14,52%
Total	1.369	1.883	37,55%	20.938	24.580	17,39%

Familias profesionales	Cursos Impartidos	
	Nº	%
Administración y oficinas	382	20,29%
Agrarias	26	1,38%
Artesanía	4	0,21%
Automoción	46	2,44%
Comercio	92	4,89%
Docencia e investigación	59	3,13%
Edificación y obra pública	70	3,72%
Industria pesada y construcciones metálicas	44	2,34%
Industrias alimentarias	18	0,96%
Industrias fabricación de equipos mecánicos	14	0,74%
Industrias de madera y corcho	23	1,22%
Industrias gráficas	20	1,06%
Industrias manufactureras diversas	1	0,05%
Industrias químicas	8	0,42%
Industrias textiles, piel, cuero	19	1,01%
Información y manifestaciones artísticas	5	0,27%
Mantenimiento y reparación	29	1,54%
Minería y primera transformación	23	1,22%
Montaje e instalación	45	2,39%
Pesca y agricultura	0	0,00%
Producción, transformación y distrib. de agua	2	0,11%
Sanidad	87	4,62%
Seguros y finanzas	11	0,58%
Servicios a la comunidad y personales	102	5,42%
Servicios a empresas	487	25,86%
Trasporte y comunicaciones	77	4,09%
Turismo y hostelería	70	3,72%
Control de procesos productivos	8	0,42%
Informática	102	5,42%
Medio Ambiente	2	0,11%
Sin clasificar *	7	0,37%
Total	1.883	100,0%

* cursos correspondientes al Plan FIP que no se han podido clasificar.

Fuente: Viceconsejería de Trabajo

Familias Profesionales	Beneficiarios Formados	
	Nº	%
Administración y oficinas	5.083	20,68%
Agrarias	309	1,26%
Artesanía	11	0,04%
Automoción	493	2,01%
Comercio	1.187	4,83%
Docencia e investigación	831	3,38%
Edificación y obra pública	759	3,09%
Industria pesada y construcciones metálicas	520	2,12%
Industrias alimentarias	249	1,01%
Industrias fabricación de equipos mecánicos	123	0,50%
Industrias de madera y corcho	252	1,03%
Industrias gráficas	260	1,06%
Industrias manufactureras diversas	13	0,05%
Industrias químicas	109	0,44%
Industrias textiles, piel, cuero	200	0,81%
Información y manifestaciones artísticas	69	0,28%
Mantenimiento y reparación	319	1,30%
Minería y primera transformación	227	0,92%
Montaje e instalación	529	2,15%
Pesca y agricultura	0	0,00%
Producción, transformación y distrib. de agua	26	0,11%
Sanidad	1.250	5,09%
Seguros y finanzas	138	0,56%
Servicios a la comunidad y	1.440	5,86%
Servicios a empresas	6.653	27,07%
Trasporte y comunicaciones	993	4,04%
Turismo y hostelería	866	3,52%
Control de procesos productivos	126	0,51%
Informática	1.515	6,16%
Medio Ambiente	30	0,12%
Sin clasificar *		-
Total	24.580	100,0%

* cursos correspondientes al Plan FIP que no se han podido clasificar.

Fuente: Viceconsejería de Trabajo

La media de alumnos en 1999 fue de 15 por curso, cifra que descendió a 13 alumnos en el año 2000. En el Plan FIP, la participación de desempleados se mantuvo casi igual en 1999 y 2000. La participación de parados en el Plan FPO, sin embargo, ha aumentado en el año 2000 en un 19%.

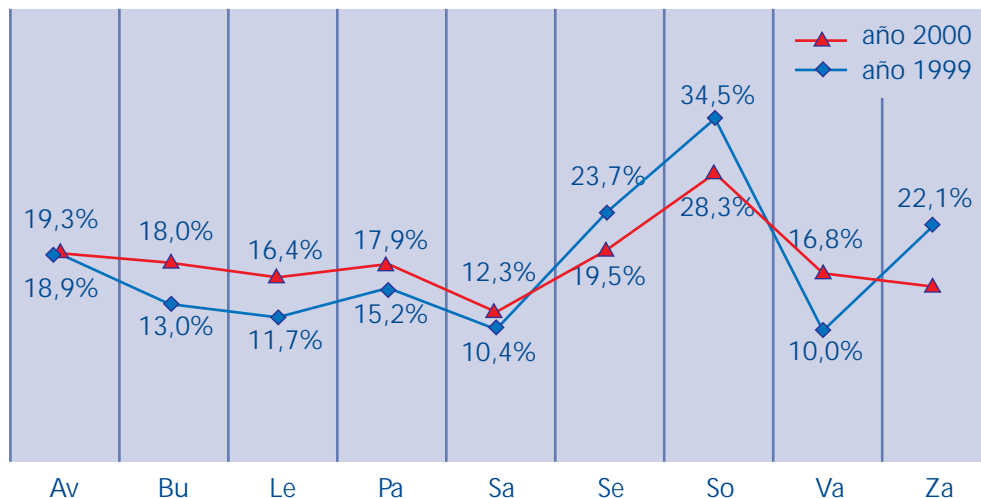
Cobertura de la población parada. La cobertura de parados por acciones formativas disminuyó en el año 2000 con respecto al año 1999 en las provincias de Segovia, Soria y Zamora. En el resto de las provincias se experimentó un incremento en el número de parados beneficiados por curso de formación profesional ocupacional, en relación con el total de parados de cada provincia. Soria, fue la provincia que durante el año 2000 tuvo un mayor porcentaje de parados que recibió cursos formativos, con un 28,3% (si bien este no es un dato significativo por ser una provincia con pleno empleo y con una tasa de población activa

profesional ocupacional son los desempleados, especialmente los que se encuentran en riesgo de exclusión laboral: parados de larga duración, jóvenes en busca de empleo, mujeres que quieran reintegrarse a la vida activa, minusválidos e inmigrantes. El colectivo de destinatarios, según recoge el Plan Regional de Empleo de Castilla y León, incluye también a trabajadores amenazados de exclusión del mercado laboral y, además, a trabajadores de pequeñas y medianas empresas.

Demanda. El número de cursos de FPO aumentó en todas las provincias. A pesar de ello, el número de beneficiarios disminuyó en las siguientes provincias: Segovia en un 13,78%, Ávila un 5,85% y Burgos un 4,56%. Se ha mantenido la variación positiva en el resto de las provincias, siendo Valladolid la provincia que más ha aumentado en número de participantes (un 54,34% respecto al año anterior). Le siguen León (22,52%), Salamanca (17,82%), Zamora (14,52%) y Palencia (2,65%).

muy pequeña), seguida de Segovia con un 19,5% y de Ávila con un 19,3%. Salamanca, con un 10,4%, fue la provincia en la que menor número de parados obtuvieron formación en relación con el total de la población parada.

PORCENTAJE DE BENEFICIARIOS PARADOS SOBRE EL NÚMERO DE PARADOS POR PROVINCIAS AÑOS 1999 Y 2000



Fuente: Dirección General de Trabajo

Participación de la Mujer. Durante el año 2000, el 62% de los beneficiarios que realizaron cursos del Plan FIP fueron mujeres, porcentaje muy similar al del Plan FPO, que era del 57,81%. En cuanto a la cifra global, el porcentaje de género femenino corresponde al 61,6%. Sólo un 0,4% del total de los participantes son mujeres en actividades donde hay infrarrepresentación femenina.

Beneficiarios formados por edad. Los mayores de 25 años que realizaron cursos a lo largo del año 2000, representaban el 59% del total de alumnos del Plan FIP, frente al 45,96% del Plan FPO.

Beneficiarios formados por situación laboral. El 73,6% de los beneficiarios del Plan de FIP eran parados de menos de un año de duración, mientras que en el caso del Plan FPO éstos representaban el 38,33%.

Adecuación de la oferta y la demanda. Según la opinión de los agentes entrevistados, es necesario adecuar la oferta de cursos a la demanda empresarial, por lo que debe incrementarse el número de cursos relacionados con profesiones industriales y nuevas tecnologías. Actualmente, existe un exceso de oferta de cursos en el sector servicios, especialmente en la rama de administración. Los cursos ocupacionales más demandados por los alumnos son: informática, administración, secretariado, sanidad y finanzas. Sin embargo, de las entrevistas realizadas a los directores provinciales de Educación, las delegaciones territoriales del INEM y las federaciones empresariales coinciden en que la demanda de las empresas se centra en:

TURISMO Y HOSTELERÍA, MADERA Y MUEBLE, AGROALIMENTARIA, AUTOMOCIÓN, ELECTROMECAÁNICA DE AUTOMÓVILES, FABRICACIÓN MECÁNICA, MANTENIMIENTO Y SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN, AUTOMATIZACIÓN DE PLANTAS, INSTALADORES DE CLIMATIZACIÓN, MEDIO AMBIENTE, CONSTRUCCIÓN, INDUSTRIA QUÍMICA, ARTES GRÁFICAS, INFORMÁTICA

La formación en profesiones relacionadas con el sector servicios son las que tienen mayor demanda de alumnos, frente a ramas de otros sectores donde la demanda es menor. Sin embargo, aunque ciertas familias profesionales como comercio y turismo u hostelería representan el 8,60% de los cursos, el porcentaje de alumnos en ellas es del 8,35%, lo que indica una menor participación de alumnos que en el resto de los cursos del sector servicios.

El resto de familias profesionales no relacionadas con los servicios –agraria, artesanía, automoción, edificación y obra pública, ramas industriales, minería, transporte, etc.– tiene un porcentaje de cursos superior al de alumnos; esto indica una baja preferencia del alumnado por este tipo de cursos. Las industrias alimentarias y las químicas, son la excepción, con un 1,38% de los cursos, para un porcentaje de alumnos ligeramente superior (1,46%).

Renuncia de cursos. El Plan FIP, durante el año 2000, tuvo 1.797 cursos aprobados, de los que se realizaron 1.594; el resto, 203, no se pudieron desarrollar principalmente por falta de alumnos. Las familias profesionales en las que se produjo el mayor número de renunciadas fueron servicios a las empresas, y edificación y obra públicas, con un 14,29% cada una de ellas, seguidas de automoción con un 10,95% y administración y oficinas con un 8,10%.

Las familias profesionales de servicios a las empresas y administración y oficinas representaban el 52,17% de los cursos realizados y el 55,06% de los alumnos del Plan FIP. Esto pone de manifiesto la elevada demanda de este tipo de cursos a pesar de la saturación existente en los mismos, como manifiestan los distintos agentes entrevistados.

Por el contrario, edificación y obras públicas y automoción suponen el 6,74% de los cursos realizados, mientras que el número de alumnos sólo representa el 5,58%. Este dato, junto con el elevado porcentaje de renunciadas, indica una baja demanda de estos cursos. Sin embargo, según las entrevistas mantenidas con los directores provinciales de Educación, automoción tiene una gran demanda por parte de las empresas y los directores del INEM, afirman que la construcción también tiene buenas expectativas laborales.

En el año 2000, el número de cursos aprobados en el Plan FPO fue de 324, de los que se ejecutaron 289. El número de cursos no realizados fue de 35, lo que representaba casi un 11% de los previstos. Las familias profesionales con mayor número de renunciadas fueron Administración y oficinas e Informática con un 14,29% cada una, seguidas de las ramas de Comercio y Servicios a la comunidad, ambas con un 11,43%.

Las familias profesionales de Administración y oficinas e Informática representaban el 47,75% de los cursos del Plan FPO y el 46,67% del total de alumnos for-

mados. Esto, unido al hecho de que sumaban casi un 30% de renunciados entre las dos, refleja un exceso en el número de cursos ofertados y una saturación en la demanda de los mismos. Lo mismo ocurre con las ramas de Servicios a la comunidad y Comercio; entre las dos suponían el 18,69% de los cursos realizados y aglutinaban el 22,86% de los cursos no ejecutados.

Todo ello pone de manifiesto el exceso de cursos existente en el sector servicios, tanto en el Plan FIP como en el Plan FPO, y refleja la necesidad de aumentar el número de cursos en otras familias profesionales.

CURSOS APROBADOS, EJECUTADOS Y RENUNCIADOS DEL PLAN FIP POR FAMILIAS PROFESIONALES AÑO 2000

Familias	Aprobados	Ejecutados	Renunciados	
	Nº	Nº	Nº	%
Administración y oficinas	363	346	17	8,10%
Agrarias	36	25	11	5,24%
Artesanía	4	4	0	0,00%
Automoción	65	42	23	10,95%
Comercio	91	79	12	5,71%
Docencia e investigación	45	44	1	0,48%
Edificación y obra pública	95	65	30	14,29%
Industria pesada y construcciones metálicas	37	34	3	1,43%
Industria alimentarias	21	13	8	3,81%
Industrias fabricación de equipos mecánicos	15	14	1	0,48%
Industrias de madera y corcho	26	22	4	1,90%
Industrias gráficas	20	17	3	1,43%
Industrias manufactureras diversas	0	0	0	0,00%
Industrias químicas	8	8	0	0,00%
Industrias textiles, piel, cuero	15	14	1	0,48%
Información y manifestaciones artísticas	4	3	1	0,48%
Mantenimiento y reparación	29	23	6	2,86%
Minería y primera transformación	37	23	14	6,67%
Montaje e instalación	47	40	7	3,33%
Pesca y agricultura	0	0	0	0,00%
Producción, transformación y distrib. de agua	3	1	2	0,95%
Sanidad	89	80	9	4,29%
Seguros y finanzas	11	10	1	0,48%
Servicios a la comunidad y personales	65	61	4	1,90%
Servicios a empresas	512	482	30	14,29%
Trasporte y comunicaciones	87	76	11	5,24%
Turismo y hostelería	72	61	11	5,24%
Sin clasificar*		7		
Total	1.797	1.594	203	100,0%

* El total de cursos impartidos fue de 1594, pero de ellos 7 no se han podido clasificar.

Fuente: Dirección General de Trabajo

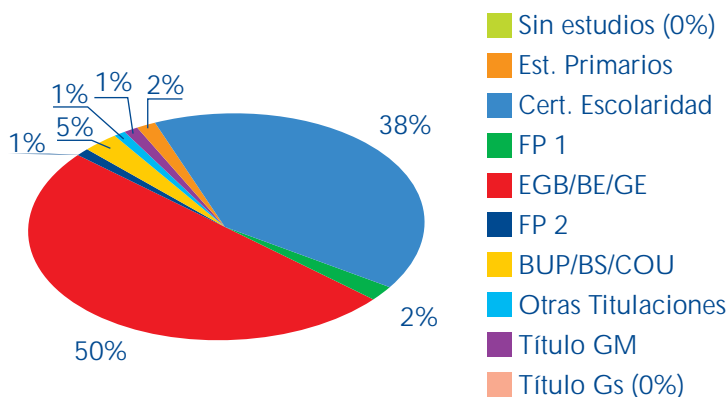
CURSOS APROBADOS, EJECUTADOS Y RENUNCIADOS DEL PLAN FPO POR FAMILIAS PROFESIONALES, AÑO 2000

Familias profesionales	Aprobados	Ejecutados	Renunciados	
	Nº	Nº	Nº	%
Administración y oficinas	41	36	5	14,29%
Agrarias	3	1	2	5,71%
Artesanía	-	-	-	-
Automoción	4	4	-	-
Comercio	17	13	4	11,43%
Docencia e investigación	15	15	-	-
Edificación y obra pública	8	5	3	8,57%
Industria pesada y construcciones metálicas	13	10	3	8,57%
Industria alimentarias	6	5	1	2,86%
Industrias fabricación de equipos mecánicos	-	-	-	-
Industrias de madera y corcho	1	1	-	-
Industrias gráficas	4	3	1	2,86%
Industrias manufactureras diversas	1	1	-	-
Industrias químicas	-	-	-	-
Industrias textiles, piel, cuero	5	5	-	-
Información y manifestaciones artísticas	3	2	1	2,86%
Mantenimiento y reparación	6	6	-	-
Mínería y primera transformación	-	-	-	-
Montaje e instalación	6	5	1	2,86%
Pesca y cgricultura	-	-	-	-
Producción, transformación y distrib. de agua	1	1	-	-
Sanidad	7	7	-	-
Seguros y finanzas	1	1	-	-
Servicios a la comunidad y personales	45	41	4	11,43%
Servicios a empresas	6	5	1	2,86%
Trasporte y comunicaciones	1	1	-	-
Turismo y hostelería	12	9	3	8,57%
Control de procesos productivos	9	8	1	2,86%
Informática	107	102	5	14,29%
Medio Ambiente	2	2	-	-
Total	324	289	35	100,0%

Fuente: Dirección General de Trabajo

Escuelas taller y casas de oficios. En las escuelas taller y casas de oficios, los proyectos a realizar no vienen impuestos por la Administración Central, sino que son reflejo de las necesidades económicas y sociales de cada localidad, detectadas mediante estudios territoriales. Los responsables de las entidades promotoras han destacado la importancia, para la eficacia de estos programas, de la realización de estudios exhaustivos en el ámbito local, con el fin de adecuar la oferta formativa a las necesidades concretas de la zona. A pesar de la alta inserción laboral de estos proyectos, se aprecia una disminución de alumnos entre 1999 y 2000, que pudiera deberse a la falta de información de la que dispone la sociedad sobre estas vías de formación. Los alumnos trabajadores son jóvenes y en general con bajos –o muy bajos– niveles formativos, en buena parte procedentes del fracaso escolar.

DISTRIBUCIÓN DE LOS BENEFICIARIOS POR NIVEL ACADÉMICO



Fuente: INEM

En los últimos datos disponibles (1998) se aprecia el alto grado de inserción laboral de estos planes; un 73,63% de los alumnos que realizaron esta formación durante el año 1998 se incorporaron al mundo laboral. De ellos, el 83,12% eran hombres y el 54,35% mujeres. Los datos de inserción por provincias reflejan cuotas altísimas en Burgos, León, Palencia y Salamanca, todas por encima del 80%.

V.4.3. Recursos

Entidades colaboradoras. El control y supervisión de las entidades colaboradoras que imparten formación profesional se lleva a cabo a través del Registro de Entidades Colaboradoras. La inscripción en este Registro es un requisito obligatorio para solicitar ayudas y subvenciones a la formación profesional ocupacional.

En diciembre de 2001, el número de entidades colaboradoras era de 764, con 337 centros y un total de 1.404 especialidades.

Los cursos de formación profesional ocupacional son realizados por las entidades colaboradoras que pueden ser beneficiarias de subvenciones:

- Las empresas, entidades o instituciones que dispongan de centro de formación en el ámbito geográfico en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.
- Las organizaciones empresariales y sindicales de ámbito regional que impartan formación a través de centros de formación profesional ocupacional.

Las entidades a las que se puede conceder subvenciones por medio de convenios de colaboración son:

- Confederaciones empresariales de ámbito regional y uniones regionales de los sindicatos más representativos en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, así como organizaciones significadas en la economía social y de idéntico ámbito territorial.
- Universidades públicas de Castilla y León y cámaras oficiales de comercio e industria de la región.

- Fundaciones o entidades promovidas por las administraciones públicas.

Respecto al Plan FIP, en diciembre de 2001 había dados de alta 671 centros colaboradores que podían impartir cualquiera de las 923 especialidades formativas que figuran en el fichero de especialidades cuya titularidad mantiene el INEM.

En el desarrollo del Plan FIP podrán colaborar:

- Los centros colaboradores inscritos en el censo de centros colaboradores del Plan FIP en Castilla y León.
- Las organizaciones empresariales o sindicales más representativas, directamente o a través de sus fundaciones o instituciones y las organizaciones significadas en la economía social que dispongan de centros con especialidades homologadas, todos previa inscripción de contrato programa de carácter trienal.
- Las entidades de formación públicas o privadas o las empresas que dispongan de centro con especialidad homologada con las que se suscriba convenio de colaboración en el que se comprometan a contratar al menos al 60% de los alumnos formados.

En el marco del Plan FIP pueden realizarse prácticas laborales asociadas a un curso de formación, previo informe del centro colaborador y suscripción de convenio de colaboración con las empresas.

La Región cuenta con una red de 13 centros propios, 3 de los cuales están ubicados en Burgos, 3 en Salamanca y Segovia y Zamora y 1 en el resto con la excepción de Soria que no tiene ninguno.

Homologación de los centros. Para impartir acciones formativas dentro del Plan FIP es necesaria la homologación tanto del centro como de la especialidad.

A decir de los representantes del INEM, el proceso de homologación de los centros en el Plan FIP no es demasiado rígido y es necesario para garantizar el buen funcionamiento de los cursos. Esta opinión contrasta con la de los centros colaboradores, en concreto el sindicato, que estima que el tiempo que lleva este proceso impide que los centros colaboradores respondan con rapidez a los cambios detectados en la estructura productiva.

Las entidades empresariales creen que es necesario evaluar muy bien los centros que van a impartir los cursos. Incluso existe la opinión de que las federaciones empresariales son las más apropiadas dada su proximidad con las empresas de la Región y su conocimiento de las necesidades formativas.

V.5. Análisis de la formación continua

V.5.1. El subsistema de formación continua

La formación continua se define como el conjunto de acciones formativas que desarrollan las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones. Este

tipo de formación está dirigida tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, y permite compatibilizar una mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

La experiencia de la formación profesional continua en España tuvo su origen en la firma, por parte de las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y los sindicatos CCOO, UGT, y CIG, del I Acuerdo Nacional de Formación Continua, en diciembre de 1992. A través de este instrumento se ponía a disposición de las empresas y de los trabajadores un mecanismo que, basándose en el diálogo social y la responsabilidad directa de los protagonistas de la actividad económica, distribuiría ayudas financieras para emprender diversas iniciativas de formación.

Este acuerdo bipartito se vio complementado por otro, tripartito, entre las citadas organizaciones y la administración donde se disponían los recursos económicos adecuados provenientes de la cuota de formación profesional recaudada por la Seguridad Social entre empresas y trabajadores para el funcionamiento del sistema.

Para gestionar las ayudas a la formación continua, los agentes sociales constituyeron, en mayo de 1993, la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), entidad a la que se encargaría, además, el impulso y la difusión de este tipo de formación entre empresas y trabajadores y la realización de su seguimiento y control técnico.

El 19 de diciembre de 1996 se renovaron estos acuerdos por un periodo similar al anterior. Se constataba, de esta manera, la necesidad de proseguir y reforzar la política de formación permanente en las empresas y de potenciar la cooperación de los poderes públicos con las organizaciones empresariales y sindicales. El sistema experimentaba, pues, una serie de transformaciones dirigidas a acentuar su carácter abierto, participativo y transparente. Transformaciones entre las que cabría destacar la incorporación de nuevos colectivos que, a partir de este momento, iban a poder acceder a las iniciativas de formación continua (autónomos, trabajadores fijos discontinuos en el periodo de inactividad, determinados colectivos del sector agrario, entre otros).

Tras otros cuatro años de gestión se produjo la firma de los III Acuerdos Nacionales de Formación Continua, igualmente articulados mediante acuerdo bipartito firmado por las organizaciones empresariales y sindicales anteriormente mencionadas y un acuerdo tripartito suscrito entre estas organizaciones y el Gobierno.

El acuerdo bipartito estableció la estructura participativa del sistema, vinculando así la formación con la negociación colectiva. Regula, por tanto, los órganos paritarios que intervienen en la tramitación de las distintas iniciativas como son la *Comisión Mixta Estatal de Formación Continua*, las *Comisiones Paritarias Sectoriales* y las *Comisiones Paritarias Territoriales*. En el acuerdo tripartito, además de establecerse los mecanismos de financiación del sistema, se determinan los colectivos afectados y los órganos de gestión participados por los agen-

tes sociales y la Administración. Concretamente, se encomiendan las funciones que venía desarrollando la *Fundación para la Formación Continua* a una nueva *Fundación tripartita para la Formación en el Empleo*.

Las *Comisiones Paritarias Sectoriales* se crean específicamente en cada rama de actividad con la principal función de aplicar el acuerdo de la manera más adecuada a la realidad del sector. Nacen, pues, en el contexto de la firma de acuerdos de formación de carácter sectorial, lo cual confiere un protagonismo esencial a la negociación colectiva, uno de los ejes principales de la aplicación de los mismos.

Las *Comisiones Paritarias Territoriales* están constituidas por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de cada Comunidad Autónoma, con el fin, igualmente, de contribuir al desarrollo del acuerdo nacional en su territorio.

V.5.2. Situación en Castilla y León

La Comisión Paritaria Territorial de Formación Continua de Castilla y León se constituyó formalmente en Valladolid a comienzos de 1994, a través de un acuerdo regional firmado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en la Comunidad y con capacidad negociadora suficiente en este ámbito territorial; a saber, la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), la Unión Regional de la Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Regional de Comisiones Obreras (CCOO). El nacimiento de esta Comisión supuso la creación del órgano territorial de desarrollo y gestión del I Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Tras las renovaciones -en diciembre de 1996 y 2000- del Acuerdo Nacional de Formación Continua, la CPT suscribió sucesivos pactos de adhesión y se dotó de renovados reglamentos que le permiten adecuar formalmente sus funciones a las recogidas en los Acuerdos Nacionales vigentes en cada periodo. De entre estas funciones destaca la de velar por el cumplimiento de los Acuerdos de Formación Continua en Castilla y León, además de aquellas otras que encomiendan a la Comisión los aspectos de gestión de las distintas iniciativas -planes de formación, acciones complementarias y permisos individuales de formación- de su ámbito competencial.

V.5.3. Iniciativas de formación continua

Las ayudas a la formación continua se materializan en tres iniciativas; a saber: planes de formación, acciones complementarias y de acompañamiento a la formación y permisos individuales de formación. Todas ellas se regulan mediante convocatorias publicadas periódicamente en el Boletín Oficial del Estado atendiendo a los principios de concurrencia, publicidad y objetividad.

Planes de formación

Son el instrumento del que se valen las empresas u otras entidades para especificar los objetivos que quieren conseguir a través de la formación, detallando, entre otras informaciones: sus contenidos, los colectivos destinatarios de la formación, su calendario de ejecución y el coste estimado de las acciones formativas que comprendan.

Llamamos “acción formativa” al conjunto de conocimientos profesionales, teóricos y/o prácticos, estructurados en una unidad pedagógica con objetivos, contenidos y duración propios, comunes a todos los participantes. Podrán ser presenciales, a distancia o mixtas.

Los planes de formación se orientan hacia la adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo, proporcionando la mejora de las competencias y cualificaciones profesionales indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de los trabajadores. Existen distintos tipos de planes de formación:

- Planes de formación continua de demanda

Tienen este nombre porque atienden a las necesidades formativas demandadas por las empresas. Estas ayudas son objeto de cofinanciación privada, es decir, parte del coste total del plan ha de ser soportado por el beneficiario. Esto se debe a que tales iniciativas están sujetas al Reglamento (CE) nº 68/2001 de la Comisión, de 12 de enero de 2001, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE sobre ayudas a la formación, que establece distintas intensidades máximas de ayuda con el fin de mantener un sistema de competencia libre y sin distorsiones. Se contemplan las siguientes modalidades de planes de formación de demanda:

Planes de empresa: Solicitados por aquellas empresas que tengan en su plantilla, como mínimo, 100 trabajadores; siempre que sean estos trabajadores los beneficiarios.

También pueden solicitar financiación bajo esta modalidad los “grupos de empresa”, entendiéndose como tales aquellos que consoliden sus balances, tengan una dirección efectiva común o estén formados por filiales de una misma empresa matriz.

Planes agrupados: Dirigidos a dos o más empresas del mismo sector que agrupen, en su conjunto, al número mínimo y máximo de participantes que, en su caso, se establezca en las correspondientes convocatorias. Podrán ser solicitantes:

- Una empresa que solicite la subvención en su nombre y en representación de otras del mismo sector, participantes en el mismo Plan Formativo.
- Las organizaciones empresariales y/o sindicales más representativas, así como las significadas en un ámbito sectorial y territorial igual o superior al que pertenezcan las empresas y colectivos integrados en el plan.

- Las fundaciones bipartitas surgidas o amparadas en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal.
- Las organizaciones de cooperativas y/o de sociedades laborales, con notable implantación en un ámbito sectorial igual o superior al que pertenezcan las empresas y colectivos integrados en el plan, cuando las empresas agrupadas del mismo sector sean cooperativas y/o sociedades laborales.

Este tipo de planes constituye la forma idónea de participación para las pymes y micropymes en la formación continua. Existen planes agrupados de carácter sectorial en los que participan exclusivamente autónomos, trabajadores afiliados al Régimen especial agrario o al Servicio del hogar familiar, debiendo contar con un mínimo de 50 compromisos personales de participación.

Planes de formación específicos de la economía social: Se trata de una nueva modalidad de ayudas a la formación incluida en los III Acuerdos, con la que se pretende atender a la peculiar configuración de la economía social y a sus especiales características.

Serán sus solicitantes las confederaciones y federaciones de cooperativas y/o sociedades laborales con notable implantación en la economía social en el ámbito estatal o autonómico al que se dirija el plan.

Estos planes irán dirigidos a dos o más cooperativas que, perteneciendo a diferentes sectores productivos, atiendan a demandas de formación transversales o derivadas de su naturaleza jurídica.

- Planes de formación continua de oferta

Son ayudas destinadas a la financiación de planes formativos que incluyan acciones de formación continua dirigida directamente a los trabajadores ocupados. Se relacionan a continuación:

Planes en la modalidad general de oferta. Son los solicitados por:

- Las organizaciones empresariales y/o sindicales más representativas, así como las significadas en un ámbito sectorial y territorial igual o superior al que pertenezcan los trabajadores que participen en el plan de formación. A estos efectos, se acreditará la representatividad de las referidas organizaciones teniendo en cuenta su participación en la negociación colectiva.
- Las fundaciones bipartitas nacidas o amparadas en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y que estatutariamente tengan encomendada la formación de trabajadores.
- Las federaciones, confederaciones y demás organizaciones de cooperativas y/o de sociedades laborales que acrediten una notable implantación en un ámbito sectorial y/o territorial igual o superior al que pertenezcan los trabajadores que participen en el plan de formación.

- Las entidades sin ánimo de lucro que tengan entre sus fines estatutarios la formación de mujeres, personas con discapacidad o mayores de 45 años.

Planes intersectoriales. Son los solicitados por las organizaciones empresariales o sindicales más representativas en el ámbito territorial correspondiente. Las acciones formativas ofertadas por estas entidades tienen por objeto la formación de los trabajadores en competencias transversales a varios sectores de la actividad económica. Persiguen colmar carencias formativas comunes a los diferentes sectores de actividad.

Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación

Esta iniciativa se enmarca en el Objetivo 3 de los Fondos Estructurales de la Unión Europea y tiene como objeto facilitar la adaptación de los trabajadores a las mutaciones industriales y a la evolución de los sistemas de producción.

Se destina, en este marco, financiación para el desarrollo de proyectos de *difusión e intercambio de experiencias* relacionadas con la formación; de *investigación y prospección* que permitan anticiparse a los cambios en los sistemas productivos; y de *herramientas o metodologías* innovadoras para la organización y planificación de la formación.

Podrán ser sus solicitantes aquellas empresas, entidades u organizaciones que se ajusten a las convocatorias publicadas. Es imprescindible que los proyectos que estas entidades presenten tengan una clara repercusión en la mejora de la calidad del sistema de formación continua y que se garantice al máximo su difusión.

Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación en Castilla y León. Periodo 1997-2000.

	1997	1998	1999	2000
Solicitudes presentadas	36	65	53	64
Solicitudes aprobadas	8	21	15	13
Financiación aprobada. (mill. ptas)	85	315	216	199

Permisos individuales de formación

Esta iniciativa se dirige a aquellos trabajadores y trabajadoras en activo que simultaneen su actividad laboral con el desarrollo, a iniciativa personal, de estudios dirigidos a la obtención de titulaciones oficiales, ya se trate de formación básica, de grado medio o superior, o estudios de doctorado o postgrado.

Los solicitantes, que en este caso son directamente los trabajadores previa autorización de la empresa, podrán utilizar hasta un máximo de 200 horas de su jornada laboral para acudir a esta formación. La empresa percibirá el importe correspondiente al salario y seguridad social del trabajador durante las horas empleadas.

A medida que las posibilidades que esta iniciativa ofrece se han ido difundiendo entre empresas y trabajadores, ha ido también produciéndose un incremento en su demanda, aún más llamativo si tenemos en cuenta que en la primera convocatoria –para el curso 94/95– solamente 21 trabajadores solicitaron acogerse a ella.

Permisos individuales de formación en Castilla y León. Periodo 1997-2000.

	Convocatoria 97-98	Convocatoria 98-99	Convocatoria 99-00
Solicitudes presentadas	118	167	250
Solicitudes aprobadas	91	150	174
Financiación aprobada. (mill. de ptas)	39	62	66

Los solicitantes de estas ayudas en nuestra Comunidad han sido hasta el momento en su mayoría hombres, con una edad comprendida entre los 25 y 35 años, pertenecientes a grandes empresas y de cualquier categoría profesional. Los permisos se han destinado fundamentalmente a cursar titulaciones de licenciatura o ingeniería superior; seguidas de estudios de diplomatura; y, en menor medida, Escuela Oficial de Idiomas y formación profesional.

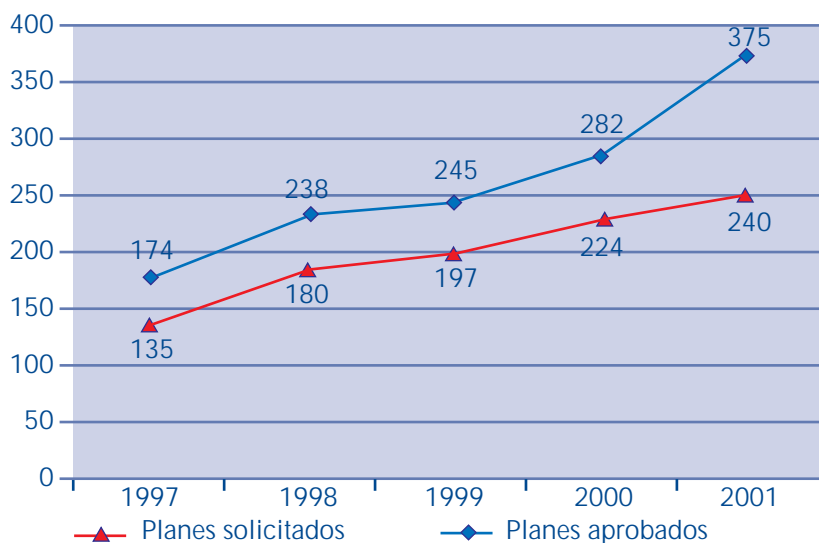
V.5.4. Datos de participación

Se recogen a continuación algunos datos cuantitativos relativos a las solicitudes de planes de formación desde la Comunidad Autónoma de Castilla y León, al amparo de las convocatorias de planes de formación derivadas de los acuerdos de formación continua. Conviene tener presente que al hablar de solicitudes desde Castilla y León nos referimos a planes de formación solicitados desde nuestra Comunidad, es decir, aquéllos cuyo solicitante se encuentra domiciliado en Castilla y León, con independencia de que parte de su ejecución pueda realizarse fuera de esta Comunidad Autónoma, porque haya empresas participantes o centros de trabajo de las mismas en otro territorio.

Solicitudes

Como puede observarse, se mantiene la tendencia del incremento de las solicitudes de planes; y, asimismo, del número de planes aprobados si bien de modo menos acusado.

PLANES SOLICITADOS Y APROBADOS. EVOLUCIÓN



Financiación

Evolución de la financiación solicitada (millones ptas.)

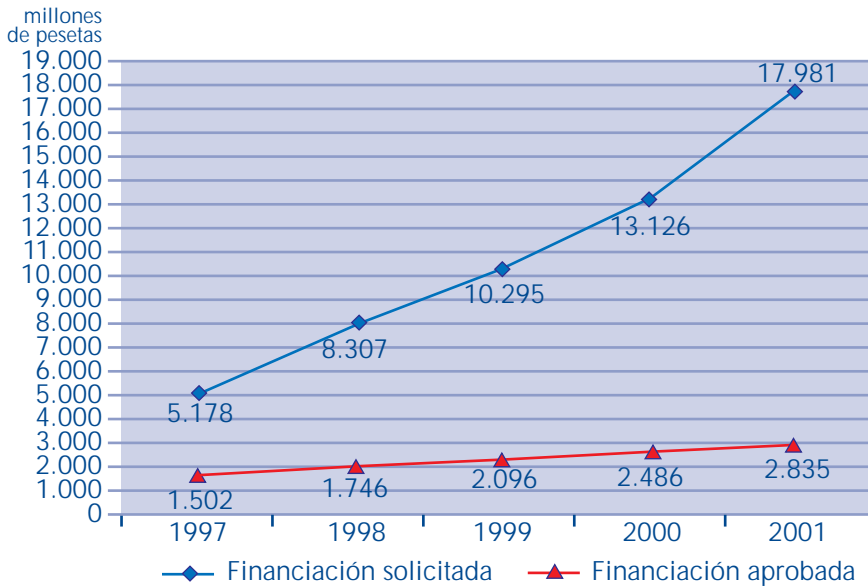
1997	5.178,984681
1998	8.307,465087
1999	10.295,82414
2000	13.126,60614
2001	17.981,57

Evolución de la financiación aprobada (millones ptas.)

1997	1.502,64621
1998	1.746,46008
1999	2.096,29094
2000	2.486,26554
2001	2.835,84

Similar tendencia se advierte en lo que se refiere a la financiación solicitada y aprobada a lo largo de las sucesivas convocatorias. Destaca aquí el fuerte incremento, año tras año, de la financiación solicitada frente al mucho más modesto de la aprobada; de ahí el distanciamiento creciente entre ambas cantidades. Esta tendencia, que tiene su correlato en el conjunto del Estado, obedece en buena medida al incremento sostenido de la participación en el sistema de formación continua y a la estabilidad de los fondos existentes para su financiación.

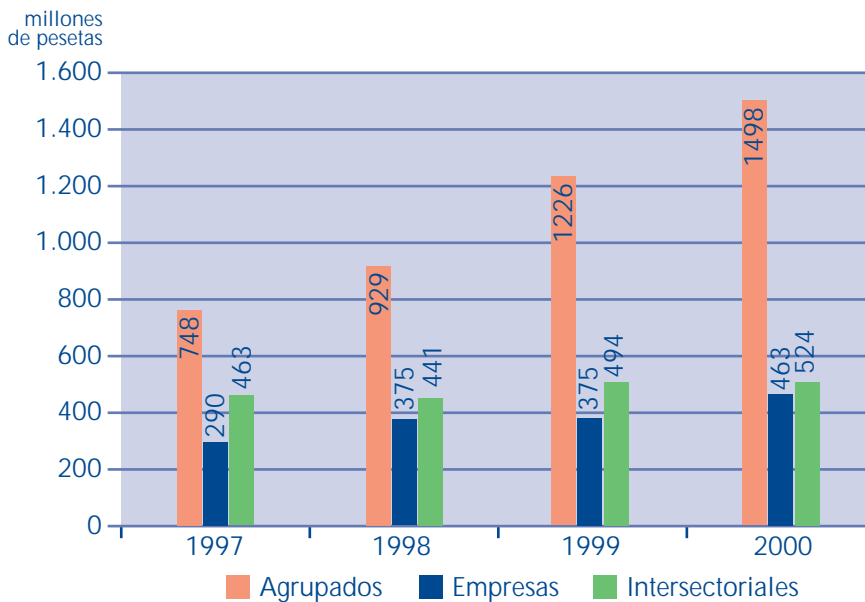
EVOLUCIÓN DE LA FINANCIACIÓN



Financiación por tipo de plan (millones ptas.)

	1997	1998	1999	2000
Agrupado	748,833	929,977	1226,190	1498,312
Empresa	290,2223	375,329	375,507	463,393
Intersectorial	463,5913	441,155	494,594	524,560

FINANCIACIÓN POR TIPO DE PLAN



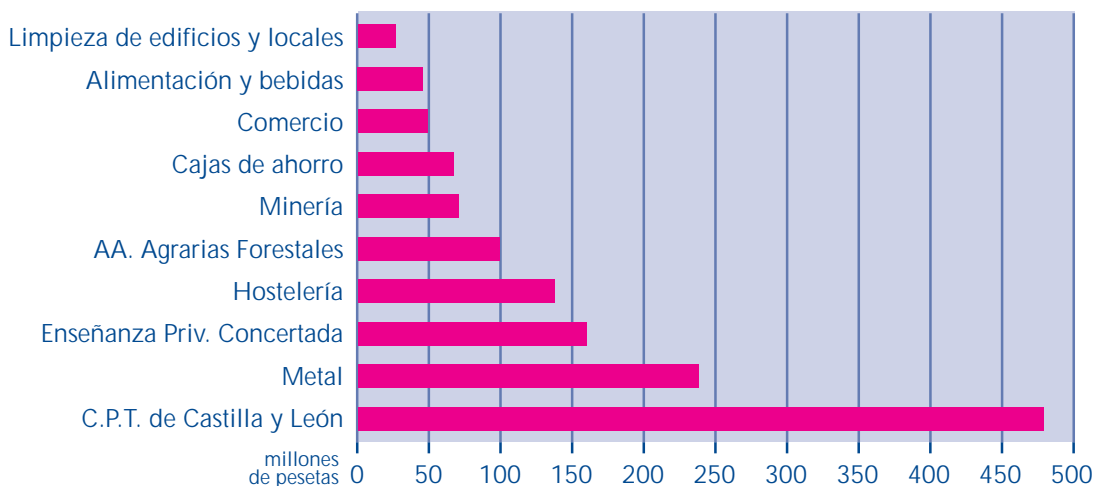
El gráfico anterior muestra la distribución de la financiación aprobada entre las diferentes categorías de planes de formación existentes al amparo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

El gráfico es significativo respecto a la importancia creciente de los planes agrupados, en términos de volumen de solicitudes y recepción de fondos; este incremento es reflejo de la importancia de las pequeñas y medianas empresas en el tejido productivo de la Región.

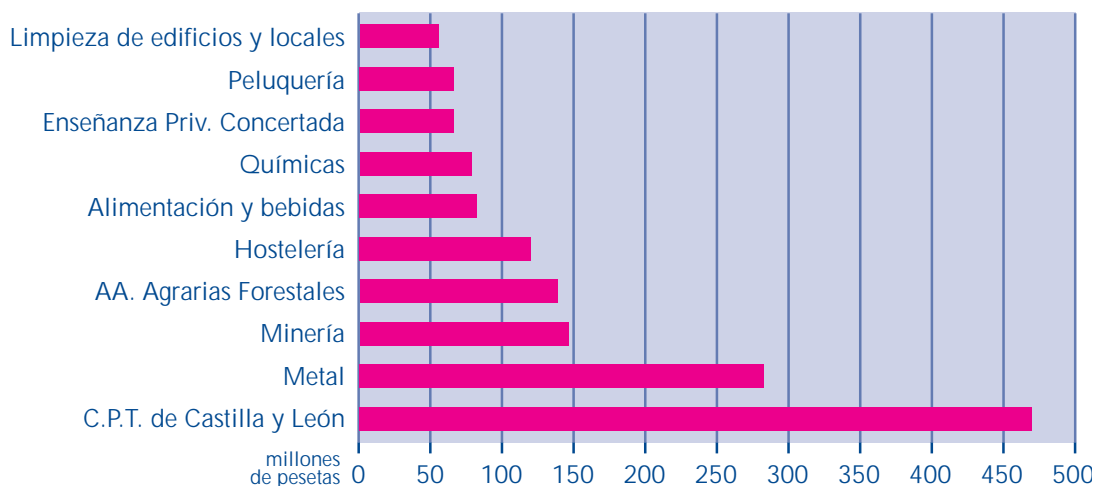
En cuanto a la asignación sectorial de los fondos, los siguientes gráficos recogen los principales sectores en razón de su índice de financiación según los planes solicitados, durante el periodo 1997-2000.

Puede observarse que el montante más importante de financiación corresponde de manera constante al apartado CPT de Castilla y León, donde se integran los planes de carácter intersectorial y aquellos otros, mucho menos importantes en volumen de recepción de fondos, pertenecientes a sectores sin comisión paritaria sectorial constituida, gestionados directamente por la Comisión Paritaria Territorial por no rebasar su ámbito el territorio de la Comunidad Autónoma.

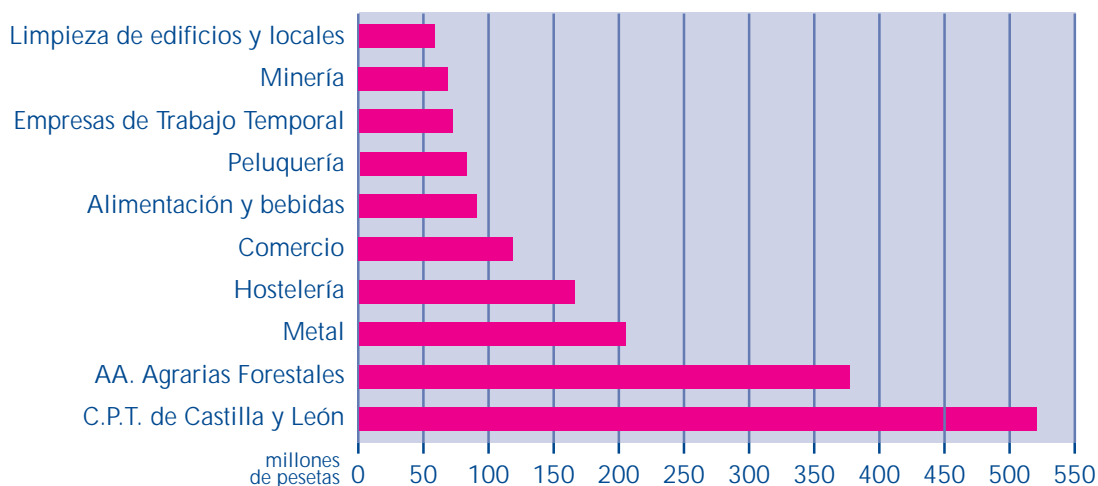
FINANCIACIÓN APROBADA POR SECTORES 1997



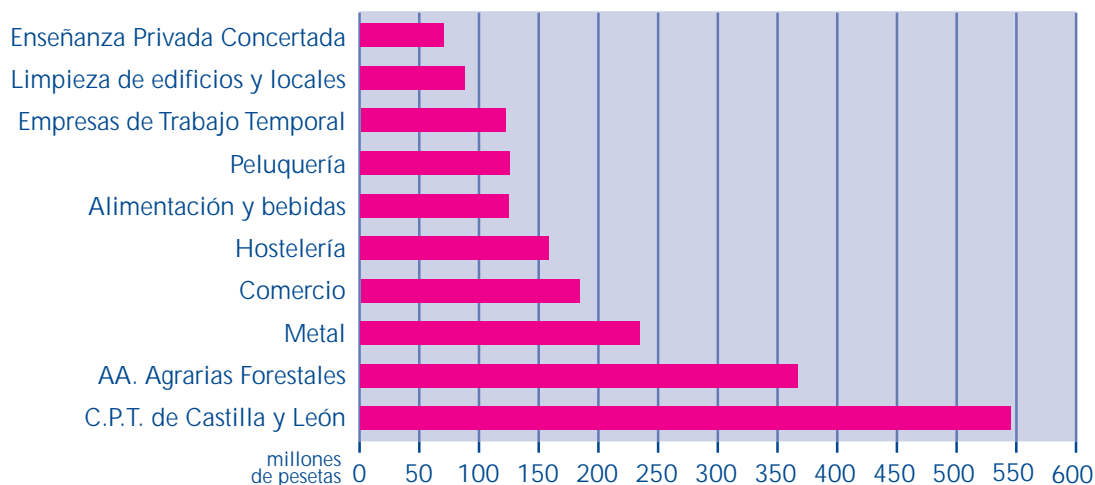
FINANCIACIÓN APROBADA POR SECTORES 1998



FINANCIACIÓN APROBADA POR SECTORES 1999



FINANCIACIÓN APROBADA POR SECTORES 2000

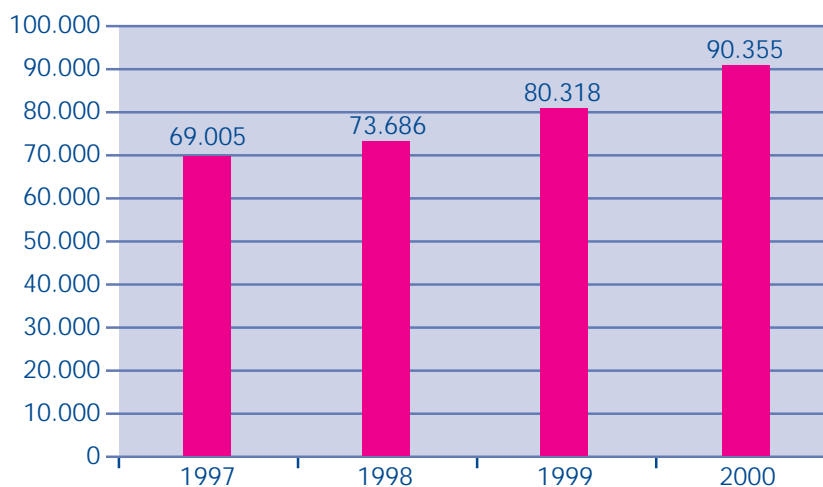


Participantes

Se detallan a continuación los datos de participación en acciones formativas de formación continua durante el periodo 1997-2000, año de vigencia del II ANFC y el último también del que se cuenta con datos definitivos. Al hablar de "participantes" nos referimos a aquéllos cuyo centro de trabajo radica en Castilla y León, independientemente de la comunidad autónoma desde donde se haya tramitado la solicitud del plan de formación en que esos trabajadores participan.

	1997	1998	1999	2000
PTCPTES. TOTALES	69.005	73.686	80.318	90.355

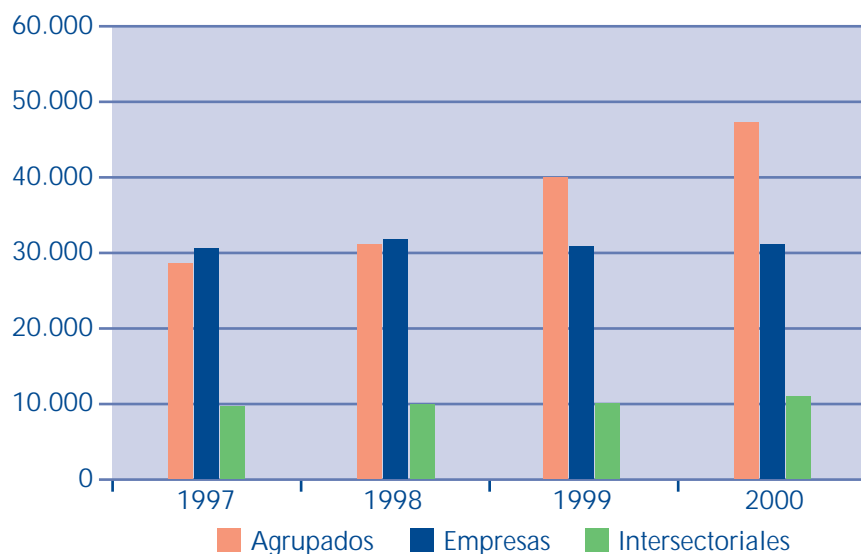
PARTICIPANTES TOTALES



Como puede apreciarse en el gráfico anterior, el incremento de participantes es constante a lo largo de las sucesivas convocatorias y su número supera la cifra de 90.000 en el año 2000. Este dato indica la renovación de la tendencia observada a lo largo de la aplicación del I Acuerdo de Formación Continua entre los años 1993-1996.

	1997	1998	1999	2000
PP. AGRUPADOS	28.520	31.288	39.896	47.771
PP. EMPRESA	30.673	32.775	30.626	31.557
PP. INTERSECTS.	9.812	9.623	9.796	11.027

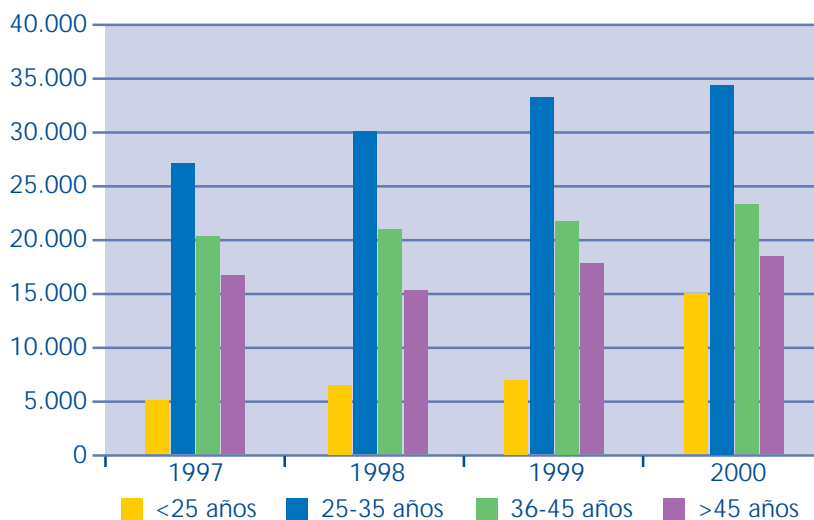
PARTICIPANTES POR TIPO DE PLAN



La participación en planes agrupados aumenta con el sucederse de las convocatorias pasando a constituir la primera en importancia a partir de 1999. Como puede advertirse en el gráfico anterior, esa preponderancia se intensificó en la convocatoria 2000.

	1997	1998	1999	2000
<25 AÑOS	5.358	6.923	7.883	15.294
25-35 AÑOS	27.011	30.291	33.119	33.993
36-45 AÑOS	20.169	20.820	21.684	23.005
>45 AÑOS	16.322	15.632	17.632	18.043

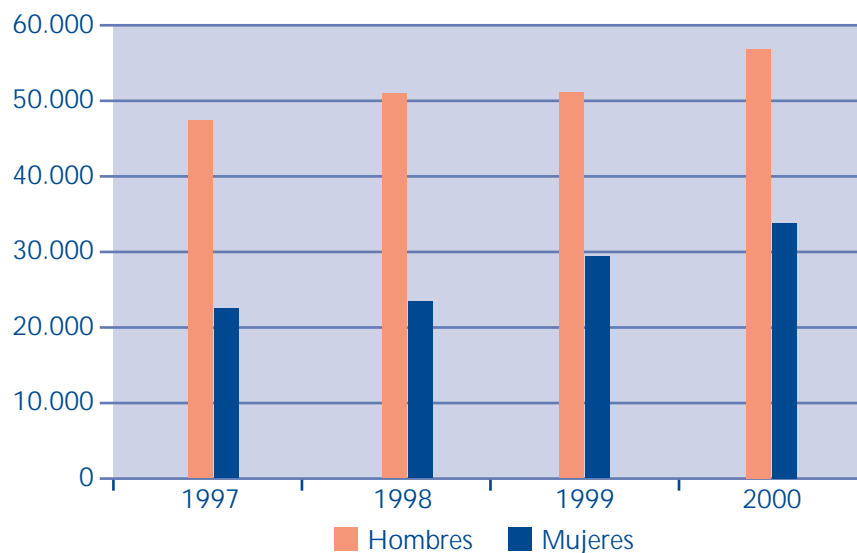
PARTICIPANTES POR TRAMOS DE EDAD



Desde el punto de vista de la edad, los participantes en planes de formación cuyo centro de trabajo está en Castilla y León se encuentran mayoritariamente en la franja entre los 25 y los 35 años, manteniéndose e incrementándose esa participación a lo largo del tiempo. En un segundo lugar se encuentran los trabajadores entre 36 y 45 años. La participación relativa de los trabajadores mayores de 45 años viene probablemente reforzada por su consideración como colectivo prioritario en todas las convocatorias. Por último, los participantes menores de 25 años han representado siempre el colectivo menos numeroso en los planes, si bien su presencia experimenta un progresivo incremento, particularmente llamativo en las convocatorias 1999 y 2000.

	HOMBRES	MUJERES
1997	46.930	22.074
1998	50.840	22.846
1999	51.273	29.045
2000	56.550	33.805

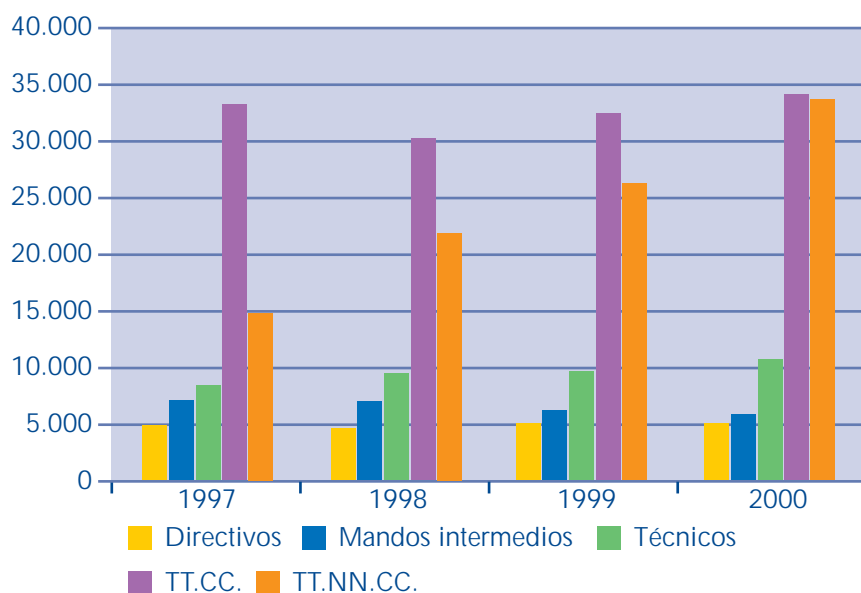
PARTICIPANTES POR GÉNERO



En el gráfico anterior queda reflejado cómo la participación masculina se mantiene muy por encima de la femenina, en buena medida de manera correlativa a lo que sucede con carácter general en el mercado de trabajo. Esa tendencia se va corrigiendo muy levemente pese al incremento en términos absolutos del número de participantes mujeres a lo largo de la vigencia del II ANFC; dicho incremento obedece también al incremento total de participación en cada nueva convocatoria.

	DIRECTIVOS	M. INTERMS.	TÉCNICOS	TT.CC.	TT.NN.CC.
1997	4.776	7.354	8.785	33.342	14.736
1998	4.631	7.233	9.663	30.073	22.086
1999	5.262	6.150	9.876	32.593	26.437
2000	5.464	6.265	10.805	34.228	33.593

PARTICIPANTES POR CATEGORÍA PROFESIONAL



En razón de la categoría profesional, el volumen –considerablemente– más importante de participantes se encuentra en el colectivo de los trabajadores cualificados, si bien es destacable el progresivo incremento de participación de los trabajadores no cualificados: de una participación inferior a la mitad de la de aquellos otros en 1997, prácticamente pasan a equilibrarse con ellos en la convocatoria 2000. Mucho menos importante, como queda patente, es la participación del resto de colectivos.

V.5.5. Evolución de la demanda formativa en Castilla y León

En la siguiente tabla se recoge el total de planes de formación solicitados en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, desde la firma de los I Acuerdos Nacionales de Formación Continua hasta nuestros días.

SOLICITUDES DE PLANES DE FORMACIÓN

Castilla y León	I ANFC				II ANFC			III ANFC	
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
PLANES SOLICITADOS	23	75	110	128	174	238	245	282	375
PLANES APROBADOS	16	51	83	63	135	180	197	224	240
FINANCIAC. APROBADA (millones de ptas.)	264	562	963	1.247	1.502	1.746	2.096	2.486	2.835*

* 17.043.770 €

PARTICIPANTES*

PARTICIPANTES EN PLANES DE FORMACIÓN

Castilla y León	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
CERTIFICADOS	16.998	47.908	62.760	63.425	69.005	73.686	80.318	90.355

POR TRAMOS DE EDAD

Castilla y León	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
<26	83	3.385	6.164	5.121	5.358	6.923	7.883	15.294
26-35	939	14.357	25.600	22.887	27.011	30.291	33.119	33.993
36-45	1.190	12.499	18.908	19.236	20.169	20.820	21.684	23.005
>45	1.702	8.421	11.458	14.101	16.322	15.632	17.632	18.043
SIN DATOS	13.084	9.246	630	2.080	145	20	0	20

SEXO DE LOS PARTICIPANTES

Castilla y León	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
HOMBRES	3.924	35.614	46.781	44.388	46.930	50.840	51.273	56.550
MUJERES	10	9.898	15.975	19.033	22.074	22.846	29.045	33.805
SIN DATOS	13.064	2.396	4	4	1	0	0	0

CATEGORÍA PROFESIONAL

Castilla y León	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
DIRECTIVOS	158	2.340	4.071	3.174	4.776	4.631	5.262	5.464
M. INTERMEDIOS	1.300	6.285	9.561	7.547	7.354	7.233	6.150	6.265
TÉCNICOS	716	7.932	10.450	9.373	8.785	9.663	9.876	10.805
TT. CUALIFICADOS	322	15.050	25.738	31.457	33.342	30.073	32.593	34.228
TT. NO CUALIFICS.	1.418	5.632	10.793	11.614	14.736	22.086	26.437	33.593
SIN DATOS	13.084	10.669	2.147	260	12	0	0	0

ÁREA FUNCIONAL

Castilla y León	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
ADMINISTRACIÓN	977	6.235	11.185	9.393	11.030	12.237	11.818	12.724
COMERCIAL	249	13.939	14.957	14.810	14.140	13.785	17.090	18.870
DIRECCIÓN	157	1.125	2.692	1.764	4.133	5.131	4.407	4.695
MANTENIMIENTO	2.462	4.322	6.861	5.496	5.456	5.809	5.739	6.259
PRODUCCIÓN	69	12.910	24.200	31.662	34.246	36.724	41.264	47.807
SIN DATOS	13.084	9.377	2.865	300	0	0	0	0

Nota: * La forma en que se contabiliza a los participantes no se corresponde exactamente con la forma en que se contabilizan las solicitudes; en este último caso, lo que se tiene en cuenta es el lugar en que se ubica el solicitante (la sede social de una empresa, por ejemplo). Cuando registramos a los participantes nos referimos a aquéllos cuyo centro de trabajo radica en Castilla y León, independientemente de cuál sea la comunidad autónoma desde donde se haya tramitado la solicitud del plan de formación en que ese trabajador participe.

PARTICIPANTES CERTIFICADOS¹ EN PLANES DE FORMACIÓN EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN EN LA CONVOCATORIA DE 1999

TIPO DE PLAN

	AV	BU	LE	PA	SA	SE	SO	VA	ZA	TOTAL C.Y.L.	TOTAL NAC.
AGRUPADO	2.055	6.511	6.583	2.238	4.112	2.507	2.476	10.893	2.521	39.896	660.785
EMPRESA	1.209	7.315	4.382	2.484	2.361	1.569	838	9.369	1.099	30.626	579.876
INTERSECT	416	1.318	1.546	706	1.168	551	507	2.780	804	9.796	172.532
TOTAL	3.680	15.144	12.511	5.428	7.641	4.627	3.821	23.042	4.424	80.318	1.413.193

TRAMOS DE EDAD DE LOS PARTICIPANTES

	AV	BU	LE	PA	SA	SE	SO	VA	ZA	TOTAL C.Y.L.
<25	630	1.389	1.052	529	669	570	475	2.167	402	7.883
25-35	1.563	5.986	5.313	2.033	3.309	1.969	1.617	9.635	1.694	33.119
36-45	861	4.199	3.802	1.642	2.058	1.259	998	5.627	1.238	21.684
>45	626	3.570	2.344	1.224	1.605	829	731	5.613	1.090	17.632
Sin Datos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

¹ Al hablar de **participantes certificados** nos referimos a aquellos trabajadores que efectivamente han participado en cursos de formación continua financiados por FORCEM durante la convocatoria del 99 incluidos en planes de alguno de los tipos anteriormente mencionados y cuyo centro de trabajo radica en estas provincias, independientemente de la provincia o comunidad autónoma desde donde se haya tramitado la solicitud del plan de formación en que el trabajador participa.

SEXO DE LOS PARTICIPANTES

	AV	BU	LE	PA	SA	SE	SO	VA	ZA	TOTAL C.Y.L.
HOMBRE	2.282	10.520	8.000	3.214	4.392	2.761	2.453	14.926	2.725	51.273
MUJER	1.398	4.624	4.511	2.214	3.249	1.866	1.368	8.116	1.699	29.045

CATEGORÍA PROFESIONAL

	AV	BU	LE	PA	SA	SE	SO	VA	ZA	TOTAL C.Y.L.
DIRECTIV	184	861	766	375	539	355	274	1.558	350	5.262
MAN.MED.	243	1.274	974	463	548	429	262	1.725	232	6.150
TÉCNICOS	371	1.904	1.615	685	845	470	428	3.127	431	9.876
T.CUALIF.	1.550	5.818	5.594	1.990	3.242	2.232	1.550	9.095	1.522	32.593
T.NO CUAL	1.332	5.287	3.562	1.915	2.467	1.141	1.307	7.537	1.889	26.437

ÁREA FUNCIONAL

	AV	BU	LE	PA	SA	SE	SO	VA	ZA	TOTAL C.Y.L.
ADMINISTR.	391	2.269	1.932	714	1.112	841	434	3.420	705	11.818
COMERCIAL	935	2.907	2.893	1.041	2.212	1.329	597	4.361	815	17.090
DIRECCIÓN	231	652	672	309	431	337	285	1.245	245	4.407
MANTENIM	173	1.308	1.091	392	465	333	298	1.389	290	5.739
PRODUCC.	1.950	8.008	5.923	2.972	3.421	1.787	2.207	12.627	2.369	41.264

**PARTICIPANTES CERTIFICADOS EN PLANES DE FORMACIÓN
EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN EN
LA CONVOCATORIA DE 2000 (II ANFC)**

TIPO DE PLAN

	AV	BU	LE	PA	SA	SE	SO	VA	ZA	TOTAL C.Y.L.	TOTAL NAC.
AGRUPADO	2.273	7.698	8.092	3.188	5.303	2.780	2.526	12.342	3.569	47.771	799.016
EMPRESA	981	6.801	4.326	2.811	2.909	1.242	1.111	10.217	1.159	31.557	582.235
INTERSECT	405	1.407	1.747	840	1.411	579	720	2.901	1.017	11.027	184.257
TOTAL	3.659	15.906	14.165	6.839	9.623	4.601	4.357	25.460	5.745	90.355	1.565.508

TRAMOS DE EDAD DE LOS PARTICIPANTES

	AV	BU	LE	PA	SA	SE	SO	VA	ZA	TOTAL
<26	798	2.597	2.128	1.041	1.727	833	900	4.318	952	15.294
26-35	1.444	6.045	5.394	2.457	3.615	1.796	1.755	9.548	1.939	33.993
36-45	871	4.106	3.951	2.007	2.451	1.221	1.068	5.932	1.398	23.005
>45	546	3.155	2.691	1.332	1.828	749	633	5.657	1.452	18.043
Sin Datos	0	3	1	2	2	2	1	5	4	20

SEXO DE LOS PARTICIPANTES

	AV	BU	LE	PA	SA	SE	SO	VA	ZA	TOTAL
HOMBRE	2.229	10.271	8.904	4.350	5.679	2800	2.563	16.182	3.572	56.550
MUJER	1.430	5.635	5.261	2.489	3.944	1801	1.794	9.278	2.173	33.805

CATEGORÍA PROFESIONAL

	AV	BU	LE	PA	SA	SE	SO	VA	ZA	TOTAL
DIRECTIV	200	806	829	360	675	304	298	1.580	412	5.464
MAN.MED.	133	1.077	1.006	512	752	308	307	1.870	300	6.265
TÉCNICOS	339	2.078	1.708	811	973	418	428	3.484	566	10.805
T.CUALIF.	1.428	6.124	5.732	2.536	3.448	2.061	1.708	9.571	1.620	34.228
T.NO CUAL	1.559	5.821	4.890	2.620	3.775	1.510	1.616	8.955	2.847	33.593

ÁREA FUNCIONAL

	AV	BU	LE	PA	SA	SE	SO	VA	ZA	TOTAL
ADMINISTR.	376	2.306	2.114	925	1.391	752	588	3.539	733	12.724
COMERCIAL	825	2.696	3.216	1.175	2.945	1.072	721	5.014	1.206	18.870
DIRECCIÓN	267	756	630	312	500	343	273	1.271	343	4.695
MANTENIM	126	1.450	1.003	437	633	370	385	1.621	234	6.259
PRODUCC.	2.065	8.698	7.202	3.990	4.154	2.064	2.390	14.015	3.229	47.807

V.6 Conclusiones**V.6.1 Integración del sistema**

La integración de los tres subsistemas es valorada positivamente por los agentes involucrados en el ámbito de la educación, como medio para ofrecer una formación de mayor calidad y optimar los recursos humanos y materiales del actual sistema.

La integración de los tres subsistemas es clave para la mejora de la formación profesional y para la adaptación de la formación al sistema productivo.

El resultado que se espera de la integración de los tres subsistemas sobre el sistema formativo se traducirá en:

- La red de centros formativos integrados permitirá optimar los recursos.
- La interconexión de los tres subsistemas permitirá un mayor acercamiento entre el mundo laboral y el educativo para conseguir una adecuación de la oferta a la demanda empresarial.
- Reconocimiento, evaluación y certificación.

La integración de los tres subsistemas plantea un reto para:

- Lograr una coordinación efectiva entre los distintos agentes y unidades administrativas, intentando instaurar procedimientos administrativos únicos y centralizados.
- Conseguir un modelo flexible que se adapte a la realidad cambiante del sistema productivo.
- Conciliar los distintos objetivos de cada subsistema.
- Homologar los certificados de profesionalidad con la Unión Europea.
- Gestionar y financiar los centros integrados.

V.6.2 Sistemas de orientación e información

Las acciones de información y orientación laboral y profesional actuales deberán complementarse y servir a los destinatarios tanto para la elección de una determinada opción de estudios o especialidad formativa, como para el desarrollo de su formación y su incorporación al mundo del trabajo, y para su itinerario profesional.

Formación profesional reglada:

En las etapas previas al acceso a los estudios universitarios o de formación profesional, los orientadores tienden a hacer una orientación más generalista basada más en la información académico-profesional que en la estrictamente profesional. El fin primordial del nuevo Plan es ubicar la orientación profesional en el lugar que le corresponde. Por otro lado, se ha detectado una gran dificultad en el acceso a la información por parte de los propios orientadores.

Formación profesional ocupacional:

La orientación en este subsistema es clave para lograr la integración de las acciones de formación y empleo dentro del itinerario de inserción de los beneficiarios. En este sentido, la transferencia de las competencias en materia de empleo a la Comunidad Autónoma permitirá una mayor articulación de las acciones de orientación con las acciones de empleo y formación, pudiendo diseñarse itinerarios formativos que consigan la adecuación de la oferta a la demanda de las empresas de Castilla y León y que mejoren la formación de los trabajadores y su adaptación a las nuevas exigencias del mercado.

Formación profesional continua:

La orientación se realiza tanto por las propias empresas como a través de los agentes sociales, mediante planes de formación o convenios colectivos, en los que se definen las líneas de actuación en relación a las necesidades formativas. Por otro lado, se realiza un importante esfuerzo en dar a conocer este subsistema a todo tipo de empresas y trabajadores, especialmente a los menos cualificados con el fin de aumentar su presencia en las distintas iniciativas formativas.

V.6.3 Conexión entre el sistema educativo y la estructura productiva

- A. La conexión entre el sistema educativo y el sistema productivo sigue siendo insuficiente a pesar de los avances constatados con la introducción de la formación en centros de trabajo.
- B. Desajuste entre la oferta y demanda formativa y las necesidades del sistema productivo.

Formación profesional reglada:

La realización de un estudio por niveles, modalidades de formación profesional reglada, ramas de actividad, ocupaciones y ámbitos territoriales permitirá conocer con más precisión, la relación entre actividad económica provincial y regional y la demanda de estudios de formación profesional reglada.

Existe un componente de racionalidad económica por parte de los jóvenes a la hora de elegir estudios para los que hay una mayor posibilidad de encontrar empleo al finalizar su formación. Igualmente, la demanda en materia de formación se inclina en muchos casos hacia los ciclos formativos de "bata blanca", que no siempre son los de mayor inserción laboral.

En la Región se produce una concentración geográfica y sectorial de determinadas especialidades derivada de su menor coste de instalación y de la mayor demanda de los alumnos que no siempre se corresponde con las verdaderas necesidades productivas.

La oferta de ciclos formativos en las zonas rurales de Castilla y León es menor que en las zonas urbanas. El bajo nivel de población del medio rural y el escaso tejido productivo de estas zonas dificultan la implantación de determinados ciclos formativos, sobre todo los relacionados con el sector industrial.

Las acciones formativas que se pongan en marcha con este Plan de Formación Profesional deben responder al objetivo de conseguir la adecuación de los planes y titulaciones al entramado productivo, empresarial y territorial de Castilla y León, así como su adecuación permanente.

Formación profesional ocupacional:

Capaz de una mayor y más rápida adaptación al mercado laboral que la formación inicial, la rigidez en su normativa (especialmente en lo que afecta al Plan FIP), impide la posibilidad de una inversión real y obstaculiza la existencia de una

oferta adecuada. Se constata, además, la necesidad de estímulos entre los destinatarios, para cubrir la demanda de formación en determinadas especialidades, esencialmente los industriales, de construcción y de ciertos servicios.

Formación profesional continua:

Tanto por el sistema de gestión como por la naturaleza de los solicitantes de las distintas iniciativas financiadas (empresas, trabajadores y agentes sociales), la formación profesional continua permite una mayor adaptación entre la formación impartida y el sistema productivo, en función de las necesidades que puedan aparecer en cada momento.

V.6.4 Recursos materiales y humanos

Formación profesional reglada:

La valoración de los recursos materiales de los que disponen los centros es positiva, pero hay que potenciar las inversiones en la renovación continua del equipamiento de forma que esté garantizada su adecuación al de la empresa y que obedezca a la realidad del mercado de trabajo.

En cuanto a los recursos humanos, se han detectado carencias en la búsqueda y contratación de profesores para impartir ciertas especialidades. La formación del profesorado debe adecuarse a las necesidades del mercado de trabajo. Los programas de estancias de formación de profesores en empresas tratan de actualizar sus conocimientos y acercarles la realidad y las novedades del sistema productivo, en constante cambio.

Formación profesional ocupacional:

Los elementos de mayor rigidez del Plan FIP son, básicamente, los requisitos normativos, en muchas ocasiones excesivos, derivados de la exigencia de homologación tanto de los centros como de las especialidades. Este hecho, unido a la imposibilidad de imputar determinados conceptos presupuestarios y a la falta de actualización económica de los módulos, provoca en numerosas ocasiones la imposibilidad de mantener ciertas especialidades o abordar otras más novedosas.

Formación profesional continua:

El volumen de ayudas destinadas a este subsistema es insuficiente en relación con la demanda formativa que se solicita, si bien se consigue una mayor adecuación de medios en la formación concedida.

V.6.5 Calidad, seguimiento, evaluación y planes anuales de mejora en formación profesional

- A. Los contenidos de la formación profesional deberán actualizarse a las necesidades del mercado laboral, cambios tecnológicos y sociales.

- B. El seguimiento adecuado del grado de inserción laboral de los alumnos constituye un indicador de la efectividad de las acciones formativas.

Formación profesional reglada:

La implantación y desarrollo de los planes de mejora es un medio para elevar la calidad y gestión de los centros.

En cuanto al módulo de FCT, no existe un sistema que evalúe de forma homogénea la calidad de las prácticas en las empresas colaboradoras y en muchas ocasiones, queda en manos de cada centro educativo realizar su propio análisis sobre el grado de efectividad de las mismas. Es necesario potenciar las relaciones entre los tutores de los centros de formación y los tutores de los centros de trabajo.

Formación profesional ocupacional:

La Viceconsejería de Trabajo evalúa la calidad de los cursos impartidos mediante la inspección llevada a cabo por su propio personal y con la puesta en marcha de un plan de calidad para los centros que imparten acciones formativas; existe una especial dificultad en el seguimiento del grado de inserción laboral alcanzado.

Formación profesional continua:

La Fundación para la Formación Continua es la responsable de la gestión de estas ayudas y se encarga de realizar un seguimiento y control “in situ” de los planes formativos aprobados. Sin embargo, la falta de participación directa de las Comisiones Paritarias Territoriales en el seguimiento y posterior evaluación de las acciones desarrolladas dificulta un adecuado conocimiento de los resultados obtenidos.

Plan de Formación Profesional de Castilla y León



● —————

Las cualificaciones profesionales

VI LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES

La evolución que están teniendo los sectores productivos ha hecho que la preparación y cualificación de los recursos humanos sea una de las claves para que la Comunidad Autónoma de Castilla y León aumente su crecimiento, su nivel de empleo, la competitividad de sus empresas y el bienestar de sus ciudadanos. La progresiva globalización de la economía ha hecho que la competencia a la que se ven sometidas nuestras empresas se haya ampliado, en muchos casos, a niveles internacionales, enfrentándonos a empresas tanto europeas, como americanas o asiáticas.

Para que nuestras empresas puedan competir con la misma preparación que las empresas más avanzadas y lograr nuevas oportunidades de mercado, es preciso elevar el nivel de cualificación profesional de los trabajadores para aumentar los resultados que las personas son capaces de obtener en cualquier actividad laboral.

Estos resultados se especifican en lo que técnicamente se denomina “niveles de competencia”, que establecen de manera clara y concreta las vinculaciones entre los requerimientos de la actividad, la productividad y la competencia profesional de los trabajadores

VI.1. Competencia profesional

El sistema productivo actual necesita personas capaces de aplicar los conocimientos en diversas situaciones de trabajo, que tengan en cuenta la amplia evolución tecnológica, y que posean condiciones para responder a los cambios con

creatividad y disposición a la innovación. La modificación que están experimentando los contenidos de los diferentes empleos, ocupaciones y profesiones ha puesto de manifiesto la necesidad de definir un nuevo concepto: el de “competencia profesional”.

La búsqueda de un concepto que satisfaga estas necesidades ha suscitado un amplio debate en torno al término de “competencia”. Bajo ese término coexisten diferentes aproximaciones, definiciones y aplicaciones.

El concepto de “competencia profesional” surgió en la década de los 80 al amparo del debate que se produjo en los países industrializados sobre la necesidad de impulsar una adecuada formación de la mano de obra y mejorar la relación entre el sistema formativo y el productivo. Su desarrollo como punto de encuentro entre formación y empleo ha tenido lugar progresivamente, durante la primera mitad de los noventa, a partir de las distintas experiencias internacionales que desde ese enfoque fueron materializándose. Japón, Reino Unido, Nueva Zelanda, Australia, EEUU, Canadá, Francia, España, Finlandia, Holanda, Méjico,... han ido configurando un nuevo escenario en la forma de entender la formación para el trabajo.

En los años 90 la noción de “competencia profesional” se afianzó como referente para los sectores productivos y se alcanzó, de forma generalizada, un consenso en torno a:

- Conseguir dar consistencia a un conjunto de capacidades informales y procedimentales.
- Estar ligada al desempeño profesional, a una actividad, una función, o a un área ocupacional.
- Estar vinculada a un contexto determinado o a una situación concreta, debiendo tener en cuenta su transversalidad y su transferibilidad.
- Integrar diferentes tipos de capacidades y de conocimientos.

Todo ello nos lleva a establecer el concepto de “competencia profesional” como conjunto de conocimientos y capacidades adquiridas a través de la formación o de la experiencia, que posibilitan el desempeño de una profesión en el nivel requerido por el empleo.

Este nuevo concepto de “competencia profesional” está siendo aceptado progresivamente y se ha generalizado su uso, aplicándose en el ámbito del trabajo y la formación, siendo el referente para diferentes medidas institucionales en materia de empleo y formación.

Aplicar las nuevas tendencias y conceptos a los sistemas formativos no ha sido fácil. El asumir los cambios y las nuevas demandas del tejido productivo ha requerido la ruptura de inercias y conceptos prefijados tradicionalmente.

Los nuevos procesos formativos basados en competencias no sólo transmiten saberes y destrezas manuales, sino que toman en cuenta otras dimensiones y

contemplan las aptitudes y actitudes que tienen relación con las capacidades de las personas; Así mismo, abandonan la construcción de programas centrados en la capacitación para determinados puestos de trabajo concretos y cerrados, contribuyendo a crear una nueva cultura del trabajo y de la producción.

La noción de competencia implica una forma distinta de establecer y abordar los objetivos de la formación, relacionándolos con las necesidades de desarrollo económico y social y más concretamente, con los requerimientos del mundo productivo; todo ello nos lleva a una serie de cambios e implicaciones pedagógicas.

Ante los procesos productivos flexibles y las necesidades de aprendizaje particulares, los centros de formación amplían su perspectiva, de acuerdo a la necesidad de las personas de formarse a lo largo de toda la vida, así como de apertura que dé continuidad a una formación abierta, flexible y ajustada a la población activa.

VI.2. Las cualificaciones profesionales

Los niveles de competencia son identificados por los expertos de las empresas y se organizan en forma de cualificaciones profesionales, de forma que la caracterización de una determinada cualificación debe responder a un conjunto de competencias con significación en el empleo, que puedan ser adquiridas a través de formaciones modulares accesibles o con la experiencia laboral contrastada y que permitan la correspondiente acumulación hasta obtener la acreditación de una cualificación completa.

La cualificación debe buscar el equilibrio entre una especialización que garantice la calidad de la prestación laboral y una polivalencia que facilite la movilidad profesional y la adaptación del trabajador a diferentes situaciones de trabajo.

El marco de las cualificaciones debe responder a un conjunto de requisitos determinado y poseer las características adecuadas, para hacer frente a los retos planteados en los aspectos siguientes:

- La mejora de las cualificaciones de la población juvenil y adulta.
- La mejora de la transparencia del mercado de trabajo.
- El incremento de la calidad del sistema de formación profesional.
- La motivación de las personas para el desarrollo de su competencia y el progreso en su cualificación profesional, respondiendo a las necesidades que tienen estas personas de hacer frente a los requerimientos del mercado de trabajo y a la rápida evolución de las profesiones como consecuencia de los cambios tecnológicos.
- La definición amplia del campo ocupacional de las cualificaciones que facilite las adecuadas oportunidades de empleo.

VI.3. Sistema integrado de las cualificaciones y de formación profesional

Un sistema integrado de las cualificaciones y de la formación profesional es el medio para conseguir un tratamiento global, coordinado, coherente y óptimo de los problemas de cualificación y formación profesional de las personas, de las organizaciones y de las empresas.

El calificativo “integrado” hace referencia a tres dimensiones que debe contemplar el sistema:

- Integración de las cualificaciones profesionales como referente único de competencias que oriente las acciones formativas hacia las necesidades de cualificación que requieran los procesos productivos y el mercado de trabajo.
- Integración de las diversas formas por las que las personas adquieren las competencias profesionales. El sistema ha de ser capaz de evaluar y reconocer las diferentes formas por las que las personas adquieren las competencias y progresan en su cualificación profesional.
- Integración de la oferta formativa que se concreta en dos elementos esenciales.
 - Un catálogo modular de formación asociado al sistema de cualificaciones profesionales.
 - Una red de centros que oferten esta formación.

La misión esencial de un sistema de cualificaciones profesionales consiste en establecer los niveles de extensión y características de la competencia profesional que debe ser alcanzada en los diversos campos de la actividad productiva, para satisfacción de las necesidades de la producción de bienes y servicios y del empleo, animando a las personas a construir y progresar en su cualificación profesional y estimulando a los empresarios y a las organizaciones sindicales para que reconozcan las cualificaciones conseguidas en el marco de la negociación colectiva.

El sistema de cualificaciones profesionales actuará como marco orientador y de referencia de todas las acciones de formación de las diferentes personas, organizaciones y empresas, para conseguir la cooperación y el consenso que permitan sintonizar sus objetivos e intereses de una forma eficaz.

Características del sistema integrado de cualificaciones:

- Prospectivo: con capacidad para identificar con la suficiente antelación los cambios en las profesiones, las ocupaciones nuevas y las que desaparecen.
- Flexible: con capacidad para adecuarse a la dinámica del mercado de trabajo y a los cambios económicos, tecnológicos y organizativos que se suceden en él.

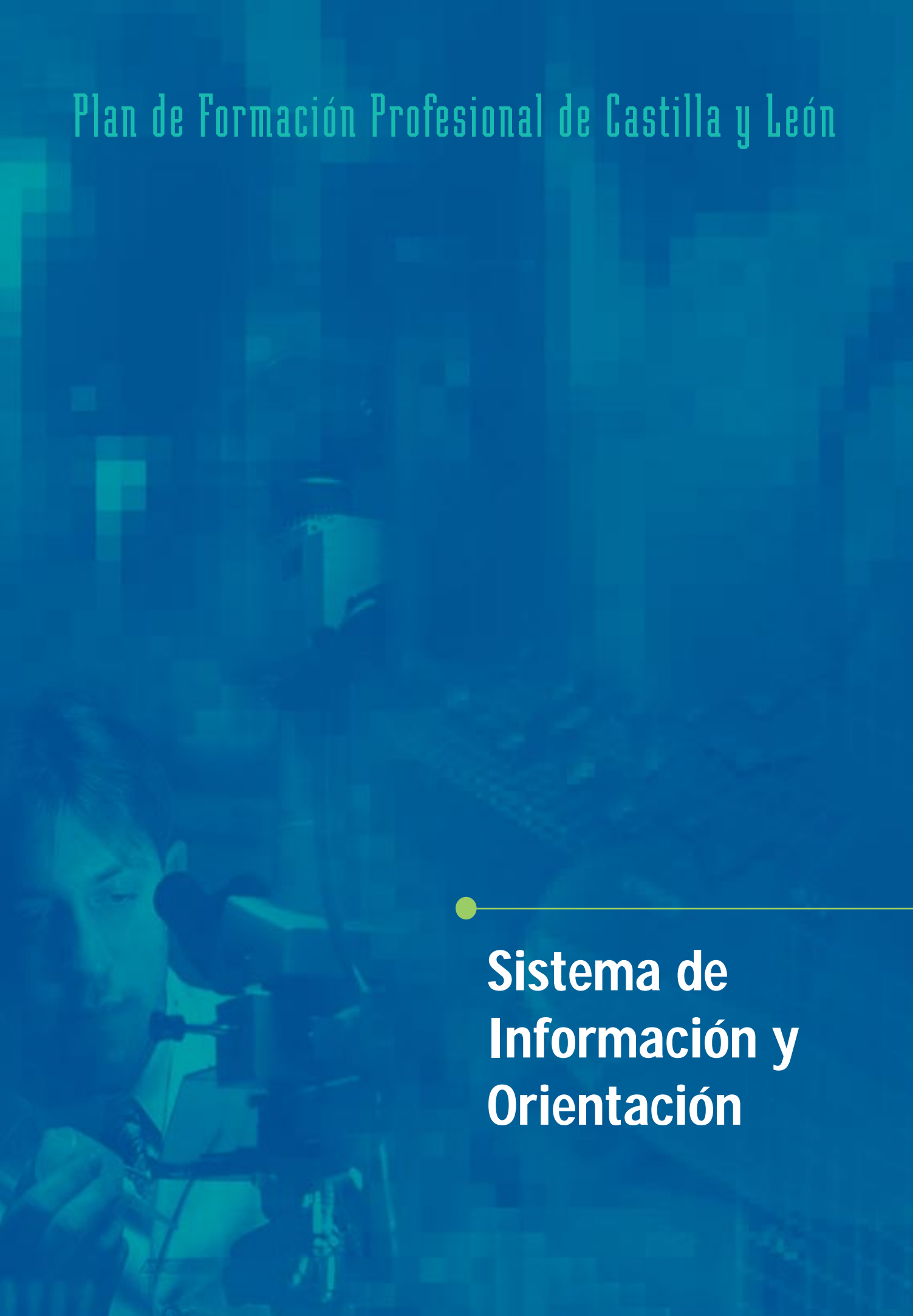
- **Adaptable:** capaz de atender a la diversidad de situaciones que se presentan, producto de las diferentes características del entorno y de los colectivos objeto de formación.
- **Integrador:** capaz de conectar la formación inicial o experiencia profesional con el perfil profesional elegido, mediante la definición y aplicación de una formación coherente.
- **Globalizador:** con capacidad para obtener el reconocimiento en el mercado de trabajo, así como para tener correspondencia con otros sistemas similares de ámbito estatal o europeo.
- **De calidad:** con capacidad para definir instrumentos de gestión de calidad, aplicada a todas las fases del proceso formativo.

Un sistema de cualificaciones con estas características supone una contribución decisiva a la transparencia del mercado de trabajo y a la vez repercute en una notable mejora de las cualificaciones, al conjugar las acciones del Gobierno destinadas a arbitrar suficientes oportunidades de formación y reconocimiento de la competencia, con la voluntad de los empleadores de invertir en formación y con la motivación de las personas para adquirir este reconocimiento y progresar en su cualificación.

Al establecer los niveles de competencia que requieren los procesos productivos, el sistema de cualificaciones señala el camino para todos los programas de formación; así, mejora su calidad y eficacia al proporcionar un marco orientador y de referencia para las acciones de formación y al permitir a todos sintonizar sus objetivos e intereses en el sistema de forma coherente y estructurada.

Como consecuencia de las necesidades del sistema de las cualificaciones profesionales, deberá implantarse un centro de las cualificaciones así como una agencia para la evaluación de la competencia garantizando la participación de los agentes sociales.

Plan de Formación Profesional de Castilla y León



**Sistema de
Información y
Orientación**

VII SISTEMA DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN

La orientación profesional debe tenerse en consideración como política activa de empleo, complementaria a la formación y necesaria en el aprendizaje permanente.

El papel de la orientación debe estar íntimamente relacionado, por una parte, con la política social, y concretamente con la de empleo, auxiliando procesos como la entrada en el mundo laboral, la recolocación o el cambio de actividad; y, por otra parte, con la política educativa, en la que debe ser considerada un punto de apoyo básico para el logro de una transición óptima desde la vida escolar a la vida profesional, así como para el reciclaje, reconversión, promoción y perfeccionamiento profesional de los adultos a través del diseño de procesos e itinerarios formativos y profesionales adaptados a cada situación. Se trata de facilitar a las personas la toma de decisiones mediante acciones específicas e informaciones actualizadas y previsoras en aquellos momentos de la vida activa que producen estos procesos decisorios.

En el marco de una política europea y una economía globalizada, se requiere una perspectiva de la orientación que trascienda nuestras fronteras. Es necesario, a efectos de lograr la movilidad intracomunitaria, potenciar los sistemas de información relativos a empleos existentes; aclarar, en mayor grado, las posibilidades y evoluciones internacionales de la formación inicial y continua; y ayudar a superar obstáculos a esa movilidad.

La orientación debe convertirse en un servicio siempre accesible y con el punto de mira en las necesidades y expectativas de los usuarios.

El pilar sobre el que ha de asentarse esta orientación debe ser una buena información; información a la Administración, a los estudiantes, a los demandantes de empleo y a los empleadores.

La Administración debe realizar una planificación racional en materia de formación y esto sólo puede hacerse partiendo de una buena información sobre la evolución de las cualificaciones y perfiles profesionales, así como de un conocimiento veraz de los requerimientos del mercado laboral.

Por esta razón, el observatorio regional y el centro de cualificaciones cobran especial relevancia como valiosos instrumentos de planificación en el sistema de información y orientación.

Los estudiantes y demandantes de empleo deben empezar su orientación disponiendo de una información completa y real de la oferta formativa y del empleo existente en nuestra Comunidad.

Deben conocer, entre otros aspectos, cuáles son sus carencias formativas, cuál es la formación más idónea para completar su educación o qué familias profesionales les darán mejores opciones para encontrar un trabajo o para crear su propio empleo.

El sistema debe dar respuesta a los colectivos que necesiten una información adicional y personalizada que pueda concretarse en acciones de motivación y autoestima personal.

Por último, los empresarios y empleadores también esperan una información rápida y precisa que dé respuesta a sus necesidades empresariales. Por esta razón, el Plan de Formación Profesional contará con las empresas, universidades, centros de investigación y tecnológicos y los agentes sociales como instrumentos de conexión entre la formación y el empleo.

Sin perder la referencia de una orientación ligada de forma inseparable a la información, el sistema que se desarrolle debe ser capaz de poner los medios necesarios para evitar la excesiva dispersión en áreas aisladas e inconexas. No se trata tanto de aportar mucha información como de que esta información esté integrada de tal forma que constituya un instrumento válido en el ejercicio de la orientación.

El avance en las tecnologías de la información, Internet y otras herramientas, abre nuevos horizontes en el alcance y la calidad de los servicios, al facilitar el establecimiento de una "red" coordinada.

VII.1. Objetivos

La finalidad que se persigue con el establecimiento de un sistema integrado de información y orientación es contribuir de forma decisiva a la inserción y reinserción laboral de la población activa.

El desarrollo del sistema de información y orientación tiene que proponerse, como objetivo general, lograr que todos los ciudadanos, a lo largo de su vida, puedan acceder a una información y asesoramiento de calidad acerca de las oportunidades de formación y de trabajo.


VII.2. Características del sistema

Para que el sistema sea operativo y logre los objetivos establecidos, debe reunir las siguientes características:

- **INTEGRAL.**- Capaz de atender las necesidades y expectativas de colectivos variados; con una estructura de funcionamiento secuencial, interrelacionada y coordinada que comprenda un seguimiento de la población usuaria desde el momento inicial de contacto con el servicio y el diagnóstico de sus problemáticas y necesidades, hasta la definición y puesta en marcha de planes de acción personalizados e individualizados que mejoren las posibilidades de inserción laboral y contribuyan, en la medida de lo posible, a su mantenimiento en el mercado de trabajo, propiciando el autoconocimiento sobre aptitudes, competencias e intereses a fin de que el demandante protagonice sus propias iniciativas y sea responsable de sus decisiones.
- **ACTIVO-PREVENTIVO.**- Centrado en la actitud dinámica de la persona que reclama este servicio y previsor de situaciones de exclusión social y laboral.
- **ACCESIBLE.**- Cercano a los usuarios. A disposición de las necesidades de los demandantes. Que reduzca las barreras burocráticas. Con información fácil de encontrar y de entender. Que incorpore procesos sencillos sin trabas, sobre todo para los colectivos más desfavorecidos. Que utilice, pensando en nuestra zona rural, las TIC como medio de difusión y aproximación a los ciudadanos.
- **ECONOMICO Y EFICAZ.**- La orientación se plantea como un servicio público que debe perseguir la consecución del mayor número de acciones eficaces.
- **DE CALIDAD.**- Que identifique a los responsables de la inclusión y sobre todo de la actualización de la información en la red. Que asegure la formación y profesionalidad de las personas y agentes que asuman la orientación, creando equipos multidisciplinares de ayuda a las personas para conocimiento de sí mismas, de sus propias capacidades, deseos e intereses. Que adopte sistemas que faciliten y aceleren el intercambio de información. Que establezca dispositivos de seguimiento y evaluación de todo el proceso de prestación del servicio y de los resultados obtenidos, ya que éstos serán los que proporcionen todo un conjunto de indicadores que, a su vez, posibilitarán un proceso de mejora continua.
- **PERSONALIZADO.**- Que adopte procesos que conlleven la identificación y el diagnóstico profesional y personal para situar a la persona en relación a:
 - Itinerarios formativos adecuados a sus expectativas y posibilidades.
 - Estrategias de acercamiento al mercado de trabajo (herramientas formativas y de acompañamiento personal que mejoren sus posibilidades y garanticen el mantenimiento del empleo).

- **COMPROMETIDO SOCIALMENTE.**- El sistema se suma a los esfuerzos por la lucha contra el desempleo, favoreciendo la integración de los grupos más desfavorecidos e intentando evitar su exclusión social como medida preventiva eficaz de la exclusión laboral.
- **ADAPTADO A LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS.**- La orientación e información deben aprovechar las ventajas de acercamiento del usuario al sistema de información y orientación que ofrecen las nuevas tecnologías.

Plan de Formación Profesional de Castilla y León



La mejora
continua en
la Formación
Profesional

VIII LA MEJORA CONTINUA EN LA FORMACION PROFESIONAL

La puesta en marcha del Plan de Formación Profesional, con su plasmación en acciones concretas, introducirá una serie de transformaciones en todo el sistema de formación profesional, cuya finalidad última es la mejora de la cualificación profesional de las personas y su adaptación a las necesidades de los procesos productivos.

Todas las medidas contenidas en este Plan están encaminadas a conseguir un incremento en la calidad del sistema de formación profesional. No obstante, para mantener un nivel de calidad que garantice la validez del sistema y sus resultados, es necesario arbitrar procedimientos que incidan en la mejora y actualización continua del mismo. Un Plan como el propuesto requiere la utilización de técnicas de evaluación y control de las acciones que contiene y de los elementos que lo integran, que permitan su actualización en un proceso de mejora continua, como única forma de garantizar el cumplimiento de su misión en el tiempo.

Las actuaciones de mejora de la calidad se extenderán a tres niveles:

- El Plan debe poner en marcha mecanismos que permitan introducir los cambios necesarios en los centros de formación para conseguir desplazar el punto de interés desde la función al proceso; el centro de formación es concebido como un todo en el que se desarrolla un proceso de enseñanza-aprendizaje y estos mecanismos deben permitir la evaluación de la gestión del propio centro y el cumplimiento de sus objetivos.
- El Plan debe prever la puesta en marcha de mecanismos de control que garanticen en todo momento el cumplimiento de los requisitos recogidos en el diseño del sistema de las cualificaciones y de la formación profe-

sional, asegurando un funcionamiento eficaz del mismo en la consecución de los objetivos que se plasman en este Plan.

- La puesta en marcha de un procedimiento para el reconocimiento, evaluación y certificación de la competencia, requiere articular mecanismos que aseguren la calidad, aporten transparencia y sirvan como garantía a todos los interesados sobre la correcta aplicación de las normas establecidas para su funcionamiento.

VIII.1. Factores de calidad

La evaluación de la calidad de la formación profesional habrá de realizarse sobre aquellos factores clave del sistema en los que descansa la garantía de su correcto funcionamiento y de la consecución de sus objetivos. Estos factores son los siguientes:

- Revisión periódica del catálogo de las cualificaciones profesionales y la formación modular asociada al mismo, como garantía de adaptación permanente de los programas de formación a las demandas de los distintos sectores productivos.
- Planificación de la oferta de programas formativos en función de las necesidades reales del mercado de trabajo y de la evolución del entorno socioeconómico.
- Grado de actualización metodológica y de conocimientos teóricos y prácticos del profesorado que imparte las enseñanzas de formación profesional.
- La agilidad y fiabilidad de los procedimientos para la evaluación y reconocimiento de la competencia.
- La gestión eficaz de los centros de formación, así como del resto de los órganos e instrumentos que integran el sistema.

VIII.2. Evaluación de la calidad en la formación profesional

La primera cuestión que se plantea al abordar este proceso es la de tratar de acotar, de una manera lo más exacta, amplia y flexible, el campo que cubren las dinámicas de evaluación.

El término evaluar puede tener varios significados, entre otros, los siguientes:

- Valorar un trabajo en función de unos parámetros establecidos.
- Verificar las acciones desarrolladas y cómo se han realizado. Lo que se ha comprendido y aprendido. Verificar el nivel de conocimiento alcanzado en un contexto dinámico.

- Estimar el nivel de competencia de un alumno o de un trabajador.

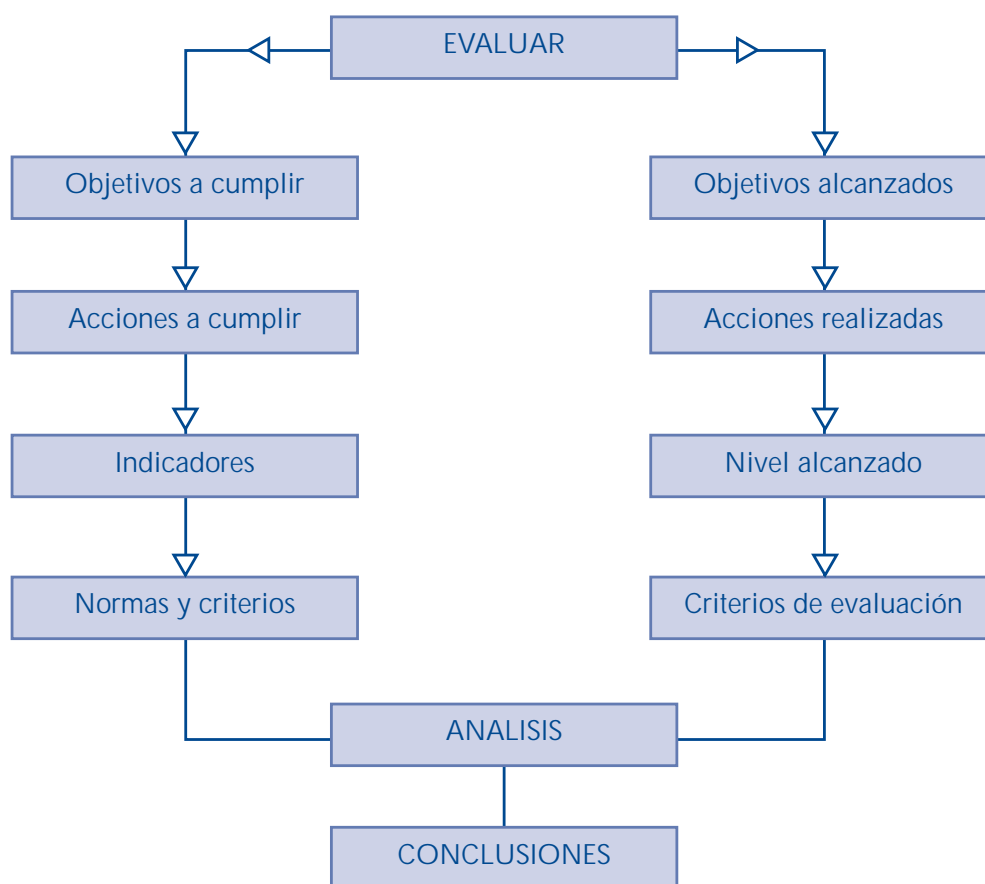
La esencia de la evaluación consiste en utilizar unas normas o criterios para:

- Cotejar los objetivos previstos y los alcanzados.
- Comparar un resultado real y un resultado esperado.
- Confrontar, una realidad y un modelo ideal. La puesta en relación se efectúa a través de una normas de juicio o criterios.

Podemos definir la evaluación como la acción por la que se formula un juicio de valor sobre un programa realizado, mediante la comparación de los objetivos previstos en el programa y los alcanzados.

La evaluación debe especificar tanto la acción sometida a juicio de valor, como los criterios de calidad a tener en cuenta en cada proceso.

VIII.3. Proceso de evaluación



Dentro del marco de este Plan de Formación Profesional de Castilla y León se prevé la realización, entre otras, de las siguientes evaluaciones:

- Evaluación global del sistema de formación profesional y de las cualificaciones
 - Procesos productivos.
 - Vigencia de las cualificaciones.
 - Vigencia de los títulos y de los certificados de profesionalidad.
 - Adecuación del catálogo modular de formación, asociado al sistema de cualificaciones.
 - Control del dispositivo de reconocimiento, evaluación y certificación de la competencia de la población activa.
- Evaluación de los centros de formación profesional
 - Evaluación de la organización, funcionamiento y gestión del centro.
 - Evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje.
 - Evaluación de otros procesos.
 - Evaluación de resultados.

La realización de la evaluación de la calidad en la formación profesional requiere dos elementos básicos:

- Que los centros dispongan de la capacidad e instrumentos para evaluar y controlar los niveles de calidad que están consiguiendo (evaluación interna). Esto exige implantar un modelo de gestión en cada centro y un modelo de evaluación que sea asumido por todos los profesionales implicados en la formación.
- Que la formación profesional disponga de los instrumentos para verificar externamente los niveles de calidad obtenidos por todo el sistema de formación profesional.

La implantación de un sistema de aseguramiento de la calidad supone un cambio cultural importante ya que sustituye la buena voluntad, por el método, y exige la implicación de todo el personal con la calidad. Además, integra el ciclo de la mejora continua aplicado a los procesos, obligando a: planificar los recursos humanos y materiales, ejecutar las actividades previstas a través de documentos escritos o rutinas de trabajo, evaluar los resultados a través de controles y auditorías y adoptar las acciones correctoras y preventivas oportunas para que el sistema mejore.

El Plan de Formación Profesional de Castilla y León surge en un momento en que la Administración de esta Comunidad está impulsando una nueva forma de hacer las cosas, introduciendo conceptos que tienen que ver con la calidad y la mejora continua en sus actuaciones. Por tanto, las medidas que se pongan en marcha en materia de calidad y mejora continua de la formación profesional habrán de estar integradas en las actuaciones que se contemplen en el plan de calidad de la Junta de Castilla y León.

Plan de Formación Profesional de Castilla y León



● —————

Justificación y líneas

IX JUSTIFICACIÓN Y LÍNEAS

IX.1 Justificación

El Gobierno de Castilla y León, en el Decreto 82/2000, de 27 de abril, por el que se creó el Consejo de Formación Profesional de Castilla y León, encomendó a este órgano la elaboración de un Plan de Formación Profesional. Como consecuencia de este mandato, la comisión permanente del Consejo abordó esta tarea creando una comisión de trabajo encargada de la elaboración del borrador del Plan.

El Plan de Formación Profesional -tomando como referentes las directrices europeas, el contexto actual de la formación profesional en el Estado Español y las características estructurales y la situación de la formación profesional en la Comunidad- ha de ser el instrumento clave del Gobierno de Castilla y León para la mejora de la formación profesional y de las cualificaciones, en estrecha conexión con las políticas de desarrollo económico y social y las políticas industriales y de empleo, y debe implicar de manera activa a los agentes sociales como parte importante de la puesta en marcha de las mismas.

Las líneas básicas que orientan la filosofía en que se inspiran los programas y planes específicos de actuación del Plan surgen de la importancia de que las comunidades autónomas asuman la responsabilidad de poner en marcha las políticas y medidas, en el ámbito de sus competencias, que contribuyan a:

- Mejorar el empleo, incrementando la competencia profesional de la población activa.
- Promover el incremento de la competitividad de la economía de las empresas de la Comunidad.

- Dotar a las personas de mayores oportunidades y opciones para adquirir una formación, una cualificación profesional y un aprendizaje a lo largo de la vida.
- Conseguir una formación profesional con niveles de calidad homologados en el contexto europeo

En Castilla y León, se han abordado durante los últimos años importantes reformas de la formación profesional para adaptarla a las nuevas necesidades y tendencias europeas. Esto ha contribuido a mejorar la percepción social y empresarial de esta formación. No obstante, estas mejoras se han llevado a cabo en un marco en el que las distintas modalidades de formación profesional han permanecido aisladas unas de otras, lo cual ha impedido que se produzca el avance sustancial en el conjunto del sistema de formación profesional que se hubiera producido con un planteamiento integrador.

El desajuste existente entre la oferta de formación profesional que se realiza y las necesidades de cualificación que evidencia la estructura productiva, la formación que se demanda desde los distintos colectivos de personas, y la falta de un reconocimiento oficial de la competencia adquirida por los trabajadores en el desempeño de su trabajo, hacen necesario implantar un conjunto de programas y planes específicos de actuación capaces de responder a estos retos planteados.

IX.2 Finalidad

El Plan de Formación Profesional de Castilla y León tiene la finalidad de establecer las líneas básicas, los programas y proyectos específicos de actuación en formación profesional y cualificaciones para los próximos cuatro años, con el objetivo fundamental de mejorar el nivel de formación y cualificación profesional de la población de Castilla y León y su reconocimiento, para así mejorar su bienestar, la competitividad de las empresas de la Comunidad y el desarrollo económico y social.

IX.3 Líneas básicas, objetivos y programas

El plan se articula a partir de cuatro líneas básicas que se desglosan en una serie de objetivos concretos relacionados con los problemas detectados en el diagnóstico del Plan y a partir de los cuales se deducen los programas y los proyectos específicos de actuación.

Primera línea

Implantar y desarrollar un sistema integrado de cualificación y formación profesional que permita la formación permanente a lo largo de la vida, la optimización de recursos y un tratamiento global y coordinado de las necesidades.

OBJETIVOS

- Establecer el marco que permita la planificación y ordenación integrada de las cualificaciones y de la formación profesional en Castilla y León, con la elaboración de la normativa necesaria y la creación del centro de las cualificaciones y de la unidad administrativa encargada del reconocimiento de la competencia profesional.
- Conocer las necesidades de cualificación profesional del entorno productivo de Castilla y León y colaborar con el Instituto Nacional de las Cualificaciones en la definición de las cualificaciones características de nuestra Comunidad.
- Elaborar un catálogo modular formativo asociado a las cualificaciones, que sirva de referencia para las distintas modalidades de formación profesional.
- Establecer las medidas necesarias para crear una red coordinada de centros integrados de formación profesional.

PROGRAMAS

1. Impulso institucional de la formación profesional.
2. Implantación del sistema de cualificaciones.
3. Creación del centro de las cualificaciones.
4. Creación de la unidad administrativa encargada del reconocimiento, acreditación y registro de la competencia profesional.
5. Observación de la producción, el trabajo y el empleo: mercado de trabajo necesidades de cualificación y relación formación-empleo.
6. Diseño del catálogo de cualificaciones profesionales y del catálogo modular de formación asociada a implantar en Castilla y León.
7. Definición de la red de centros de formación profesional y características de esos centros.

Segunda línea

Desarrollar un sistema integrado de información y orientación laboral que facilite el empleo y el progreso de las personas, al facilitar información a todos los colectivos interesados sobre: el empleo, las competencias profesionales que se requieren, las vías de adquisición de esas competencias y las ofertas de formación profesional existentes.

OBJETIVOS

Ofrecer un servicio de información y orientación profesional coordinado mediante el establecimiento de una red que conecte los centros que posean información y bases de datos sobre oferta y demanda de empleo y formación profesional, accesibles a los distintos colectivos de personas.

PROGRAMAS

8. Participación en la red integrada de información y orientación profesional de Castilla y León.
9. Elaboración de un plan específico de información y orientación profesional en centros educativos.
10. Realización de un plan específico de información y orientación profesional para la población demandante de empleo o mejora del mismo.
11. Diseño y desarrollo de campañas de información sobre formación profesional, incidiendo fundamentalmente en la ruptura de estereotipos ligados a determinadas profesiones y en la promoción de profesiones no vocacionales demandadas en el mercado laboral.

Tercera línea

Realizar una oferta de formación profesional de calidad adaptada a las demandas reales de cualificación solicitadas desde el sector productivo y en estrecha conexión con las políticas de desarrollo económico y social y las políticas industriales y de empleo, y capaz de atender a las demandas de formación y cualificación profesional solicitadas por los distintos colectivos de personas.

OBJETIVOS

- Determinar las necesidades de formación profesional de cada modalidad y en cada zona, de acuerdo con las demandas de cualificación realizadas desde el entorno socio-productivo y relacionadas con las políticas de desarrollo económico-social y de empleo-formación, y programar la oferta de formación profesional según esas necesidades.
- Determinar la formación que debe ofrecerse en las modalidades de formación profesional inicial y ocupacional, en cada zona, destinadas a colectivos con necesidades específicas.
- Dotar a los centros de formación profesional de profesores y formadores con la cualificación requerida y con los medios y materiales didácticos necesarios para impartir las distintas modalidades de formación profesional.
- Dotar a los centros de formación profesional de la infraestructura, el equipamiento y los medios económicos que se requieran para impartir la formación profesional en sus distintas modalidades.

PROGRAMAS

12. Colaboración entre la administración y los centros educativos con las empresas.
13. Revisión y elaboración del currículo de los ciclos formativos a implantar en la Comunidad de Castilla y León.

14. Elaboración de un mapa con la oferta de ciclos formativos vinculado al desarrollo regional y local.
15. Oferta de formación profesional reglada a distancia.
16. Oferta de formación profesional a colectivos específicos de trabajadores.
17. Formación, cualificación e inserción de jóvenes sin titulación y colectivos con necesidades específicas.
18. Oferta de formación profesional para la cualificación e inserción profesional de colectivos en desempleo.
19. Plan de refuerzo de la formación profesional continua.
20. Oferta del catálogo modular.
21. Formación de profesores y formadores de formación profesional.
22. Diseño y elaboración de materiales didácticos basados en la innovación y en las tecnologías de la información y de la comunicación.
23. Mejora del equipamiento y de las instalaciones de los centros de formación profesional.

Cuarta línea

Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la calidad del sistema de formación profesional.

OBJETIVOS

Arbitrar procedimientos para el diseño y utilización de técnicas de evaluación de las acciones que se derivan del sistema.

PROGRAMAS

24. Procedimientos para el diseño y utilización de técnicas de evaluación de las acciones que se derivan del sistema.

LÍNEA BÁSICA

Implantar y desarrollar un sistema integrado de cualificación y formación profesional que permita la formación permanente a lo largo de la vida, la optimización de recursos, y un tratamiento global y coordinado de las necesidades.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Establecer el marco que permita la planificación y ordenación integrada de las cualificaciones y de la formación profesional en Castilla y León, con la elaboración de la normativa necesaria y la creación del centro de las cualificaciones y de la unidad administrativa encargada del reconocimiento de la competencia profesional.

PROGRAMA: 1.- Impulso institucional de la formación profesional.

PROYECTO: 1.1 - Apoyo de las instituciones a la formación profesional.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Considerar la formación profesional como política estratégica del Gobierno de Castilla y León. • Asumir la importancia que tiene poner en marcha un Plan de Formación Profesional para la mejora de la competitividad de las empresas, el crecimiento de la economía y la mejora del nivel de empleo de Castilla y León. • Implementar el Plan con los niveles de calidad, evaluación y control necesarios que aseguren su viabilidad, creando estructuras para la consecución de sus objetivos. • Potenciar el Consejo de Formación Profesional de Castilla y León como órgano de asesoramiento y participación. 	<ul style="list-style-type: none"> → Análisis de los requerimientos que el sistema de formación profesional demanda. → Elaborar (las partes implicadas, de forma conjunta) las líneas básicas, proyectos y programas que debe incluir el Plan, asignando responsables e introduciendo los elementos que desde cada sector puedan potenciarlo. → Generación de estructuras de colaboración y participación tanto entre los distintos consejeros como en los agentes económicos y sociales, empresas e instituciones y otros. → Proponer al Consejo de Formación Profesional, para que lo eleve a la Junta de Gobierno, la declaración de interés social para la Comunidad del Plan de Formación Profesional. 	<p>DISEÑO: Primer trimestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo trimestre de 2003</p> <p>DESARROLLO: 2003-2006</p>

RESPONSABLES: Consejerías de: Educación y Cultura
Industria, Comercio y Turismo – Viceconsejería de trabajo
Consejo de Formación Profesional

LÍNEA BÁSICA

Implantar y desarrollar un sistema integrado de cualificación y formación profesional que permita la formación permanente a lo largo de la vida, la optimización de recursos, y un tratamiento global y coordinado de las necesidades.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Establecer el marco que permita la planificación y ordenación integrada de las cualificaciones y de la formación profesional en Castilla y León, con la elaboración de la normativa necesaria y la creación del centro de las cualificaciones y de la unidad administrativa encargada del reconocimiento de la competencia profesional.

PROGRAMA: 2.- Implantación del sistema de cualificaciones.

PROYECTO: 2.1 .- Definición y regulación del sistema.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Definir, para Castilla y León, un sistema integrado de cualificaciones dotado del marco normativo y de la organización necesaria. • Elaborar y publicar la normativa correspondiente que permita la implantación de un sistema de cualificaciones en Castilla y León. 	<ul style="list-style-type: none"> → La comisión para la elaboración del Plan de Formación Profesional constituida en el seno del Consejo de Formación Profesional, procederá a la concreción de un sistema de cualificaciones para Castilla y León que incluirá cuando menos los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> - Características, principios y fines. - Determinación de los órganos e instrumentos de gestión. → Identificación de los recursos humanos y materiales necesarios que permitan un desarrollo eficiente del sistema, aportando un proyecto de financiación en que se contemple la participación de los distintos agentes implicados a través de las diferentes modalidades de formación profesional. → Descripción de los procesos que aseguren la relación, colaboración y coordinación de los agentes implicados con el sistema nacional de cualificaciones. → Elaboración del proyecto de norma que corresponda y que permita la implantación y aplicación del diseño acordado. → Publicación de la norma. 	<p>DISEÑO: Primer semestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo semestre de 2003</p>

RESPONSABLES: Consejerías de: Educación y Cultura - Industria, Comercio y Turismo - Viceconsejería de Trabajo

PARTICIPANTES: Consejo de Formación Profesional

OBSERVACIONES

En la explicitación del proyecto debe identificarse el conjunto de medidas que, siendo competencia del Estado, son necesarias para el desarrollo de las cualificaciones y la formación profesional de la Comunidad. En este sentido, hay que considerar la vigencia del II Programa Nacional de Formación Profesional, fundamentalmente en lo que concierne a los objetivos y compromisos que asigna a los agentes implicados en las diferentes modalidades.

LÍNEA BÁSICA

Implantar y Desarrollar un sistema integrado de cualificación y de formación profesional que permita la formación permanente a lo largo de la vida, la optimización de recursos, y un tratamiento global y coordinado de las necesidades.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Establecer el marco que permita la planificación y ordenación integrada de las cualificaciones y de la formación profesional en Castilla y León, con la elaboración de la normativa necesaria y la creación del centro de las cualificaciones y de la unidad administrativa encargada del reconocimiento de la competencia profesional.

PROGRAMA: 3.- Creación del centro de las cualificaciones.

PROYECTO: 3.1 .- Definición y puesta en marcha del centro de cualificaciones.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Crear un órgano específico, articulado dentro del sistema integrado de cualificaciones y formación profesional, que posea la capacidad precisa para establecer, en corresponsabilidad con los agentes sociales, los niveles, extensión y características de la competencia profesional que debe ser alcanzada en los diversos campos de la actividad productiva. • Dotar al sistema de cualificaciones y formación profesional del referente técnico capaz de estimular, por una parte, la mejora y adquisición de las cualificaciones y, por otra, que los agentes sociales reconozcan y asignen valor a las cualificaciones adquiridas. 	<ul style="list-style-type: none"> → Estudio y análisis pormenorizado de las capacidades y competencias del Instituto Nacional de las Cualificaciones. → Revisión de antecedentes y de la puesta en marcha de institutos, agencias o centros de cualificaciones en otras comunidades autónomas. → Elaboración del proyecto que especifique: <ul style="list-style-type: none"> - Justificación de la creación del centro de cualificaciones. - Misión, características, ámbito de actuación y dependencia orgánica. → Determinación de la estructura orgánica necesaria para: identificar las necesidades de cualificación, definir el catálogo de cualificaciones profesionales, establecer la formación asociada e innovar y desarrollar la formación profesional, siempre en el ámbito de la Comunidad. → Implicación de los responsables de las distintas modalidades de formación profesional. → Elaboración del desarrollo normativo correspondiente. → Asignación de los recursos necesarios. 	<p>DISEÑO: Primer semestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo semestre de 2003</p>

RESPONSABLES: Consejería de Educación y Cultura

PARTICIPANTES: Consejo de Formación Profesional

OBSERVACIONES

Para el desarrollo de este proyecto será necesario establecer, con carácter previo, la interacción con el Instituto Nacional de las Cualificaciones, para definir y limitar las atribuciones y capacidades de cada uno con respecto al catálogo de cualificaciones y a la formación asociada, teniendo en cuenta el carácter nacional o regional de las mismas.

LÍNEA BÁSICA

Implantar y desarrollar un sistema integrado de formación y cualificación profesional que permita la formación permanente a lo largo de la vida, la optimización de recursos, y un tratamiento global y coordinado de las necesidades.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Establecer el marco que permita la planificación y ordenación integrada de las cualificaciones y de la formación profesional en Castilla y León, con la elaboración de la normativa necesaria y la creación del centro de las cualificaciones y de la unidad administrativa encargada del reconocimiento de la competencia profesional.

PROGRAMA: 4.- Creación de la unidad administrativa encargada del reconocimiento, acreditación y registro de la competencia profesional.

PROYECTO: 4.1 .- Puesta en marcha de un sistema de acreditación de la competencia.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Definir un sistema de evaluación de la competencia de la población activa tanto ocupada como desocupada. • Implantar un dispositivo de reconocimiento y evaluación de los aprendizajes no formales e informales, con la participación de los agentes sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ A partir del estudio de las competencias asignadas a cada una de las cualificaciones deberán establecerse los criterios que permitan conocer el grado de adquisición de las mismas. ➔ Una vez elaborados los protocolos de evaluación, deberán fijarse los requisitos para su aplicación, concretando las condiciones de los centros, entidades e instituciones que puedan evaluar y certificar, aclarando los medios de verificación y aseguramiento de la calidad que garanticen el proceso, definiendo las condiciones de participación de los agentes sociales y el grado de implicación y repercusión de las distintas modalidades de formación profesional. ➔ Poner en marcha un plan experimental de reconocimiento de la competencia de trabajadores que sirva para ensayar el sistema y depurar el proceso. 	<p>DISEÑO: Segundo semestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Primer semestre de 2004</p> <p>DESARROLLO: 2004-2006</p>

RESPONSABLES: Consejería de Educación y Cultura

OBSERVACIONES

Para llevar a cabo estas actuaciones, previamente tendrá que haberse creado, mediante la normativa correspondiente y la dotación de recursos oportuna la unidad administrativa encargada de expedir y registrar las certificaciones, conforme a lo que se disponga en la normativa estatal de carácter básico.

LÍNEA BÁSICA

Implantar y desarrollar un sistema integrado de cualificación y formación profesional que permita la formación permanente a lo largo de la vida, la optimización de recursos, y un tratamiento global y coordinado de las necesidades.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Establecer el marco que permita la planificación y ordenación integrada de las cualificaciones y de la formación profesional en Castilla y León, con la elaboración de la normativa necesaria y la creación del centro de las cualificaciones y de la unidad administrativa encargada del reconocimiento de la competencia profesional.

PROGRAMA: 4.- Creación de la unidad administrativa encargada del reconocimiento, acreditación y registro de la competencia profesional.

PROYECTO: 4.2 .- Crear la unidad administrativa encargada de expedir y registrar las certificaciones.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Disponer, en Castilla y León, de un organismo único, responsable de expedir las certificaciones que avales las competencias adquiridas por las personas, además de realizar las labores inherentes a la custodia y archivo del registro de cualificaciones profesionales. • Promover la transparencia de las cualificaciones que posibilite su valoración por las organizaciones productivas y asegure niveles de homologación en el contexto europeo. 	<ul style="list-style-type: none"> → Estudio de los antecedentes europeos y en otras comunidades autónomas en materia de certificación y registro. → Definición del modelo de unidad administrativa para el reconocimiento, acreditación y registro de la competencia profesional. → Elaboración de la norma correspondiente y propuesta de recursos necesarios. → Creación, mediante la publicación normativa que corresponda. → Puesta en marcha del sistema de acreditación de la competencia. → Propuesta de modelo definitivo de evaluación. → Estudio de los diferentes sistemas de certificación, acreditación y registro, infiriendo una propuesta adaptada a las necesidades y recursos de la Comunidad, a la vez que compatibles con otros sistemas. 	<p>DISEÑO: Segundo semestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Primer semestre de 2004</p> <p>DESARROLLO: 2004-2006</p>

RESPONSABLES: Consejería de Educación y Cultura

OBSERVACIONES

El desarrollo de este proyecto debe guardar coherencia con la normativa aplicable a títulos y certificados de profesionalidad.

También, hay que considerar la relación que esta unidad administrativa tendrá que mantener con el centro de cualificaciones que siendo necesario establecer los mecanismos que aseguren la coordinación entre los departamentos.

LÍNEA BÁSICA

Implantar y desarrollar un sistema integrado de cualificación y formación profesional que permita la formación permanente a lo largo de la vida, la optimización de recursos, y un tratamiento global y coordinado de las necesidades.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Conocer las necesidades de cualificación profesional del entorno productivo de Castilla y León y colaborar con el Instituto Nacional de las Cualificaciones en la definición de las cualificaciones características de nuestra Comunidad.

PROGRAMA: 5.- Observación de la producción, el trabajo y el empleo: mercado de trabajo, necesidades de cualificación y relación formación empleo.

PROYECTO: 5.1 .- Observatorio regional de empleo.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Proporcionar información sobre la evolución de la demanda y la oferta de las profesiones, ocupaciones y perfiles en el mercado de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Utilización de los servicios del observatorio regional de empleo. Colaboración con otros organismos coincidentes en esta actividad. Recopilaciones de datos provinciales y regionales. 	<p>DISEÑO: Primer semestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo semestre de 2003</p> <p>DESARROLLO: 2003-2006</p>

RESPONSABLES: Consejería de Industria, Comercio y Turismo – Viceconsejería de Trabajo

OBSERVACIONES

Aquí se integrarían las actuaciones que la Comunidad viene desarrollando en este ámbito y los mecanismos a ello destinados.

LÍNEA BÁSICA

Implantar y desarrollar un sistema integrado de cualificación y formación profesional que permita la formación permanente a lo largo de la vida, la optimización de recursos, y un tratamiento global y coordinado de las necesidades.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Elaborar un catálogo modular formativo asociado a las cualificaciones, que sirva de referencia para las distintas modalidades de formación profesional.

PROGRAMA: 6.- Diseño del catálogo de cualificaciones profesionales y del catálogo modular de formación asociada a implantar en Castilla y León.

PROYECTO: 6.1 .- Elaboración del catálogo de cualificaciones.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la competencia requerida para el empleo. • Organizar las competencias identificadas de forma que se facilite el progreso de los trabajadores en la cualificación, recualificación y la inserción profesional. • Contribuir a la transparencia del mercado de trabajo mediante el establecimiento de cualificaciones profesionales reconocidas y asumidas por los empleadores y los agentes sociales. • Promover la convergencia de las distintas modalidades de formación profesional con los objetivos de cualificación que requieren los procesos productivos y el mercado de trabajo, mediante la adopción de un referente común de estándar de competencia profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Constituir grupos de trabajo con la participación de expertos de los distintos sectores productivos, que determinen mediante la metodología elaborada por el centro de cualificaciones y en estrecha colaboración con el observatorio, el conjunto de conocimientos y capacidades que posibiliten el desempeño de las distintas profesiones en el nivel requerido por los empleadores. ➔ El resultado obtenido a través de estos grupos de trabajo, tendrá que ordenarse atendiendo a criterios de área y nivel de competencia necesarios en la producción y estableciendo asociaciones y relaciones entre los distintos conjuntos. De esta forma quedará caracterizado el catálogo de cualificaciones que será necesario contrastar por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. 	<p>DISEÑO: Primer semestre de 2004</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo semestre de 2004</p> <p>DESARROLLO: 2004-2006</p>

RESPONSABLES: Consejería de Educación y Cultura

OBSERVACIONES

En la elaboración del catálogo de cualificaciones se considera crítico el contenido de los informes que se elaboren desde el observatorio, fundamentalmente los concernientes a su área más prospectiva. Esto hace imprescindible que se establezcan mecanismos de coordinación entre el observatorio y el Centro de cualificaciones.

LÍNEA BÁSICA

Implantar y desarrollar un sistema integrado de cualificación y formación profesional que permita la formación permanente a lo largo de la vida, la optimización de recursos, y un tratamiento global y coordinado de las necesidades.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Elaborar un catálogo modular formativo asociado a las cualificaciones, que sirva de referencia para las distintas modalidades de formación profesional.

PROGRAMA: 6.- Diseño del catálogo de cualificaciones profesionales y del catálogo modular de formación asociada, a implantar en Castilla y León.

PROYECTO: 6.2 .- Elaboración del catálogo modular de formación asociado a las cualificaciones.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Especificar el conjunto de contenidos formativos básicos y específicos necesarios para que las personas alcancen la competencia especificada en las cualificaciones profesionales. • Proporcionar una referencia para el diseño de programas o acciones formativas dirigidas a los distintos agentes de formación. • Contribuir a la integración de toda la oferta de formación profesional con el fin de favorecer las correspondencias y convalidaciones entre las distintas modalidades. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ En una primera fase y en el ámbito del centro de cualificaciones, se formará un grupo de trabajo con profesionales relacionados con el sistema educativo y el sistema productivo que, después de recibir la formación adecuada, se encargará de concretar la metodología que deberá utilizarse en el diseño del catálogo modular. ➔ Una vez diseñada la metodología, los integrantes de este grupo, tendrán el encargo de coordinar nuevos grupos, esta vez constituidos por expertos docentes y del sistema productivo de las distintas especialidades vinculadas a la formación profesional, que tendrán como cometido el diseño de los programas formativos que aspiren a conseguir las competencias especificadas en las cualificaciones y a organizarlos en módulos que comprendan conocimientos, capacidades y aptitudes. ➔ Se desarrollará un proceso de contraste, validación y aprobación de los módulos diseñados por los grupos de expertos en el que intervendrán las administraciones competentes en formación profesional y los agente sociales. 	<p>DISEÑO: Segundo semestre de 2004</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Primer semestre de 2005</p> <p>DESARROLLO: 2005-2006</p>

RESPONSABLES: Consejería de Educación y Cultura

OBSERVACIONES

Los grupos de expertos que se proponen en este proyecto deben interactuar con los grupos de expertos tecnológicos que se consideran en el otro proyecto del programa 6. El centro de cualificaciones actuará de coordinador y dinamizador de estos grupos.

Los objetivos y actividades programadas en el conjunto de este programa 6 deben entenderse en el ámbito competencial de la Comunidad Autónoma.

LÍNEA BÁSICA

Implantar y desarrollar un sistema integrado de cualificación y formación profesional que permita la formación permanente a lo largo de la vida, la optimización de recursos, y un tratamiento global y coordinado de las necesidades.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Establecer las medidas necesarias para crear una red coordinada de centros integrados de formación profesional.

PROGRAMA: 7.- Definición de la red de centros de formación profesional y características de esos centros.

■ **PROYECTO: 7.1 - Elaborar el catálogo de centros de formación profesional y su respectiva normativa reguladora.**

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Ordenar y regular normativamente los centros encargados de impartir las diferentes propuestas formativas en materia de formación profesional, aprovechando los recursos e implementándolos para la calidad del sistema. • Definir y determinar los centros integrados de formación profesional. • Dar respuesta a los esfuerzos de cualificación de las personas. • Facilitar la permeabilidad de la oferta de formación. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Análisis de las posibilidades de cada centro de formación profesional. ➔ Proponer las modificaciones oportunas de sus respectivos reglamentos con la incorporación de medidas encaminadas a la flexibilización de los programas e itinerarios formativos y a potenciar la información y orientación profesional ajustada a las necesidades de cada colectivo y persona. ➔ Concreción de los centros de formación profesional: <ul style="list-style-type: none"> - Que oferten todas las modalidades de formación profesional, incluido el catálogo modular. - Centros homologados para evaluar y certificar las competencias y cualificaciones profesionales. - Centros de referencia para la innovación, que colaboren en la revisión de las competencias, en la investigación y en la formación de formadores. 	<p>DISEÑO: Primer semestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo semestre de 2003</p> <p>DESARROLLO: 2003-2006</p>

■ **RESPONSABLES:** Consejerías de: Educación y Cultura
Industria, Comercio y Turismo – Viceconsejería de Trabajo

■ **PARTICIPANTES:** Consejo de Formación Profesional

OBSERVACIONES

El proyecto deberá definir un marco normativo general para todos los centros de formación profesional, que constituya la base para la identificación de cada tipo.

LÍNEA BÁSICA

Desarrollar un sistema integrado de información y orientación laboral que facilite el empleo y el progreso de las personas al facilitar información a todos los colectivos interesados sobre: el empleo, las competencias profesionales que se requieren, las vías de adquisición de esas competencias y las ofertas de formación profesional existentes.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Ofrecer un servicio de información y orientación profesional coordinado mediante el establecimiento de una red que conecte los centros que posean información y bases de datos sobre oferta y demanda de empleo y formación profesional, accesible a los distintos colectivos de personas.

PROGRAMA: 8.- Participación en la red integrada de información y orientación profesional de Castilla y León.

PROYECTO: 8.1 - Red integrada de información y orientación profesional.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Proporcionar información y orientación suficiente que posibilite la búsqueda autónoma y activa de empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> Realización de acciones de orientación profesional dentro del marco del Servicio Público de Empleo. Interconexión de la información obtenida por el Área de Empleo, con la obtenida por el Área de Formación (reglada, ocupacional y continua). 	<p>DISEÑO: Primer semestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo semestre de 2003</p> <p>DESARROLLO: 2003-2006</p>

RESPONSABLES: Consejerías de:
Educación y Cultura
Industria, Comercio y Turismo – Viceconsejería de Trabajo

PARTICIPANTES: Servicio Público de Empleo
Agentes sociales

LÍNEA BÁSICA

Desarrollar un sistema integrado de información y orientación laboral que facilite el empleo y el progreso de las personas al facilitar información a todos los colectivos interesados sobre: el empleo, las competencias profesionales que se requieren, las vías de adquisición de esas competencias y las ofertas de formación profesional existentes.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Ofrecer un servicio de información y orientación profesional coordinado mediante el establecimiento de una red que interconecte los centros que posean información y bases de datos sobre oferta y demanda de empleo y formación profesional, accesible a los distintos colectivos de personas.

PROGRAMA: 9.- Elaboración de un plan específico de información y orientación profesional en centros educativos.

■ **PROYECTO: 9.1 .-** Plan de información y orientación en centros educativos.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Determinar un programa de información y orientación profesional que proporcione, a los potenciales alumnos de formación profesional inicial, la información y el apoyo de orientación profesional que necesiten, prevaleciendo de la infraestructura y recursos humanos que existen en la actualidad en los centros de Secundaria. • Actualizar el conocimiento y las habilidades de orientadores, profesores de formación y orientación laboral y de apoyo al área práctica, y dotarlos de medios y herramientas necesarias que faciliten su labor. • Contribuir a la integración de la información y orientación profesional con el fin de conseguir la coherencia y máxima rentabilidad de las acciones orientadoras. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Puesta en marcha de un programa formativo, dirigido a orientadores, profesores de formación y orientación laboral y de apoyo al área práctica, que contemple contenidos sobre el sistema de cualificaciones y en especial sobre la red integrada de información y orientación laboral. ➔ Elaborar un plan para la inserción de elementos de orientación en los programas curriculares. ➔ Desarrollar, para dotar a los centros, programas de libre consulta y sistemas de orientación asistidos por ordenador. ➔ Consolidar y generalizar los medios encaminados al estímulo de las acciones emprendedoras. 	<p>DISEÑO: Primer semestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo semestre de 2003</p> <p>DESARROLLO: 2003-2006</p>

■ **RESPONSABLES:** Consejería de Educación y Cultura

OBSERVACIONES

El desarrollo de acciones concretas en este programa debe vincularse a la puesta en marcha de las medidas que, con carácter general, se programen al objeto de disponer de un sistema integrado de información y orientación.

LÍNEA BÁSICA

Desarrollar un sistema integrado de información y orientación laboral que facilite el empleo y el progreso de las personas al facilitar información a todos los colectivos interesados sobre: el empleo, las competencias profesionales que se requieren, las vías de adquisición de esas competencias y las ofertas de formación profesional existentes.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Ofrecer un servicio de información y orientación profesional coordinado mediante el establecimiento de una red que conecte los centros que posean información y bases de datos sobre oferta y demanda de empleo y formación profesional, accesible a los distintos colectivos de personas.

PROGRAMA: 10.- Realización de un plan específico de información y orientación profesional para la población demandante de empleo, o mejora del mismo.

PROYECTO: 10.1 .- Participación en un plan específico de información y orientación profesional para la población demandante de empleo, o mejora del mismo.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar información a los demandantes de empleo para posibilitar la búsqueda autónoma de trabajo, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, con el fin de facilitar su inserción profesional. • Actualizar el conocimiento y las habilidades de los orientadores. • Contribuir a la integración de la información y orientación profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Realización de estudios sobre la necesidad de este tipo de acciones entre los distintos colectivos de demandantes de empleo. ➔ Realización de un plan de calidad de la orientación profesional para el empleo. ➔ Integrar la información y orientación en un plan específico regional. ➔ Realización de acciones para la mejora de la capacidad de inserción de la población demandante de empleo. 	<p>DISEÑO: Primer semestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo semestre de 2003</p> <p>DESARROLLO: 2003-2006</p>

RESPONSABLES: Consejería de Industria, Comercio y Turismo - Viceconsejería de Trabajo

LÍNEA BÁSICA

Desarrollar un sistema integrado de información y orientación laboral que facilite el empleo y el progreso de las personas al facilitar información a todos los colectivos interesados sobre: el empleo, las competencias profesionales que se requieren, las vías de adquisición de esas competencias y las ofertas de formación profesional existentes.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Ofrecer un servicio de información y orientación profesional coordinado mediante el establecimiento de una red que conecte los centros que posean información y bases de datos sobre oferta y demanda de empleo y formación profesional, accesible a los distintos colectivos de personas.

PROGRAMA: 11.- Diseño y desarrollo de campañas de información sobre formación profesional, incidiendo fundamentalmente en la ruptura de estereotipos ligados a determinadas profesiones y en la promoción de profesiones no vocacionales demandadas en el mercado laboral.

PROYECTO: 11.1 .- Plan de información y difusión de la formación profesional.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Informar a la población en general de lo que es la formación profesional y cómo se puede acceder a ella. • Inducir conductas favorables a la percepción de la formación profesional como una alternativa de calidad, nivel y reconocimiento de la formación de las personas y especialmente de los jóvenes. • Exteriorizar el potencial de cualificación y la capacidad de salidas e inserción que otorga la formación profesional. • Informar sobre la acreditación que se puede obtener en los tres subsistemas. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Campaña de divulgación general que contemple un desarrollo progresivo a lo largo de la implantación del Plan. Debe entenderse como crítico el diseño de estrategias que permitan llegar con eficacia a los jóvenes, a sus familias y empleadores. ➔ Sensibilización de la escasez de mano de obra cualificada en determinadas profesiones. ➔ Sensibilización para la ruptura de estereotipos ligados a determinadas profesiones o al género. 	<p>DISEÑO: Primer semestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo semestre de 2003</p> <p>DESARROLLO: 2003-2006</p>

RESPONSABLES: Consejerías de:
Educación y Cultura
Industria, Comercio y Turismo – Viceconsejería de Trabajo
Sanidad y Bienestar Social – Dirección General de la Mujer e Igualdad de Oportunidades

OBSERVACIONES

Los ámbitos de programación de estas actividades de difusión deberán estar referidos, por una parte al conjunto de la Comunidad y por otro, a un objetivo de carácter más cercano a los ciudadanos y sus intereses.

LÍNEA BÁSICA

Realizar una oferta de formación profesional de calidad adaptada a las demandas reales de cualificación solicitadas desde el sector productivo y en estrecha conexión con las políticas de desarrollo económico y social y las políticas industriales y de empleo, y capaz de atender a las demandas de formación y cualificación profesional solicitadas por los distintos colectivos de personas.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Determinar las necesidades de formación profesional de cada modalidad y en cada zona, de acuerdo con las demandas de cualificación realizadas desde el entorno socio productivo y relacionadas con las políticas de desarrollo económico-social y de empleo-formación, y programar la oferta de formación profesional según esas necesidades.

PROGRAMA: 12.- Colaboración entre la administración y los centros educativos con las empresas.

PROYECTO: 12.1 .- Colaboración entre la administración y los centros educativos con las empresas.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Establecer el marco general que permita la puesta en marcha de programas específicos que profundicen en la colaboración y extiendan la cooperación a nuevas dimensiones entre los centros y las empresas. • Garantizar una formación complementaria, de calidad, en empresas. • Contribuir a un diseño de la formación profesional que constituya una respuesta eficiente a los requerimientos de los sectores productivos con vistas a cubrir las competencias que demandan. • Facilitar la inserción laboral en las mismas empresas donde se realiza la formación complementaria. 	<ul style="list-style-type: none"> → Elaborar un plan que facilite a las empresas el conocimiento de los centros educativos. → Puesta en marcha de medidas de refuerzo y apoyo, al objeto de conseguir una mayor participación de profesores y empresas en los planes de formación del profesorado y de las estancias formativas en empresas. → Regular la contribución de expertos de las empresas en la impartición de módulos formativos ofertados por los centros y en la actualización y adecuación de los títulos y certificados de profesionalidad. → Puesta en marcha de proyectos conjuntos de innovación y desarrollo tecnológico que faciliten el intercambio de infraestructuras, recursos y servicios. → Elaborar un plan de medidas encaminadas a lograr la planificación, gestión y diseño unificado de la formación en centros de trabajo. → Impulsar las actuaciones de los centros colaboradores con las empresas a fin de que los alumnos de formación profesional ocupacional realicen prácticas no laborales en ellas. → Suscripción de convenios para la realización de prácticas no laborales en empresas. 	<p>DISEÑO: Primer trimestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo trimestre de 2003</p> <p>DESARROLLO: 2003-2006</p>

RESPONSABLES: Consejerías de:
Educación y Cultura
Industria, Comercio y Turismo – Viceconsejería de Trabajo

PARTICIPANTES: Agentes sociales

LÍNEA BÁSICA

Realizar una oferta de formación profesional de calidad adaptada a las demandas reales de cualificación solicitadas desde el sector productivo y en estrecha conexión con las políticas de desarrollo económico y social y las políticas industriales y de empleo, y capaz de atender a las demandas de formación y cualificación profesional solicitadas por los distintos colectivos de personas.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Determinar las necesidades de formación profesional de cada modalidad y en cada zona, de acuerdo con las demandas de cualificación realizadas desde el entorno socio-productivo y relacionadas con las políticas de desarrollo económico-social y de empleo-formación y programar la oferta de formación profesional según esas necesidades.

PROGRAMA: 13.- Revisión y elaboración del currículo de los ciclos formativos a implantar en la Comunidad de Castilla y León.

■ **PROYECTO: 13.1 .-** Actualización de los perfiles profesionales de los títulos.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Determinar las necesidades de formación profesional inicial en Castilla y León. • Explicitar la metodología que posibilite la actualización de los perfiles y competencias contenidas en los títulos y que permita una expresión compatible con las cualificaciones profesionales. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Formar un grupo de expertos en análisis funcional y metodología aplicada a la revisión de los títulos. ➔ Crear un grupo de trabajo sobre profesionalidad en cada campo ocupacional integrado por expertos en los distintos sectores, con la presencia de agentes sociales y conducido metodológicamente por los expertos formados para este fin. ➔ Realizar el diagnóstico de las necesidades de cualificación en los distintos sectores productivos, necesario para la determinación en las diversas profesiones. ➔ Actualización de los estándar de competencia y de las unidades de competencia del perfil. 	<p>DISEÑO: Primer semestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo semestre de 2003</p> <p>DESARROLLO: 2003-2006</p>

■ **RESPONSABLES:** Consejería de Educación y Cultura

OBSERVACIONES

Previo al inicio del proyecto y debido a la amplitud que supondría una revisión de todos los campos profesionales, será preciso el establecimiento de criterios de oportunidad que respondan a indicadores de empleo, peso económico de la actividad y grado de cobertura de las demandas de ocupaciones.

LÍNEA BÁSICA

Realizar una oferta de formación profesional de calidad adaptada a las demandas reales de cualificación solicitadas desde el sector productivo y en estrecha conexión con las políticas de desarrollo económico y social y las políticas industriales y de empleo, y capaz de atender a las demandas de formación y cualificación profesional solicitadas por los distintos colectivos de personas.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Determinar las necesidades de formación profesional de cada modalidad y en cada zona, de acuerdo con las demandas de cualificación realizadas desde el entorno socio-productivo y relacionadas con las políticas de desarrollo económico-social y de empleo-formación, y programar la oferta de formación profesional según esas necesidades.

PROGRAMA: 13.- Revisión y elaboración del currículo de los ciclos formativos a implantar en la Comunidad de Castilla y León.

■ **PROYECTO: 13.2 .-** Actualización y elaboración del currículo de los ciclos formativos.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Disponer de ciclos formativos adaptados curricularmente a las necesidades y características de la Comunidad de Castilla y León. • Caracterizar una metodología que oriente el desarrollo del currículo por parte de los centros y profesorado de los ciclos formativos. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Formar un grupo de expertos en metodología aplicada a la determinación del currículo de los ciclos formativos. ➔ Elaborar la metodología necesaria para determinar el currículo que corresponde establecer a la Comunidad. ➔ Constituir grupos de trabajo, con especialistas educativos adscritos a las distintas familias profesionales, coordinados por los expertos formados en metodología. ➔ Explicitar, utilizando la metodología elaborada, al currículo de los diferentes módulos tomando como base el perfil profesional ya actualizado y las enseñanzas mínimas establecidas por los títulos. 	<p>DISEÑO: Primer semestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo semestre de 2003</p> <p>DESARROLLO: 2003-2006</p>

■ **RESPONSABLES:** Consejería de Educación y Cultura

LÍNEA BÁSICA

Realizar una oferta de formación profesional de calidad adaptada a las demandas reales de cualificación solicitadas desde el sector productivo y en estrecha conexión con las políticas de desarrollo económico y social y las políticas industriales y de empleo, y capaz de atender a las demandas de formación y cualificación profesional solicitadas por los distintos colectivos de personas.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Determinar las necesidades de formación profesional de cada modalidad y en cada zona, de acuerdo con las demandas de cualificación realizadas desde el entorno socio-productivo y relacionadas con las políticas de desarrollo económico-social y de empleo-formación, y programar la oferta de formación profesional según esas necesidades.

PROGRAMA: 14.- Elaboración de un mapa con la oferta de ciclos formativos vinculado al desarrollo regional y local.

■ **PROYECTO: 14.1 .- Oferta de ciclos formativos.**

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Adecuar la oferta de ciclos a las necesidades de los ciudadanos de Castilla y León. • Constituir una oferta eficaz de formación, adaptando instrumentos de intervención pública para adecuar la oferta y la demanda. • Contribuir de forma general al desarrollo de la Región. 	<ul style="list-style-type: none"> → Estudio de la evolución y de la situación actual de los principales rasgos y problemática socio-económica de la Comunidad. → Análisis de la evolución de la demanda y de la oferta de formación profesional. → Establecer los cauces oportunos que aseguren la necesaria coordinación entre la programación de la oferta de ciclos formativos el Plan de Desarrollo Regional y el Plan Tecnológico Regional. → Redacción de la propuesta del mapa de ciclos formativos para su estudio y análisis en el seno del Consejo de Formación Profesional. → Elaborar un plan de revisión anual de la implantación de ciclos formativos que asegure el ajuste entre la oferta y la demanda. 	<p>DISEÑO: Primer semestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo semestre de 2003</p> <p>DESARROLLO: 2003-2006</p>

■ **RESPONSABLES:** Consejería de Educación y Cultura

LÍNEA BÁSICA

Realizar una oferta de formación profesional de calidad adaptada a las demandas reales de cualificación solicitadas desde el sector productivo y en estrecha conexión con las políticas de desarrollo económico y social y las políticas industriales y de empleo, y capaz de atender a las demandas de formación y cualificación profesional solicitadas por los distintos colectivos de personas.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Determinar la formación que debe ofrecerse en las modalidades de formación profesional inicial y ocupacional, en cada zona, destinadas a colectivos con necesidades específicas.

PROGRAMA: 15.- Oferta de formación profesional reglada a distancia.

PROYECTO: 15.1 .- Consolidar una oferta de calidad de formación profesional reglada a distancia en Castilla y León.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Disponer de una oferta educativa de formación permanente de las personas adultas que, por sus condiciones y necesidades, tengan dificultades para mejorar su cualificación profesional o adquirir una preparación para el ejercicio de otras profesiones a través de la enseñanza presencial. • Favorecer que las personas, a través de una oferta más abierta y flexible, completen itinerarios formativos que faciliten su inserción y promoción laboral. • Ampliar la oferta de formación profesional reglada con la modalidad a distancia. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Elaboración del desarrollo normativo que, con carácter específico, corresponda a la Comunidad, al objeto de la ordenación académica y administrativa de esta modalidad de formación profesional inicial. ➔ Adopción o, en su caso, desarrollo de materiales didácticos específicos con carácter de autosuficientes para que los alumnos, a través del autoaprendizaje, adquieran las capacidades terminales propuestas en los distintos módulos formativos. ➔ Establecer un sistema de tutorías, con el apoyo y la formación necesaria, al objeto de promover y desarrollar acciones de carácter orientador y formativo adaptadas a las peculiaridades de esta modalidad. ➔ Elaborar una propuesta de implantación de ciclos formativos de esta modalidad, coherente con los objetivos perseguidos y en consonancia con el programa de elaboración del mapa de la oferta de ciclos formativos. ➔ Promover el enganche de estas enseñanzas a plataformas de telecomunicación que puedan operar en ámbitos más amplios. 	<p>DISEÑO: Primer semestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo semestre de 2003</p> <p>DESARROLLO: 2003-2006</p>

RESPONSABLES: Consejería de Educación y Cultura

OBSERVACIONES

La implantación de esta modalidad de ciclos está claramente condicionada a la disponibilidad de materiales didácticos apropiados y necesarios. En este sentido, sería deseable la búsqueda de acciones concertadas y el establecimiento de convenios entre las distintas administraciones educativas.

LÍNEA BÁSICA

Realizar una oferta de formación profesional de calidad adaptada a las demandas reales de cualificación solicitadas desde el sector productivo y en estrecha conexión con las políticas de desarrollo económico y social y las políticas industriales y de empleo, y capaz de atender a las demandas de formación y cualificación profesional solicitadas por los distintos colectivos de personas.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Determinar la formación que debe ofrecerse en las modalidades de formación profesional inicial y ocupacional, en cada zona, destinadas a colectivos con necesidades específicas.

PROGRAMA: 16.- Oferta de formación profesional a colectivos específicos de trabajadores.

PROYECTO: 16.1.- Colaboración con las empresas y los agentes sociales para desarrollar planes de formación de actualización.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar los programas de colaboración centro-empresa. • Contribuir en la puesta al día de los conocimientos, capacidades y aptitudes de los trabajadores según las necesidades de evolución de su empleo como consecuencia de los cambios tecnológicos y organizativos de su propia empresa. • Favorecer el incremento de competencia y cualificación de los trabajadores de una determinada empresa que les permita su promoción profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> → Preparar un modelo, con carácter general, de formación profesional reglada dirigida a trabajadores que tenga en cuenta las características y posibilidades de los destinatarios (disponibilidad horaria, antecedentes académicos, experiencia laboral) y especifique las condiciones que faciliten los procesos administrativos en la ordenación y gestión de esta formación. → Establecer vínculos sólidos y regulares con las empresas para adaptar el modelo a sus necesidades. → Abrir vías de participación y seguimiento de los agentes sociales que aseguren la consistencia de este proyecto. → Difusión de esta iniciativa. 	<p>DISEÑO: Primer semestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo semestre de 2003</p> <p>DESARROLLO: 2003-2006</p>

RESPONSABLES: Consejería de Educación y Cultura

OBSERVACIONES

Existe un alto grado de imbricación de este proyecto con el programa 12 que deberá tenerse en cuenta.

LÍNEA BÁSICA

Realizar una oferta de formación profesional de calidad adaptada a las demandas reales de cualificación solicitadas desde el sector productivo y en estrecha conexión con las políticas de desarrollo económico y social y las políticas industriales y de empleo, y capaz de atender a las demandas de formación y cualificación profesional solicitadas por los distintos colectivos de personas.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Determinar la formación que debe ofrecerse en las modalidades de formación profesional inicial y ocupacional, en cada zona, destinadas a colectivos con necesidades específicas.

PROGRAMA: 17.- Formación, cualificación e inserción de jóvenes sin titulación y colectivos con necesidades específicas.

PROYECTO: 17.1.- Refuerzo de los programas de garantía social-iniciación profesional.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la consecución de competencia básicas a los jóvenes que abandonan el sistema escolar sin ninguna titulación. • Incrementar y mejorar las posibilidades de inserción de jóvenes sin titulación y alumnos con necesidades educativas especiales contribuyendo a evitar la exclusión laboral y social. • Desarrollar y afianzar la madurez personal de estos jóvenes mediante la adquisición de hábitos y capacidades que les permitan participar como trabajadores y ciudadanos activos. 	<ul style="list-style-type: none"> → Estudios de los antecedentes y elaboración de la propuesta normativa que corresponda para la ordenación de los programas y de sus posibles modalidades. → Abordar una completa revisión de los perfiles profesionales incidiendo fundamentalmente en su adecuación al sistema productivo y a las características de los alumnos. → Completar los perfiles con la especificación de competencias en términos de conocimientos, capacidades y actitudes, además de aportar las indicaciones metodológicas necesarias que faciliten el desarrollo curricular por parte de los centros y el profesorado. → Elaboración del mapa con la oferta a desarrollar. → Diseñar un plan de medidas que contribuya a la formación específica del profesorado. → Establecimiento de líneas de subvención para el desarrollo de los programas. 	<p>DISEÑO: Primer semestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo semestre de 2003</p> <p>DISEÑO: 2003-2006</p>

RESPONSABLES: Consejería de Educación y Cultura

LÍNEA BÁSICA

Realizar una oferta de formación profesional de calidad adaptada a las demandas reales de cualificación solicitadas desde el sector productivo y en estrecha conexión con las políticas de desarrollo económico y social y las políticas industriales y de empleo, y capaz de atender a las demandas de formación y cualificación profesional solicitadas por los distintos colectivos de personas

OBJETIVO DE REFERENCIA

Determinar la formación que debe ofrecerse en las modalidades de formación profesional inicial y ocupacional, en cada zona, destinadas a colectivos con necesidades específicas.

PROGRAMA: 17.- Formación, cualificación e inserción de jóvenes sin titulación y colectivos con necesidades específicas.

■ **PROYECTO: 17.2.- Refuerzo de los programas de formación-empleo.**

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Formar a jóvenes sin titulación para la inserción. • Formar para la inserción de colectivos con necesidades específicas. • Desarrollar y afianzar la madurez personal de los jóvenes mediante la adquisición de hábitos y capacidades que les permitan participar como trabajadores y ciudadanos responsables. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Fomento de programas de formación-empleo: escuelas taller y casas de oficios. ➔ Fomento de programas de formación-empleo: talleres de empleo. ➔ Fomento de la formación profesional ocupacional para jóvenes que hayan abandonado el sistema educativo. 	<p>DISEÑO: Primer trimestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo trimestre de 2003</p> <p>DESARROLLO: 2003-2006</p>

■ **RESPONSABLES:** Consejería de Industria, Comercio y Turismo – Viceconsejería de Trabajo
Consejería de Sanidad y Bienestar Social

LÍNEA BÁSICA

Realizar una oferta de formación profesional de calidad adaptada a las demandas reales de cualificación solicitadas desde el sector productivo y en estrecha conexión con las políticas de desarrollo económico y social y las políticas industriales y de empleo y capaz de atender a las demandas de formación y cualificación profesional solicitadas por los distintos colectivos de personas.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Determinar la formación que debe ofrecerse en las modalidades de formación profesional inicial y ocupacional en cada zona destinadas a colectivos con necesidades específicas.

PROGRAMA: 18.- Oferta de formación profesional para la cualificación e inserción profesional de colectivos en desempleo.

PROYECTO: 18.1 .- Oferta de formación profesional para la cualificación e inserción profesional de colectivos en desempleo.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Cualificar para la inserción de los distintos colectivos en desempleo: menores de 25 años y mayores de 25 años. • Cualificar de trabajadores en riesgo de exclusión del mercado laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Fomento del aprendizaje permanente a lo largo de la vida. ➔ Programación de acciones específicas para trabajadores en riesgo de exclusión del mercado laboral en sectores con fuerte demanda. ➔ Prioridad en las acciones formativas para los colectivos señalados en el Plan Nacional de Acción para el Empleo de cada año. 	<p>DISEÑO: Primer trimestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo trimestre de 2003</p> <p>DISEÑO: 2003-2006</p>

RESPONSABLES: Consejería de Industria, Comercio y Turismo – Viceconsejería de Trabajo

LÍNEA BÁSICA

Realizar una oferta de formación profesional de calidad adaptada a las demandas reales de cualificación solicitadas desde el sector productivo y en estrecha conexión con las políticas de desarrollo económico y social y las políticas industriales y de empleo y capaz de atender a las demandas de formación y cualificación profesional solicitadas por los distintos colectivos de personas.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Determinar las necesidades de formación profesional de cada modalidad y en cada zona, de acuerdo con las demandas de cualificación realizadas desde el entorno socio-productivo y relacionadas con las políticas de desarrollo económico-social y de empleo-formación, y programar la oferta de formación profesional según estas necesidades.

PROGRAMA: 19.- Plan de refuerzo de la formación profesional continua.

PROYECTO: 19.1 .- Plan de refuerzo de la formación profesional continua.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar y mejorar la formación profesional continua en las empresas de Castilla y León. • Incentivar la formación profesional en aquellos sectores y empresas considerados prioritarios o de particular interés para el desarrollo económico de nuestra Comunidad. • Prestar atención particularizada a colectivos con necesidades especiales de formación. • Incentivar medidas de compatibilización de la formación y el trabajo entre la población ocupada. • Incentivar y mejorar la formación en las pymes. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Establecimiento de líneas de subvención específicas para la atención de necesidades formativas no atendidas o insuficientemente cubiertas por los instrumentos existentes en empresas o sectores considerados prioritarios o de particular interés para la economía regional. ➔ Establecimiento de líneas de subvención para la atención, a través de acciones de formación continua, de colectivos de trabajadores considerados prioritarios o particularmente necesitados de atención formativa. ➔ Desarrollo de líneas de subvención dirigidas a la financiación de permisos de formación o de reconocimiento de competencias, con los requisitos y condiciones que se establezcan. 	<p>DISEÑO: Primer trimestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo trimestre de 2003</p> <p>DESARROLLO: 2003-2006</p>

RESPONSABLES: Consejería de Industria, Comercio y Turismo

OBSERVACIONES

Para la determinación de los sectores y colectivos a los que dar prioridad, en el marco de las líneas de subvención que arriba se han detallado, se tomarán como referencia los criterios que hayan sido determinados en los acuerdos reguladores del sistema de formación continua, o por los órganos de desarrollo de dicho sistema en Castilla y León en los que participen los agentes sociales.

LÍNEA BÁSICA

Realizar una oferta de formación profesional de calidad adaptada a las demandas reales de cualificación solicitadas desde el sector productivo y en estrecha conexión con las políticas de desarrollo económico y social y las políticas industriales y de empleo, y capaz de atender a las demandas de formación y cualificación profesional solicitadas por los distintos colectivos de personas.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Determinar las necesidades de formación profesional de cada modalidad y en cada zona, de acuerdo con las demandas de cualificación realizadas desde el entorno socio-productivo y relacionadas con las políticas de desarrollo económico-social y de empleo-formación, y programar la oferta de formación profesional según esas necesidades.

PROGRAMA: 20.- Oferta del catálogo modular.

PROYECTO: 20.1 .- Coadyuvar a la formación expresada en el catálogo modular asociado al sistema de cualificaciones.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar la oferta de formación profesional y las posibilidades de cursarla. • Contribuir a la mejora de las competencias y cualificaciones de la población de Castilla y León. • Lograr la permeabilidad entre las diferentes modalidades de la formación profesional. • Contribuir a la implantación del sistema de cualificaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Establecer los requisitos que deberán reunir los procesos formativos y las organizaciones para poder realizar la oferta del catálogo modular. ➔ Elaborar la propuesta de normativa que ordene y regule el funcionamiento de los centros u organizaciones que impartan el catálogo modular. ➔ Determinar los procesos de verificación que aseguren la calidad de las competencias que se pueden adquirir por este medio y, de esta forma, amparar que las personas puedan recibir directamente la correspondiente certificación. ➔ Poner en marcha un proyecto que contemple la impartición de determinados módulos del catálogo en los centros integrados como paso previo a la definición de una red de centros que realicen esta oferta. 	<p>DISEÑO: Primer semestre de 2005</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo semestre de 2005</p> <p>DESARROLLO: 2005-2006</p>

RESPONSABLES: Consejerías de:
Educación y Cultura
Industria, Comercio y Turismo - Viceconsejería de Trabajo

LÍNEA BÁSICA

Realizar una oferta de formación profesional de calidad adaptada a las demandas reales de cualificación solicitadas desde el sector productivo y en estrecha conexión con las políticas de desarrollo económico y social y las políticas industriales y de empleo, y capaz de atender a las demandas de formación y cualificación profesional solicitadas por los distintos colectivos de personas.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Dotar a los centros de formación profesional de profesores y formadores con la cualificación requerida y con los medios y materiales didácticos necesarios para impartir las distintas modalidades de formación profesional.

PROGRAMA: 21.- Formación de profesores y formadores de formación profesional.

■ **PROYECTO: 21.1 .-** **Diseño y desarrollo del plan de formación del profesorado de especialidades vinculadas a la formación profesional específica.**

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Disponer de un profesorado cualificado e incentivado para desarrollar las tareas que requiere el nuevo perfil de profesor que imparte docencia en los ciclos formativos. • Abordar las necesidades detectadas en el aula respecto al desarrollo del nuevo currículo mediante la actualización científico tecnológica del profesorado. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Detección de las necesidades formativas del profesorado de formación profesional destinado en la red de centros públicos y privados de Castilla y León. ➔ Valoración, análisis y ordenación del trabajo de auditoría. ➔ Elaboración de la propuesta formativa ordenada por familias profesionales y actuaciones específicas para cada una de ellas. ➔ Convocatoria y selección de participantes en el plan de formación. ➔ Ejecución de los diferentes cursos. ➔ Evaluación y memoria. 	<p>DISEÑO: Primer trimestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo trimestre de 2003</p> <p>DESARROLLO: 2003-2006</p>

■ **RESPONSABLES:** Consejería de Educación y Cultura

LÍNEA BÁSICA

Realizar una oferta de formación profesional de calidad adaptada a las demandas reales de cualificación solicitadas desde el sector productivo y en estrecha conexión con las políticas de desarrollo económico y social y las políticas industriales y de empleo, y capaz de atender a las demandas de formación y cualificación profesional solicitadas por los distintos colectivos de personas.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Dotar a los centros de formación profesional de profesores y formadores con la cualificación requerida y con los medios y materiales didácticos necesarios para impartir las distintas modalidades de formación profesional.

PROGRAMA: 21.- Formación de profesores y formadores de formación profesional.

PROYECTO: 21.2 .- Diseño y desarrollo del programa de estancias de formación del profesorado de formación profesional en empresas.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la cooperación entre el centro educativo y su entorno productivo, facilitando la relación del profesor de formación profesional con el mundo laboral. • Formar científica y tecnológicamente al profesorado. • Aproximar los centros educativos a las técnicas del mundo laboral afín. 	<ul style="list-style-type: none"> → Establecer convenios de colaboración con las organizaciones empresariales. → Elaborar el plan de participación de empresas y profesores. → Informar del proyecto a las empresas y conseguir su participación. → Informar del proyecto a los profesores y propiciar su participación. → Publicación de la convocatoria. → Evaluación y memoria. 	<p>DISEÑO: Primer trimestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo trimestre de 2003</p> <p>DESARROLLO: 2003-2006</p>

RESPONSABLES: Consejería de Educación y Cultura.

LÍNEA BÁSICA

Realizar una oferta de formación profesional de calidad adaptada a las demandas reales de cualificación solicitadas desde el sector productivo y en estrecha conexión con las políticas de desarrollo económico y social y las políticas industriales y de empleo, y capaz de atender a las demandas de formación y cualificación profesional solicitadas por los distintos colectivos de personas.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Dotar a los centros de formación profesional de profesores y formadores con la cualificación requerida y con los medios y materiales didácticos necesarios para impartir las distintas modalidades de formación profesional.

PROGRAMA: 21.- Formación de profesores y formadores de formación profesional.

■ **PROYECTO: 21.3 .-** Diseño y desarrollo del plan de formación de formadores.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Formar a los formadores de formación profesional ocupacional. • Formar a los docentes de centros colaboradores. • Favorecer las relaciones profesionales entre el profesorado de la formación profesional reglada y los formadores y docentes de la ocupacional y continua, en la misma especialidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Plan de perfeccionamiento técnico para formadores de formación ocupacional y continua. ➔ Planes específicos de formación abiertos a todos los formadores. 	<p>DISEÑO: Primer trimestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo trimestre de 2003</p> <p>DESARROLLO: 2003-2006</p>

■ **RESPONSABLES:** Consejería de Industria, Comercio y Turismo – Viceconsejería de Trabajo

LÍNEA BÁSICA

Realizar una oferta de formación profesional de calidad adaptada a las demandas reales de cualificación solicitadas desde el sector productivo y en estrecha conexión con las políticas de desarrollo económico y social y las políticas industriales y de empleo, y capaz de atender a las demandas de formación y cualificación profesional solicitadas por los distintos colectivos de personas.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Dotar a los centros de formación profesional de profesores y formadores con la cualificación requerida y con los medios y materiales didácticos necesarios para impartir las distintas modalidades de formación profesional.

PROGRAMA: 22.- Diseño y elaboración de materiales didácticos basados en la innovación y en las tecnologías de la información y la comunicación.

PROYECTO: 22.1 .- Elaboración de propuestas didácticas para los ciclos formativos.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Orientar el desarrollo del currículo por parte de los centros y del profesorado de los ciclos formativos. • Disponer de una propuesta de programación base que pueda ser adaptada con facilidad a las características y condiciones del centro y su entorno. • Favorecer una identidad formativa, académica y didáctica de la formación profesional. • Apoyar la investigación pedagógica, metodológica y técnica de la formación profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Formar un grupo de expertos en metodología y desarrollo didáctico. ➔ Constituir grupos de trabajo con la participación de expertos docentes, especialistas tecnológicos y técnicos en nuevas tecnologías, coordinados por los expertos previamente formados. ➔ Abrir un proceso de validación del trabajo de los grupos a través de seminarios, encuentros, foros, etc. en el que participen docentes, agentes sociales, empresarios y, en general, personas vinculadas a la formación profesional en cualquiera de sus modalidades. 	<p>DISEÑO: Segundo semestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Primer semestre de 2003</p> <p>DESARROLLO: 2004-2006</p>

RESPONSABLES: Consejería de Educación y Cultura

LÍNEA BÁSICA

Realizar una oferta de formación profesional de calidad adaptada a las demandas reales de cualificación solicitadas desde el sector productivo y en estrecha conexión con las políticas de desarrollo económico y social y las políticas industriales y de empleo, y capaz de atender a las demandas de formación y cualificación profesional solicitadas por los distintos colectivos de personas.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Dotar a los centros de formación profesional de profesores y formadores con la cualificación requerida y con los medios y materiales didácticos necesarios para impartir las distintas modalidades de formación profesional.

PROGRAMA: 22.- Diseño y elaboración de materiales didácticos basados en la innovación y en las tecnologías de información y de la comunicación.

PROYECTO: 22.2 .- Elaboración de propuestas didácticas generales.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Adaptar los materiales didácticos a los nuevos tiempos. • Adaptar los materiales didácticos y las metodologías empleadas a la innovación y a las tecnologías de la información y la comunicación, para conseguir un sistema formativo competitivo. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Diseño de nuevas técnicas de enseñanza. ➔ Proyectos y experiencias compartidas con otros centros nacionales o europeos. ➔ Colaboración con empresas, centros tecnológicos y universidades. 	<p>DISEÑO: Primer trimestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo trimestre de 2003</p> <p>DESARROLLO: 2003-2006</p>

RESPONSABLES: Consejerías de:
Educación y Cultura
Industria, Comercio y Turismo – Viceconsejería de Trabajo

LÍNEA BÁSICA

Realizar una oferta de formación profesional de calidad adaptada a las demandas reales de cualificación solicitadas desde el sector productivo y en estrecha conexión con las políticas de desarrollo económico y social y las políticas industriales y de empleo, y capaz de atender a las demandas de formación y cualificación profesional solicitadas por los distintos colectivos de personas.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Dotar a los centros de formación profesional de la infraestructura, el equipamiento y los medios económicos que se requieran para impartir formación profesional en sus distintas modalidades.

PROGRAMA: 23. - Mejora del equipamiento y de las instalaciones de los centros de formación profesional.

PROYECTO: 23.1 - Plan de caracterización, adquisición de medios y equipos.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el equipamiento y las instalaciones de los centros donde se imparte formación profesional. • Definir los medios y equipos adecuados necesarios para el proceso de enseñanza-aprendizaje de la formación profesional. • Potenciar las funciones de los centros de formación profesional ocupacional y optimar los recursos disponibles en ellos. • Contar con un plan estable de inversiones que garantice la adquisición y renovación de los equipos e infraestructuras de los centros. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Análisis del equipamiento disponible y del estado de las instalaciones. ➔ Dotación de nuevos equipamientos adecuados a la innovación y a las tecnologías de la información y de la comunicación. ➔ Estudio de las dotaciones necesarias derivadas de la implantación de nuevas especialidades o cometidos. ➔ Desarrollar, en colaboración con los proveedores, planes de formación para los profesores que aseguren la correcta utilización y obtención del máximo rendimiento de los equipos. ➔ Elaborar una propuesta de medidas encaminadas a favorecer el mantenimiento y conservación de las instalaciones y equipos de los centros. 	<p>DISEÑO: Primer semestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo semestre de 2003</p> <p>DESARROLLO: 2003-2006</p>

RESPONSABLES: Consejerías de:
Educación y Cultura
Industria, Comercio y Turismo – Viceconsejería de Trabajo

LÍNEA BÁSICA

Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la calidad del sistema de formación profesional.

OBJETIVO DE REFERENCIA

Arbitrar procedimientos para el diseño y utilización de técnicas de evaluación de las acciones que se derivan del sistema.

PROGRAMA: 24.- Procedimientos para el diseño y utilización de técnicas de evaluación de las acciones que se derivan del sistema.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar la calidad en el reconocimiento, evaluación, certificación y registro de la competencia profesional. • Determinar un modelo de evaluación del Sistema con la participación de los agentes sociales y aplicar los procedimientos e instrumentos necesarios para su verificación. • Mantener mecanismos de detección y de corrección de garanticen la mejora del modelo implantado. 	<ul style="list-style-type: none"> → Elaboración de un plan de calidad para el reconocimiento, evaluación y certificación de la competencia profesional. → Establecer el referente de calidad, así como factores e indicadores del modelo de calidad. 	<p>DISEÑO: Primer semestre de 2003</p> <p>PUESTA EN MARCHA: Segundo semestre de 2003</p> <p>DESARROLLO: 2003-2006</p>

RESPONSABLES: Consejerías de:
Educación y Cultura
Industria, Comercio y Turismo

Plan de Formación Profesional de Castilla y León



●

Valoración Económica del Plan

X VALORACIÓN ECONÓMICA DEL PLAN

Una vez fijadas las líneas generales y definidos los programas y proyectos correspondientes, es preciso establecer una valoración en términos económicos del Plan de Formación Profesional. Para esto se ha realizado una estimación del coste que lleva aparejado cada uno de los programas reflejados en el capítulo anterior, "Justificación y medidas".

En esta estimación se ha tenido en cuenta, para cada uno de los proyectos contenidos en el Plan, el presupuesto que se destina en la actualidad a las acciones que lo integran, en los casos en que ya se estén desarrollando antes de la aprobación del mismo. Por otro lado se ha hecho una estimación del montante económico asociado a los proyectos que implican la creación de nuevas unidades administrativas o la puesta en marcha de actuaciones nuevas. En las cifras que se ofrecen en este capítulo, está incluido el coste total de la formación profesional para el periodo considerado, exceptuando los costes indirectos correspondientes a medios personales y materiales de los servicios centrales y de las Direcciones Provinciales de Educación.

Los proyectos 2.1 y 7.1 aparecen sin consignación económica dado que no conllevan ninguna partida presupuestaria específica y su coste se asumirá con cargo a los presupuestos anuales de la Dirección General de Formación Profesional e Innovación Educativa.

En la memoria económica no se recoge el gasto total a realizar en acciones de formación continua; las cantidades para financiar estas acciones son aprobadas anualmente por la Administración del Estado, y están en función de las solicitudes que cada año se producen y que son otorgadas por FORCEM (para el caso

de los trabajadores del sector privado) y por la Comisión Paritaria del Acuerdo de Empleados Públicos (para el caso de los trabajadores de las diferentes administraciones públicas). Cualquier estimación que pudiésemos realizar sería aleatoria y poco fiable.

El programa 23 no recoge los costes referidos a la construcción y equipamiento de nuevos centros.

El cálculo se hace para el periodo 2003-2006, determinándose el coste del Plan por agregación de los costes anuales.

Para la financiación de este Plan se destinarán fondos procedentes de tres fuentes, principalmente, que son:

- los Presupuestos Generales de la Junta de Castilla y León
- los Presupuestos Generales del Estado
- los Fondos de la Unión Europea.

CONTENIDO ECONÓMICO DEL PLAN REGIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL (2003 - 2006)

LÍN.	PRG.	PRY.		COSTE DEL PLAN	2003	2004	2005	2006
1	1	1	Impulso institucional	120.000	28.000	29.000	30.500	32.500
	2	1	Implantación y regulación del sistema de cualificaciones (*)					
	3	1	Creación y funcionamiento del centro de las cualificaciones	770.000	110.000	212.000	220.000	228.000
	4	1	Diseño del sistema de acreditación de la competencia	30.000	15.000	15.000	0	0
		2	Creación y funcionamiento de la Unidad Administrativa de Acreditación y Reconocimiento.	660.000	0	212.000	220.000	228.000
	5	1	Observatorio regional de empleo	511.350	70.000	143.500	147.100	150.750
	6	1	Elaboración catálogo de cualificaciones	600.000	0	191.000	200.000	209.000
		2	Elaboración catálogo modular de formación	100.000	0	0	49.000	51.000
	7	1	Elaboración catálogo de centros (*)					
2	8	1	Participación en la Red de Información y Orientación	180.000	28.000	49.000	51.000	52.000
	9	1	Elaboración de un plan de información y orientación en centros educativos	120.000	120.000	0	0	0
	10	1	Plan de información y orientación para demandantes de empleo (**)	24.499.500	5.900.000	6.047.500	6.198.500	6.353.500
	11	1	Plan de información y difusión de la FP	4.000.000	942.000	979.000	1.019.000	1.060.000
3	12	1	Colaboración Administración y centros educativos - Empresas	360.000	84.500	88.000	91.500	96.000
	13	1	Actualización perfiles profesionales de los títulos	600.000	141.000	147.000	153.000	159.000
		2	Actualización y elaboración del currículo de ciclos	600.000	141.000	147.000	153.000	159.000

LÍN.	PRG.	PRY.	COSTE DEL PLAN	2003	2004	2005	2006	
14	1	Oferta formativa de ciclos de FP	547.037.000	129.000.000	134.000.000	139.037.000	145.000.000	
15	1	Formación profesional reglada a distancia	2.000.000	471.000	490.000	510.000	529.000	
16	1	FP reglada para colectivos específicos de trabajadores	300.000	28.000	87.000	91.000	94.000	
17	1	Refuerzo de los programas de garantía social - Iniciación profesional	98.952.000	23.300.000	24.252.000	25.200.000	26.200.000	
	2	Refuerzo de los programas de formación-empleo (**)	95.508.000	23.000.000	23.575.000	24.164.500	24.768.500	
18	1	Oferta de formación ocupacional (**)	202.436.750	48.750.000	49.968.750	51.218.000	52.500.000	
19	1	Plan de refuerzo de la formación profesional continua	8.061.500	1.790.000	2.090.500	2.090.500	2.090.500	
20	1	Oferta del catálogo modular	300.000	0	0	147.000	153.000	
21	1	Plan de formación del profesorado de FP específica	5.000.000	1.178.000	1.224.000	1.273.500	1.324.500	
	2	Programa de estancias de formación en empresas	400.000	94.000	97.500	101.000	107.500	
	3	Formación de formadores de ocupacional	500.000	117.800	122.400	127.350	132.450	
22	1	Elaboración de propuestas didácticas para ciclos	300.000	70.000	73.000	77.000	80.000	
	2	Elaboración de propuestas didácticas generales	200.000	47.000	49.000	51.000	53.000	
23	1	Mejora de equipamiento e instalaciones de centros de FP	24.000.000	5.651.000	5.877.000	6.114.000	6.358.000	
4	24	1	Evaluación de las acciones derivadas del sistema	30.000	15.000	15.000	0	0
TOTAL			1.018.176.100	241.091.300	250.181.150	258.734.450	268.169.200	

(*) Los proyectos que aparecen sin consignación de costes se asumirán con cargo a los presupuestos anuales de la Dirección General de Formación Profesional e Innovación Educativa.

(**) El incremento es de un 2,5% aun tratándose de una transferencia finalista en la que no se puede prever las cuantías de las anualidades posteriores.

Plan de Formación Profesional de Castilla y León

A scientist in a white lab coat is looking through a microscope in a laboratory setting. The image is overlaid with a blue gradient.

Evaluación del Plan

XI EVALUACIÓN DEL PLAN

Conforme lo establecido en el Decreto 82/2000 por el que se crea el Consejo de Formación Profesional de Castilla y León, en su artículo 2.b, el Consejo de la Formación Profesional realizará el seguimiento y una evaluación anual del Plan de la Formación Profesional teniendo en cuenta los resultados derivados de su aplicación y su grado de cumplimiento. El Consejo propondrá su actualización cuando sea necesario.