

TICs

formación



I+D+i

calidad

innovación

Actividades físicas y deportivas  
Administración y gestión  
Agraria  
Artes gráficas  
Artesanías  
Comercio y marketing  
Edificación y obra civil  
Electricidad y electrónica  
Energía y agua  
Fabricación mecánica  
Hostelería y turismo  
Imagen personal  
Imagen y sonido  
Industrias alimentarias  
Industrias extractivas  
Informática y comunicaciones  
Instalación y mantenimiento  
Madera, mueble y corcho  
Marítimo-pesquera  
Química  
Sanidad  
Seguridad y medio ambiente  
Servicios socioculturales y a la comunidad  
Textil, confección y piel  
Transporte y mantenimiento de vehículos  
Vidrio y cerámica

# 20 Plan de Formación Profesional de Castilla y León 2007-10



Junta de  
Castilla y León

TICs  
Formación



I+D+i

calidad  
innovación

- Administración y dirección
- Administración y gestión
- Arquitectura
- Artes
- Carreteras y tráfico
- Comercio y gestión del
- Electrónica y telecomunicaciones
- Formación y gestión
- Formación profesional
- Industria y turismo
- Informática
- Integración de sistemas
- Marketing y publicidad
- Matemática, estadística y ciencias
- Medio ambiente
- Medicina
- Medicina y odontología
- Química
- Química orgánica
- Química inorgánica y fisicoquímica
- Química orgánica y física
- Química y materiales de la construcción
- Química y física

# 20 Plan de Formación Profesional de Castilla y León 2007-10

**2º** Plan de  
**Formación Profesional**  
de Castilla y León **200710**

La sociedad actual se encuentra en continua transformación como consecuencia de los avances científicos y tecnológicos. El creciente desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación y la libre circulación de capitales, bienes y servicios exige a los empresarios un esfuerzo de adaptación a los cambios mejorando su competitividad y obliga a los ciudadanos a ampliar y completar permanentemente su formación.

Las naciones y regiones buscan la prosperidad compitiendo en los mercados internacionales, donde la competitividad de sus economías y la eficacia de sus estructuras productivas están ligados al nivel de cualificación y formación de sus recursos humanos. En el caso de Castilla y León este planteamiento adquiere mayor importancia, pues nuestros recursos humanos representan uno de los más importantes recursos.

Ante este escenario sociolaboral, distintos sectores reclaman la necesidad de adaptar la Formación Profesional, de hacerla más flexible y eficaz y acomodarla a las necesidades reales de las personas y de los sectores productivos. En este ámbito, los datos nos indican que nuestra Comunidad está en el buen camino, si consideramos que casi 9 de cada 10 estudiantes de Formación Profesional encuentra trabajo en el primer año tras finalizar su formación.

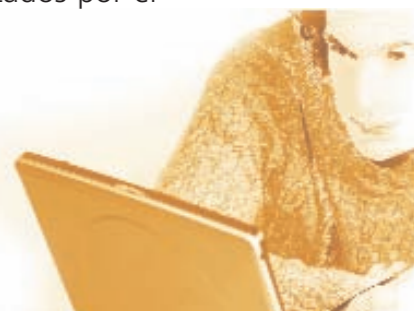
De estas necesidades y del análisis de los resultados obtenidos en la gestión del I Plan de Formación Profesional, aprobado para el periodo 2003-06 y que acaba de concluir, surge el II Plan, con la intención de que la Formación Profesional vaya ajustando a las necesidades actuales y futuras de los sectores empresariales y de la sociedad, avanzando por el camino de la **calidad**, de la **innovación** y de las **tecnologías de la información y de la comunicación**, teniendo en cuenta las directrices europeas, las nacionales y aquellas que se refieren al ámbito de nuestra comunidad. El estudio del I Plan y la propuesta del II Plan han sido realizados por el

Edita: Junta de Castilla y León

Diseño y realización editorial: Dimeydirás Comunicación

Depósito legal: VA-319-2007

Imprime: Imprenta Maas





Consejo de la Formación Profesional de Castilla y León, a través de su Comisión Permanente, compuesta por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, CC.OO., UGT y CECALE y por las Administraciones laboral y educativa.

El nuevo Plan es fruto del trabajo continuado y del consenso y apuesta por una mayor cercanía entre los centros y las empresas, la formación a lo largo de la vida, la oferta de un servicio coordinado de información y orientación profesional al ciudadano, los acuerdos con las Universidades, los Centros Tecnológicos y las empresas para implantar planes de innovación, la opción por la calidad, tanto en la formación del profesorado como en la educación y actualización de los equipamientos de los centros, recursos didácticos e infraestructuras, la creación de redes de transferencia del conocimiento entre los distintos centros y entre estos y las empresas y el diseño de una oferta de Formación Profesional que sea capaz de satisfacer las necesidades de Castilla y León, facilitar el empleo y establecer una mejora continua.

El recorrido iniciado hace cuatro años ha puesto en marcha una propuesta de cambio a gran escala en la Formación Profesional, basada en una concepción moderna y eficaz, con unos esquemas innovadores que ha de situarla entre las mejores de Europa.

Por último, quiero expresar la confianza que el Gobierno de Castilla y León ha depositado en los responsables de desarrollar 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

## PLENO DEL CONSEJO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE CASTILLA Y LEÓN

### (Consejeros Titulares)

#### Presidentes

---

EXCMO. SR. D. FCO. JAVIER ÁLVAREZ GUIASOLA  
Consejero de Educación

EXCMO. SR. D. TOMÁS VILLANUEVA RODRÍGUEZ  
Consejero de Economía y Empleo

#### Vicepresidentes

---

ILMO. SR. D. MARINO ARRANZ BOAL  
Director General de Formación Profesional e Innovación Educativa

ILMO. SR. D. CARLOS TERESA HEREDIA  
Gerente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León

#### Consejeros de la Administración

---

D. GALO ÁLVAREZ SANZ  
Consejería de Educación

D.<sup>a</sup> MARÍA EUGENIA GARCÍA PASCUAL  
Consejería de Educación

D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> CRUZ MATESANZ SANZ  
Servicio Público de Empleo de Castilla y León

D.<sup>a</sup> ANA ISABEL DEL CAMPO FEIJOO  
Servicio Público de Empleo de Castilla y León





- D. LORENZO RODRÍGUEZ MARTÍN  
Consejería de Medio Ambiente
- D. JORGE LLORENTE CACHORRO  
Consejería de Agricultura y Ganadería
- D.ª BEGOÑA FERNÁNDEZ OLASKOAGA  
Consejería de Fomento
- ILMO. SR. D. ANTONIO MARÍA SAÉZ AGUADO  
Gerente de Servicios Sociales  
Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

### Consejeros del Consejo Regional de Cámaras Oficiales de Comercio e Industria de Castilla y León

---

- D. FERNANDO ESCOBILLAS LÓPEZ DE SILANES  
Cámara de Comercio e Industria de Miranda de Ebro
- D. JOSÉ ÁNGEL DOMÍNGUEZ GONZÁLEZ  
Cámara de Comercio e Industria de Soria

### Consejeros de Organizaciones Sindicales

---

- D.ª CARMEN ÁLVAREZ ÁLVAREZ  
CC.OO.
- D. MIGUEL ÁNGEL ABELEDO PRIETO  
CC.OO.
- D. SATURNINO FERNÁNDEZ DE PEDRO  
CC.OO.
- D.ª JUANA OLMEDA GÓMEZ  
CC.OO.
- D. CARLOS JAVIER MARTÍNEZ ROBLA  
UGT
- D.ª LUZ BLANCA COSIO ALMEIRA  
UGT
- D.ª M.ª VICTORIA SOTO OLMEDO  
UGT
- D.ª JOANA BOSCA VIDAL  
UGT

### Consejeros de Organizaciones Empresariales

---

- D. BERNABÉ GASCÓN NOGALES  
C.E.C.A.L.E.
- D. FERNANDO IBÁÑEZ DE ALDECOA  
C.E.C.A.L.E.
- D. JOSÉ LUIS MARCOS RODRÍGUEZ  
C.E.C.A.L.E.
- D.ª SOFÍA ANDRÉS MERCHÁN  
C.E.C.A.L.E.
- D. JOSÉ LUIS DE VICENTE HUERTA  
C.E.C.A.L.E.
- D. ÁNGEL HERNÁNDEZ MATA  
C.E.C.A.L.E.
- D. DANIEL COLLADO JIMÉNEZ  
C.E.C.A.L.E.
- D. GUILLERMO VILLAVERDE MERINO  
C.E.C.A.L.E.

### Secretario

---

- D. LUIS CECILIO ESCORIAL VELASCO  
Consejería de Educación



# índice

- Introducción ..... 15
- Ámbito Institucional ..... 87
- Ámbito de la Formación ..... 101
- Ámbito de la Calidad ..... 117
- Ámbito de la Innovación ..... 127
- Ámbito de las TICs ..... 139
- Temporalización ..... 151
- Seguimiento y cumplimiento ..... 155
- Valoración económica ..... 159



**TICs**  
**formación**

Introducción

**I+D+i**

**calidad**  
**innovación**





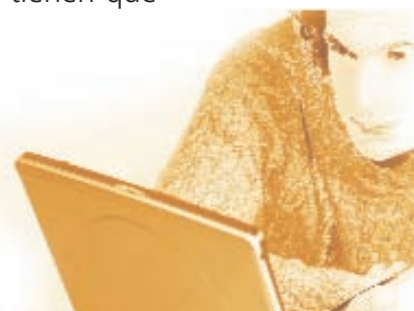
# Introducción

Las causas de las transformaciones de la sociedad han sido diversas y todas tienen consecuencias, en mayor o menor medida, sobre nuestros sistemas de educación y formación. La evolución demográfica ha aumentado la longevidad, al tiempo que ha modificado profundamente la pirámide de edades y con ello ha incrementado la necesidad de formación a lo largo de la vida. Las innovaciones tecnológicas se han multiplicado en todos los ámbitos y han dado lugar a nuevas necesidades de conocimientos. Los modos de consumo han evolucionado, así como los estilos de vida. Se ha producido una toma de conciencia sobre los problemas medioambientales y el empleo de recursos naturales que transforma nuestras actividades industriales y de servicios.

Europa se enfrenta a los efectos de la difusión masiva de las tecnologías de la información, a la presión del mercado mundial y a una renovación científica y tecnológica acelerada. Las tecnologías de la información y la comunicación están generando una nueva revolución que puede considerarse tan importante como sus predecesoras.

La mundialización de la economía se traduce por una circulación de capitales, bienes y servicios, libre y sin precedentes. Surge la necesidad de conseguir que nuestros recursos humanos tengan un mayor nivel de cualificación, en el que se compaginen componentes culturales, científicos y tecnológicos. Aparece un nuevo modelo de producción y de conocimientos teóricos y prácticos que combina especialización y creatividad y la industria recurre cada vez más a la ciencia para poner a punto nuevos productos.

Dentro de estas políticas, la formativa está llamada a desempeñar un papel clave. Antes sólo unos pocos tenían que utilizar herramientas complejas en su trabajo, ahora la mayoría de las personas involucradas en un proceso productivo tienen que





controlar una parte del mismo mediante una herramienta mínimamente compleja, lo que significa tener un nivel de conocimiento y un conjunto de habilidades más desarrollado.

La formación profesional va a desarrollar un papel fundamental e imprescindible, en este campo.

Desde distintos sectores se reclamaba la necesidad urgente de adaptar la formación profesional, de hacerla más flexible y eficaz y de acomodarla a las necesidades reales de las personas, de los diferentes sectores productivos poniéndola al día. Todo ello para incrementar la productividad, rentabilizar las inversiones en equipos e instalaciones productivas, desarrollar entornos de innovación y creatividad, racionalizar los costes, atender los crecientes requerimientos de calidad en los productos y procesos y establecer una mayor seguridad en el trabajo. Es preciso racionalizar el gasto público asociado a la capacitación inicial y continua de nuestros recursos humanos, así como favorecer el acceso a la formación de colectivos tradicionalmente marginados y garantizar la actualización de los conocimientos y habilidades profesionales de acuerdo con la evolución de la tecnología, los métodos organizativos, las nuevas estructuras y los requerimientos del mercado de trabajo.

La necesidad de acercar los dos mundos, el productivo y el educativo, de asociar más estrechamente la formación con las necesidades del entorno socioeconómico, hacen que en el ámbito de la formación confluyan dos corrientes, una propiamente educativa, de carácter más metodológico y otra productiva, que se fundamenta en la eficacia operativa sobre contextos concretos.

En Castilla y León, somos conscientes que nuestra mejor fuente de riqueza son nuestros recursos humanos. Las personas son las que aportan el conocimiento, la creatividad y la genialidad a las ideas dirigidas a los proyectos, a las empresas y a la sociedad.

Una auténtica sociedad del conocimiento es la que se prepara ante los avances que se producen cada vez a mayor velocidad, la que invierte los recursos necesarios para trabajar de forma seria la innovación, la investigación y el desarrollo, y la que consigue aumentar de forma efectiva el nivel de conocimiento y capacidades de toda la población. Es imprescindible acercar la formación a las personas, flexibilizarla para poder ir consiguiendo conjugar trabajo, aprendizaje, familia y ocio.

En Castilla y León concebimos la formación profesional como algo integrado, con unos objetivos comunes y con un mismo referente profesional, potenciando la

coordinación entre instituciones, buscando acercar aún más las empresas a los centros de formación profesional.

Necesitamos que nuestra Formación Profesional se sitúe entre las mejores de Europa. Para ello estamos invirtiendo los recursos necesarios para conseguir los mejores profesores, la mejor maquinaria y equipamiento y los mejores centros, que están haciendo un gran esfuerzo para que la Formación Profesional sea un apoyo eficaz para nuestras empresas y su competitividad.

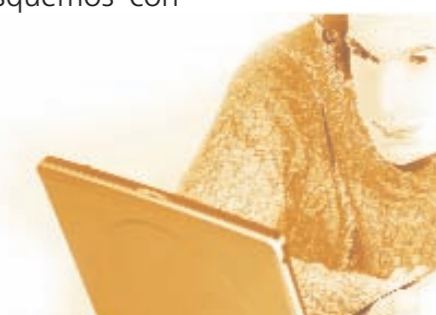
Castilla y León es una región emprendedora, solidaria y con una gran capacidad de trabajo. No nos asustan los retos ni las dificultades, y para poder superar cualquier obstáculo presente o futuro, estamos desarrollando una nueva sociedad plural, cualificada, solidaria, intercultural y competitiva, pero sobre todo abierta al mundo, y en este contexto, la Formación Profesional va a desarrollar un papel especialmente estratégico.

## Globalización de la economía

La globalización abarca un universo de posibilidades, que está haciendo que nuestra actividad económica se encuentre inmersa en un escenario económico complejo y cambiante en el que las barreras desaparecen, los mercados se integran y liberalizan y la tecnología no sólo se impone sino que se generaliza, facilitando con ello la irrupción de nuevos y potentes competidores en todos los ámbitos, cambios en los centros de poder y nuevos escenarios comerciales, laborales, financieros, políticos y culturales.

La globalización económica está provocando dos grandes fenómenos. Por un lado, el control sobre las grandes decisiones económicas se ha alejado de nosotros, mientras que sus consecuencias se nos han acercado, de forma que una decisión tomada a miles de kilómetros produce hoy efectos inmediatos en otros lugares no directamente relacionados.

Por otro lado, la globalización ha generado una gran competencia, desconocida hasta ahora, en la que los competidores ya no están sólo en nuestro territorio, sino en cualquier país del mundo, lo que nos está obligando a que busquemos con





urgencia capacidades competitivas diferenciadas de los demás. Se está creando un único mercado global en el que todos los países compiten entre sí en todos los mercados y pueden acceder a todos los bienes, herramientas y servicios, abriéndose un escenario nuevo con grandes posibilidades de desarrollo, pero con algunas incógnitas que hacen que se generen incertidumbres preocupantes.

Al mismo tiempo, se está produciendo una auténtica revolución tecnológica. La aparición de nuevas tecnologías ha dado lugar a nuevos productos y procesos, formas de organización y gestión mucho más flexibles, pero con el problema acuciante de que es necesaria una actualización de las mismas casi constante, de modo que, prácticamente antes de rentabilizar o amortizar la aplicación de cualquier herramienta asociada a las nuevas tecnologías, aparecen continuamente otras que las superan.

La globalización está haciendo que surjan nuevos retos y oportunidades en diferentes áreas, tanto a nivel social, como económico y empresarial, debido a la ampliación de los mercados, a la posibilidad de acceder a las materias primas y productos intermedios a menor coste y que pueden ser adquiridos en cualquier parte del mundo, a un necesario incremento de la productividad y a una más fácil generación de valor.

## Sociedad de la información

Han surgido también nuevos sectores ligados a la sociedad de la información y el conocimiento, con tecnologías muy avanzadas, a través de las cuales se accede a la información en tiempo real, sin límite de posibilidades. Se ha convertido en un recurso estratégico. Están apareciendo nuevas profesiones y nuevas formas de trabajo, se está descentralizando la gestión y la producción y se están creando nuevas oportunidades, incrementándose de forma generalizada la competencia entre trabajadores, empresas y sistemas a escala mundial. Esta competitividad hace que las empresas se vean obligadas a buscar elementos que les diferencien de las demás.

Las empresas competitivas pasan a ser aquellas que cuentan con unos recursos humanos cualificados, que son capaces de renovarse de forma continua y con capacidad de adaptación. Organizaciones productivas generadoras de nuevas ideas, organizaciones que aprenden y desarrollan el saber necesario y los valores propios, que las diferencie de sus competidores, convirtiendo ese conocimiento en algo estratégico.

## Hacia un nuevo modelo de crecimiento

El nuevo contexto económico exige un cambio en el modelo de crecimiento, centrado más en la competitividad exterior y en la reorientación del tejido productivo hacia el conocimiento, la productividad y la generación de valor. Para ello es imprescindible la aplicación real y extendida de las TICs en las empresas, el desarrollo de la I+D+i y, sobre todo, la apuesta clara y concisa por la formación y por la formación profesional, desde la inicial hasta la continua, buscando la coherencia y coordinación necesarias y buscando la efectividad y la optimización de todos los recursos disponibles.

Las actuaciones que vienen desarrollándose, tanto a nivel europeo como estatal, coinciden en estas premisas y en la necesidad de incrementar la productividad a través de la inversión en conocimiento, innovación y aumento de la cualificación de los recursos humanos, de forma que puedan afrontarse con garantías, los retos y consecuencias del nuevo escenario. Así, desde la Comisión Europea se considera que el crecimiento de la productividad será la fuente principal del crecimiento económico. Del mismo modo, uno de los objetivos preferentes establecidos en el Consejo de Lisboa ha sido el impulso de políticas que susciten un entorno favorable al crecimiento y a la innovación en las empresas, así como a las mejoras de la formación.

La competencia incita a las empresas a buscar una mejora de su eficacia que se traduzca en innovaciones de los diferentes productos y procesos. La política empresarial debe dirigirse a la mejora de su propio conocimiento para la mejora de la cualificación de su fuerza de trabajo. Un avance de las TICs y de la innovación y unos recursos humanos adaptados a las nuevas necesidades son decisivos para dotar de mayor productividad y competitividad a nuestras empresas.

Los desafíos impuestos por la existencia de una competencia global obligan a las empresas de Castilla y León a buscar elementos diferenciales para consolidar su posición competitiva en los diferentes mercados. Un reto que nos exige orientar las estrategias a la búsqueda de ventajas y atractivos que vayan más allá del coste, a través de elementos como la calidad, el conocimiento y el valor añadido. Para lograr este objetivo será fundamental que nos centremos en hacer el esfuerzo necesario en materia de investigación, desarrollo e innovación, en materia de formación y cualificación de nuestros recursos humanos y, en la medida de lo posible, en la internacionalización de nuestras empresas.

Términos como “globalización”, “internacionalización”, “revolución tecnológica”, “incertidumbre” y “cambio permanente” se han hecho habituales en la





preocupación de las empresas a la hora de afrontar el mercado y sus exigencias. La competitividad constituye la clave en este proceso, especialmente ante la dificultad añadida que está suponiendo la incorporación de nuevos competidores con ventajas diferenciales en muchos ámbitos y que está obligando a una profunda transformación del actual modelo de crecimiento.

Las empresas de Castilla y León tienen que adaptarse, ser mejores, más productiva, contar con valores que no tenga la competencia y resultar más atractivas, tanto para la captación de inversiones que transfieren valor, tecnología, desarrollo y capacidad tractora, como para posibilitar el surgimiento de empresas propias con capacidad de suplir las posibles deslocalizaciones que puedan producirse en diferentes sectores o empresas.

## La importancia de la formación

Las nuevas realidades a que se enfrentan las empresas han hecho surgir un nuevo enfoque dentro de la gestión empresarial, que sitúa a la persona como elemento central de la organización, como el activo en cuya formación, creatividad y experiencia se fundamenta el incremento de su capacidad de competir.

Las empresas son cada vez más conscientes de que la capacitación de sus recursos humanos aporta un gran valor y les diferencia en el mercado. En esto se basan para abordar con garantías las metas y objetivos propuestos.

De ahí que, si Castilla y León quiere transformarse en una economía avanzada con valores claramente diferenciados y con capacidad de atraer actividades y proyectos de futuro, necesita como elemento fundamental recursos humanos bien formados y cualificados, que le posibiliten atender de forma eficiente y rápida aquellos productos y servicios de alto nivel que el mercado demande.

La organización interna de la empresa se transforma, no sólo en lo relativo a la naturaleza y el contenido de los empleos, sino también en cuanto a la forma en que la organización utiliza y desarrolla las capacidades de sus trabajadores. La tendencia ha dado lugar a empresas que planifican y aplican estrategias formativas específicas con el objetivo de incrementar el nivel de las capacidades profesionales de su mano

de obra. Sin embargo, toda estrategia formativa presenta siempre múltiples objetivos y los programas de formación deben adaptarse claramente a las necesidades de las personas y de las empresas. La cuestión es saber cuáles son los factores que confieren éxito a un programa formativo, ya que la experiencia nos indica que existen algunos programas de formación que, o bien no se atienen a la realidad actual de los sectores productivos y del mercado de trabajo, o fracasan en su intención de implicar a las empresas en el desarrollo de los mismos.

La veloz transformación tecnológica y la masiva aplicación de sistemas productivos con altos niveles de cualificación hacen que la formación haya adquirido una importancia capital y tenga la necesidad de evolucionar y transformarse de manera importante y urgente. Las empresas con altos niveles de rendimiento impulsan perfiles de empleo mucho más flexibles, equipos autogestionados y capacidades para la innovación y la resolución de problemas. Por lo tanto, la mejora de los resultados se va a basar, en gran medida, en el nivel de conocimientos y capacidades de nuestros recursos humanos, en su nivel de formación y en su actualización.

## La formación profesional en Castilla y León

### A) LA FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL/REGLADA

#### 1. Introducción

La formación profesional inicial comprende el conjunto de acciones formativas que, en el ámbito del sistema educativo, tienen por finalidad preparar al alumnado para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática.

**Contribuirá** a que el alumnado adquiera las capacidades que le permitan:

- a) Desarrollar la competencia general correspondiente a la cualificación o cualificaciones objeto del ciclo realizado.





- b) Comprender la organización y las características del sector productivo correspondiente, así como los mecanismos de inserción profesional; conocer la legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.
- c) Aprender por sí mismos a trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos. Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres.
- d) Trabajar en condiciones de seguridad y salud, así como prevenir los posibles riesgos derivados del trabajo.
- e) Desarrollar una identidad profesional motivadora de posibles aprendizajes y adaptación a la evolución de los procesos evolutivos y al cambio social.
- f) Afianzar el espíritu emprendedor para el desempeño de actividades e iniciativas empresariales.

**Se organiza en** ciclos formativos de grado medio y grado superior, que a su vez se agrupan en familias profesionales. Los contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales se ordenan en módulos.

Los ciclos formativos están referidos al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y el currículum de estas enseñanzas debe ajustarse a las exigencias derivadas del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y a lo establecido en la Ley Orgánica de Educación 2/2006, de 3 de mayo.

## 2. Oferta de ciclos

La oferta actual de ciclos formativos, curso 2006/2007, asciende a 873, de los cuales 444 son de grado medio y 429 de grado superior. En centros públicos se imparten 591 ciclos y 282 en centros privados.

La oferta de ciclos se distribuye en 20 familias profesionales y corresponde a 98 títulos. En el periodo 2003-2007 se han incorporado 10 nuevos títulos: 4 de grado medio y 6 de grado superior. Los nuevos títulos incorporados son:

### Grado medio

- Atención sociosanitaria.
- Explotación de sistemas informáticos.
- Impresión en artes gráficas.
- Fabricación industrial de carpintería y mueble.

### Grado superior

- Diseño y producción editorial.
- Sonido.
- Prevención de riesgos profesionales.
- Animación turística.
- Radioterapia.
- Patronaje.

En ese mismo periodo, siguiendo los criterios de elaboración y revisión del mapa de formación profesional que, por unanimidad, fueron aprobados en la Comisión Permanente del Consejo de Formación Profesional, se han ofertado 55 nuevos ciclos formativos.

TÍTULOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL POR FAMILIAS						
Familia profesional	Grado Medio		Grado Superior		Total diseñados	Total ofertados
	Diseñados	Ofertados	Diseñados	Ofertados		
Actividades agrarias	5	5	2	2	7	7
Actividades físicas y deportivas	1	1	1	1	2	2
Actividades marítimo pesqueras	4	0	3	0	7	0
Administración	1	1	2	2	3	3
Artes gráficas	3	2	2	2	5	4
Comercio y marketing	1	1	4	4	5	5
Comunicación, imagen y sonido	1	1	4	4	5	5
Edificación y obra civil	4	2	3	3	7	5
Electricidad y electrónica	2	2	4	4	6	6
Fabricación mecánica	5	2	5	3	10	5
Hostelería y turismo	3	3	5	5	8	8
Imagen personal	3	3	2	2	5	5
Industrias alimentarias	7	5	1	1	8	6
Informática	1	1	2	2	3	3
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	3	7	5
Química	5	2	6	2	11	4
Sanidad	2	2	11	9	13	11
Servicios socioculturales y a la comunidad	1	1	4	4	5	5
Textil, confección y piel	5	1	6	1	11	2
Vidrio y cerámica	2	0	2	0	4	0
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>41</b>	<b>78</b>	<b>57</b>	<b>142</b>	<b>98</b>

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





**NUEVAS OFERTAS DE CICLOS FORMATIVOS EN EL PERIODO 2003-2007**

Provincia / Curso	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	TOTAL
ÁVILA	2	1	2	1	6
BURGOS	3	0	3	5	11
LEÓN	1	1	1	2	5
PALENCIA	0	3	2	1	6
SALAMANCA	1	1	3	1	6
SEGOVIA	1	1	1	2	5
SORIA	1	1	0	2	4
VALLADOLID	3	2	1	1	7
ZAMORA	0	1	2	2	5
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>55</b>

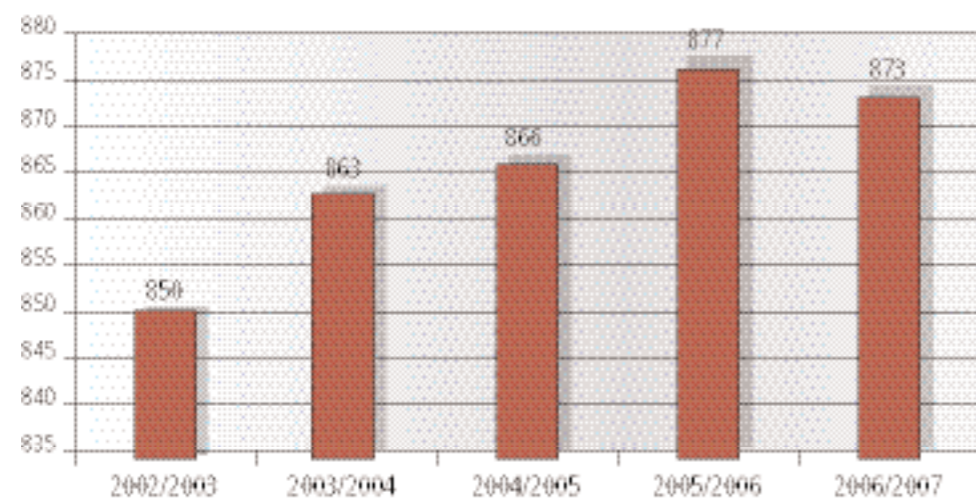
Fuente: Dirección General de Formación Profesional e Innovación Educativa. Consejería de Educación.

**EVOLUCIÓN DE CICLOS FORMATIVOS**

Titularidad	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007
Públicos		591	589	599	591
Concertados		203	204	198	200
Privados		69	73	80	82
<b>Total</b>	<b>850</b>	<b>863</b>	<b>866</b>	<b>877</b>	<b>873</b>

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

**Evolución de ciclos formativos**



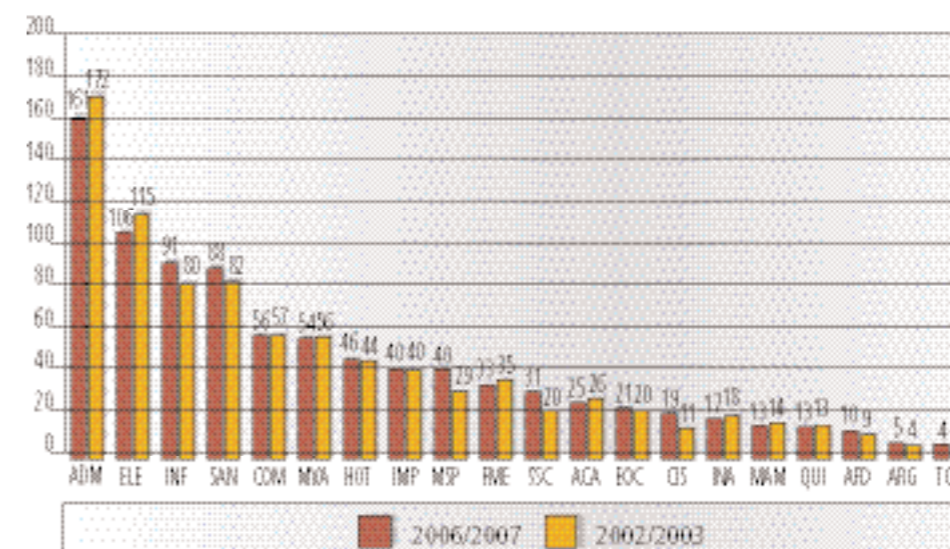
**Distribución provincial de la oferta**

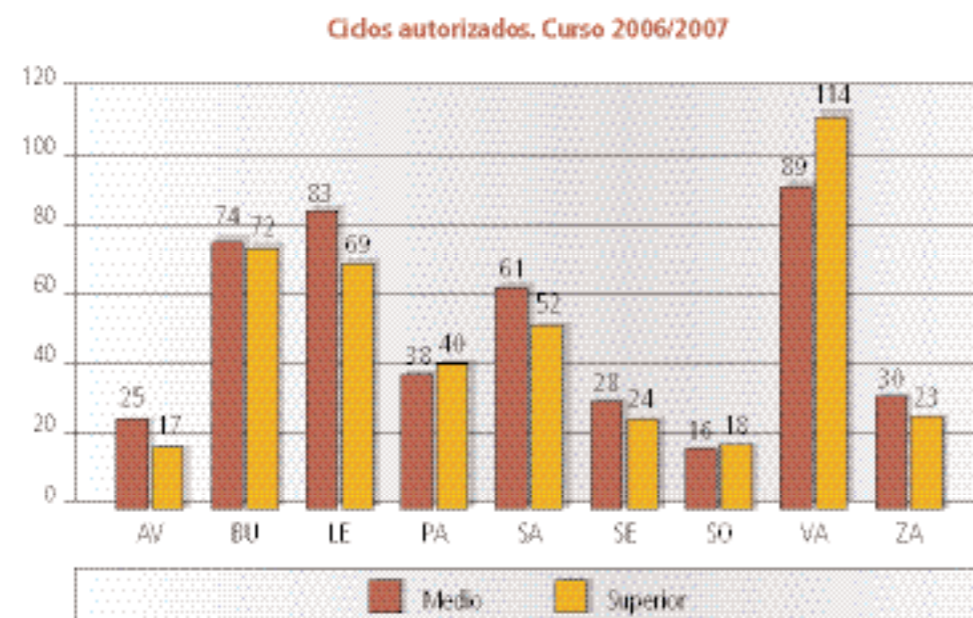
**OFERTA DE CICLOS AUTORIZADOS EN CASTILLA Y LEÓN. Curso 2006/2007**

FAMILIA PROFESIONAL	Total	AV	BU	LE	PA	SA	SG	SO	VA	ZA
ACTIVIDADES AGRARIAS	25	1	1	4	2	5	5	2	3	2
ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	10		1	2	1	1	2	1	1	1
ADMINISTRACIÓN	161	12	26	34	14	20	9	7	32	7
ARTES GRÁFICAS	5					5				
COMERCIO Y MARKETING	56	1	12	9	3	6	2	2	18	3
COMUNICACIÓN, IMAGEN Y SONIDO	19		2	2		3			10	2
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	21	3	4	3	1	3	1		4	2
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	106	7	20	19	10	13	6	2	23	6
FABRICACIÓN MECÁNICA	33	1	12	7	2		1		8	2
HOSTELERÍA Y TURISMO	46	3	5	6	4	5	5	2	11	5
IMAGEN PERSONAL	40		10	5	2	7	2	2	10	2
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	17		2	4	4	3	1		1	2
INFORMÁTICA	91	4	13	16	9	9	4	3	27	6
MADERA Y MUEBLE	13		2	1		2	1	4	3	
MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS AUTOPROPULSADOS	54	5	9	10	6	6	3	2	9	4
MANTENIMIENTO Y SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN	40	3	7	8	4	4	2	3	7	2
QUÍMICA	13		3	5		2			3	
SANIDAD	88	2	12	12	11	13	6	3	24	5
SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	31		4	5	5	5	2	1	7	2
TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL	4		1			1			2	

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

**Ciclos por familia profesional**





### Distribución de la oferta por sectores económicos

De los 873 ciclos autorizados en la Comunidad en el curso 2006/2007, el 62,0% se engloba en el sector servicios; el 30,8% en el sector industrial; el 4,8% en agricultura y el 2,4 % en construcción.

Distribución porcentual de los ciclos formativos por sectores económicos y provincias									
SECTOR / PROVINCIA	AV	BU	LE	PA	SA	SG	SO	VA	ZA
AGRARIO	2,4	2,1	5,3	7,7	7,1	11,5	5,9	2,0	7,5
CONSTRUCCIÓN	7,1	2,7	2,0	1,3	2,7	1,9	-	2,0	3,8
INDUSTRIAL	38,1	37,0	32,9	29,5	29,2	25,0	32,4	27,1	26,4
SERVICIOS	52,4	58,2	59,9	61,5	61,1	61,5	61,8	69,0	62,3

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

El sector servicios es el más cursado en todas las provincias, destacando Valladolid con un 69,0%, Zamora con un 62,3% y Soria con un 61,8%.

En segundo lugar, a nivel provincial, lo mismo que en el conjunto de la Comunidad, se encuentra el sector industrial, sobresaliendo Ávila (38,1%), Burgos (37,0%) y León (32,9%).

Mucha menor incidencia que los anteriores tienen los sectores agrario y de construcción; en el primero destaca Segovia con un 11,5% y en el segundo Ávila con un 7,1%.

### 3. Demanda de alumnos

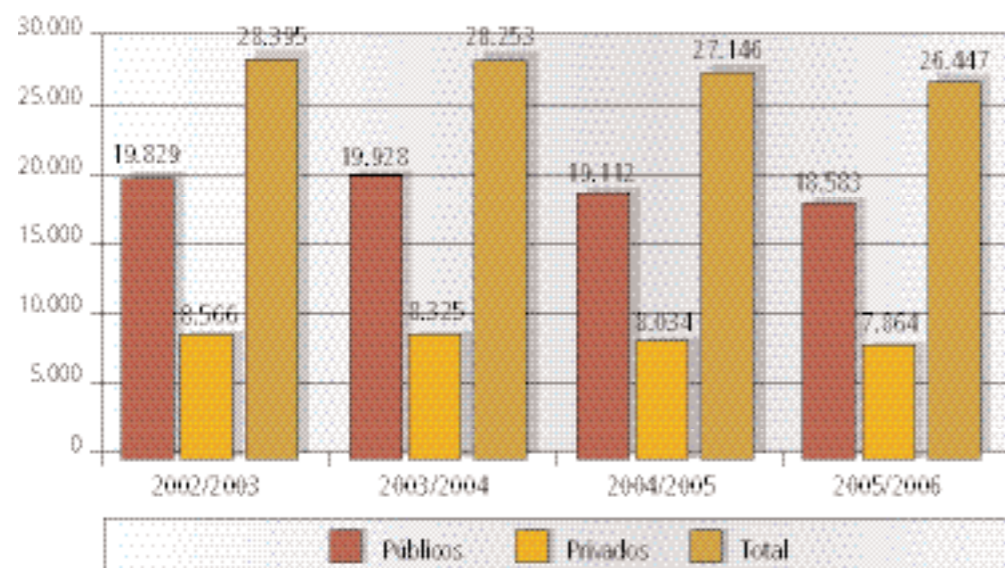
El número de alumnos matriculado en ciclos formativos en el curso 2005/2006 fue de 26.447. Esta cifra supone el 43,1% de los alumnos matriculados en niveles no obligatorios; en el curso 2002/2003 suponía el 42,3%.

Evolución del alumnado matriculado en ciclos formativos					
TITULARIDAD	GRADO/CURSO	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006
CENTROS PÚBLICOS	MEDIO	9.369	9.287	9.109	9.045
	SUPERIOR	10.460	10.641	10.003	9.538
	<b>TOTAL</b>	<b>19.829</b>	<b>19.928</b>	<b>19.112</b>	<b>18.583</b>
CENTROS PRIVADOS	MEDIO	4.289	4.265	4.390	4.342
	SUPERIOR	4.277	4.060	3.644	3.522
	<b>TOTAL</b>	<b>8.566</b>	<b>8.325</b>	<b>8.034</b>	<b>7.864</b>
TOTAL ALUMNADO	MEDIO	13.658	13.552	13.499	13.387
	SUPERIOR	14.737	14.701	13.647	13.060
	<b>TOTAL</b>	<b>28.395</b>	<b>28.253</b>	<b>27.146</b>	<b>26.447</b>





**Evolución del alumnado matriculado en ciclos formativos**



**Evolución del alumnado matriculado en ciclos formativos por provincia y curso académico**

Provincia	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006
Ávila	1.144	1.151	1.102	1.076
Burgos	4.646	4.499	4.346	4.276
León	4.967	4.992	4.800	4.569
Palencia	2.392	2.308	2.291	2.246
Salamanca	4.112	4.168	4.134	4.034
Segovia	1.477	1.565	1.501	1.384
Soria	773	862	844	828
Valladolid	7.219	7.037	6.513	6.449
Zamora	1.665	1.671	1.615	1.585
<b>Total</b>	<b>28.395</b>	<b>28.253</b>	<b>27.146</b>	<b>26.447</b>

**- Datos de matrícula correspondientes al curso 2005/2006**

Provincia	Total de alumnado	Hombres	Mujeres
Ávila	1.076	614	462
Burgos	4.276	2.246	2.030
León	4.569	2.363	2.206
Palencia	2.246	1.052	1.194
Salamanca	4.034	1.890	2.144
Segovia	1.384	719	665
Soria	828	523	305
Valladolid	6.449	3.334	3.115
Zamora	1.585	842	743
<b>Total</b>	<b>26.447</b>	<b>13.583</b>	<b>12.864</b>
%		51,4	48,6

**- Datos de matrícula correspondientes al curso 2005/2006 en Ciclos formativos de Grado Medio**

Familia Profesional	Mujeres	Hombres
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	1	13
MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	24	1.590
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	42	1.983
FABRICACIÓN MECÁNICA	15	764
MANTENIMIENTO Y SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN	12	730
MADERA Y MUEBLE	9	231
INFORMÁTICA	29	150
ACTIVIDADES AGRARIAS	48	276
ARTES GRÁFICAS	47	58
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	93	60
HOSTELERÍA Y TURISMO	357	310
COMUNICACIÓN, IMAGEN Y SONIDO	113	106
ADMINISTRACIÓN	1.844	653
COMERCIO Y MARKETING	446	167
QUIMICA	130	52
SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	94	14
SANIDAD	1.702	133
IMAGEN PERSONAL	1.006	22
TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL	52	0
ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	1	10





**- Datos de matrícula correspondientes al curso 2005/2006 en Ciclos formativos de Grado Superior**

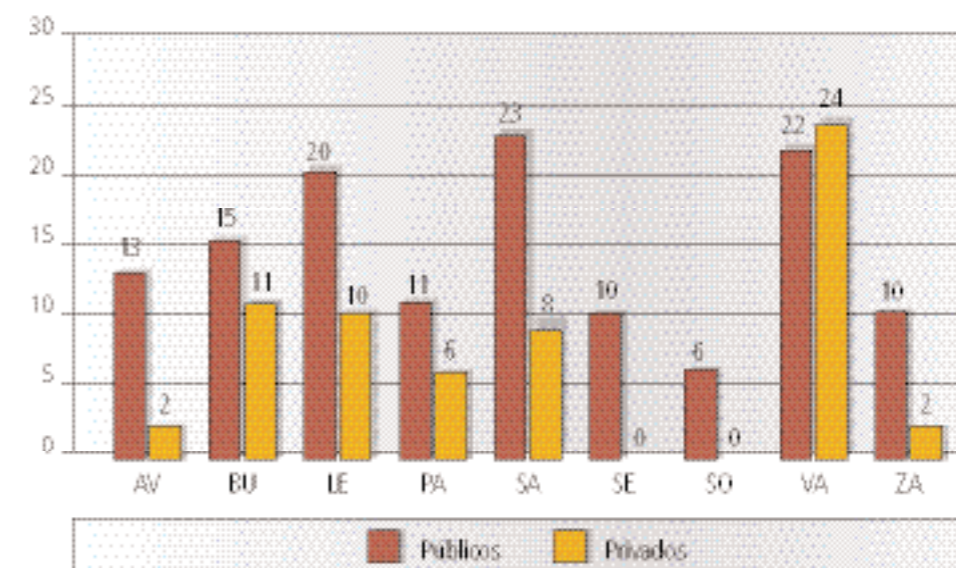
Familia Profesional	Mujeres	Hombres
MANTENIMIENTO Y SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN	83	386
FABRICACIÓN MECÁNICA	26	384
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	252	378
MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	15	374
MADERA Y MUEBLE	1	24
ACTIVIDADES AGRARIAS	40	196
INFORMÁTICA	502	1.373
ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	127	233
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	122	1.247
COMERCIO Y MARKETING	387	255
ARTES GRÁFICAS	30	25
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	77	41
COMUNICACIÓN, IMAGEN Y SONIDO	197	193
HOSTELERÍA Y TURISMO	485	211
TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL	17	4
QUIMICA	228	98
ADMINISTRACIÓN	1.657	505
SANIDAD	1.273	241
SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	938	85
IMAGEN PERSONAL	342	8

**4. Centros educativos**

El número de centros que están autorizados para impartir enseñanzas de formación profesional ascendía en el curso 2005/2006 a 193; 130 de titularidad pública, de los cuales 10 pertenecen a ayuntamientos, diputaciones y Consejería de Agricultura y Ganadería y 63 centros son de titularidad privada.

De estos centros, dependientes de la administración educativa, cinco son Centros Específicos de Formación Profesional: Burgos nº 1, Burgos nº 2, Salamanca, Valladolid y Zamora; posteriormente se han creado los Centros Específicos de Formación Profesional de Palencia y el nº 3 de Burgos, que comenzaron a funcionar en el curso 2006/2007.

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y Formación Profesional considera como Centros Integrados de Formación Profesional aquellos que impartan todas las ofertas formativas definidas en la propia ley; es decir, aquellas ofertas de Formación Profesional referidas al Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

**Centros educativos con enseñanzas de formación profesional. Curso 2005/2006.**

La Comunidad de Castilla y León, mientras se desarrolla la citada Ley, está llevando a cabo una experiencia de implantación de Centros Específicos de Formación Profesional en las provincias de la Comunidad.

Estos centros imparten exclusivamente enseñanzas de formación profesional que, aprovechando las sinergias, permitan optimizar los recursos, tanto humanos como materiales, para ofrecer una enseñanza de calidad y potenciar la relación entre las empresas y centros educativos. Los Centros Específicos se convertirán así en centros de referencia de las enseñanzas que imparten para otros centros ordinarios con enseñanzas de formación profesional y serán núcleos fundamentales en el futuro sistema integrado de información y orientación profesional de Castilla y León.

Los Centros Específicos implantarán el modelo de calidad ISO y la certificación de la Norma ISO 9001:2000, en consonancia con el marco de calidad auspiciado por la Junta de Castilla y León, con el propósito de mejorar diferentes procedimientos que conviertan a los Centros Específicos de Formación Profesional en Centros de Calidad. La repercusión y consecuencias de estas certificaciones serán extensivas a la sociedad en general, pero tendrán incidencia especial en los alumnos y profesores como elementos internos del centro educativo, en los empresarios como beneficiarios de la calidad de los titulados y servicios del centro y por último en los padres y madres del entorno del centro que verán el Centro Específico de Formación Profesional como un lugar excelente para la cualificación profesional para su hijos.





En el año 2004 fueron certificados por la empresa AENOR los Centros específicos de Formación Profesional de Valladolid y Zamora; y en 2005 los de Salamanca y Burgos nº 1; estando en fase de certificación el Centro Específico de Formación Profesional de Burgos nº 2.

Por otra parte, la mejora de los recursos materiales de que disponen los centros es un factor muy importante para conseguir los objetivos previstos de calidad. En el periodo 2003-2007 se han realizado actuaciones encaminadas al análisis del equipamiento disponible en los centros, estado de las instalaciones, dotación de nuevos equipamientos adecuados a las nuevas tecnologías, estudio de equipamiento derivado de nuevas implantaciones, formación de profesores para la correcta utilización de los equipos y propuesta de medidas que favorezcan el mantenimiento y conservación de instalaciones y equipos.

Entre las actuaciones llevadas a cabo en el periodo, cabe destacar:

Anualmente, se realizó un análisis de necesidades de equipamiento e instalaciones de los ciclos formativos que se iban a implantar en cada año; una vez definidas las necesidades de equipamiento e instalaciones se procedió a la dotación para el correcto funcionamiento de los nuevos ciclos.

En el año 2005 se diseñó el "Plan de renovación del equipamiento de los ciclos de Formación Profesional Específica", cuyo objetivo es renovar los equipamientos de los centros de formación profesional. Ese mismo año se ha renovado parte del equipamiento que no cumplía las normas de prevención de riesgos y se han renovado 1.221 equipos informáticos.

En el año 2006 se ha continuado con la dotación de los centros incluidos en el Plan contemplando:

- El cambio o reparación del equipamiento de las familias profesionales de Mantenimiento de vehículos autopropulsados, Fabricación mecánica, Mantenimiento y servicios a la producción y Electricidad y electrónica, que no cumplía las normas de prevención de riesgos.
- Actualización del equipamiento de los ciclos formativos de las familias profesionales de Electricidad y electrónica y Comunicación, imagen y sonido que tienen currículo de la Comunidad.
- Renovación del equipamiento de los ciclos formativos de las familias profesionales de Industrias alimentarias, Hostelería y turismo, Imagen personal, Sanidad y Química que, o no cumplía normas de seguridad, o estaba obsoleto.

## 5. Formación en centros de trabajo

El módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo (FCT) constituye un bloque coherente de contenidos, organizados alrededor de actividades formativo-productivas propias del perfil profesional, recogidas en un programa formativo que se lleva a cabo en las empresas y complementa la formación ya adquirida por los alumnos de formación profesional en el centro educativo. Permite el conocimiento de los procesos productivos reales, y en él el alumnado puede observar y desempeñar las actividades y funciones propias de los distintos puestos de trabajo de una profesión y evaluar la competencia profesional en una situación real de trabajo. Esto favorece la inserción laboral del alumnado.

En la tabla adjunta se muestra la evolución de la participación en el módulo de Formación en Centros de Trabajo y en las prácticas formativas en el periodo referido.

FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO Y/O PRÁCTICAS FORMATIVAS. Participación de alumnos/as, horas realizadas, empresas y centros en el periodo 2003/2006						
CURSO	PARTICIPANTES			HORAS REALIZADAS	EMPRESAS COLABORADORAS	CENTROS EDUCATIVOS
	Prácticas formativas	F.C.T.	TOTAL			
2002/2003	615	9.643	10.258	3.807.929	5.555	195
2003/2004	136	11.202	11.338	4.243.820	5.191	211
2004/2005	355	9.301	9.656	3.760.442	5.773	190
2005/2006	595	9.114	9.709	3.736.128	6.062	194
<b>TOTAL</b>	<b>1.701</b>	<b>39.260</b>	<b>40.961</b>	<b>15.548.319</b>		

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

En el último curso académico del que se disponen datos (2005/2006), se mantienen estables los datos de alumnos participantes (9.709 alumnos), horas realizadas (3.736.128 horas) y empresas colaboradoras (6.062 empresas) en relación con los datos del curso académico 2004/2005.

FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO Y/O PRÁCTICAS FORMATIVAS. Participación de alumnos/as, horas realizadas, empresas y centros en el periodo 2005/2006						
CURSO	PARTICIPANTES			HORAS REALIZADAS	EMPRESAS COLABORADORAS	CENTROS EDUCATIVOS
	Prácticas formativas	F.C.T.	TOTAL			
AVILA	68	307	375	128.359	253	16
BURGOS	49	1.209	1.258	492.391	859	23
LEÓN	39	1.482	1.521	585.292	905	28
PALENCIA	44	827	871	338.868	506	17
SALAMANCA	122	1.478	1.600	622.124	952	38
SEGOVIA	13	468	481	184.236	296	10
SORIA	4	266	270	101.357	180	8
VALLADOLID	235	2.560	2.795	1.077.171	1.772	42
ZAMORA	21	517	538	206.330	339	12
<b>TOTAL</b>	<b>595</b>	<b>9.114</b>	<b>9.709</b>	<b>3.736.128</b>	<b>6.062</b>	<b>194</b>

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





## 6. Garantía social

Los programas de garantía social son actuaciones enfocadas a que los jóvenes que abandonan el sistema escolar aumenten sus competencias básicas, mejoren las posibilidades de inserción profesional y desarrollen la madurez personal.

Los programas de garantía social se desarrollan en cuatro modalidades: Iniciación Profesional (IP), Talleres Profesionales (TP), Formación-Empleo (FE) y para Alumnos con Necesidades Educativas Específicas (ACNEEs), adaptadas a las características, intereses y expectativas de los alumnos, que son muy diversas.

Dependiendo de la modalidad, estos programas se desarrollan en centros educativos públicos y privados, en entidades privadas sin ánimo de lucro, en asociaciones empresariales y en centros dependientes de entidades locales.

En el periodo 2003-2007 se han atendido todas las necesidades de escolarización de alumnos en estos programas. En las tablas adjuntas se muestra la oferta de programas y alumnado matriculado en el periodo referido.

OFERTA DE PROGRAMAS DE GARANTÍA SOCIAL EN EL PERIODO 2003-2007					
Titularidad	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007
Pública	160	161	157	146	141
Concertada	48	52	50	50	50
Subvencionada	186	190	170	179	171
<b>TOTAL</b>	<b>394</b>	<b>403</b>	<b>377</b>	<b>375</b>	<b>362</b>

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

ALUMNADO EN PROGRAMAS DE GARANTÍA SOCIAL EN EL PERIODO 2003-2007				
Titularidad	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006
Pública	1.690	1.558	1.422	1.343
Concertada	596	562	488	563
Subvencionada	1.914	1.856	1.743	1.879
<b>TOTAL</b>	<b>4.200</b>	<b>3.976</b>	<b>3.653</b>	<b>3.785</b>

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

El profesorado que imparte docencia en los programas de garantía social participó en los planes de formación del profesorado de especialidades vinculadas a la formación profesional específica, con el objetivo de mejorar la cualificación.

En el curso 2005/2006 se inició, de forma experimental, la modificación de los contenidos de algunos títulos de perfiles de programas de garantía social, adaptando los contenidos del área de formación profesional específica a la formación asociada a una cualificación profesional de nivel 1, con el fin de acercar los programas de garantía social a las características y demandas del sistema productivo y facilitar el reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas.

Los cambios producidos son los siguientes:

1. En todos los programas se ha incorporado un módulo de Informática aplicada al perfil.
2. En las programaciones de los títulos asociados a una cualificación profesional se han recogido de forma expresa las capacidades, contenidos, duración mínima y criterios de evaluación de los módulos formativos de la cualificación profesional.
3. Las prácticas formativas en centros de trabajo, en aquellos programas que la formación en un entorno real de trabajo forme parte de la formación asociada a la cualificación, son obligatorias.

Los perfiles de garantía social que tienen asociada una cualificación profesional son los siguientes:

1. Operario vidriero. (Cualificación profesional "Decoración y moldeado de vidrio" R.D. 295/2004).
2. Operaciones de hormigón. (Cualificación profesional "Operaciones de hormigón" R.D. 295/2004).
3. Auxiliar de mantenimiento y mecanizado de máquinas y herramientas. (Cualificación profesional "Operaciones auxiliares de fabricación mecánica" R.D. 295/2004).
4. Ayudante de cocina. (Cualificación profesional "Operaciones básicas de cocina" R.D. 295/2004).
5. Ayudante de restaurante-bar. (Cualificación profesional "Operaciones básicas de restaurante-bar" R.D. 295/2004).
6. Auxiliar de lavandería industrial. (Cualificación profesional "Operaciones básicas de lavandería industrial y de proximidad" R.D.1087/2005).
7. Auxiliar de peluquería. (Cualificación profesional "Servicios auxiliares de peluquería" R.D. 295/2004).
8. Servicios auxiliares de estética (Cualificación profesional " Servicios auxiliares de estética" R.D.1087/2005).
9. Fabricación de tapones de corcho (Cualificación profesional "Fabricación de tapones de corcho " R.D. 295/2004).





- 10. Auxiliar de ayuda a domicilio y residencias asistidas. (Orden de 12 de septiembre de 2002 de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social).
- 11. Operario maquinista de confección industrial. (Cualificación profesional "Operaciones auxiliares de procesos textiles" R.D.1087/2005).
- 12. Operario de reparación de calzado y marroquinería. (Cualificación profesional "Reparaciones de calzado y marroquinería" R.D.1087/2005).
- 13. Tapicero. (Cualificación profesional "Operaciones auxiliares de tapizado de mobiliario y mural" R.D.1087/2005).
- 14. Cortinaje y complementos de decoración. (Cualificación Profesional de "Cortinaje y complementos de decoración" R.D. 295/2004).

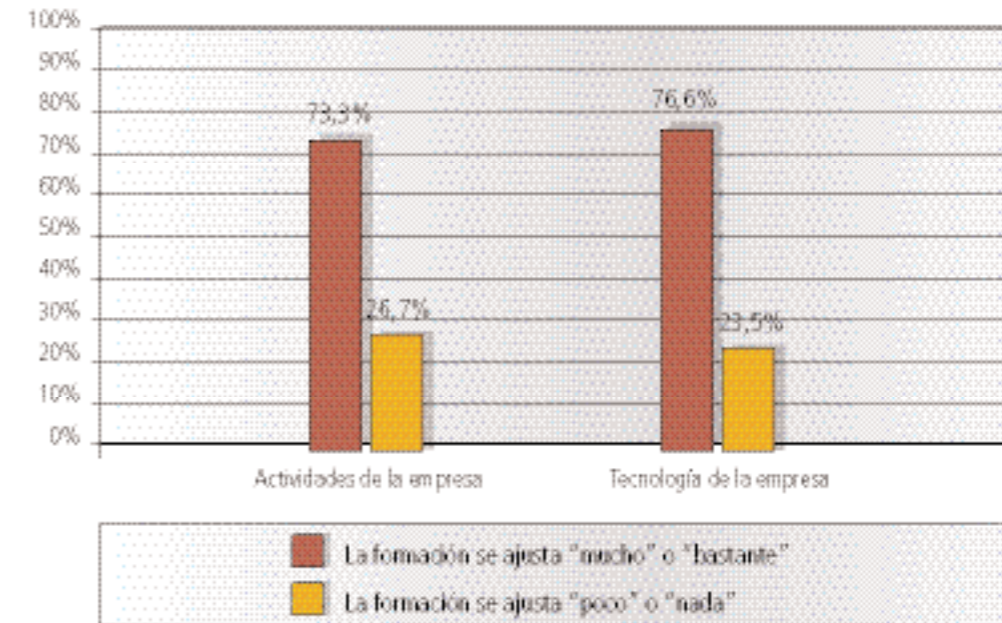
### 7. Relaciones con las empresas

La formación profesional mantiene una estrecha colaboración con las empresas, principalmente, a través del módulo de la FCT y con otras actuaciones como son:

- Convenios de colaboración.
- Estancias formativas del profesorado en empresas.
- Visitas de alumnos.
- Actuaciones conjuntas.
- Jornadas técnicas.
- Grupos de trabajo de expertos tecnológicos y profesores especialistas para la actualización y adaptación de los currículos a las características de la Comunidad.

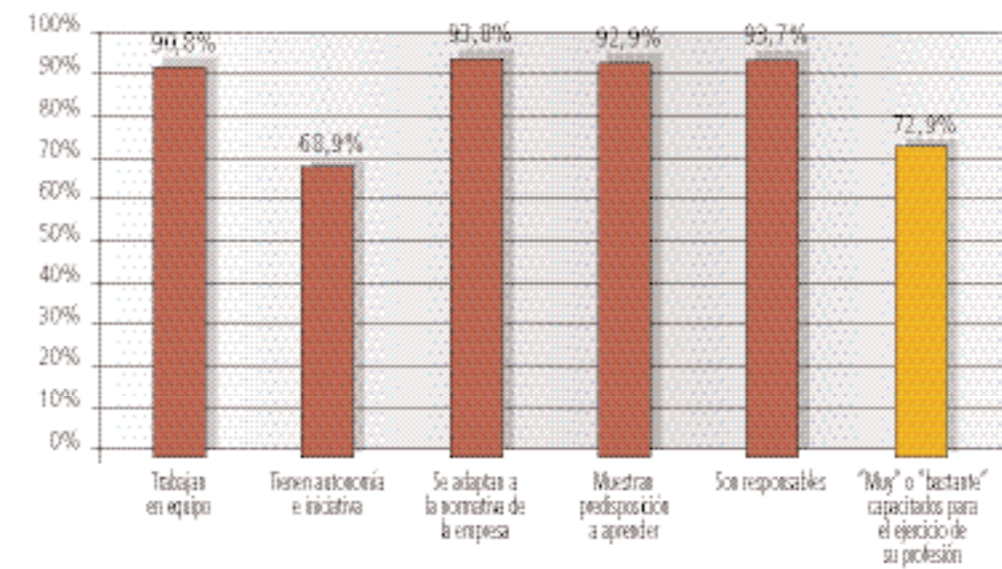
Esta colaboración se traduce en una alto grado de valoración de la formación profesional reglada, como pone de manifiesto el estudio realizado según el cual el 93,6 % de las empresas que colaboran en la realización del módulo de FCT están muy o bastante satisfechas con la realización del mismo, los contenidos de los ciclos formativos se adecuan a las necesidades de las empresas y la tecnología que se usa en los centros educativos es coincidente con la que utilizan las empresas.

**Preparación previa del alumnado:  
¿Llega el alumno a la empresa preparado para realizar la FCT?**



**Capacitación de los alumnos**

**Tras la FCT los alumnos están**





## 8. Formación del profesorado

### Plan de formación del profesorado

Durante el periodo 2003-2007 se procedió, cada año, a la detección de necesidades formativas del profesorado de formación profesional, elaboración de propuestas formativas, convocatoria de cursos, realización y pertinente evaluación con el objetivo de abordar las necesidades de los nuevos currículos y disponer de un profesorado cualificado.

Anualmente se convoca el Plan de formación del profesorado de especialidades de formación profesional mediante una Orden que se publica en el Boletín Oficial de Castilla y León. En el periodo 2003-2007 se han realizado 223 ofertas formativas en las que han recibido formación más de de 3.100 profesores.

Nº DE ACTIVIDADES FORMATIVAS Y PARTICIPANTES EN LOS PLANES DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO DE LAS ESPECIALIDADES VINCULADAS CON LA FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA. PERIODO 2003-2007.					
	2003	2004	2005	2006	TOTAL
Actividades formativas	52	57	54	60	223
Profesorado	744	819	740	878	3.181

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

### El programa de Estancias de Formación en Empresas

El programa de Estancias de Formación en Empresas tiene como objetivos mejorar la cualificación profesional de los profesores, adecuar sus conocimientos técnicos y prácticos en un entorno real de trabajo, fomentar la cooperación entre el entorno productivo y el centro educativo y facilitar y mejorar el módulo de FCT.

Las estancias se han realizado en empresas de acuerdo a un proyecto previamente concertado con el profesor. Anualmente, mediante Orden de la Consejería de Educación, se ha regulado la participación de profesorado de especialidades vinculadas a la formación profesional específica en el programa de Estancias de Formación en Empresas (actividad cofinanciada por el Fondo Social Europeo).

ESTANCIAS DEL PROFESORADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN EMPRESAS PERIODO 2003-2007.					
	2003	2004	2005	2006	TOTAL
Nº Profesores	42	35	45	17	139
Nº Empresas	40	33	46	16	135
Orden convocatoria	Orden de 18 de diciembre de 2002.	Orden EDU/120/2004	Orden EDU/296/2005	Orden EDU/24/2006	
	Orden de 18 de febrero 2003				

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

## 9. Proyectos de innovación

### Sistema Cicerón

El Sistema CICERÓN (<http://www.ciceron-fct.com/>) es un programa de gestión vía Internet de la formación de alumnos en centros de trabajo entre cuyos objetivos se encuentra el desarrollo de la formación profesional en empresas. CICERÓN está al servicio de todos los agentes que intervienen en el módulo de Formación en Centros de Trabajo que, en el entorno educativo, son: los alumnos de formación profesional, los tutores de centros educativos, los centros educativos, las direcciones provinciales de Educación y la Consejería de Educación y, en el entorno empresarial, las empresas, los tutores de empresa, las cámaras oficiales de Comercio e Industria de Castilla y León y su Consejo Regional y CECALE. CICERÓN permite valorar la participación y evolución de la FCT en Castilla y León.

Con la aplicación de este sistema se pretende facilitar la incorporación de los alumnos de formación profesional en empresas de Castilla y León para realizar el módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT) agilizando la gestión, el seguimiento y la evaluación de este módulo profesional y permitiendo el estudio estadístico de los datos y la mejora continua de la FCT. El sistema se ha implantado vía Internet de forma generalizada en todos los centros dependientes de la Consejería de Educación en orden al establecimiento de acuerdos, la realización del seguimiento y la evaluación del módulo de Formación en Centros de Trabajo después de un proceso en el que se ha contado con medios suficientes para la información y formación de profesores y empresas, con materiales impresos y un soporte técnico de la aplicación a disposición de los usuarios en todo momento. Periódicamente se elaboran informes sobre el funcionamiento y posibles mejoras a introducir en el sistema CICERÓN de gestión de la formación en centros de trabajo vía internet y se procede a la actualización del Sistema, en atención a las sugerencias de los usuarios.

### Proyecto "Aprende a emprender"

La sociedad necesita que más personas opten por el camino de emprender un proyecto empresarial que contribuya a aumentar y diversificar el tejido empresarial de la zona. Surge así la necesidad de poner en marcha nuevas fórmulas de actuación que fomenten la incorporación de nuevas personas emprendedoras al mundo empresarial.

Parece lógico comenzar a desarrollar actuaciones de esta naturaleza en el colectivo de estudiantes especialmente enfocados a la vida profesional y cuyo perfil formativo está fomentando la sociedad (el mundo empresarial en particular), de forma evidente la comunidad educativo/formativa de formación profesional.





La Consejería de Educación, en colaboración con la Consejería de Industria, Comercio y Turismo puso en marcha el proyecto “Aprende a emprender (<http://www.aprendeemprender.com/>) en el curso académico 2001-2002. El proyecto persigue dotar de diversos recursos a profesores y centros de formación profesional para desarrollar y estimular las aptitudes emprendedoras de los alumnos como alternativa válida a su futuro desarrollo profesional.

El objetivo general del proyecto es fomentar y estimular el espíritu emprendedor y el autoempleo en el entorno de la formación profesional a través de la creación de un sistema multimedia de utilidad para la comunidad educativa mencionada. Este sistema sirve de plataforma/sopORTE para la realización de todo tipo de actividades en dicho campo.

“Aprende a emprender” dota de un amplio conjunto de recursos recogidos en un cofre, con cuatro volúmenes: 1. Emprender y el emprendedor. Estudiando el concepto. 2. Herramientas y recursos. 3. Trabajando las actitudes y habilidades I y II. 4. Material multimedia; todo ello orientado a cumplir los objetivos anteriormente expuestos.

Estos recursos son utilizados por los profesores en el aula y en los módulos profesionales “Relaciones en el equipo de trabajo”, “Formación y orientación laboral” y “Administración, gestión y comercialización en la pequeña empresa”.

Para los profesores de la familia de Administración se ha distribuido un DVD y un manual “Emprendiendo, Plan de empresa” para ser utilizado en el módulo “Proyecto empresarial” y como modelo en la elaboración de planes de empresa.

Herramientas:

- Sitio WEB: [aprendeemprender.com](http://aprendeemprender.com)
- Juego de estimulación del espíritu emprendedor (CD ROM).
- Ayuda a la realización del Plan de empresa (CD ROM).
- (CD ROM Tutorial).
- Guía Juego de estimulación del espíritu emprendedor (manual de usuario).
- Guía del profesor.
- Experiencias emprendedores (CD ROM y DVD).
- Trabajando las actitudes y habilidades I y II (creatividad, negociación, dinámicas de grupo, comunicación, motivación y liderazgo).
- Manual de ayuda para el CD Rom Aprende a emprender (Plan de empresa).

### **Participación en proyectos europeos**

La Consejería de Educación con el “Instituto de Empleo y Formação Profissional” de las regiones de centro y norte de Portugal, en el marco de INTERREG III A, ha desarrollado el proyecto CUAFORRYDE (<http://www.cuaforyde.org/>) y se está trabajando en el AFPDI (<http://www.afpdi.org/portal2/>).

Son proyectos cofinanciados con fondos de la Unión Europea que se llevan a cabo entre las zonas de Salamanca y el centro de Portugal, y la zona de Zamora y el norte de Portugal. Tienen por objeto favorecer el desarrollo socioeconómico y la empleabilidad de la zona transfronteriza de la región norte y centro de Portugal y la Comunidad de Castilla y León mediante la promoción de acciones de formación profesional. En el año 2005 finalizaron las actuaciones del primer proyecto (CUAFORYDE) con la realización de sendos seminarios, celebrados en Salamanca y Bragança. En enero de 2006 comenzó el segundo proyecto (AFPDI) con objetivos similares como continuación del anterior.

Varios centros de formación profesional de Castilla y León han participado y están participando en proyectos Leonardo.

Información relativa a la Formación Profesional Inicial se encuentra a disposición de todos los interesados en el Portal Educativo de la Junta de Castilla y León (<http://www.educa.jcyl.es/educacy/cm> Sección de Formación Profesional).





## B) LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL: PROGRAMAS AUTONÓMICOS Y PLAN FIP

La formación profesional ocupacional ha venido considerándose uno de los tres subsistemas de la formación profesional, junto con la formación reglada y la continua. Esta división tradicional podemos considerarla prácticamente obsoleta desde la publicación de la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, ya que desde la entrada en vigor de esta ley se concibe la formación profesional como el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones, favoreciendo el acceso al empleo y la participación activa en las distintas esferas sociales. Incluye las enseñanzas de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores y las orientadas a la formación continua en las empresas.

Así, en el momento actual, aun sin contar con el esperado desarrollo de la Ley Orgánica, debemos considerar la formación profesional como un todo. Y dentro de este todo, vamos a referirnos a la formación que se dedica a mejorar la cualificación de los trabajadores cuando se encuentran en paro, para su inserción o reinserción en el mercado laboral. Posteriormente nos dedicaremos a la formación de los trabajadores en activo, que se establece con el objetivo de mejorar sus cualificaciones, posibilitar su adaptación constante a los nuevos requerimientos de la cambiante sociedad actual, y permitir una mejora en la productividad de las empresas.

Estos dos tipos de formaciones establecidas para trabajadores son las que conforman la denominada formación para el empleo y pretenden la promoción del aprendizaje a lo largo de la vida.

La formación para el empleo como concepto surge en el IV Acuerdo Nacional de Formación (1 de febrero de 2006) y es fruto del diálogo social entre la Administración y los agentes económicos y sociales.

### 1. Introducción

La formación dirigida a trabajadores desempleados está integrada, a su vez, por varios programas de actuación. Podemos clasificarlo según su regulación y fondos de financiación, en autonómicos y nacionales. En cualquier caso, su fin último siempre es lograr que los trabajadores desempleados puedan complementar sus cualificaciones profesionales, adaptarlas, actualizarlas... de forma que puedan encontrar un puesto de trabajo.

### *Programas autonómicos*

- Formación profesional ocupacional.
- Formación de mujeres en actividades de alta demanda.
- Formación específica en empresas con compromiso de contratación.
- Orientación y formación para personas que alternan desempleo y ocupación.

### *Programas nacionales*

- Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

El vínculo entre la formación y el empleo se hace cada día más patente. Los constantes cambios en la sociedad y en el sistema productivo hacen de la formación para el empleo una herramienta fundamental para el acceso de una parte importante de la población al mercado de trabajo y para su continuidad posterior dentro del mismo.

Los empresarios y trabajadores son conscientes de esa realidad. La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, publicada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, revela, entre otros datos, que el 83% de la población encuestada considera muy útil o bastante útil la formación que habían recibido de la empresa para el desarrollo de su puesto de trabajo.

En este sentido, la formación profesional constituye una herramienta fundamental en la cualificación de los trabajadores y en la mejora de la competitividad de las empresas, el desarrollo del tejido industrial de un país y en definitiva en el crecimiento de su economía

La aparición de las nuevas tecnologías exige una inversión permanente en formación que permita la adaptación de los trabajadores a los cambios que se imponen en los procesos productivos de las empresas.

Las administraciones implicadas, conscientes de este reto, deben facilitar a los trabajadores demandantes de empleo la obtención de un puesto de trabajo adecuado y, a los empleadores, la contratación de trabajadores con formación y experiencia adecuada a sus necesidades. Por tanto, deben procurar una oferta formativa que permita acceder a los trabajadores castellanos y leoneses a una cualificación ajustada a lo que reclama el mercado de trabajo.





## 2. Programas autonómicos

Los programas autonómicos de formación profesional ocupacional comprenden un conjunto de actuaciones incluidas en el Plan Regional de Empleo de Castilla y León, algunas de ellas cofinanciadas por el Fondo Social Europeo y la Junta de Castilla y León y otras financiadas en su totalidad con presupuesto autonómico, destinadas tanto a la mejora de la empleabilidad de los desempleados como a la adaptabilidad de trabajadores en riesgo de exclusión del mercado de trabajo por estar afectados por reestructuraciones sectoriales o de empresas afectadas por la deslocalización.

En el Plan Regional de Empleo para el periodo 2004-2006 se estableció la necesidad de prestar un servicio de orientación y formación para aquellas personas que tienen un empleo precario, con relaciones laborales de muy corta duración que alternan con frecuentes periodos de desempleo.

Debido a su alternancia en la situación laboral, estas personas tienen especiales dificultades para ser seleccionadas en cursos de otros programas de formación ocupacional específicos para desempleados o para trabajadores.

Por eso a finales de 2004 se publicó la primera convocatoria de subvenciones para el Programa de orientación y formación de personas que alternan periodos de desempleo y de ocupación. Esta convocatoria se ha realizado de nuevo los años 2005 y 2006.

Actualmente se ejecutan los siguientes programas autonómicos de formación profesional ocupacional:

- Formación profesional ocupacional
- Formación de mujeres en actividades de alta demanda y en el ámbito de las nuevas tecnologías
- Formación específica en empresas con compromiso de contratación
- Programa de orientación y formación para personas que alternan periodos de empleo y de ocupación

### *Características de los programas autonómicos de formación ocupacional*

Los cursos del programa autonómico de formación profesional ocupacional son impartidos por entidades colaboradoras, que deben estar inscritas en el Registro de Entidades Colaboradoras, gestionado por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

Flexibilidad en la adaptación de la duración y el contenido de los programas formativos a las necesidades del colectivo de destinatarios.

Selección de las acciones formativas subvencionadas de acuerdo a las cualificaciones demandadas por el mercado laboral y como anticipo a la previsión de las nuevas profesiones que se prevé que serán demandadas en el futuro.

Obligatoriedad de que al menos el 25% de la duración de los cursos presenciales tengan prácticas en un centro de trabajo, lo cual facilita el conocimiento por el alumno del mundo laboral.

Clasificación de los cursos en tres niveles: básico, medio y especializado, que permite perfeccionar la formación de personas que ya han pasado por acciones formativas de niveles inferiores, o que poseen algún conocimiento de las materias a impartir.

El colectivo de destinatarios, según recoge el Plan Regional de Empleo de Castilla y León, incluye no sólo a desempleados, sino también a trabajadores amenazados de exclusión del mercado laboral y además a trabajadores de pequeñas y medianas empresas (PYMES). Asimismo se realizaron acciones formativas dirigidas al medio rural.

Además de los conocimientos que se proporcionan en el módulo de Técnicas de búsqueda de empleo, es muy importante la colaboración que las entidades organizadoras de los cursos, realizan para ayudar a los alumnos formados a incorporarse al mercado laboral, comprometiéndose en algunos casos a conseguir de las empresas su contratación.

### *Desarrollo y ejecución de los programas autonómicos de formación*

Las acciones formativas son ejecutadas por entidades públicas y privadas con cargo a las subvenciones concedidas con cargo a los créditos establecidos en los presupuestos de la Comunidad Autónoma.

A finales de cada ejercicio económico se publica una convocatoria de subvenciones a la que concurren todas aquellas entidades colaboradoras que solicitan la participación en las acciones formativas a ejecutar en el ejercicio siguiente.

### *Ejecución de los programas autonómicos desde 2003 a 2005*

#### *Financiación*

La inversión realizada por el Servicio Público de Empleo en los cursos de formación profesional ocupacional programados en el periodo 2003-2005 ha sido la siguiente:

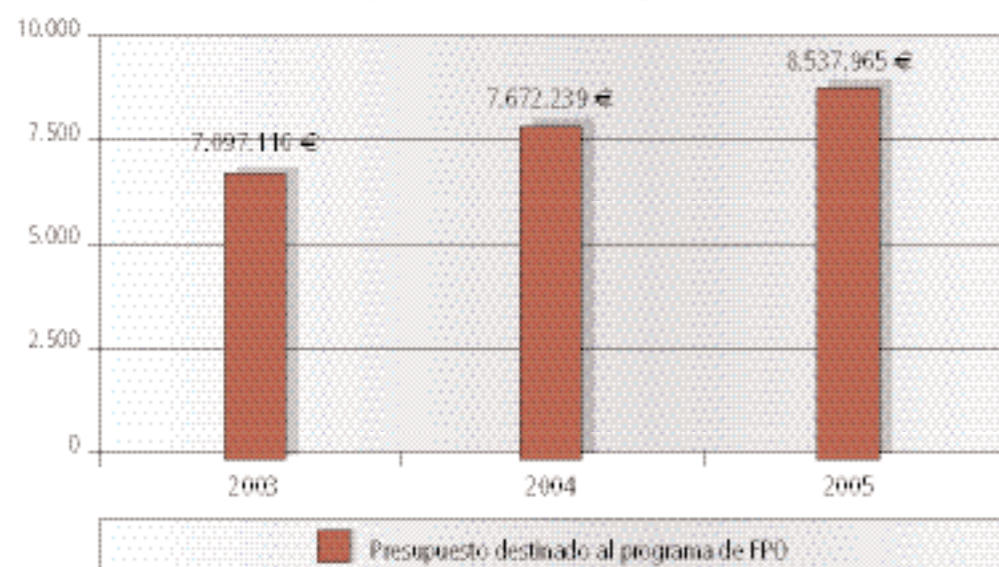




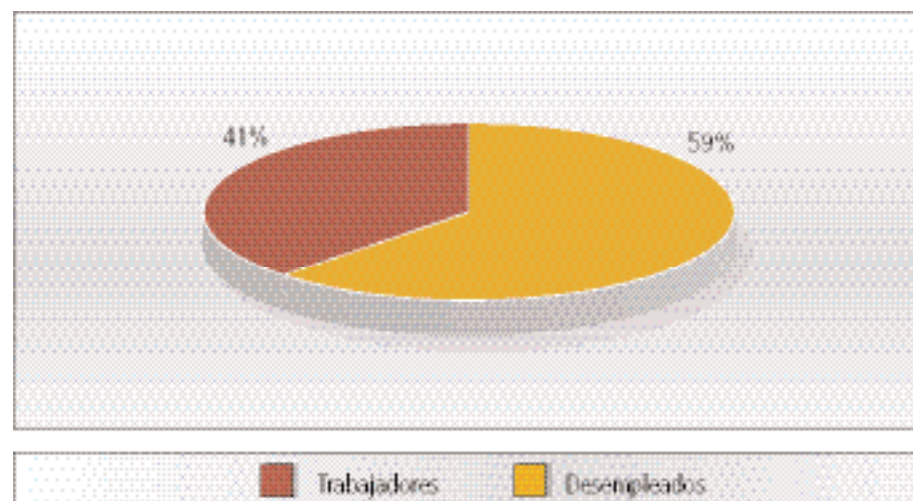


Programa	2003	2004	2005	Total
Formación profesional ocupacional	7.097.116	7.492.239	8.183.158	22.772.513
Formación de mujeres		180.000	241.247	421.247
Formación específica en empresas			113.560	113.560
	7.097.116	7.672.239	8.537.965	23.307.320

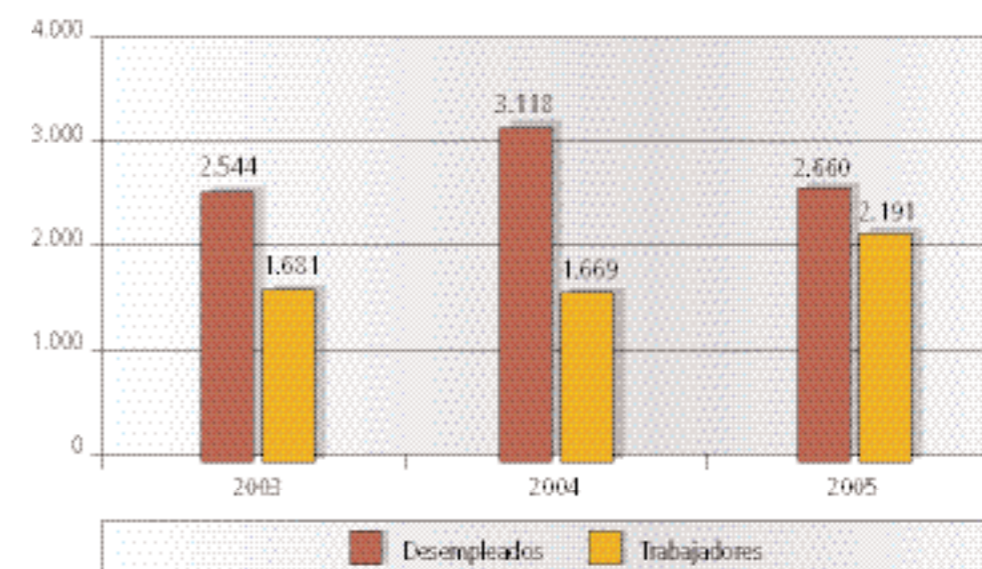
Presupuesto destinado al programa de FPO



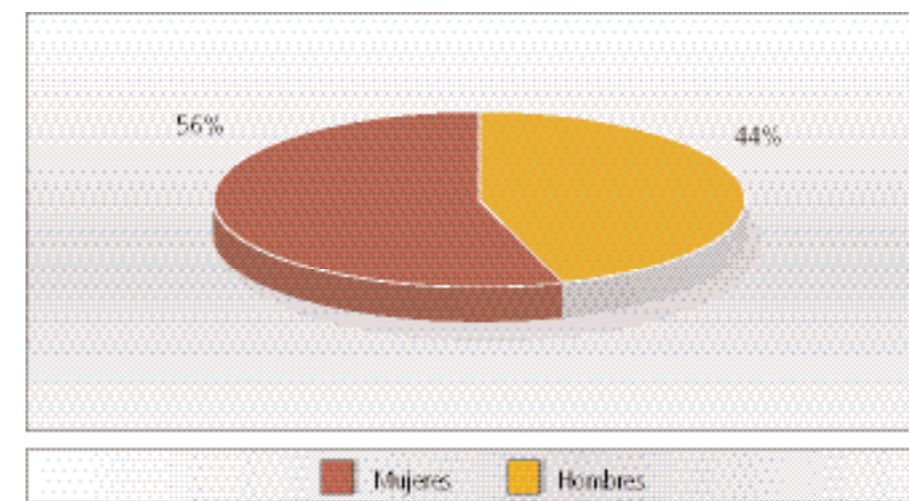
Cursos impartidos del programa autonómico de FPO por situación de los destinatarios			
Año	Desempleados	Trabajadores	Total
2003	164	130	294
2004	192	123	315
2005	194	133	327
Totales	550	386	936



Alumnos formados clasificados según situación laboral			
Año	Desempleados	Trabajadores	Total
2003	2.544	1.681	4.225
2004	3.118	1.669	4.787
2005	2.660	2.191	4.851
Totales	8.322	5.541	13.863



Alumnos formados clasificados por sexo			
Año	Hombres	Mujeres	Total
2003	1.958	2.267	4.225
2004	2.201	2.586	4.787
2005	2.005	2.846	4.851
Totales	6.164	7.699	13.863



**Desarrollo y ejecución de la formación en los programas autonómicos, año 2006.**

En la programación de las acciones del programa de Formación profesional ocupacional (programa I) y del programa de Formación de mujeres en actividades de alta demanda y en el ámbito de las nuevas tecnologías (programa VII) se han introducido varias modificaciones respecto a los años anteriores:

1) En el programa de Formación profesional ocupacional (programa I), cuya finalidad es la financiación de cursos de formación profesional ocupacional, se ha realizado una programación de cursos teniendo en cuenta unos criterios tendentes a la mejora de la calidad de la formación a impartir que redunde en un elevado nivel de inserción laboral de los alumnos. En este sentido:

a) Se extendió la impartición de cursos a un periodo de un año, que abarcó desde abril de 2006 hasta el primer trimestre de 2007, para lo cual se comprometió además del crédito presupuestado para 2006, una pequeña parte para 2007.

Se ha realizado una doble programación: unas entidades ejecutaron cursos hasta el 30 de septiembre de 2006 y otras entidades tendrán una programación plurianual, que se inició en 2006 y finalizará el primer trimestre del año 2007.

b) Se ha intentado una mayor conexión de la formación a impartir con las necesidades del mercado laboral, circunstancia que, por supuesto, conlleva un mayor índice de inserción de los alumnos en el mercado laboral y un mejor cumplimiento del objetivo pretendido: generar empleo nuevo y mejorar la calidad del existente. Para ello se realizó una cuidadosa selección de los cursos programados a la vista de las solicitudes presentadas por las entidades a través de la convocatoria; y se propusieron cursos de las profesiones incluidas que tenían los mejores índices de contratación en cada provincia.

c) Todas las entidades colaboradoras que realizaron los cursos propuestos asumieron el compromiso de colaborar hacia el acompañamiento a la inserción en el mercado laboral de alumnos participantes en las acciones formativas. Esto es consecuencia de que en los criterios de valoración, del máximo de puntuación posible, el 71% correspondió al citado compromiso de contratación. No obstante, también se ha mantenido la valoración de otras variables destinadas a fomentar la formación de colectivos especialmente desfavorecidos, como pueden ser inmigrantes, mujeres, personas mayores de 45 años y discapacitados.

d) Se ha propuesto una programación de cursos en todo el territorio de la Comunidad Autónoma, con un reparto proporcional aproximado a la relación de trabajadores y desempleados inscritos como demandantes de

empleo en cada una de las provincias. En este sentido, se puntuó favorablemente la programación de cursos en localidades de menos de 10.000 habitantes para favorecer el acercamiento de las acciones formativas al medio rural.

En la propuesta de cursos del programa de Formación profesional ocupacional se han incluido los que realicen las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, con representación en el Consejo General de Empleo, con las que se formalizó convenio de colaboración para la realización de un programa formativo, en virtud de lo establecido en el artículo 5 de la Ley 10/2003, de 8 de abril, de creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, y artículo 4.2 a) del Decreto 156/1996, de 13 de junio, por el que se regulan las subvenciones que tengan por objeto el fomento de la Formación Profesional Ocupacional y se crea el Registro de Entidades Colaboradoras.

2) En la propuesta de cursos del programa de Formación de mujeres se ha programado solamente en profesiones u oficios no feminizados en los que la mujer tiene baja representación.

En el cuadro siguiente se indica la distribución de los 486 cursos programados para el periodo 2006-2007 en función de la forma jurídica de las entidades colaboradoras beneficiarias de las subvenciones con cargo a las cuales se han financiado los gastos originados en su realización.

	CURSOS	SUBVENCIÓN
<b>ENTIDADES CON ÁNIMO DE LUCRO</b>		
Desempleados	79	2.677.075,56
Trabajadores	37	419.400,51
TOTAL	116	3.096.476,07
<b>ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO</b>		
Desempleados	77	2.533.289,38
Trabajadores	90	899.974,08
TOTAL	167	3.433.263,46
<b>AGENTES SOCIALES</b>		
Desempleados	88	2.402.360,85
Trabajadores	115	1.599.597,75
TOTAL	203	4.001.958,60
<b>TOTAL ENTIDADES</b>		
Desempleados	244	7.612.725,79
Trabajadores	242	2.918.972,34
TOTAL	486	10.531.698,13





En la tabla siguiente se indica la distribución de cursos programados por familias profesionales en cada una de las provincias de Castilla y León.

		TOTAL	% FAM.	%
		FAM. PROF.	PROF.	SECTOR
<b>SECTOR AGRARIO</b>	AA Agraria	6	1,23	1,23
<b>SECTOR CONSTRUCCIÓN</b>	EO Edificación y obras públicas	32	6,58	6,58
<b>SECTOR INDUSTRIA</b>	AR Artesanía	3	0,62	15,23
	AU Automoción	6	1,23	
	IA Industrias alimentarias	9	1,85	
	FE Industrias de fabricación de equipos electromecánicos	1	0,21	
	IG Industrias gráficas	2	0,41	
	MD Industrias de la madera y del corcho	3	0,62	
	MT Industrias manufactureras diversas	2	0,41	
	IP Industria pesada y construcciones metálicas	28	5,76	
	IQ Industrias químicas	1	0,21	
	IT Industrias textiles	1	0,21	
	MR Mantenimiento y reparación	3	0,62	
	MO Montaje e instalación	9	1,85	
	PT Producción, transformación y distribución de energía y agua	6	1,23	
<b>SECTOR SERVICIOS</b>	AO Administración y oficinas	48	9,88	74,49
	CC Comercio	8	1,65	
	DO Docencia e investigación	4	0,82	
	IM Información y manifestaciones artísticas	12	2,47	
	SA Sanidad	45	9,26	
	SF Seguros y finanzas	2	0,41	
	SP Servicios a la comunidad y personales	31	6,38	
	EM Servicios a las empresas	129	26,54	
	TC Transportes y comunicaciones	46	9,47	
	TH Turismo y hostelería	37	7,61	
<b>FORMACIÓN COMPLEMENTARIA</b>	FC Formación complementaria	12	2,47	2,47
	<b>TOTAL</b>	<b>486</b>		

### 3. Programas nacionales: PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL (FIP)

#### Características generales del plan FIP

El plan nacional de Formación e Inserción Profesional está regulado en el RD. 631/1993 y por las órdenes ministeriales de desarrollo. Tiene implantación en todo el territorio nacional y se gestiona de forma similar en todo el Estado. Desde el año 1999 su gestión está transferida a la Comunidad de Castilla y León.

#### Objeto

El plan nacional de Formación e Inserción Profesional comprende el conjunto de acciones de formación profesional ocupacional dirigidas a los trabajadores desempleados para proporcionarles las cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarlo laboralmente, cuando los mismos carezcan de formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente o inadecuada.

#### Beneficiarios de las subvenciones que se otorgan al amparo del plan FIP

Los beneficiarios de las subvenciones del plan FIP son:

- Los centros colaboradores inscritos en el Censo de Centros Homologados del plan FIP en Castilla y León para impartir las especialidades que tengan homologadas.
- Las organizaciones empresariales o sindicales más representativas, directamente o a través de sus fundaciones o instituciones destinadas al desarrollo de acciones formativas; y las organizaciones representativas de la economía social que dispongan de centros con especialidades homologadas, previa suscripción de contrato-programa de carácter trienal.
- Las entidades públicas o privadas de formación 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, preferentemente con carácter indefinido y como mínimo con una duración de seis meses, preferiblemente a tiempo completo, o como mínimo por el cincuenta por ciento de la jornada laboral legalmente establecida.
- Las empresas en las que se realizan prácticas no laborales asociadas a un curso de formación, previa suscripción de convenio de colaboración.
- Alumnos que tengan derecho a becas y/o ayudas económicas de transporte, manutención y alojamiento.

Dentro de los beneficiarios de las subvenciones merece ser destacada la posibilidad que la propia normativa regula, en relación al desarrollo de acciones formativas mediante la firma de contratos-programa. El contrato-programa establece el marco





que define el desarrollo de actuaciones llevadas a cabo por las partes firmantes para el desarrollo de las acciones formativas. Desde la transferencia de la gestión del plan FIP a esta Comunidad, se ha firmado contrato-programa trienal con las siguientes entidades: CECALE, UGT, CCOO, Fundación Laboral de la Construcción, Federación de Cooperativas de Trabajo de Castilla y León y Ucotrans. Actualmente se encuentran en vigor (se firmaron en 2005) los de CECALE, UGT, CCOO, Fundación Laboral de la Construcción y Federación de Cooperativas de Trabajo de Castilla y León.

### **Destinatarios de las acciones formativas**

Los destinatarios de las acciones formativas del Plan FIP son los desempleados en general, sin que se establezca, en términos generales, prioridades en el acceso a los cursos para algún colectivo determinado.

### **Características de las acciones formativas**

Una de las características fundamentales del plan FIP es que los centros colaboradores que pretendan impartir la formación deberán tener las especialidades formativas previamente homologadas. Y es que el Plan requiere que, para poder realizar un curso, el centro cuente con la dotación y el profesorado adecuado.

Existen varias modalidades de acciones formativas:

- Cursos de formación.
- Cursos de formación con compromiso de contratación.
- Prácticas no laborales en empresas.

Y una variedad casi infinita de especialidades formativas para impartir; algunas de ellas (más de 100) cuentan con el programa adaptado al certificado de profesionalidad.

Las especialidades formativas son objeto de clasificación según su nivel formativo y grado de dificultad:

Niveles formativos:

- Básico.
- Medio.
- Superior.
- Alto.

Grados de dificultad:

- Bajo.
- Normal.
- Alto.

La duración y contenido de las acciones vienen determinados por el programa formativo correspondiente a cada especialidad homologada aprobado por normativa

estatal. Este programa se encuentra a disposición de todos los interesados en las páginas web del Servicio Público de Empleo Estatal <http://www.inem.es/>, de la Junta de Castilla y León <http://www.jcyl.es/> y en el portal de empleo del ECYL <http://www.empleocastillayleon.com>

### **Desarrollo y ejecución del Plan FIP en el año 2006**

Las acciones formativas del plan FIP, como ya hemos señalado, van dirigidas a trabajadores desempleados para proporcionarles las cualificaciones requeridas por el sistema productivo e incorporarlo al mercado laboral.

Anualmente se publica una convocatoria de subvenciones por parte del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, para la participación en la programación de acciones formativas del plan nacional de Formación e Inserción Profesional en la Comunidad de Castilla y León correspondiente al año.

Hasta el año 2005, los cursos habían tenido un carácter anual. La vinculación de la convocatoria de subvenciones al ejercicio presupuestario ocasionaba que se perdieran, para la realización de acciones formativas, los meses de inicio y fin del mismo. Por ello, y con el fin de conseguir la realización de cursos en los 12 meses del año, en 2006 se modificó el sistema, aprobándose la realización de cursos plurianuales. La programación de acciones formativas se extiende de marzo de 2006 a marzo de 2007.

Igualmente es de destacar que en la convocatoria de subvenciones para el 2006 se modificó el criterio de adjudicación de las mismas, primándose la inserción de los alumnos en el mercado laboral, la realización de prácticas no laborales en empresas y la calidad de impartición de las acciones formativas. Y es que el fin último que se pretende es realizar cursos que ayuden realmente a la consecución de un puesto de trabajo.

El presupuesto final que se ha destinado ha sido el siguiente:

Aplicación	Cuantía presupuesto 2006	Cuantía presupuesto 1 <sup>er</sup> trimestre de 2007
08.23. 241B02.74326 Entes públicos	145.000	35.707
08.23.241B02.76079 Corporaciones locales.	1.404.872	327.000
08.23. 241B02.77075 Empresas privadas	24.192.275	5.445.000
08.23. 241B02.780A6 Instituciones sin ánimo de lucro	10.487.797	2.612.270
08.23.322A02.48036 Becas y ayudas alumnos	3.215.000	792.500





La primera programación de los cursos del programa de FIP se aprobó el 13 de marzo de 2006 y la segunda el 14 de agosto de 2006; en ambos casos después de ser informadas por el Consejo General de Empleo.

Datos específicos de la programación de 2006	
Cursos programados	1.866
Alumnos que pueden recibir formación	27.757
Importe de subvención programada	48.038.983 €
Horas de formación aprobadas	744.646

Código	CURSOS POR FAMILIAS PROFESIONALES * según R.D. 1128/2003	Cursos aprobados 2006
AGA	Agraria	22
MAP	Marítimo-pesquera	0
INA	Industrias alimentarias	25
QUI	Química	9
IMP	Imagen personal	27
SAN	Sanidad	175
SEA	Seguridad y medio ambiente	4
FME	Fabricación mecánica	90
IMA	Instalación y mantenimiento	17
ELE	Electricidad y electrónica	51
TMV	Transporte y mantenimiento de vehículos	139
EOC	Edificación y obra civil	80
VIC	Vidrio y cerámica	0
MAM	Madera, mueble y corcho	22
TCP	Textil, confección y piel	2
ARG	Artes gráficas	112
IMS	Imagen y sonido	9
IFC	Informática y comunicaciones	278
ADG	Administración y gestión	410
COM	Comercio y marketing	70
SSC	Servicios socioculturales y a la comunidad	170
HOT	Hostelería y turismo	113
AFD	Actividades físicas y deportivas	4
IEX	Industrias extractivas	8
ART	Artes y artesanías	7
ENA	Energía y agua	22
		<b>1.866</b>

Resumen de las actuaciones realizadas en los años 2003-2005

*- Datos generales sobre programación*

CURSOS PROGRAMADOS 2003-05		
AVILA	Cursos	393
	Alumnos	5.892
	Subvención	6.362.776
BURGOS	Cursos	647
	Alumnos	9.609
	Subvención	10.863.534
LEÓN	Cursos	982
	Alumnos	14.246
	Subvención	23.075.564
PALENCIA	Cursos	390
	Alumnos	5.752
	Subvención	6.969.013
SALAMANCA	Cursos	741
	Alumnos	11.115
	Subvención	16.031.502
SEGOVIA	Cursos	208
	Alumnos	3.120
	Subvención	4.160.697
SORIA	Cursos	162
	Alumnos	2.430
	Subvención	2.631.627
VALLADOLID	Cursos	1.119
	Alumnos	16.785
	Subvención	28.003.889
ZAMORA	Cursos	327
	Alumnos	4.905
	Subvención	8.146.189
TOTALES	Cursos	4.969
	Alumnos	73.854
	Subvención	106.244.791





	Programación APROBADA (Cursos aprobados / Alumnos programados)		Programación EJECUTADA (Cursos impartidos / Alumnos formados)	
	Período 2003-2005	Media anual	Período 2003-2005	Media anual
Cursos	4.969	1.656	4.606	1.535
Alumnos	73.854	24.618	56.280	18.760

*- Datos sobre ejecución por provincia, cursos y alumnos*

EJECUCIÓN POR CURSOS Y ALUMNOS											
Provincia	MEDIOS AJENOS			MEDIOS PROPIOS			TOTALES			alumnos	
	Aprobados	Renuncias	Impartidos	Aprobados	Renuncias	Impartidos	Aprobados	Renuncias	Impartidos		
Ávila	359	44	315	34	11	23	393	55	338	4.201	
Burgos	576	12	564	71	21	50	647	33	614	7.375	
León	908	42	866	74	16	58	982	58	924	11.321	
Palencia	332	18	314	58	16	42	390	34	356	4.248	
Salamanca	650	14	636	91	40	51	741	54	687	8.661	
Segovia	185	3	182	23	11	12	208	14	194	2.398	
Soria	162	19	143	0	0	0	162	19	143	1.746	
Valladolid	1.030	29	1.001	89	33	56	1.119	62	1.057	12.910	
Zamora	268	8	260	59	26	33	327	34	293	3.420	
<b>TOTALES</b>	<b>4.470</b>	<b>189</b>	<b>4.281</b>	<b>499</b>	<b>174</b>	<b>325</b>	<b>4.969</b>	<b>363</b>	<b>4.606</b>	<b>56.280</b>	

*- Datos sobre cursos en relación con la familia profesional*

Familia profesional	Cursos impartidos	Alumnos formados
AO Administración y oficinas	684	8.163
AA Agrarias	60	574
AR Artesanía	19	191
AU Automoción	77	1.006
CC Comercio	131	1.533
DO Docencia e investigación	121	1.527
EO Edificación y obras públicas	164	1.557
FC Formación complementaria	2	29
IP Industria pesada y construcciones metálicas	127	1.392
IA Industrias alimentarias	55	638
FE Industrias de fabricación de equipos mecánicos	46	441
MD Industrias de la madera y el corcho	45	476
IG Industrias gráficas	15	170
MT Industrias manufactureras diversas	0	0
IQ Industrias químicas	24	325
IT Industrias textiles, de la piel y el cuero	14	162
IM Información y manifestaciones artísticas	17	222
MR Mantenimiento y reparación	61	583
MN Minería y primeras transformaciones	24	182
MO Montaje e instalación	60	725
PA Pesca y agricultura	0	0
PT Producción, transformación y distrib. de energía	18	175
SA Sanidad	223	2.934
SF Seguros y finanzas	129	1.444
SP Servicios a la comunidad y personales	174	2.318
EM Servicios a las empresas	1.965	25.108
TC Transportes y comunicaciones	222	2.941
TH Turismo y hostelería	129	1.464
<b>TOTALES</b>	<b>4.606</b>	<b>56.280</b>

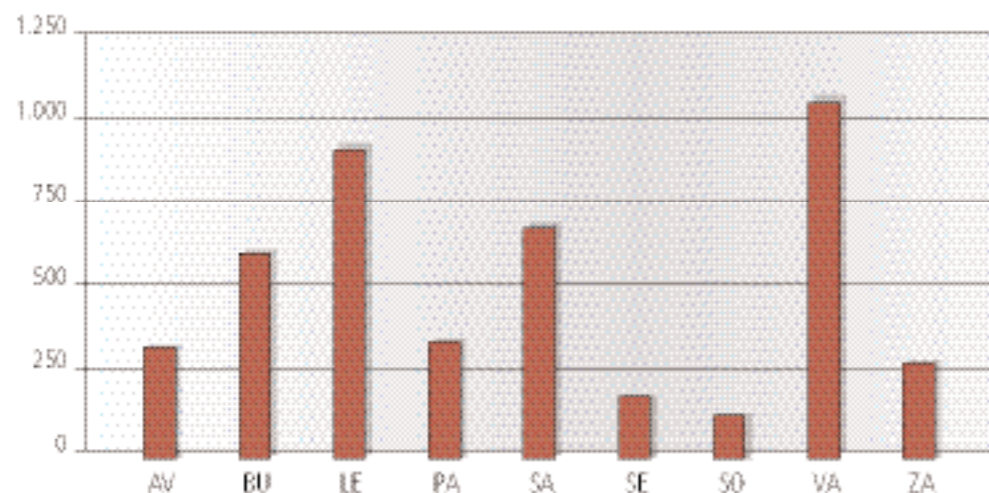




- Datos sobre cursos en relación con la provincia en la que se han celebrado

CURSOS	MEDIOS AJENOS			MEDIOS PROPIOS			TOTALES		
	Provincia	Aprobados	Renuncias	Impartidos	Aprobados	Renuncias	Impartidos	Aprobados	Renuncias
Ávila	359	44	315	34	11	23	393	55	338
Burgos	576	12	564	71	21	50	647	33	614
León	908	42	866	74	16	58	982	58	924
Palencia	332	18	314	58	16	42	390	34	356
Salamanca	650	14	636	91	40	51	741	54	687
Segovia	185	3	182	23	11	12	208	14	194
Soria	162	19	143	0	0	0	162	19	143
Valladolid	1.030	29	1.001	89	33	56	1.119	62	1.057
Zamora	268	8	260	59	26	33	327	34	293
<b>TOTALES</b>	<b>4.470</b>	<b>189</b>	<b>4.281</b>	<b>499</b>	<b>174</b>	<b>325</b>	<b>4.969</b>	<b>363</b>	<b>4.606</b>

Cursos impartidos



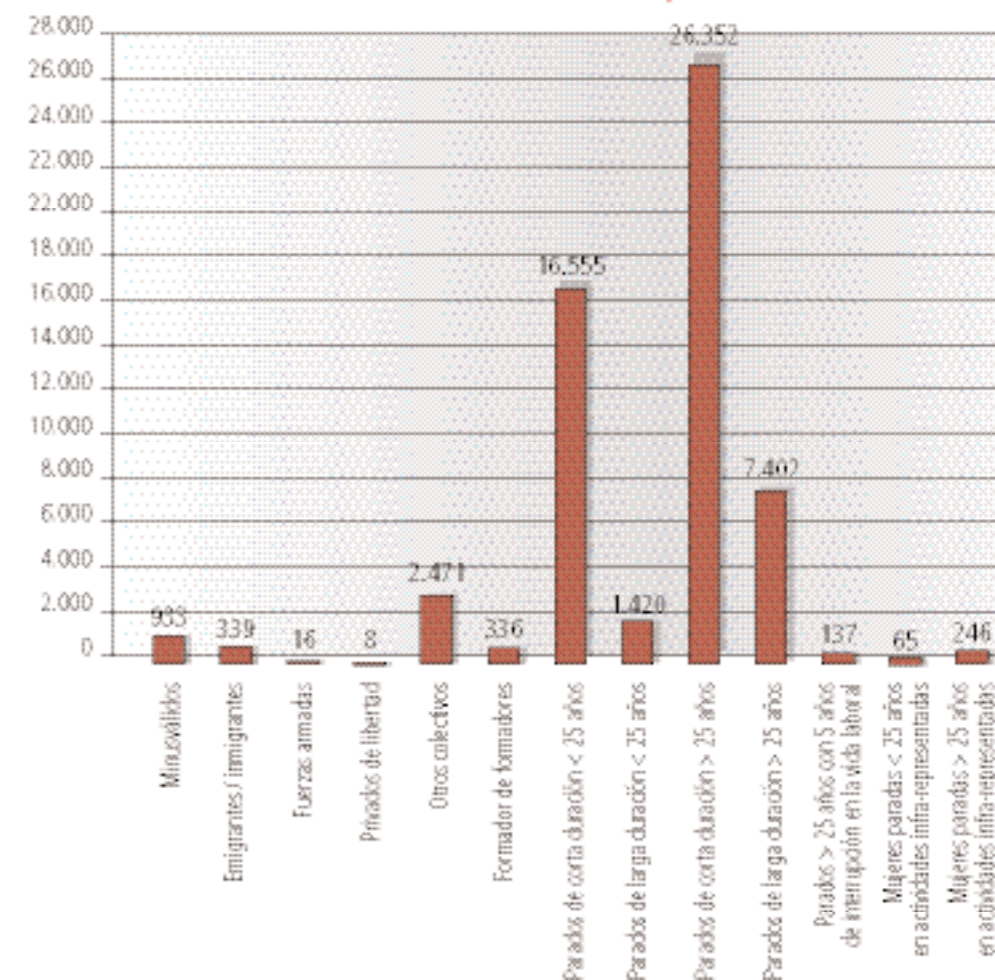
- Cursos con compromiso de contratación realizados

PROVINCIA	Nº cursos	Nº Alumnos formados	Alumnos contratados	Subvención concedida
Ávila	31	461	411	449.535,75
Burgos	11	134	86	154.197,20
León	5	72	63	108.384,60
Palencia	3	40	21	78.986,25
Salamanca	5	73	42	131.027,40
Segovia	1	15	9	19.317,15
Soria	4	59	48	122.324,40
Valladolid	2	29	18	14.974,50
Zamora	-	-	-	-
<b>TOTALES</b>	<b>62</b>	<b>883</b>	<b>698</b>	<b>1.078.747,25</b>

- Datos sobre alumnos formados

POR COLECTIVOS	
Minusválidos	933
Emigrantes / inmigrantes	339
Fuerzas armadas	16
Privados de libertad	8
Otros colectivos	2.471
Formador de formadores	336
Parados de corta duración < 25 años	16.555
Parados de larga duración < 25 años	1.420
Parados de corta duración > 25 años	26.352
Parados de larga duración > 25 años	7.402
Parados > 25 años con 5 años de interrupción en la vida laboral	137
Mujeres paradas < 25 años en actividades infra-representadas	65
Mujeres paradas > 25 años en actividades infra-representadas	246

Datos sobre alumnos formados por colectivos

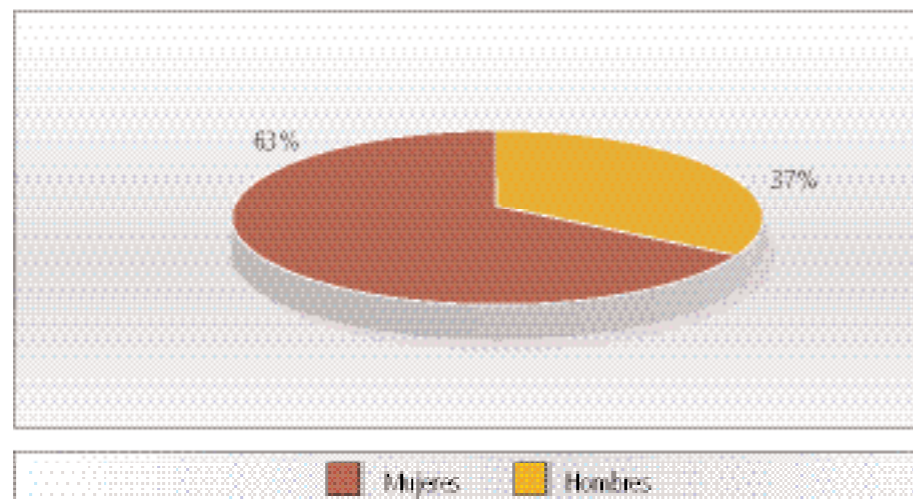




**POR SEXO**

Hombres	20.669
Mujeres	35.611

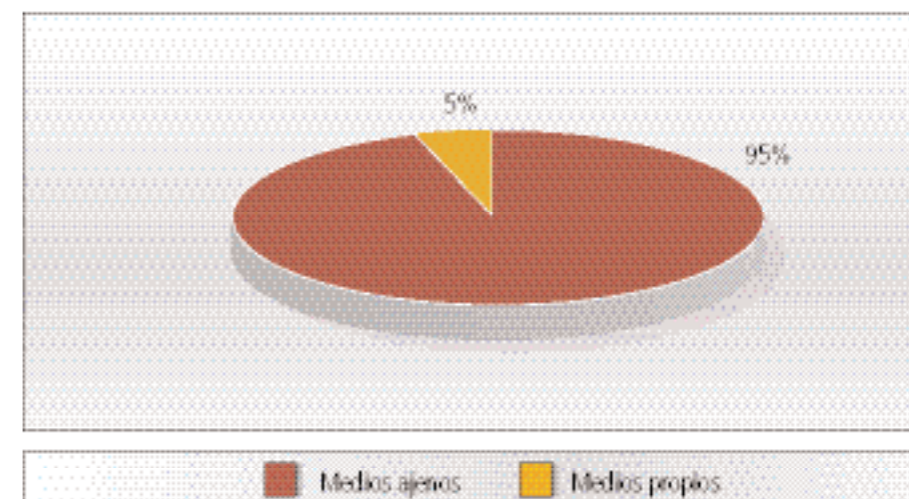
Datos sobre alumnos formados por sexo



**POR LUGAR DE IMPARTICIÓN**

Medios ajenos	53.365
Medios propios	2.915

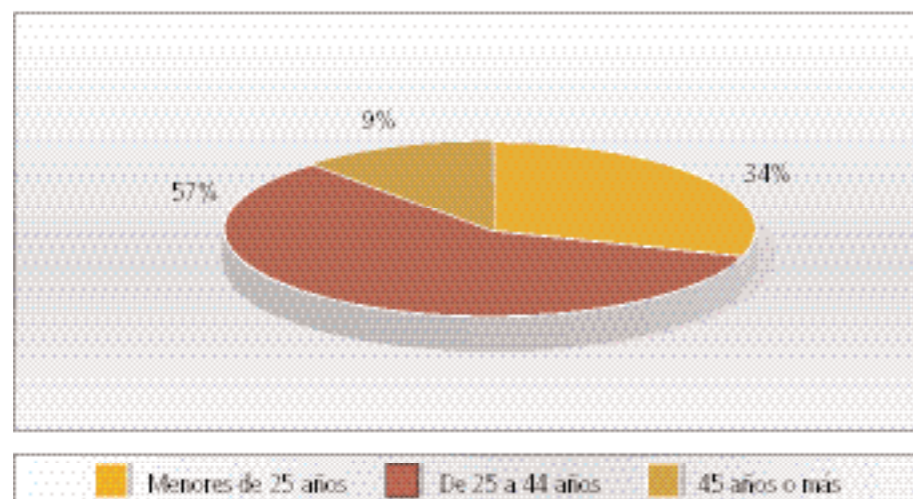
Datos sobre alumnos formados por lugar de impartición



**POR EDAD**

Menores de 25 años	19.107
De 25 a 44 años	31.950
45 años o más años	5.223

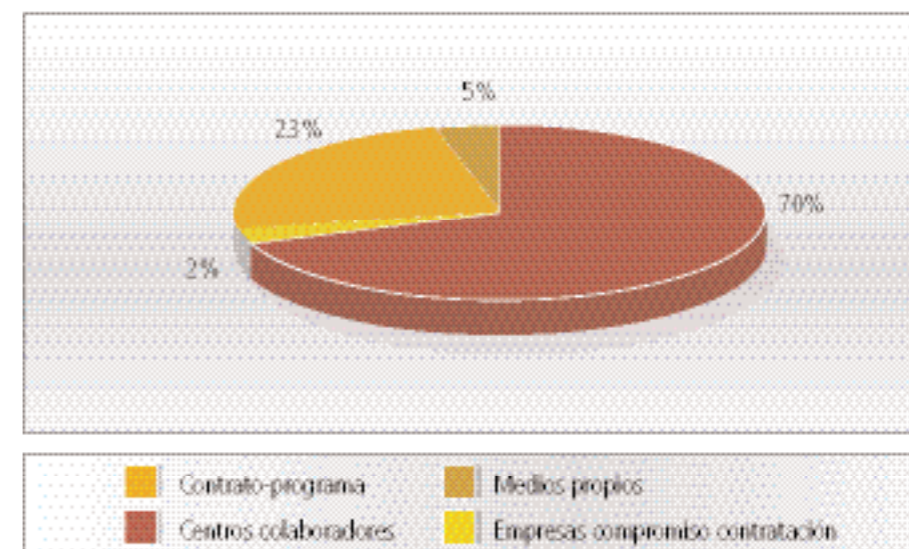
Datos sobre alumnos formados por edad



**POR VÍA DE PROGRAMACIÓN**

Centros colaboradores	39.394
Empresas compromiso contratación	954
Contrato-programa	13.017
Medios propios	2.915

Datos sobre alumnos formados por vía de programación



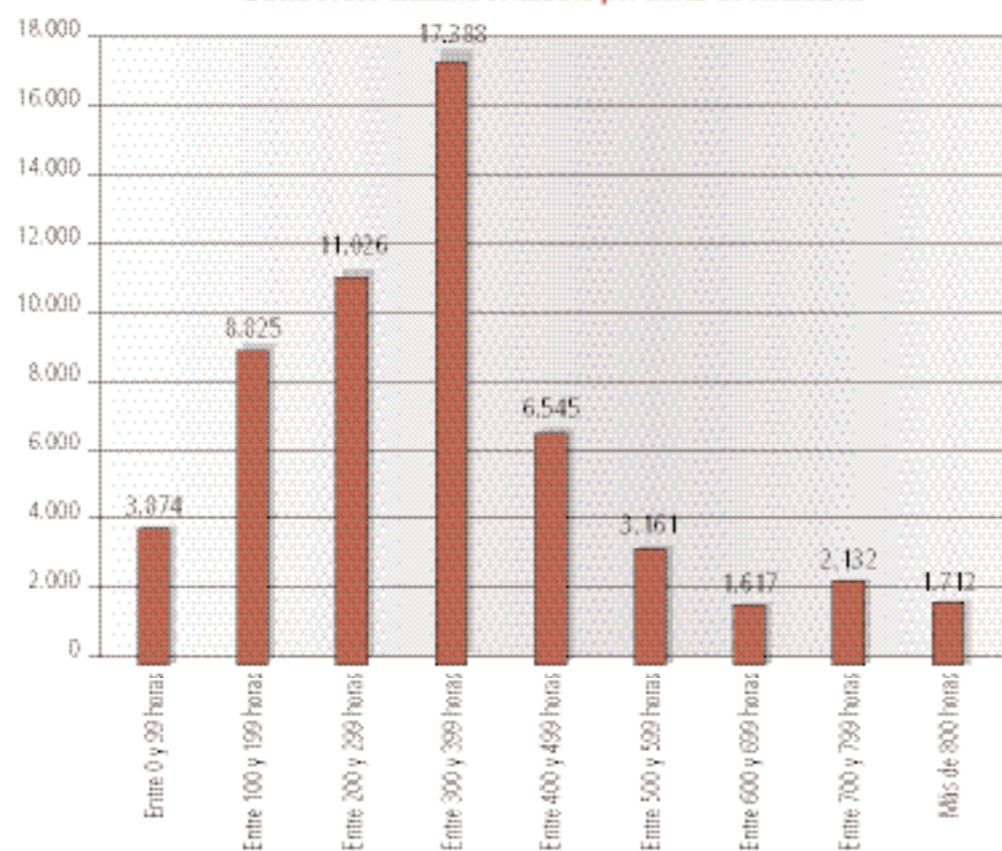




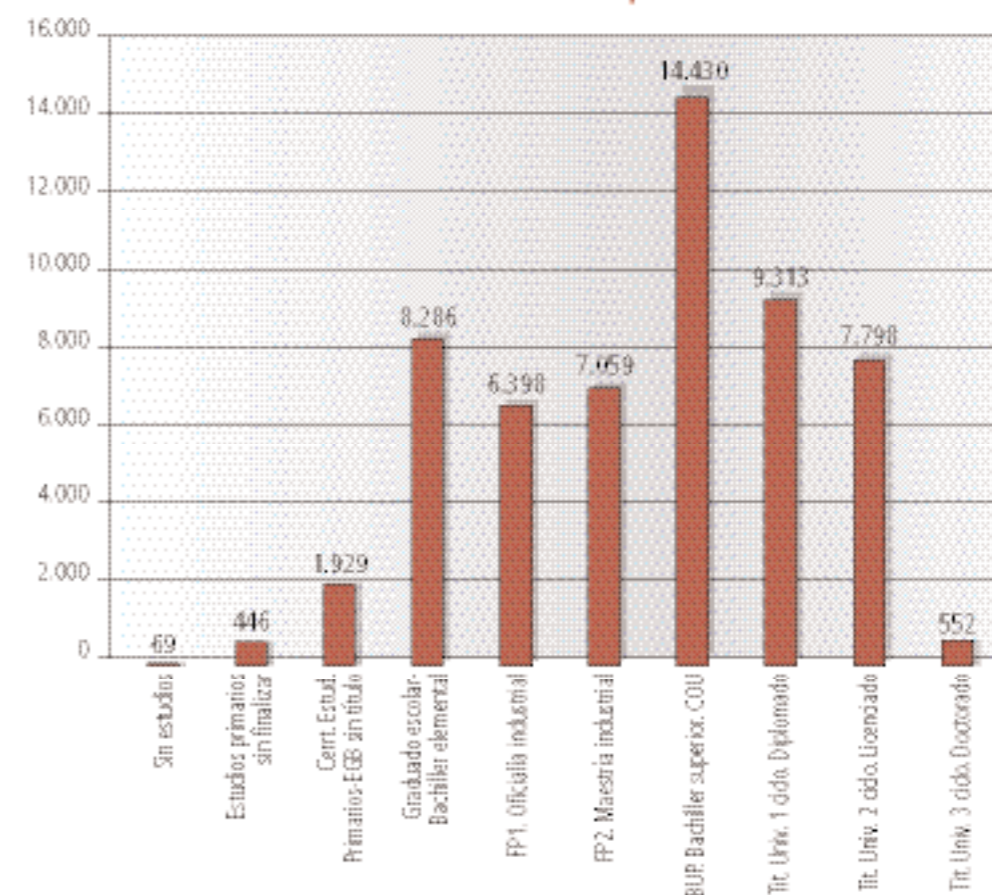
POR HORAS DE FORMACIÓN	
Entre 0 y 99 horas	3.874
Entre 100 y 199 horas	8.825
Entre 200 y 299 horas	11.026
Entre 300 y 399 horas	17.388
Entre 400 y 499 horas	6.545
Entre 500 y 599 horas	3.161
Entre 600 y 699 horas	1.617
Entre 700 y 799 horas	2.132
Más de 800 horas	1.712

POR NIVEL ACADÉMICO	
Sin estudios	69
Estudios primarios sin finalizar	446
Cert. Estud. Primarios-EGB sin título	1.929
Graduado escolar-Bachiller elemental	8.286
FP1. Oficialía industrial	6.398
FP2. Maestría industrial	7.059
BUP. Bachiller superior. COU	14.430
Tit. Univ. 1 ciclo. Diplomado	9.313
Tit. Univ. 2 ciclo. Licenciado	7.798
Tit. Univ. 3 ciclo. Doctorado	552

Datos sobre alumnos formados por horas de formación



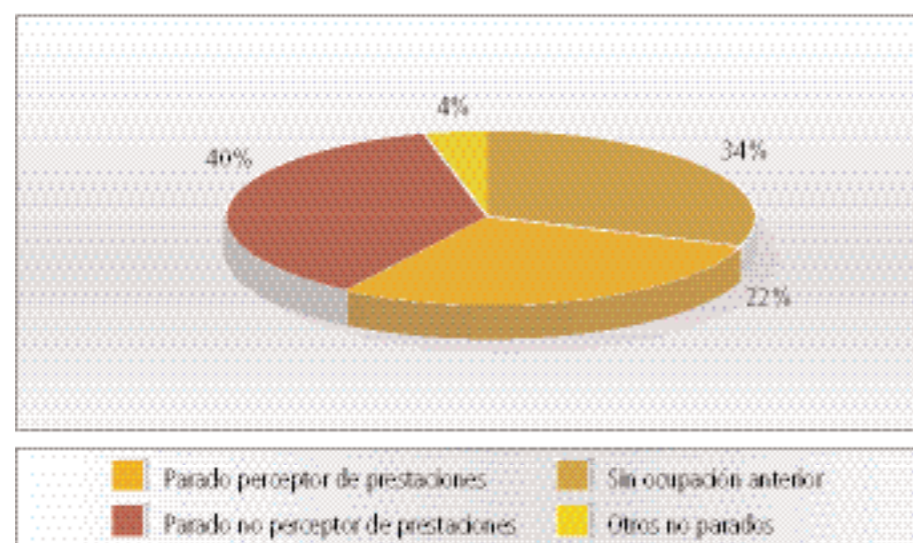
Datos sobre alumnos formados por nivel académico





POR SITUACIÓN LABORAL	
Sin ocupación anterior	19.019
Parado perceptor de prestaciones	12.637
Parado no perceptor de prestaciones	22.650
Otros no parados	1.974

Datos sobre alumnos formados por situación laboral



## C. LA FORMACIÓN CONTINUA

### 1. Introducción

La formación continua está dirigida a los trabajadores en activo. Las ayudas que las administraciones públicas ofrecen en este ámbito están divididas en planes de formación (que se materializan en las acciones incluidas en los contratos-programa que se suscriben), acciones complementarias y de acompañamiento a la formación (se llevan a cabo a través de convocatorias de subvenciones) y permisos individuales de formación. En cualquier caso la formación continua pretende posibilitar a los trabajadores la adquisición de nuevos conocimientos y al reciclaje permanente, para así lograr una mayor promoción e integración social de los mismos y una mayor competitividad de las empresas.

La normativa que regula la formación continua está constituida por la estatal -que regula el subsistema y las bases que deben regir las convocatorias de subvenciones- y la dictada por la propia Comunidad Autónoma -que incluye la atribución de competencias. A estas normas se añadirían las propias convocatorias de subvenciones que posibilitan la ejecución de los programas.

El Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, regula el subsistema de formación profesional continua. Este Decreto se refiere a los contratos-programa, a las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación y a los permisos individuales de formación.

Como los dos primeros tipos de acciones se materializan a través de subvenciones, se publicaron la Orden TAS/2783/2004, de 30 de julio (desarrolla lo previsto sobre contratos-programa para la formación de trabajadores en el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, estableciendo las bases reguladoras de la concesión de las subvenciones públicas previstas en el mismo y habilitando el procedimiento para que el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de la administración autonómica suscriban contratos programa con las organizaciones y entidades en ella previstas); y la orden TAS/2782/2004, de 30 de julio, que hace lo propio con las medidas complementarias y de acompañamiento a la formación continua.

### 2. Proceso de transferencia

La Comunidad Autónoma de Castilla y León, hasta el año 2004, no había gestionado estos programas nacionales de formación continua. Pero a partir del mes de septiembre de dicho año, comenzaron a recibirse fondos para su gestión y el Decreto





113/2004, de 21 de octubre, atribuyó el ejercicio de esta competencia al Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

La formación continua no se ha transferido formalmente a la Comunidad Autónoma hasta 2006 (R.D. 398/2006, de 31 de marzo). Esta transferencia y los fondos recibidos se refieren a la gestión de los programas de acciones complementarias y de acompañamiento y a los contratos-programa. Se gestiona materialmente a través de convocatorias de subvenciones, siguiendo las bases establecidas a nivel estatal. Y se financia actualmente a través de las transferencias finalistas que realiza el Servicio Público de Empleo Estatal, cofinanciado a su vez por el Fondo Social Europeo.

### 3. Gestión en Castilla y León

En virtud de lo establecido en la normativa reguladora de la formación continua y recibidas las transferencias finalistas de fondos, se han ido publicando y gestionando las convocatorias públicas de subvenciones para llevar a cabo las acciones formativas derivadas de los contratos-programa y de las acciones complementarias.

#### Año 2004

Se recibió la transferencia finalista a finales de septiembre de 2004, publicándose en un tiempo record las primeras convocatorias de subvenciones.

#### Contratos-programa

##### 1. Convocatoria de subvenciones

La Resolución de 27 de octubre de 2004, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, aprobó la convocatoria de subvenciones para la financiación de planes de formación continua mediante la suscripción de contratos-programa en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, de acuerdo con lo establecido en la Orden TAS/2783/2004, de 30 de julio, con lo previsto en la Ley 7/1986, de 23 de diciembre de la Hacienda de la Comunidad de Castilla y León y en las normas de esta Comunidad de general aplicación en esta materia.

##### 2. Finalidad de los planes de formación

Los planes de formación continua, objeto de financiación en esta convocatoria mediante la suscripción de contratos-programa, tenían como finalidad tanto la mejora de las competencias y cualificaciones como la actualización y especialización profesional de los trabajadores ocupados, cualquiera que fuera el sector o rama de actividad en que el trabajador prestaba sus servicios.

Los planes de formación que se aprobaron tenían carácter bienal y finalizaron en enero de 2006.

### 3. Financiación prevista

La financiación correspondiente al ejercicio 2004 se elevó a 6.547.880 euros, según el siguiente desglose:

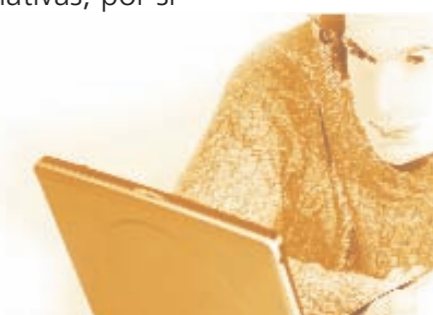
- a) Contratos-programa para la ejecución de planes de formación intersectoriales: 5.958.570 euros.
- b) Contratos-programa para la ejecución de planes de formación que incorporasen a trabajadores y socios trabajadores y de trabajo de dos o más cooperativas, sociedades laborales y otras empresas y entidades de la economía social: 261.915 euros.
- c) Contratos-programa para la ejecución de planes de formación dirigidos a trabajadores autónomos: 327.394 euros.

Para 2005, señalaba la convocatoria, se preveía un presupuesto de, al menos, la misma cantidad.

### 4. Tipos de contratos-programa.

Se pudo suscribir contratos-programa en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León para la ejecución de los siguientes planes de formación continua:

- a) Contratos-programa para la ejecución de planes de formación intersectoriales, dirigidos a la formación de trabajadores con competencias en varios sectores de la actividad económica. Pudieron suscribirlos las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de Castilla y León.
- b) Contratos-programa para la ejecución de planes de formación que incorporen a trabajadores y socios trabajadores y de trabajo de dos o más cooperativas, sociedades laborales y otras empresas y entidades de la economía social que, sin pertenecer a un mismo sector productivo, atiendan demandas formativas derivadas de la naturaleza jurídica de aquellas o de necesidades de carácter transversal. Pudieron suscribirlos las confederaciones y federaciones y uniones de cooperativas y/o asociaciones de sociedades laborales con notable implantación en el ámbito de Castilla y León.
- c) Contratos-programa para la ejecución de planes de formación dirigidos a trabajadores autónomos, con el fin de mejorar su capacitación en las competencias relacionadas con la actividad que desarrollen, bien de carácter sectorial o bien transversal u horizontal. Pudieron suscribirlos las asociaciones de trabajadores autónomos con carácter intersectorial que tengan suficiente implantación en el ámbito de Castilla y León, con experiencia acreditada en la gestión y desarrollo de acciones formativas, por si





mismas o a través de sus organizaciones asociadas y se hallen legalmente constituidas con anterioridad a la fecha de publicación de la presente convocatoria.

#### 5. Resumen de los contratos-programa suscritos

Fueron los siguientes: 3 de ámbito intersectorial, 2 de economía social y 5 de autónomos, con un importe total de 6.545.116 euros.

La firma de estos 10 contratos-programas permitió la constitución de 748 grupos de formación que hicieron posible la impartición de cursos a más de 11.500 alumnos.

### Acciones complementarias

#### 1. Convocatoria de subvenciones

La Resolución de 27 de octubre de 2004, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, aprobó la convocatoria de subvenciones destinadas a la realización de acciones complementarias y de acompañamiento a la formación, en el ámbito de Castilla y León, de acuerdo con las bases reguladoras contenidas en la Orden TAS/2782/2004, de 30 de julio (Boletín Oficial del Estado de 16 de agosto), con lo previsto en la Ley 7/1986, de 23 de diciembre de la Hacienda de la Comunidad de Castilla y León y con las normas de la Comunidad de general aplicación en esta materia.

#### 2. Finalidad

Los proyectos objeto de financiación tenían como finalidad el desarrollo de acciones de investigación y prospección del mercado de trabajo para anticiparse a los cambios de los sistemas productivos, el análisis de la repercusión de la formación continua en la competitividad de las empresas y en la cualificación de los trabajadores, la elaboración de productos y herramientas innovadoras relacionados con la formación continua y, en definitiva, la determinación de las necesidades de formación precisas para coadyuvar al progreso económico de los sectores productivos en el conjunto de la economía de Castilla y León.

Los proyectos financiados por esta convocatoria debían estar destinados a la mejora y eficacia de la formación continua de los trabajadores ocupados, no pudiendo dirigirse especialmente al ámbito de la Administración Pública.

#### 3. Presupuesto

Las acciones se financiaron con cargo a los créditos del Presupuesto de Gastos de la Comunidad Autónoma de Castilla y León para el ejercicio 2004, por importe de 450.162 euros.

#### 4. Tipos de acciones a realizar

- a) Acciones de estudio e investigación. Tenían por objeto la realización de análisis de los factores que estructuran la demanda de formación continua del sistema productivo, con el fin de anticiparse a los cambios en las cualificaciones profesionales derivados del progreso técnico y de la organización del trabajo, profundizar en el conocimiento de los problemas y necesidades específicas de formación en los distintos sectores económicos o ámbitos territoriales y desarrollar iniciativas y alternativas sobre la adecuación de la oferta de formación continua a la evolución de los contenidos de las ocupaciones. Asimismo, estas acciones asumían entre sus fines conocer las necesidades formativas de los trabajadores con mayor dificultad de acceso a la formación y de las pequeñas y medianas empresas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.
- b) Acciones destinadas a la elaboración y experimentación de productos, técnicas y/o herramientas de carácter innovador para mejorar los sistemas pedagógicos u organizativos de la formación profesional continua. Tuvieron especial consideración las acciones referidas a herramientas y metodologías basadas en nuevas tecnologías de información y comunicación que extendieran la formación a los trabajadores de pequeñas empresas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.
- c) Acciones de evaluación de la formación continua. Cuyo objeto era la realización de procesos de evaluación de la formación continua de los diferentes sectores de la actividad económica o ámbitos territoriales y a desarrollar procedimientos y técnicas de evaluación para que pudieran ser aplicados por quienes participan y gestionan la formación en Castilla y León, con el fin de mejorar su calidad.
- d) Acciones de promoción y difusión destinadas a generar, en Castilla y León, redes de conocimiento de la formación continua mediante centros virtuales de trabajo, bases documentales de consulta, foros de discusión en línea o presenciales, guías de buenas prácticas y cualquier otra medida que favoreciese la promoción y difusión de estudios, herramientas y productos de formación continua entre las empresas, las organizaciones empresariales y sindicales y los distintos agentes que participan en la formación en Castilla y León, así como la promoción de agrupaciones de pequeñas y medianas empresas para la organización y gestión de sus programas de formación en nuestra Comunidad Autónoma.

Estas acciones deberían estar dirigidas a materias o temáticas que tengan especial interés o relevancia en el ámbito de la formación





continua en Castilla y León, y planteen la necesidad de contar al respecto con un conocimiento más preciso y en mayor profundidad que el disponible en la actualidad. Las propuestas deberían incorporar en sus planteamientos elementos de innovación respecto a investigaciones e información preexistentes.

#### 5. Resumen de las acciones complementarias subvencionadas

Se eligió, por su mayor puntuación, 7 proyectos para ser subvencionados por un importe total de 450.162 euros.

### Año 2005

Se recibió la primera transferencia finalista y se generó crédito por valor de 10.552.000 euros.

En 2005 el objetivo marcado era continuar desarrollando el plan de formación de los contratos-programa de la convocatoria de 2004, procediéndose al pago del anticipo de la anualidad correspondiente, y publicar una nueva convocatoria de acciones complementarias.

A primeros de octubre de 2005 se recibió una nueva transferencia finalista de 3.879.576 euros. Al estar desarrollándose las acciones formativas intersectoriales se optó por destinar dicho crédito a contratos-programa de ámbito sectorial. Nuevamente se realizaron los trámites correspondientes y nuevamente, en tiempo récord, se publicó la convocatoria de subvenciones, suscribiéndose entonces 23 contratos-programa.

Y por último, el 16 de diciembre se publicó en el BOE una nueva Orden de distribución de fondos de formación continua con carácter de complementaria. La cuantía destinada a Castilla y León se elevaba a 6.495.782 euros. Los fondos de la transferencia finalista se enviaron el 28 de diciembre de 2005.

### Contratos programa

#### 1. Financiación de los contratos-programa intersectoriales. Adenda de 2005

La convocatoria realizada en 2004 contemplaba una vigencia bienal de los contratos programa y de las subvenciones que éstos conllevaban aparejados. Para poder firmar la correspondiente adenda de 2005, los beneficiarios debían solicitarlo y certificar que habían ejecutado el 80% de la anualidad y del plan de formación de 2004.

Las adendas a los contratos-programa contaron con un presupuesto de 7.514.969 euros, permitiendo la formación de otros 11.500 alumnos.

#### 2. Convocatoria de subvenciones

La Resolución de 4 de octubre de 2005, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, aprobó la convocatoria de subvenciones para la financiación de planes de formación continua mediante la suscripción de contratos-programa de ámbito sectorial. Se realizó con cargo a los créditos remitidos en la segunda transferencia finalista.

#### 3. Finalidad de los planes de formación sectoriales

Los planes de formación continua, objeto de financiación en esta convocatoria mediante la suscripción de contratos-programa, tenían como finalidad tanto la mejora de las competencias y cualificaciones como la actualización y especialización profesional de los trabajadores ocupados, cualquiera que fuese el sector o rama de actividad en que el trabajador prestara sus servicios.

Los planes de formación que se aprobaron finalizaron en septiembre de 2006.

#### 4. Financiación prevista

La financiación de acciones formativas de esta convocatoria se elevó a 3.685.598 euros.

#### 5. Contratos-programa y sectores incluidos

Se pudo suscribir contratos-programa en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León para la ejecución de planes de formación amparados en la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal, dirigidos a la formación de trabajadores de un sector productivo concreto, con el fin de desarrollar acciones formativas de interés general para dicho sector y satisfacer necesidades específicas de formación del mismo. Por ello pudieron concurrir a esta convocatoria de subvenciones y suscribir los contratos-programa de ámbito sectorial las entidades creadas al amparo de la negociación colectiva sectorial así como las organizaciones empresariales o sindicales más representativas o representativas del ámbito sectorial relacionado y dentro del ámbito de la Comunidad de Castilla y León.

Los sectores incluidos en la convocatoria fueron: comercio, construcción, hostelería, industrias de la alimentación y bebidas, metal y sector agrario, forestal y pecuario. Estos sectores fueron determinados por el Consejo Regional de Empleo al ser aquellos que más trabajadores tenían en activo.

#### 6. Resumen de los contratos-programa suscritos

Fueron los siguientes: 6 del sector agrario, forestal y pecuario; 3 del sector del comercio, 3 del sector de la construcción, 3 del sector de hostelería, 5 del sector industrias de alimentación y bebidas y 3 del sector del metal.

El importe de las subvenciones otorgadas fue de 3.685.598 euros.





## Acciones complementarias

### 1. Convocatoria de subvenciones

Por Resolución de 1 de agosto de 2005, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, se aprobó una nueva convocatoria de subvenciones destinadas a la realización de acciones complementarias y de acompañamiento a la formación.

### 2. Finalidad y tipos de acciones a realizar

La finalidad y los tipos de acciones a realizar fueron similares a los ya reflejados en la convocatoria de 2004.

### 3. Presupuesto

Las acciones se financiaron con cargo a los créditos del Presupuesto de Gastos de la Comunidad Autónoma de Castilla y León para el ejercicio 2005, por importe de 1.000.000 euros.

### 4. Resumen de las acciones complementarias subvencionadas

Los expedientes subvencionados fueron 16, con un importe total de 986.000 euros.

## Año 2006

En 2006 fueron publicadas las convocatorias tanto de contratos-programa como de acciones complementarias.

### Acciones complementarias, con un presupuesto de 860.818 euros.

La convocatoria fue aprobada por Resolución de 13 de julio del Servicio Público de Empleo y los proyectos podrán realizarse hasta el 30 de junio de 2007.

### Contratos-programa, con un presupuesto de 12.538.356 euros.

La convocatoria fue aprobada por Resolución de 12 de junio del Servicio Público de Empleo y contempla todos los tipos de contratos-programa: intersectoriales, autónomos, economía social y sectoriales (que incluye los de transporte por carretera de mercancías y de viajeros, madera, industria química e ingeniería y oficinas técnicas). La convocatoria fue modificada por la Resolución de 29 de agosto de 2006, incrementándose el crédito.

El 20 de noviembre de 2006 se dictó nueva Resolución del Servicio Público de Empleo por la que se convocaron subvenciones para la subscripción de contratos-programa intersectoriales, con una nueva transferencia de fondos derivada de remanentes. El crédito pasó a ser de 7.028.844 euros.

## D. PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO

### 1. Introducción

Presentamos en este apartado los programas de formación y empleo. Estos programas mixtos están destinados a realizar la formación para desempleados, de forma intrínsecamente asociada a la práctica profesional; por eso la formación teórica y el desempeño de un puesto de trabajo están incluidos en estos programas.

La Junta de Castilla y León tiene transferidas las competencias de gestión de los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Unidades de Promoción y Desarrollo y Talleres de Empleo, desde el año 2002. Veamos en qué consisten.

### 2. Características generales del programa

#### Objeto

Este programa constituye una medida activa de fomento de empleo dirigida a mejorar las posibilidades de ocupación de los desempleados, a través de la combinación de acciones de formación en alternancia con la práctica profesional mediante el desempeño de un trabajo real y productivo.

#### Beneficiarios

Las beneficiarias inmediatas de las subvenciones son las entidades promotoras de los proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Unidades de Promoción y desarrollo y Talleres de Empleo.

Podrán ser entidades promotoras aquellas que, siendo sin ánimo de lucro, sean competentes para la ejecución de las correspondientes obras o servicios y dispongan de la capacidad técnica y de gestión suficientes:

- a) Órganos, organismos autónomos y otros entes públicos de la Administración General del Estado y de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.
- b) Entidades locales, sus organismos autónomos y entidades con competencias en materia de promoción de empleo, dependientes o asimiladas a las mismas, cuya titularidad corresponda íntegramente a dichas entidades locales.
- c) Consorcios.
- d) Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.





### **Destinatarios**

Los destinatarios del programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios son los jóvenes de ambos sexos que, estando desempleados e inscritos en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, sean menores de 25 años.

Para ser beneficiario del programa de Talleres de Empleo es necesario estar desempleado e inscrito en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, así como tener 25 o más años. Tienen prioridad aquellos que tengan especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo o que estén integrados en colectivos identificados como de “preferente actuación” en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo.

### **Escuelas Taller y Casas de Oficios**

Estos proyectos, constan de dos etapas:

- Etapa formativa: Los alumnos trabajadores reciben formación profesional ocupacional adecuada a la ocupación a desempeñar, recibiendo al mismo tiempo una beca por día lectivo de asistencia. La duración de esta etapa es de 6 meses.
- Etapa de alternancia de la formación con la práctica profesional: durante esta segunda etapa los alumnos trabajadores complementan su formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional en la realización de obras o servicios de interés general y social para lo cual son contratados en la modalidad de formación por las entidades promotoras, recibiendo las retribuciones correspondientes al 75% del salario mínimo profesional vigente.

La duración de ambas etapas, en las Casas de Oficios es de 12 meses y en las Escuelas Taller, de un máximo de 24 meses.

### **Talleres de Empleo**

Tienen una duración máxima de 12 meses; los trabajadores participantes son contratados por la entidad promotora desde el inicio del proyecto en la realización de obras o servicios de interés general y social, en la modalidad de formación, percibiendo el salario correspondiente a 1,5 veces el salario mínimo interprofesional.

Durante el desarrollo del proyecto los participantes reciben formación profesional ocupacional adecuada a la ocupación a desempeñar. El tiempo dedicado a la formación teórica se computa a todos los efectos como jornada efectiva de trabajo y en ningún caso debe ser inferior al 25% de la jornada.

### **Unidades de Promoción y desarrollo**

Se configuran como módulos que colaboran en la preparación, acompañamiento y evaluación de los proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo,

descubriendo las potencialidades de desarrollo y empleo de su territorio, elaborando planes integrales de intervención y proyectos de desarrollo, y fomentando, bien directamente o en colaboración con la Junta de Castilla y León y las Entidades promotoras, la inserción de los participantes en dichos proyectos. Su duración máxima es de dos años.

## **3. Desarrollo y ejecución del programa de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo**

### **Datos generales**

La regulación actual de estos programas está determinada por la Orden EYE/749/2004, de 10 de mayo, en la que se establece el procedimiento de gestión y de la concesión de ayudas y subvenciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo para el programa de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Unidades de Promoción y Desarrollo y de Talleres de Empleo.

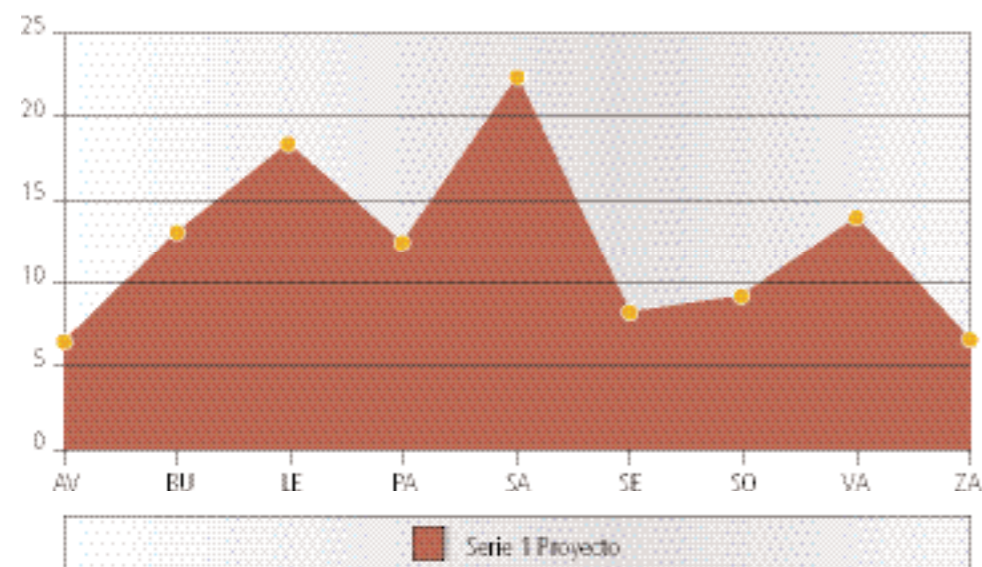
Esta Orden se complementa, en cuanto a las competencias de gestión, con la Resolución de 5 de febrero de 2004, de la Gerencia del Servicio Público de Empleo, por la que se delegan determinadas competencias en materias relacionadas con la formación ocupacional en los gerentes provinciales.

La convocatoria de subvenciones de 2006 se publicó a través de la Resolución de 28 de febrero de 2006 por la que se aprobó la convocatoria de subvenciones para el ejercicio de 2006, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, del programa de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Unidades de Promoción y Desarrollo y de Talleres de Empleo.

El presupuesto disponible para el ejercicio 2006 ascendió a 22.960.916 euros, de los cuales 20.660.456 correspondían a entidades locales y 2.300.460 a entidades sin fines de lucro. Este presupuesto se dedicó, prácticamente por mitades, a realizar los pagos correspondientes a proyectos de años anteriores (téngase en cuenta que la mayoría son plurianuales) y a financiar nuevos proyectos derivados de la convocatoria de subvenciones. Así, en ésta se ha incluido un presupuesto de 11.273.415 euros para el ejercicio 2006.

Aprobada la primera programación de 2006, los proyectos que se encuentran funcionando, incluidos los de años anteriores son: 6 en la provincia de Ávila, 13 en la de Burgos, 18 en la de León, 12 en la de Palencia, 22 en la de Salamanca, 8 en la de Segovia, 9 en la de Soria, 14 en la de Valladolid y 7 en la de Zamora.





Actualmente, el crédito destinado para financiar los proyectos es de más de 23 millones de euros al año, lo que permite formar a más de 1.300 alumnos cada ejercicio.

### Inserción profesional

La inserción profesional derivada de estos programas mixtos es muy superior a la de los programas generales de formación profesional ocupacional. Así encontramos que en Talleres de Empleo, la inserción profesional es superior al 71% y en Escuelas Taller y Casas de Oficios, superior al 87%.

## 4. Programas autonómicos de empleo-formación

Entre los programas incluidos en el Plan Regional de Empleo de Castilla y León se ejecutan los siguientes programas mixtos de empleo-formación destinados a mejorar la capacidad de inserción de los desempleados, tanto jóvenes como parados de larga duración y especialmente los colectivos desfavorecidos:

- Formación en alternancia.
- Formación mediante prácticas en empresa para titulados universitarios.
- Programa integrado de orientación, formación e inserción profesional.
- Programa de orientación y formación de personas que alternan situaciones de desempleo y ocupación.

### Desarrollo del programa de formación en alternancia

El programa de formación en alternancia es desarrollado por las universidades de Castilla y León, que son las entidades beneficiarias de las subvenciones concedidas para financiar los gastos de ayuda al alumno, compensación a la empresa donde se realizan las prácticas, tutoría y seguro colectivo de accidentes.

- La **finalidad** de la formación en alternancia es la conexión de la Universidad con la empresa para proporcionar al alumno una formación práctica en alternancia con la formación teórica de la carrera, con el fin de facilitar el acceso al mercado laboral.
- Los **destinatarios** del programa son alumnos que realizan estudios o créditos universitarios del último curso de carrera.
- Las prácticas consisten en la realización de las actividades de la empresa vinculadas con los estudios universitarios que realiza el alumno en su carrera, bajo la tutela de un responsable de la empresa y con la supervisión de un tutor de la Universidad.
- Los alumnos realizan un mínimo de 240 horas de prácticas durante una media de 40 días.

La ejecución del programa de formación en alternancia desde 2003 a 2006 arroja los siguientes datos:

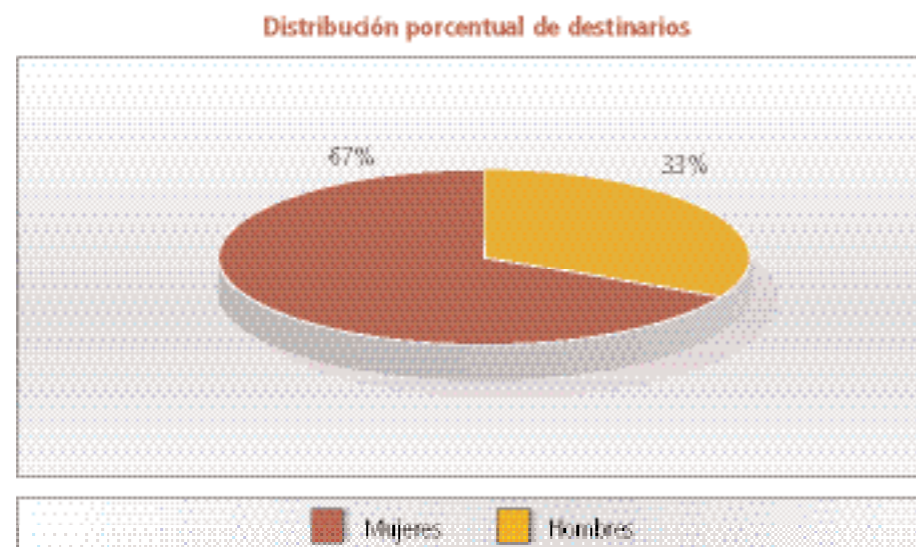
AÑO	ALUMNOS DESTINATARIOS	PRESUPUESTO
2003	750	592.200 €
2004	836	900.960 €
2005	900	919.752 €
2006	920	949.968 €
<b>Totales</b>	<b>3.406</b>	<b>3.362.880 €</b>

En la clasificación de alumnos destinatarios del programa por sexo se comprueba un mayor porcentaje de mujeres.

AÑO	HOMBRES	MUJERES
2003	239	510
2004	281	548
2005	280	601
<b>Totales</b>	<b>800</b>	<b>1.659</b>







**Desarrollo del programa de formación mediante prácticas en empresa para titulados universitarios**

Este programa es desarrollado por las fundaciones de la universidades de Castilla y León, las cuales suscriben convenios con empresas e instituciones para que titulados universitarios realicen en ellas prácticas de carácter no laboral.

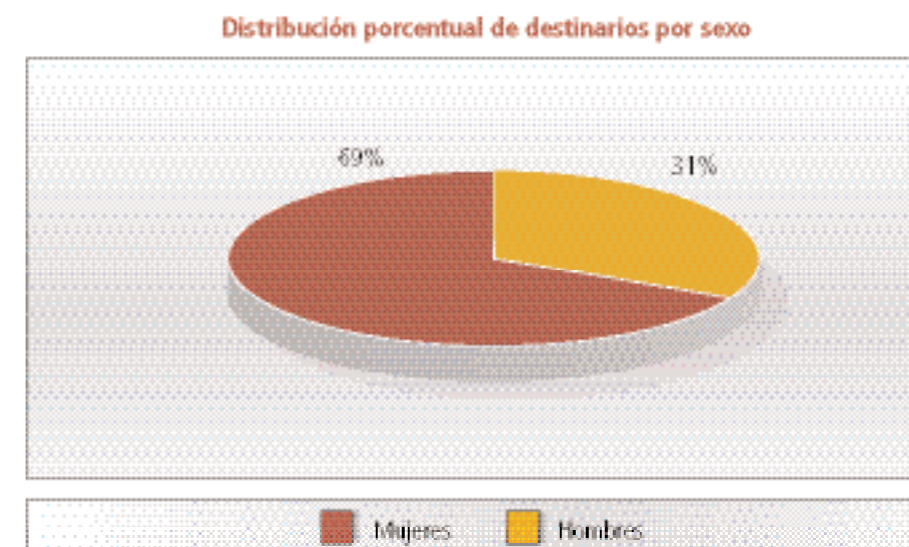
- La **finalidad** del programa es mejorar las posibilidades de inserción en el mercado laboral de personas que hayan conseguido su titulación universitaria en los tres años anteriores, que están en situación de desempleo, mediante la realización de prácticas en empresas sin relación laboral.
- Las prácticas consisten en la realización de actividades de la empresa relacionadas con los conocimientos adquiridos para la obtención del título universitario.
- La duración de las prácticas es de 6 meses con una jornada diaria no inferior al 85% de la ordinaria realizada por los trabajadores de la empresa.
- Las prácticas son tuteladas por un responsable de la empresa y coordinadas por un tutor perteneciente a la fundación o asociación beneficiaria de la subvención.

La ejecución del programa de prácticas en empresas para titulados universitarios desde 2003 a 2006 arroja los siguientes datos:

AÑO	ALUMNOS DESTINATARIOS	PRESUPUESTO
2003	255	866.778 €
2004	293	1.107.540 €
2005	369	1.224.000 €
2006	331	1.249.998 €
<b>Totales</b>	<b>1.248</b>	<b>4.448.316 €</b>

En la clasificación de destinatarios del programa por sexo se comprueba que el número de mujeres que participan duplica al de hombres.

AÑO	HOMBRES	MUJERES
2003	77	178
2004	95	198
2005	107	244
<b>Totales</b>	<b>279</b>	<b>620</b>



**Inserción** de destinatarios. Del seguimiento realizado en la situación de los titulados universitarios que han realizado prácticas no laborales en empresas desde el año 2004 hasta el año 2006 se comprueba que aproximadamente el 70 % ha conseguido su inserción en el mercado laboral.

**Desarrollo del programa integrado de orientación, formación e inserción laboral**

El **objetivo** del programa consiste en el desarrollo de itinerarios continuados de orientación, formación y acompañamiento a la inserción laboral.

Los **destinatarios** son desempleados, preferentemente de colectivos que, por su edad, situación cívico-social, etc., presentan especiales dificultades para su inserción en el mercado de trabajo.

El programa es desarrollado por entidades e instituciones sin ánimo de lucro, beneficiarias de las subvenciones concedidas por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León para financiar los gastos ocasionados.





Con el fin de conseguir un resultado satisfactorio del programa, éste se desarrolla durante dos ejercicios, para lo cual a los beneficiarios se les concede una subvención plurianual.

En la tabla siguiente se expone la inversión realizada para financiar este programa desde 2003 hasta 2006:

AÑO	PRESUPUESTO INVERTIDO
2003	1.248.170 €
2004	1.336.000 €
2005	1.370.000 €
2006	1.654.884 €
<b>Totales</b>	<b>5.609.054 €</b>

Las acciones realizadas se ejecutan en grupos reducidos o de forma individualizada con el fin de adaptar el servicio prestado a las necesidades de cada usuario.

En cuanto a la fase de formación, en unos casos es desarrollada directamente por la entidad beneficiaria de la subvención y en otros es derivada a cursos de otros programas de formación ocupacional.

A continuación se expone un resumen relativo a los usuarios del programa en el periodo 2003-2005:

AÑO	ORIENTACIÓN	FORMACIÓN	INSERCIÓN
2003	931	456	278
2004	1.102	544	405
2005	1.894	519	548
<b>Totales</b>	<b>3.927</b>	<b>1.519</b>	<b>1.231</b>

De este programa cabe destacar que, a pesar de las dificultades del colectivo de usuarios, una vez superada la fase de orientación, aproximadamente el 80% de quienes participan en una acción formativa consiguen su inserción en el mercado de trabajo.

## El nuevo Plan de Formación Profesional de Castilla y León

El Plan de Formación Profesional de Castilla y León que se aprobó para el período 2003-2006 cumplió en un alto porcentaje los objetivos previstos, teniendo en cuenta que una parte de los mismos estaba sujeta al desarrollo de la normativa estatal correspondiente. El rápido avance de la sociedad del conocimiento y el gran desarrollo constatado con la generalización de una nueva economía han originado nuevas necesidades que hay que tener en cuenta para dar respuesta a nuestro tejido productivo, a la propia formación profesional y a los centros para su buen funcionamiento y organización.

Una vez analizados los resultados obtenidos de la gestión del Plan anterior, hay una serie de recomendaciones que avalan la necesidad de la puesta en marcha de un nuevo Plan de Formación Profesional. Dichas recomendaciones podríamos agruparlas en dos grupos principales: recomendaciones de carácter estratégico y recomendaciones de carácter formativo.

### *Recomendaciones de carácter estratégico*

- Establecer como objetivo estratégico prioritario en la planificación de la formación profesional la consolidación de una cultura profesional en torno al principio de aprendizaje permanente, concepto que debe convertirse en catalizador de sus acciones futuras.
- Atender prioritariamente a los procesos de innovación y a la incorporación intensiva de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) en los procesos formativos y de gestión.
- Avanzar en los modelos de calidad en términos de mejora continua.
- Reforzar y profundizar en la coordinación de las distintas entidades y agentes que trabajan en el entorno de la formación profesional.





- Impulsar el ritmo de implantación y desarrollo de las cualificaciones necesarias en Castilla y León.
- Promover la relación de los centros de FP con el entorno socioeconómico en todos los ámbitos de la Comunidad, potenciando la figura de los centros integrados y centros de referencia.

### *Recomendaciones de carácter formativo*

- Incrementar los recursos en los centros de formación profesional destinados a trabajar con tecnologías avanzadas y dar respuesta a las necesidades actuales de los diferentes sectores productivos.
- Intensificar la actualización del profesorado en los ámbitos propios de la innovación y de las nuevas tecnologías.
- Avanzar hacia nuevos campos en relación con la formación a distancia y con el reconocimiento y certificación de los aprendizajes no formales e informales.

Para llevar adelante estas recomendaciones, será importante ir marcando diferentes objetivos, referidos principalmente a:

- Fijar como meta la excelencia y la calidad en la formación profesional.
- Cooperar en la transparencia de las cualificaciones y acreditación de competencias mediante la utilización del Europass.
- Diseñar acciones formativas utilizando metodologías innovadoras e itinerarios atractivos y flexibles.
- Potenciar la utilización de las TICs en los centros de FP.
- Apoyar la investigación y la innovación aplicadas al ámbito de la formación profesional, buscando colaboradores entre instituciones, empresas, centros y cualquier otro agente que pueda aportar conocimiento en este área.

El nuevo Plan de Formación Profesional consta de cinco ámbitos y éstos están integrados por objetivos estratégicos. El Plan establecerá las necesidades de financiación para la aplicación y desarrollo del mismo.

## ESTRATEGIA GENERAL DEL PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Desarrollar **un nuevo Plan** de formación profesional que, **partiendo de lo conseguido** con el Plan anterior, haga que la FP en Castilla y León se vaya ajustando a las necesidades futuras de nuestros sectores productivos y de nuestra sociedad, **avanzando** por el camino de la **calidad**, de la **innovación** y de las **TICs**; siguiendo para ello tanto las **directrices europeas** como las **nacionales**, así como las de **nuestra Comunidad Autónoma**.

## OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Fomentar la coordinación entre las diferentes Administraciones que imparten formación profesional (educativa, laboral...).

Incrementar el consenso de la Administración con los Agentes Económicos y Sociales de la Comunidad.

Facilitar la integración de los diversos subsistemas de la Formación Profesional (reglada, ocupacional y continua).

Establecer centros de formación profesional potentes, con iniciativa y capaces de dar respuestas a las demandas del sector productivo.

Potenciar una mayor cercanía entre las empresas y los centros de formación profesional.

Buscar y facilitar la transmisión del conocimiento entre centros de formación y entre estos y las empresas, especialmente PYMES.

Realizar un seguimiento y verificación de los objetivos y actuaciones propuestas y corregir, en su caso, y mejorar.

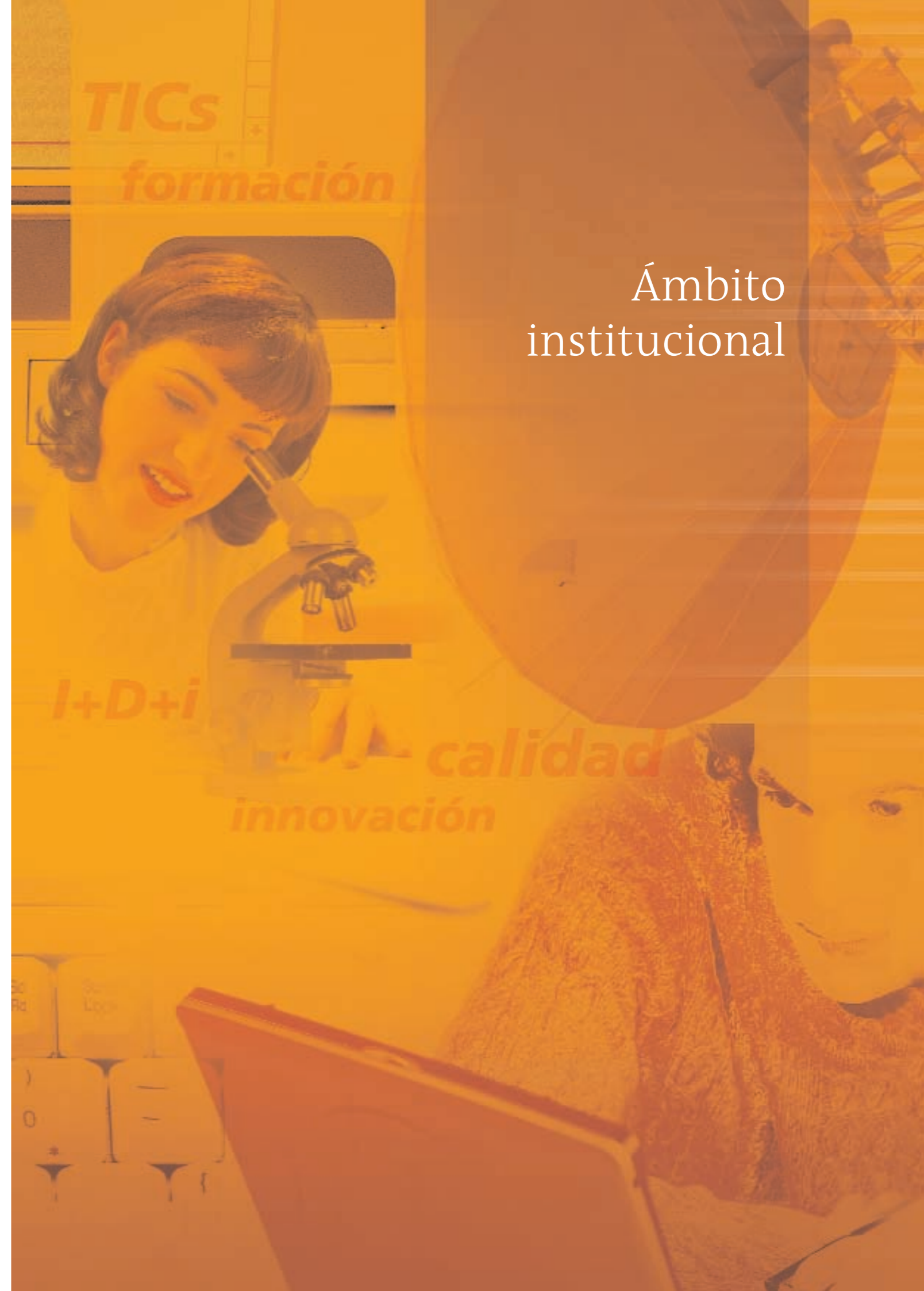




## MARCO DEL NUEVO PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL

El nuevo Plan de Formación Profesional 2007-2010 desarrollará los siguientes cinco ámbitos:

- Ámbito Institucional.
- Ámbito de la Formación.
- Ámbito de la Calidad.
- Ámbito de la Innovación.
- Ámbito de las TICs.



## Ámbito institucional

La necesidad de adaptación que caracteriza al mercado laboral en la actualidad exige una cualificación adecuada, capaz de garantizar el ejercicio eficiente de cualquier oficio o profesión. La obligación de dar respuesta a la cualificación profesional de los ciudadanos se convierte, de este modo, en un objetivo compartido por las administraciones públicas competentes, los agentes sociales y económicos y los propios interesados, que intentan obtener, mantener o mejorar un puesto de trabajo.

Una formación profesional adecuada es una garantía de empleabilidad para los trabajadores y de productividad para las empresas. El desarrollo de las diferentes funciones, en un entorno empresarial, precisa de una cualificación técnico-profesional. Además, la exigencia de la re-cualificación permanente hace preciso que el sistema de formación profesional ofrezca la posibilidad de adquirir o mejorar la competencia para el trabajo a lo largo de la vida, por encima de situaciones coyunturales de estudios, demanda de empleo u ocupación, aunque sea con carácter estable.

Por otro lado, los ministros de Educación y Formación Profesional de los países europeos, los agentes sociales y la Comisión Europea, en la reunión de Maastricht (14 de diciembre de 2004) acordaron reforzar la cooperación para:

- Modernizar sus sistemas de formación profesional de manera que la economía europea se convierta en la más competitiva.
- Ofrecer a todos los europeos las cualificaciones y competencias necesarias para su integración en la sociedad actual basada en el conocimiento emergente, contribuyendo así a más y mejores empleos.





El informe provisional conjunto sobre “Educación y Formación Profesional 2010” identifica incentivos y prioridades, para hacer de los sistemas de educación y formación europeos una referencia mundial de calidad en 2010. Establece que las reformas necesarias y las inversiones deberían centrarse particularmente en:

- Lograr altos niveles de calidad e innovación en los sistemas de educación y formación profesional, para beneficio de las personas.
- Vincular la educación y formación profesional con las exigencias del mercado laboral, propias de la economía del conocimiento, a favor de unos trabajadores cada vez más cualificados.
- Atender las necesidades de los nuevos cualificados y de las personas con discapacidad, con la finalidad de lograr la cohesión social e incrementar la participación en el mundo laboral.

Asimismo, el Consejo Europeo de junio de 2005 planteó la necesidad de relanzar la “Estrategia de Lisboa” y aprobó las directrices integradas para el empleo 2005-2008, entre las que cabe destacar la de adaptar los sistemas de educación y de formación a las nuevas necesidades en materia de competencias para lograr, mantener o avanzar en el empleo.

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional ordena un sistema integrado de formación profesional, cualificaciones y acreditación que pueda responder con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas, a través de las diferentes modalidades formativas. Crea un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional cuyo fin es promover una oferta formativa de calidad, actualizada y adecuada a los distintos destinatarios, de acuerdo con las necesidades de cualificación del mercado laboral y las expectativas personales de promoción profesional.

Como desarrollo de la citada Ley se reguló el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales por R.D. 1128/2003 de 5 de septiembre, modificado por el RD 1416/2005 de 25 de noviembre, cuyos pilares fundamentales son: cualificaciones, unidades de competencia y módulos formativos asociados del Catálogo Modular de Formación Profesional, necesarios para la elaboración de los correspondientes certificados de profesionalidad y títulos de formación profesional.

La responsabilidad de definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional recae sobre el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL), creado por RD 375/1999 como órgano técnico de apoyo al Consejo General de la Formación Profesional.

Por otro lado, el Gobierno y los interlocutores sociales llegaron a la formulación de un “Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo” firmado el 1 de febrero de 2006.

Dice este acuerdo que la sociedad y la economía actuales continúan expuestas, en este principio de siglo, a una serie de cambios con importantes repercusiones para empresas y trabajadores. Las empresas deben adaptarse cada vez más deprisa para seguir siendo competitivas. El capital humano es un factor clave para ello, lo que hace de la formación un objetivo estratégico empresarial. Los trabajadores, por su parte, se enfrentan a una mayor movilidad dentro y fuera de la empresa así como a la necesidad de mantener y mejorar permanentemente su cualificación, por lo que la formación es también un objetivo esencial en la mejora de su empleabilidad y de su promoción personal y profesional.

La formación profesional constituye, en consecuencia, un objetivo compartido por empresas y trabajadores, que ha venido siendo objeto de atención especial por parte de las organizaciones empresariales y sindicales en el marco del diálogo social y la negociación colectiva. Así lo demuestran los sucesivos acuerdos nacionales de formación continua firmados por las organizaciones más representativas de trabajadores y empresarios, en el marco de los cuales se ha desarrollado el modelo hasta ahora vigente de formación continua.

La actualización que pretende el acuerdo de 2006 debe abordarse desde una perspectiva amplia, reforzando la promoción del aprendizaje permanente a lo largo de toda la vida, ya apuntada en los anteriores acuerdos nacionales y recogida también en el enfoque de integración de la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Se trata de una perspectiva enmarcada en las directrices europeas, que permite avanzar en la calidad de la formación y superar las barreras existentes entre las distintas ofertas y sistemas formativos.





## EL CONSEJO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE CASTILLA Y LEÓN

Todo esto hace necesario mantener un marco adecuado, en nuestra Comunidad, en el que se pueda llevar a cabo una política de consenso, a través de los órganos de carácter institucional y de participación de los agentes sociales y económicos.

En esta línea trabaja el Consejo de Formación Profesional de Castilla y León, creado por Decreto 82/2000, de 27 de abril. Este órgano de participación está compuesto por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en esta Comunidad (CC.OO., UGT, CECALE), la Consejería de Educación, la Consejería de Economía y Empleo y seis representantes del resto de consejerías de la Junta de Castilla y León y organismos públicos, de manera que pueda garantizarse la coordinación y la presencia en dicho Consejo de todas las consejerías y organismos públicos que desarrollen iniciativas de FP.

Entre sus funciones destaca la de elaborar y proponer a la Junta de Castilla y León, para su aprobación, el Plan de Formación Profesional, realizar su seguimiento y emitir propuestas, recomendaciones o estudios en materia de formación profesional.

El Consejo está adscrito a la Consejería de Educación y la presidencia del mismo corresponde alternativamente y por períodos anuales a los titulares de las consejerías con competencia en Educación y Trabajo.

En el seno del Consejo de la Formación Profesional de Castilla y León se crea la Comisión Permanente con representación paritaria de las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales y la Administración. El Pleno del Consejo o la Comisión Permanente podrán constituir comisiones o grupos de trabajo para la realización de estudios, proyectos, seguimiento y evaluación en materia de formación profesional, en los términos y plazos que determine el órgano que las constituya.

## EL CONSEJO GENERAL DE EMPLEO

La Ley 10/2003, de 8 de abril, de creación del Servicio Público de Empleo, ha permitido disponer de un instrumento valioso que aglutina el ejercicio de las funciones de gestión en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, en sus funciones de intermediación en el mercado de trabajo y de orientación laboral, así como las políticas de empleo y de formación, para facilitar la ejecución de estas funciones con la agilidad y la eficacia que demanda la sociedad castellana y leonesa. Las competencias atribuidas al Servicio Público de Empleo garantizan un sistema integrado de actuaciones encaminado a la mejora de la empleabilidad a través de las políticas formativas dirigido a la inserción profesional y en última instancia, una formación para el empleo.

Dentro de la organización del Servicio Público de Empleo, como órgano superior de participación, colegiado, tripartito y paritario, se configura el Consejo General de Empleo, compuesto por representantes de la Administración y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León y de la Federación Regional de Municipios y Provincias. Este órgano informa, propone y promueve las líneas de actuación del Servicio Público de Empleo; entre otras, todas aquellas medidas tendentes a asegurar la actualización del nivel de competencia de los trabajadores activos y de las destinadas a conseguir la inserción y reinserción profesional de los trabajadores desempleados. Su objetivo principal en materia de formación profesional es el fomento de la formación en estrecha conexión con el empleo, por considerar que es uno de los instrumentos más eficaces de las políticas activas de empleo.





## LA FUNDACIÓN AUTONÓMICA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN

Se constituye el 30 de enero de 2006. Son sus entidades fundadoras la Administración de la Comunidad de Castilla y León, la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.) y la Unión Regional de la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (UGT).

La Fundación responde a un nuevo modelo de gestión que refuerza el papel de la Comunidad Autónoma, así como la gestión común con los agentes económicos y sociales en el marco del diálogo social. Se pretende, además, lograr la máxima eficacia en la gestión, acompañada de la eficiencia en el uso de los recursos, en un marco de servicio de calidad, realizando una decidida apuesta por la política de modernización en la gestión, pretendiendo introducir criterios de gestión telemática, con el fin no sólo de mejorar la gestión, sino también de facilitar el acceso a la formación por parte de los trabajadores, simplificando igualmente la gestión por parte de las entidades prestadoras.

Su objeto social es, en su ámbito territorial de actuación, contribuir al impulso y difusión entre empresarios y trabajadores de la formación continua, proporcionando a estos últimos la formación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral, con el fin de que obtengan los conocimientos y prácticas adecuados a los requerimientos que en cada momento precisen las empresas y compatibilicen una mayor competitividad con la mejora de la capacitación profesional y promoción individual del trabajador.

Para el desarrollo de su objeto fundacional, la Fundación realizará entre otras la actividad propia de organización, gestión, distribución de fondos con destino a la formación para el empleo, así como de otros fondos de origen distinto cuya administración y gestión le sea encomendada, realizando la ejecución de las funciones de gestión, apoyo y asistencia técnica que le correspondan, impulsando la inclusión de criterios orientativos para la elaboración de planes de formación, contribuyendo al impulso y difusión entre empresarios y trabajadores de la formación para el empleo y coordinando y evaluando las políticas de formación continua.

Junto a esto, la Fundación tendrá presencia institucional en foros europeos e internacionales en los casos en que se le encomiende y desarrollará las líneas autonómicas de formación continua.

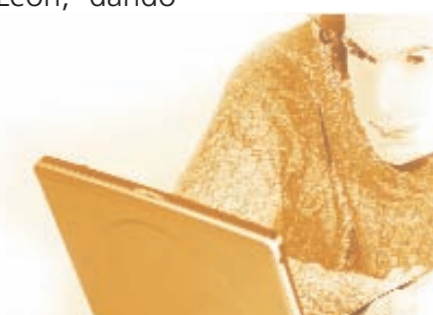
## EL OBSERVATORIO REGIONAL DE EMPLEO

Para poder ofrecer a los trabajadores y a las empresas una oferta formativa, adecuada a las necesidades actuales y futuras del tejido productivo de Castilla y León es preciso efectuar un profundo análisis previo de la oferta y demanda ocupacional sin olvidar las exigencias planteadas por la aparición de nuevas profesiones, verdaderos yacimientos de empleo, cuyas expectativas deben ser cubiertas. En este sentido, el Observatorio Regional de Empleo y Formación se configura como un instrumento imprescindible que permitirá disponer de la información necesaria para orientar los programas de formación y empleo adecuados a los requerimientos del mercado laboral, poniendo a disposición de los agentes activos, toda la información sobre las distintas variables del mercado de trabajo, perfiles ocupacionales y requerimientos profesionales, así como formación existente por sectores y territorios. El plan de trabajo del Observatorio se informa en la comisión de trabajo de Información y de Orientación Laboral del Consejo de Formación Profesional.

## CENTRO DE LAS CUALIFICACIONES Y ACREDITACIÓN DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL

Este órgano creado por Orden EDU/1103/2003, de 28 de agosto (BOCyL 3/09/2003), está adscrito a la Consejería de Educación a través de la Dirección General de Formación Profesional e Innovación Educativa, con rango de servicio y se le atribuyen, entre otras, las funciones de: identificar y definir, en colaboración con el Instituto Nacional de las Cualificaciones, las competencias profesionales y cualificaciones relevantes para el desarrollo productivo de la Comunidad de Castilla y León; implantar y gestionar en la Comunidad Autónoma el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales; y organizar y desarrollar los procedimientos que se establezcan, para realizar el proceso de acreditación, registro y certificación de la competencia profesional.

En esta línea, el Centro de las Cualificaciones y Acreditación de la Competencia Profesional pilotará la implantación del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, dando







cumplimiento al desarrollo normativo de la Ley Orgánica 5/2002, que compete al Gobierno Central, y, unido a ello, en función de las competencias que corresponden a la Comunidad Autónoma para dar respuesta a las necesidades que surjan. Todo esto requiere una adaptación y dotación de personal y de recursos, condicionada al desarrollo normativo mencionado.

Está prevista la creación de una unidad administrativa encargada de expedir y registrar las certificaciones, paralela a la puesta en marcha del dispositivo necesario para la acreditación de las competencias profesionales.

El Centro de las Cualificaciones y Acreditación de la Competencia Profesional continuará en la línea de colaboración con otros organismos y entidades, tanto de la Comunidad como nacionales o de otras comunidades y regiones, especialmente con el Observatorio Regional de Empleo, realizando las labores encomendadas desde la Administración Autonómica.

## CENTROS DE REFERENCIA NACIONAL

Los centros de referencia nacional están regulados en el art. 11.7 de la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Esta norma indica que la innovación y experimentación en materia de formación profesional se desarrolla a través de una red de centros de referencia nacional, que tendrán implantación en todas las comunidades Autónomas. Dichos centros estarán especializados en los distintos sectores productivos y a tales efectos podrán realizar acciones formativas dirigidas a estudiantes, trabajadores ocupados y desempleados, así como a empresarios y formadores.

La programación y ejecución de las correspondientes actuaciones de carácter innovador, experimental y formativo se llevará a cabo, en el marco de lo establecido en esta Ley, mediante convenios de colaboración entre la Administración del Estado y las comunidades autónomas, ateniéndose en todo caso al ámbito de sus respectivas competencias.

A fecha actual no está publicada la normativa de desarrollo de la Ley Orgánica en lo que respecta a los Centros de Referencia Nacional. Se puede prever que los centros nacionales serán, de alguna manera, el germen de los futuros centros de referencia

nacional. Según los borradores de la normativa reguladora de estos centros de referencia, en Castilla y León existirán 3.

Como ha venido ocurriendo, el de Valladolid podrá ser Centro de Referencia de la familia de Transporte y mantenimiento de vehículos (dedicándose específicamente al mantenimiento de vehículos); el de Salamanca a la familia de Industrias alimentarias (dedicándose a toda la familia profesional salvo a la enología); y el de El Espinar es posible que se dedique a las especialidades de la familia profesional de Servicios socioculturales y a la comunidad.

## CENTROS INTEGRADOS

Los cambios acaecidos en la sociedad por el desarrollo económico también afectan al plano individual y pueden originar dificultades tanto para acceder al empleo como para mantenerlo. La variación constante de los saberes profesionales lleva a la necesidad de un aprendizaje a lo largo de la vida.

También los cambios afectan a los sistemas de formación y educación, que no pueden quedar anclados sino adaptarse a las necesidades y expectativas individuales, recoger el aprendizaje formal, no formal e informal, establecer sistemas de información y orientación profesional, favorecer el perfeccionamiento profesional y de cooperación en un contexto europeo y fomentar la comunicación entre el sistema educativo y productivo.

Los centros integrados deben dar respuesta a estas necesidades, realizando una oferta integrada de formación profesional asociada al aprendizaje a lo largo de la vida.

El RD 1558/2005, de 23 de diciembre, desarrolla los Art. 11.4 y 10.1 de la Ley 5/2000 y establece los requisitos básicos que han de cumplir los centros integrados. La Comunidad Autónoma de Castilla y León, en aplicación de este RD, ha elaborado normativa propia para su puesta en funcionamiento. Asimismo, las administraciones competentes organizarán una Red de Centros Integrados de titularidad pública y podrán autorizar centros integrados de titularidad privada.





## OBJETIVOS

### 1. Objetivo

Promover la colaboración de la administración y de los agentes económicos y sociales en materia de formación profesional.

#### *Actuaciones*

- Impulsar la actuación de los órganos consultivos y de participación institucional y social en materia de formación profesional, creados en nuestra Comunidad.
- Crear las comisiones o grupos de trabajo precisos para el desarrollo de las funciones otorgadas a estos órganos.
- Promover la participación de los agentes económicos y sociales en la difusión de los objetivos y medidas del Plan.

### 2. Objetivo

Desarrollar el proceso de acreditación de la competencia profesional, en consonancia con la normativa básica.

#### *Actuaciones*

- Realizar estudios en diferentes sectores productivos, en colaboración con otras instituciones, sobre colectivos de personas que no tienen acreditadas sus competencias.
- Desarrollar la normativa básica en materia de acreditación de competencias profesionales.
- Poner en marcha el sistema de acreditación de competencias profesionales.
- Crear la unidad administrativa encargada de expedir y registrar las certificaciones.
- Dotar de recursos humanos y materiales necesarios para llevar a cabo la acreditación de competencias profesionales en condiciones de calidad.
- Ofertar bloques formativos en algunas familias profesionales, adaptados a las necesidades de los trabajadores y que respondan a los requerimientos del sistema productivo para mejorar su competencia profesional.

### 3. Objetivo

Desarrollar el Sistema de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Comunidad.

#### *Actuaciones*

- Realizar estudios, en colaboración con otras instituciones, especialmente el Observatorio Regional de Empleo, sobre necesidades de cualificación.
- Recoger las propuestas que, desde los diferentes sectores económicos y sociales de la Comunidad, se dirijan al Centro de las Cualificaciones.
- Identificar nuevas cualificaciones y proponer su diseño al Instituto Nacional de las Cualificaciones.
- Configurar, si procede, diferentes grupos de expertos para su estudio y elaboración.

### 4. Objetivo

Establecer, con la participación de los agentes económicos y sociales, una red de centros integrados más representativos que garantice la cobertura que demanda la estructura territorial y el mercado de trabajo de la Comunidad de Castilla y León.

#### *Actuaciones*

- Desarrollar la normativa estatal adecuándola a las características de nuestra Comunidad.
- Crear la Red básica de Centros Integrados públicos de Castilla y León, tomando como referencia los Centros Específicos de Formación Profesional, con la participación del Consejo de Formación Profesional.
- Crear nuevos centros integrados públicos y autorizar privados, suficientes para atender todas las familias profesionales, combinando la zona urbana y rural de la Comunidad.
- Dotar a los centros integrados de los recursos humanos y materiales suficientes para el desarrollo de las funciones atribuidas.





## 5. Objetivo

Establecer un espacio de cooperación entre los centros integrados, los Centros de Referencia Nacional y el entorno productivo.

### *Actuaciones*

- Desarrollar acuerdos y convenios con empresas, instituciones y otros organismos y entidades que contribuyan a la calidad de la formación y demás acciones encomendadas a estos centros.
- Realizar proyectos en colaboración con universidades, empresas y centros tecnológicos.

## 6. Objetivo

Implantar un modelo de calidad que convierta a los centros integrados de formación profesional y los Centros de Referencia Nacional en centros de calidad, alcanzando niveles de excelencia con reconocimiento de ámbito internacional.

### *Actuaciones*

- Adecuar los sistemas de calidad de los centros al modelo de calidad ISO y conseguir la certificación de la Norma ISO 9001:2000.
- Conseguir, en el plazo que se establezca, 400 puntos en la evaluación que permite pasar al siguiente grado de excelencia en el reconocimiento oficial del Modelo EFQM para los centros integrados.
- Establecer planes de mejora en consonancia con el plan de Calidad y Evaluación del Sistema Educativo de Castilla y León y el plan marco de Calidad de la Junta de Castilla y León para los centros integrados.



# Ámbito de la formación

## PRINCIPIOS GENERALES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRADA

Uno de los principales recursos de la Comunidad de Castilla y León lo constituyen sus ciudadanos a los que debe preparar para una vida laboral cuyos contenidos están cambiando rápidamente. La actualización constante de los recursos humanos y materiales constituye un factor decisivo para lograr unos niveles adecuados de ocupación y competitividad.

Las tendencias actuales de aceleración en los flujos comerciales, mercados globalizados y la segmentación aumentan la interdependencia entre los distintos territorios y estados del mundo y hacen necesario un incremento de la cooperación entre las empresas y entre éstas y los sistemas de formación profesional.

La formación profesional debe adecuarse a los criterios establecidos por la Unión Europea en función del mercado único y de la libre circulación de los trabajadores; y las administraciones deben fomentar la participación de los profesores y formadores, de los jóvenes, de los trabajadores y de las empresas en los programas de cooperación europea y en nuevos programas de educación y formación a lo largo de la vida que permitan la adquisición de competencias en otros países y mejoren la inserción laboral.





En los últimos años ha surgido una nueva manera de entender la formación profesional: se ha pasado del concepto de formación y aprendizaje orientado a los resultados, a una visión del proceso basado en la adquisición de competencias y el incremento de las cualificaciones.

Los cambios económicos y sociales que se están produciendo obligan a los ciudadanos a ampliar permanentemente su formación, por lo que es necesario fomentar el aprendizaje a lo largo de la vida ofreciendo la posibilidad a los jóvenes y adultos de combinar la formación profesional con la actividad laboral o con otras actividades, mediante ofertas flexibles, en horarios adecuados y en modalidad a distancia; permitir que los jóvenes que abandonan sus estudios de forma temprana puedan retomarlos; y establecer conexiones entre los distintos tipos de enseñanza y formación para facilitar el paso de unas a otras.

La formación profesional debe estar orientada a satisfacer las necesidades del sistema productivo atendiendo a los requerimientos del territorio para facilitar el empleo y el ejercicio del derecho al trabajo. Por eso se ve afectada por las leyes del mercado de trabajo. Esto nos obliga a adaptar las ofertas formativas a la realidad socioeconómica mediante la identificación, actualización y definición de las necesidades de cualificación y la formación que se requiere para adquirirlas y a la cooperación con los agentes socioeconómicos.

La formación profesional también debe estar orientada al desarrollo personal y al ejercicio de la libre elección de profesión y oficio, para lo cual es necesario que las administraciones competentes realicen una oferta amplia de calidad, actualizada y adecuada a los distintos destinatarios y expectativas personales de formación profesional; y deben establecer los mecanismos que faciliten la información y la orientación profesional dirigida a los alumnos, familias, desempleados, trabajadores y de la sociedad en general para favorecer una elección adecuada del itinerario formativo según las ofertas de formación, los requisitos de acceso a las mismas, los posibles itinerarios formativos para facilitar la inserción y reinserción laborales, la mejora en el empleo y la movilidad profesional en el mercado de trabajo, así como las posibilidades de adquisición, evaluación y acreditación de competencias y cualificaciones profesionales.

La formación profesional debe permitir el acceso en igualdad de condiciones de todos los ciudadanos y deben existir ofertas adaptadas a las personas con riesgo de exclusión social como jóvenes con fracaso escolar, personas con discapacidad, minorías étnicas y parados de larga duración para facilitar su inserción socio-laboral.

Hay que optimizar los recursos públicos y dar respuesta a las necesidades de cualificación. Para ello la administración debe garantizar la coordinación de las ofertas de formación profesional que se realizan en su territorio.

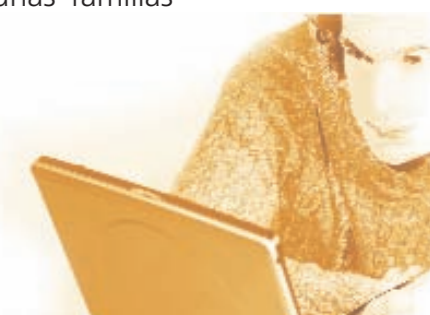
La Ley 5/ 2002 de las Cualificaciones y de la Formación profesional ordena un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas. La Ley define la formación profesional como el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desarrollo cualificado de las distintas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

## FORMACIÓN INICIAL

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, regula la formación profesional en el sistema educativo y la define como un conjunto de ciclos formativos de grado medio y de grado superior que tienen como finalidad preparar al alumnado para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse en su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de la ciudadanía democrática.

La formación profesional en Castilla y León ha mejorado considerablemente en los últimos años, debido en parte a la transformación de la formación profesional reglada que ha ajustado los contenidos formativos a los requerimientos del sistema productivo y ha acentuado su perfil profesional y su orientación hacia el mercado de trabajo, incluyendo en todos los ciclos formativos un módulo de Formación y Orientación Laboral y un módulo de Formación en Centros de Trabajo, pero sobre todo a la puesta en marcha del Plan de Formación Profesional de Castilla y León.

La formación profesional tiene en estos momentos una mejor imagen en cuanto a los contenidos y las posibilidades profesionales que proporciona, como demuestra el incremento que se ha producido en el número de alumnos, en relación con las cohortes anuales, el grado de inserción de los titulados, que en algunas familias





profesionales supera el 90% y el grado de satisfacción de las empresas que acogen a los alumnos para realizar el módulo de Formación en Centros de Trabajo. No obstante, es necesario seguir realizando esfuerzos para mejorar esta imagen; que los empresarios, los padres y los jóvenes tengan un profundo conocimiento de las posibilidades que ofrece la formación profesional; y seguir trabajando en la ruptura de estereotipos, de forma que los jóvenes en general, y el colectivo de mujeres en particular, valoren la posibilidad de optar por seguir una formación eminentemente técnica y científica, que ofrece grandes posibilidades de inserción laboral.

En Castilla y León se necesita un tejido empresarial moderno, diversificado y dinámico que desarrolle actividades empresariales innovadoras y de futuro. Por eso y en el marco de la normativa actual es necesario que en el ámbito de la formación profesional se desarrollen acciones que fomenten el espíritu emprendedor, la iniciativa empresarial, el autoempleo y capaciten para el desempeño de actividades empresariales.

La necesidad de actualizar continuamente la oferta de formación profesional para garantizar su calidad y eficiencia da lugar a que a partir de la revisión de lo realizado hasta ahora se diseñen nuevos objetivos y medidas a desarrollar en el ámbito de la formación en el nuevo Plan de Formación Profesional. Algunas de estas medidas son continuidad de las realizadas en el primer Plan de Formación Profesional de Castilla y León, pero otras recogen actuaciones en campos que requieren de nuevos impulsos.

## FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Aunque el objetivo general de la formación profesional se relaciona con la adquisición de competencias (conocimientos, habilidades y destrezas) para el desarrollo de una ocupación u oficio, es evidente que al referirnos al subsistema de formación para el empleo y, por tanto de formación de la población activa, tenemos que hacer referencia a objetivos que se relacionan con el objetivo perseguido en términos de inserción profesional (ocupacional) y de promoción y desarrollo profesional (continua). En ambos casos existe un objetivo, más concreto y preciso que el que se deriva del hecho mismo del aprendizaje: la obtención de un empleo adecuado al perfil y a las expectativas de cada alumno.

La programación de formación ocupacional, al igual que el resto de las políticas activas de empleo, no puede basarse exclusivamente en los deseos y expectativas de

los demandantes. Lo que sí resulta imprescindible es incorporar el proceso de clasificación y de orientación profesional de manera sistemática, de tal forma que clasificación-orientación-formación-inserción resulten un continuo desde el punto de vista de la concepción, de la programación y de la gestión.

Esta mejora “ex ante” de la planificación de formación ocupacional obliga a la mejora de los sistemas de clasificación profesional y de la orientación laboral, así como de los mecanismos de gestión de la demanda de empleo y de la preselección de alumnos para cada acción formativa.

Para el análisis “ex post”, del cumplimiento de las expectativas de los alumnos en términos de inserción, será necesario definir indicadores objetivos de resultado en una doble perspectiva: si se ha obtenido la inserción laboral o la promoción profesional en un plazo razonable inmediatamente posterior a la acción formativa y si dicha inserción o promoción guarda una relación directa o no con la formación recibida desde el punto de vista de la puesta en práctica de las competencias adquiridas a través de ella.

Para conseguir el objetivo final propuesto es necesario disponer de las herramientas adecuadas, el equipamiento más avanzado, los recursos didácticos óptimos y, en general, los medios materiales y personales idóneos que permitan, con criterios de eficiencia y eficacia, alcanzar el nivel de satisfacción que los trabajadores y las empresas de nuestra Comunidad demandan.

El primer elemento al que pretende dar respuesta el subsistema de formación profesional ocupacional es la inserción laboral de los destinatarios de las acciones formativas. La obtención de un empleo adecuado al perfil y a las expectativas de cada alumno es el objetivo teórico ideal de cada acción formativa. No obstante, hay que poner en relación las expectativas de los trabajadores castellano y leoneses, con las circunstancias del mercado laboral, creando un sistema que permita a los potenciales alumnos disponer de la información necesaria para tomar la decisión de optar por una formación que les permita alcanzar un nivel de eficiencia y competencia profesional adecuados a las necesidades del sistema productivo. Para ello, hay que poner a su disposición un sistema compuesto de herramientas y actuaciones que se caracterice por su flexibilidad y adaptabilidad y facilite, como fin último, la capacidad de desarrollar un trabajo, profesión u oficio de manera eficiente.

La formación ocupacional, si bien puede definirse fundamentalmente como una política activa de empleo, presenta otra perspectiva de la misma transcendencia: la capacidad de aportar al sistema productivo profesionales idóneos en términos de





competencia. En este sentido, además de su consideración de política pública orientada a la mejora del empleo de los trabajadores activos y desempleados, constituye también un elemento coadyuvante fundamental para el funcionamiento eficiente del sistema productivo, que necesita de la incorporación de profesionales cualificados a las empresas.

La mejora de los elementos críticos de la planificación formativa no permite asegurar por sí misma la idoneidad de la programación. En primer lugar porque es necesario prever y mejorar los medios con los que se va a dar respuesta a las prioridades de la programación derivadas de las expectativas de inserción de los alumnos y a las necesidades de contratación de las empresas. En segundo lugar porque, en el caso de la formación, el sistema requiere los medios suficientes para garantizar que los alumnos alcancen la competencia debida y estos medios son lo suficientemente complejos como para que en ellos se concentren medidas y actuaciones concretas.

Por todo esto, la mejora de la calidad de la formación en lo que respecta a los recursos formativos, procuraremos abordarla desde una serie de objetivos y medidas sobre los centros de formación, el profesorado, los recursos didácticos, la certificación y evaluación y la calidad en la gestión.

## OBJETIVOS

### 1. Objetivo

Ofrecer un servicio coordinado de información, orientación y asesoramiento profesional y laboral dirigido a todos los colectivos interesados que facilite el empleo y el progreso profesional para avanzar hacia un sistema integrado de información y orientación laboral.

#### *Actuaciones*

- Revisión anual del plan de Orientación Profesional y Laboral que se desarrolla en los IES y centros integrados de formación profesional.
- Dotación de materiales y herramientas a los centros educativos para facilitar las tareas de orientación desarrolladas por orientadores, tutores y profesorado de la especialidad de Formación y Orientación Laboral.

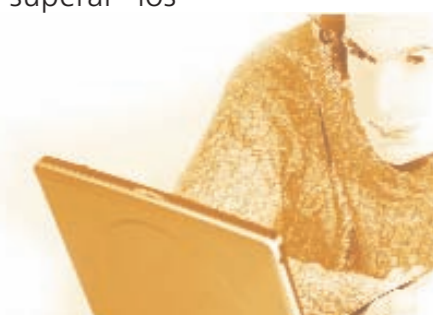
- Elaboración y desarrollo de un plan de formación dirigido a orientadores, tutores y profesores de Formación y Orientación Laboral, encaminado a actualizar los conocimientos y las habilidades necesarios para realizar tareas de orientación y asesoramiento profesional a los alumnos de ESO, bachillerato, formación profesional y personal interesado en el reconocimiento de competencias.
- Potenciación de la red de orientación laboral.
- Formación de los miembros de la red de orientadores laborales.
- Diseño, elaboración y puesta a disposición de las herramientas de apoyo de la orientación profesional.
- Desarrollo de acciones de orientación profesional para los demandantes de empleo, con carácter prioritario, y para los trabajadores ocupados, especialmente en el caso de los trabajadores en riesgo de pérdida de empleo.
- Establecer protocolos de actuación conjuntos entre los departamentos de orientación de los IES, de los centros integrados de formación profesional, los centros de referencia y de los servicios de orientación dependientes de la administración laboral.
- Diseño de acciones que permitan el intercambio de información entre los IES, los centros integrados de formación profesional, los centros de referencia y los servicios de orientación dependientes de la administración laboral.
- Desarrollar actuaciones encaminadas a estimular el espíritu emprendedor y el autoempleo en los alumnos de formación profesional.
- Desarrollo de encuentros o jornadas de orientadores de los ámbitos educativos y laboral para la puesta en común de conocimientos, experiencias y metodología de trabajo.

### 2. Objetivo

Difundir el Plan, objetivos y medidas entre la población (jóvenes, trabajadores, familias, profesores y empleadores) y promover conductas favorables hacia la formación profesional, rompiendo estereotipos ligados a determinadas profesiones o al género y fomentando la incorporación de las jóvenes a los ciclos formativos con infrarrepresentación de mujeres.

#### *Actuaciones*

- Elaboración y distribución de folletos, documentos y otros materiales que contengan información sobre los objetivos, la estructura, la forma de acceso, los contenidos, las cualificaciones y el potencial de inserción de la formación profesional, prestando especial atención a superar los





estereotipos que consideren a determinadas profesiones masculinas o femeninas.

- Realización de ferias, foros, jornadas, seminarios de formación profesional, con la participación de los agentes sociales y económicos, en todas las provincias de la Comunidad, que muestren a la población el potencial de cualificación y las facilidades de inserción laboral que otorga la formación profesional y despierten una percepción favorable de ésta como alternativa de calidad en la formación de las personas.
- Difusión del Plan y sus objetivos a través de la Administración y de las organizaciones sindicales y empresariales, componentes del Consejo de la Formación Profesional.
- Diseño y realización de campañas de sensibilización que promuevan profesiones no vocacionales demandadas en el mercado laboral con el fin de incrementar la matrícula en ciclos formativos de carácter tecnológico o científico, incidiendo fundamentalmente en la ruptura de estereotipos ligados al género, a determinados tipos de formación o a determinadas profesiones.
- Establecer vínculos con instituciones, asociaciones empresariales y empresas para desarrollar actuaciones que faciliten el conocimiento de los centros de formación profesional por parte de los empleadores y de las empresas por parte de los alumnos y profesores.
- Facilitar a los departamentos de orientación material didáctico, módulos formativos e información sobre diversificación de opciones y salidas profesionales no estereotipadas.
- Desarrollar campañas informativas de conocimiento de la formación profesional ocupacional entre los jóvenes, de todo ámbito y condición socio-educativa.
- Promocionar el valor de la formación profesional ocupacional como un elemento de mejora de la autoestima de las personas con dificultades de inserción laboral y como herramienta que permite la mejora de su empleo.

### 3. Objetivo

Disponer de un catálogo de ciclos formativos con currículos adaptados a las necesidades y características de la Comunidad de Castilla y León.

#### *Actuaciones*

- Realización de encuentros y jornadas técnicas dirigidas a profesores, trabajadores y empresarios para analizar las necesidades de cualificación en formación profesional en Castilla y León en distintos sectores.

- Constitución de grupos de trabajo formados por expertos del sector productivo y de las administraciones relacionadas para estudiar los perfiles y las cualificaciones de los títulos de los ciclos formativos y proponer, en su caso, las ampliaciones necesarias para su contextualización a Castilla y León.
- Constitución de grupos de trabajo de expertos en educación para la elaboración de los currículos de los ciclos formativos para Castilla y León a medida que se vayan aprobando los nuevos títulos de los ciclos formativos.
- Aprobación de los currículos y puesta en funcionamiento en los centros de formación profesional.

### 4. Objetivo

Elaborar e implantar, con la participación de los agentes económicos y sociales, un mapa de formación profesional que responda a las necesidades del conjunto de la sociedad y del sistema productivo de Castilla y León.

#### *Actuaciones*

- Elaboración de un mapa de la situación actual del conjunto de la formación profesional.
- Contraste del mapa con las necesidades sectoriales y territoriales que se adviertan.
- Elaboración e implantación de este mapa ajustado a las necesidades detectadas.

### 5. Objetivo

Realizar una oferta de formación profesional capaz de atender a las necesidades de cualificación demandadas por el sector productivo y por los ciudadanos de Castilla y León y de acuerdo con las políticas de formación y empleo y de desarrollo económico y social.

#### *Actuaciones*

- Revisión anual del mapa de la oferta de ciclos formativos de formación profesional siguiendo los criterios establecidos para ajustar la oferta a la demanda.
- Adecuación de la oferta a las nuevas titulaciones que se aprueben en el marco de la ley de las cualificaciones y de la formación profesional.
- Desarrollo de la normativa que permita llevar a cabo una oferta de ciclos formativos amplia y flexible, en régimen presencial, adecuada a las características y disponibilidad horaria de los trabajadores.







- Realizar una oferta de ciclos formativos en la modalidad de régimen vespertino o modular.
- Realizar una oferta de ciclos formativos en régimen presencial adaptados a grupos específicos de trabajadores o empresarios, a petición justificada de las empresas o de las organizaciones sindicales o empresariales.
- Convocar anualmente pruebas para la obtención de los títulos de Técnico y Técnico Superior.
- Desarrollo de una programación anual de formación para el empleo adaptada a los requerimientos del sistema productivo, dando prioridad a las acciones que incidan en este aspecto.

## 6. Objetivo

Fomentar la formación profesional a distancia.

El aprovechamiento de las potencialidades de la formación a distancia requiere el desarrollo de una serie de actuaciones, tanto en formación a distancia tradicional en soporte documental como en soporte digital o en modalidad mixta cuando así lo exija el contenido y el objetivo de aprendizaje.

### Actuaciones

- Identificación de los colectivos preferentes.
- Definición de contenidos y especialidades.
- Desarrollo de la metodología de producción de contenidos o, en su caso, de los criterios de adquisición de los mismos.
- Establecimiento de los servicios complementarios: tutoría, gestión académica, etc.
- Impulsar la oferta de ciclos formativos a distancia para dar respuesta a las necesidades objetivas de la Comunidad.

## 7. Objetivo

Proporcionar una cualificación profesional inicial que incremente las posibilidades de inserción laboral y estimule la reinserción en el sistema educativo o la motivación de futuros aprendizajes en los jóvenes que abandonan el sistema educativo sin haber obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

### Actuaciones

- Diseño de los programas de cualificación profesional inicial.
- Definición de los perfiles de los programas de cualificación profesional inicial de acuerdo a las demandas de los sectores productivos de Castilla y León.

- Elaboración de los currículos de los programas adaptados a las necesidades del tejido productivo de nuestra Comunidad y de acuerdo con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Realizar una oferta de programas de cualificación profesional inicial adecuada a la demanda y a la disponibilidad de los centros educativos.
- Establecimiento de líneas de subvención para el desarrollo de programas de cualificación profesional inicial a través de las entidades locales y de las organizaciones sin ánimo de lucro.

## 8. Objetivo

Conseguir que las prácticas en las empresas y la formación en centros de trabajo sean de calidad, complementen las competencias adquiridas en los centros de formación profesional y faciliten la inserción laboral.

### Actuaciones

- Mantenimiento y revisión anual de sistema CICERÓN y, si procede, inclusión de las mejoras propuestas.
- Suscripción de acuerdos con empresas y organizaciones empresariales más representativas para la realización del módulo de Formación en Centros de Trabajo o prácticas formativas en el marco establecido.
- Diseño y oferta anual de cursos de formación dirigidos a los tutores de la FCT de los centros educativos y de las empresas.
- Realizar un estudio periódico (anual) del grado de satisfacción de las empresas con el módulo de Formación en Centros de Trabajo o las prácticas formativas y de la inserción laboral de los alumnos de formación profesional.
- Puesta en marcha de un programa de prácticas en empresa en la formación para el empleo, con su apoyo didáctico específico.
- Formación de tutores y elaboración de planes formativos para los trabajadores encargados de tutorar a los alumnos de formación ocupacional que realizan prácticas en empresas.

## 9. Objetivo

Aumentar las posibilidades de programación en las especialidades con alta inserción y necesidad productiva.

### Actuaciones

- Fomento de la utilización intensiva de los centros homologados en estas especialidades, ampliando su utilización a efectos formativos, con la habilitación de horarios vespertinos o nocturnos.





- Mayor utilización de las instalaciones públicas que habitualmente no agotan sus horarios debido a las limitaciones de horario del profesorado, del alumnado e incluso del personal auxiliar.
- Utilización de otros medios como la contratación mediante concurso público, para la impartición de especialidades en las que no exista oferta homologada, ya sea por la carencia de centros en general o en una determinada zona en particular.
- Fomentar los programas combinados de formación y empleo, prácticas profesionales y los programas de experiencia en el ámbito privado.
- Impulsar la realización de las prácticas en empresas en los cursos de formación ocupacional.

## 10. Objetivo

Mejorar la evaluación y puesta en marcha del sistema de acreditación y certificación de la competencia de la formación para el empleo.

Uno de los déficits tradicionalmente asociados a la formación para el empleo es la ausencia de un sistema de evaluación y certificación de validez general. En cuanto a la certificación, a pesar de la formulación normativa mediante reales decretos de los certificados de profesionalidad, lo cierto es que no se ha producido una implantación generalizada. Todo este sistema debe llevarse a cabo en el marco que establezca la legislación nacional referida a los certificados de profesionalidad y a la formación en el empleo.

### Actuaciones

- Puesta en marcha de un sistema de acreditación y certificación de la competencia de la formación para el empleo a partir de la evaluación.
- Creación de un registro público de certificados de profesionalidad emitidos y de las certificaciones parciales.
- Fomento de la realización de acciones formativas certificables.

## 11. Objetivo

Facilitar el tránsito de los titulados de formación profesional superior desde los ciclos formativos de formación profesional a los estudios universitarios.

### Actuaciones

- Establecer acuerdos con las universidades para el desarrollo de ciclos formativos en espacios y con equipamiento comunes.

- Establecer acuerdos con las universidades de Castilla y León que permitan la convalidación entre estudios universitarios y estudios de formación profesional de grado superior.
- Creación de grupos de expertos constituidos por miembros nombrados por la Universidad y por la administración educativa para determinar las convalidaciones que se pueden realizar en las carreras seleccionadas, entre los estudios universitarios y los de formación profesional superior.

## 12. Objetivo

Promover la participación en programas europeos.

### Actuaciones

- Organizar jornadas encaminadas a la difusión de programas europeos y al fomento de la iniciativa para la participación en los mismos.
- Establecer líneas de subvención para la cofinanciación de proyectos dentro del programa integrado de aprendizaje permanente.
- Desarrollo de programas europeos que fomenten la cooperación transfronteriza en materia de formación profesional.
- Fomentar la participación del profesorado de formación profesional en los programas europeos de formación, investigación y cooperación transfronteriza.
- Establecer acuerdos de colaboración con instituciones y organizaciones empresariales para el desarrollo conjunto de programas de estancia y movilidad de profesores y alumnos de formación profesional.

## 13. Objetivo

Fomentar la formación a lo largo de la vida.

La trascendencia estratégica del desarrollo de la formación entre los trabajadores y las empresas justifica la existencia de una actuación de fomento de la formación a lo largo de la vida del trabajador, contribuyendo a la difusión de la cultura y mejores prácticas empresariales en este campo y mejorando la información, sensibilización y participación de los trabajadores, especialmente de las pequeñas y medianas empresas y de los autónomos.

### Actuaciones

- Acciones de difusión de la formación continua, incluida la formación de adultos.





- Difusión de las mejores prácticas y de estudios de formación continua a empresas y/o sectores productivos en su conjunto.
- Apoyo a proyectos de investigación e innovación en el ámbito de la formación continua.
- Difusión de los servicios de orientación para el impulso de la formación a lo largo de la vida.

## 14. Objetivo

Atender a las necesidades de contratación de las empresas.

La programación formativa debe incorporar en su planificación lo que representa su doble prioridad estratégica: la inserción de los demandantes de empleo y la cobertura de las necesidades de contratación de los sectores productivos y de las empresas.

### *Actuaciones*

- Definición e implementación de los análisis del mercado de trabajo: general, sectorial, territorial y estudios sobre ocupaciones.
- Fomentar las acciones formativas con compromiso de contratación, flexibilizando su realización. Esta fórmula favorece a las empresas, paliando la inexistencia de centros dedicados a determinadas familias profesionales. Igualmente, el compromiso de contratación puede ser un incentivo importante para el alumno.



Ámbito de la  
calidad

## Ámbito de la calidad

La implantación escalonada de un modelo que asegure la calidad ha supuesto a lo largo de estos años un cambio cultural importante, ya que ha ido sustituyendo la buena voluntad por el método y ha ido consiguiendo la implicación de un número importante de personas con una forma diferente de hacer las cosas, basada en la utilización de nuevos conceptos y en la apuesta por la mejora, con el consiguiente desarrollo de diferentes procedimientos a través de la calidad.

La evolución de la formación profesional en España, y en concreto en Castilla y León, indica la necesidad de adoptar una visión de conjunto a la hora de evaluar la idoneidad y calidad de todo el sistema como un elemento global e integrado, más allá de lo que nos pueda ofrecer una apreciación limitada exclusivamente a la evaluación individual y no compartida respecto de cada uno de los subsistemas de FP.

Los análisis de situación que se establezcan y que se incluyan dentro del ámbito de la gestión de la calidad en la formación profesional deberán abarcar los resultados finales obtenidos y la propia eficiencia del sistema, ya que, además de la mejora continua de los resultados, buscamos también la mejora continua de los procesos incluidos en nuestro sistema de FP.





## LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO

La evolución y rápido avance de los diferentes sectores productivos, la mayor competitividad de nuestras empresas y la mejora de su productividad hacen imprescindible la mejora urgente de la cualificación de sus recursos humanos. La preparación de los recursos humanos depende de los contenidos, de la estructura y de las diversas formas de adquisición del conocimiento, todo ello en consonancia con la formación del profesorado. Una eficaz formación del profesorado requiere una estructura sólida y consolidada, que nos garantice la cualificación adecuada a través de una actualización y formación continua eficiente y asequible.

El establecimiento de un sistema integrado de formación profesional hace que la formación y cualificación del profesorado deba ser un objetivo estable y permanente, que trascienda las exigencias de la mera formación inicial. La mejora y actualización constante de los conocimientos y capacidades del profesorado plantea la necesidad de diseñar diversos tipos de acciones formativas que, a través de una formación continua, eficaz y flexible, se adecúe a las diferentes necesidades y expectativas que garanticen una mejora de la competencia profesional de los mismos. Por lo tanto, será un objetivo prioritario de este Plan el establecer las acciones necesarias que induzcan y motiven a la formación permanente del profesorado.

## GESTIÓN Y CALIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

En el ámbito de la formación profesional, la forma en que se desarrollan los procesos de enseñanza-aprendizaje, la calidad de las actividades que realiza el alumnado, la competencia que ello les aporta, lo que aprenden y la satisfacción que se percibe y constata en los diferentes grupos de interés están vinculados a la gestión en los centros, de los equipos directivos, departamentos y profesorado, desde una perspectiva de trabajo en equipo y colaboración mutua.

En los resultados que va consiguiendo el sistema de formación profesional inciden también otros factores como la adquisición de competencias, el diseño de las programaciones, las metodologías empleadas en la formación, las actividades en las aulas y la forma de evaluar los aprendizajes, tanto los formales como los no formales e informales.

Para valorar la calidad del sistema integrado de FP hay que tener en cuenta el grado de inserción y la promoción profesional, los índices de abandono en la formación, la satisfacción de las familias y de los sectores económicos y sociales. Todos estos factores de calidad deben ser tenidos en cuenta, analizados y contrastados para poder diseñar e implantar líneas de mejora, de manera que exista la posibilidad de aplicar nuevas ideas y procesos que mejoren de manera continua los aspectos incluidos en la formación profesional de nuestra Comunidad Autónoma.

A lo largo de estos últimos años se han ido estableciendo en nuestra Comunidad Autónoma diferentes modos de avanzar por el camino de la calidad. Uno de los enfoques principales ha sido adoptar un modelo encaminado a la mejora de la gestión, a través de un modelo de aseguramiento de la calidad, basado en la ISO 9000:2000, que desarrolla un sistema de calidad estándar y aplicable a la gestión por procesos.

Ante las nuevas perspectivas que se establecen en este Plan de Formación Profesional, necesitamos avanzar por nuevos campos que consoliden lo anterior y, a la vez, aumenten las posibilidades de mejorar en la gestión y evaluación de la calidad y, en definitiva, que incidan en la mejora, efectividad, eficiencia y fiabilidad de todo el sistema de formación profesional.

Los centros deberán ir mejorando sus diferentes procesos de planificación, organización, gestión, funcionamiento y formación a través de la comprobación de los resultados obtenidos a lo largo del tiempo. La medición de unos resultados, obtenidos de un planteamiento estratégico previamente planificado, nos permitirá conocer la eficacia de los sistemas empleados y comprobar si lo previsto concuerda con los resultados esperados.

El modelo EFQM se centra en el análisis de los efectos obtenidos respecto de los grupos de interés de los centros, a las consecuencias de la gestión, al rendimiento en todos los ámbitos y a los resultados finales.

Las personas son las protagonistas de cualquiera de los proyectos que establezcamos, por lo que resulta fundamental que los sistemas de mejora que implantemos describan criterios específicos sobre la política de personal en los centros, incluyendo las necesidades de planificación y gestión, la mejora de sus competencias profesionales a través de una formación eficiente, la aplicación de una eficaz comunicación interna, el trabajo en equipo y el fomento de la asunción de responsabilidades como pieza fundamental para el logro de los objetivos de dichos proyectos.





A esto hay que añadir el valor de los recursos materiales como medio para conseguir mejorar la calidad de los proyectos. Recursos que se ponen a disposición de las personas y que abarcan un amplio abanico de posibilidades, referidos no sólo a los recursos económicos y a los equipamientos, sino también a la tecnología, la información y el conocimiento, entre otros.

Tanto en lo relativo a política de personal como en lo que concierne a la gestión de los medios materiales, es crucial el desarrollo de estos objetivos de calidad en el ámbito de la formación profesional reglada, por la importancia cualitativa y cuantitativa de esta formación en la construcción del nuevo sistema de formación profesional que pretendemos.

A este fin se entiende del máximo interés y oportunidad el fomento del diálogo permanente y fluido entre todos los agentes implicados, en el marco del diálogo sectorial, que contribuya a desarrollar los objetivos del Plan y, particularmente, los referidos a la calidad del sistema de formación profesional, en el ámbito de la formación profesional reglada y, de manera singular en la formación profesional pública o sostenida total o parcialmente con fondos públicos.

Existe otro factor prioritario en el desarrollo de cualquier modelo de gestión dirigido a avanzar por el camino de la mejora continua: el liderazgo. Un proyecto complejo necesita líderes que contribuyan con su conocimiento, su actitud, sus valores, su ejemplo y su apoyo al desarrollo de la gestión en las diferentes fases de la implantación del modelo. Los líderes de los proyectos estimularán la mejora continua de sus organizaciones en todos los campos, organizarán equipos de trabajo, crearán redes de conocimiento alrededor de la gestión de la calidad, apoyarán la estrategia que se establezca así como su despliegue en sus diversas fases y coordinarán y equilibrarán, en la medida de lo posible, los intereses de todos los grupos que, de una u otra manera, formen parte de la organización.

El apoyo a las personas, su compromiso e implicación con el proyecto y la eficacia para alcanzar los resultados previstos forman parte de un modelo que garantizará una mejor formación profesional, que permitirá a los centros adoptar una estrategia de gestión integral y coherente basada en la mejora continua y que avanzará por el camino hacia la excelencia a través de un modelo contrastado y moderno de calidad.

## OBJETIVOS

### 1. Objetivo

Conseguir una información actualizada sobre resultados y satisfacción de la formación profesional de Castilla y León.

#### *Actuaciones*

- Efectuar la comprobación de los resultados referidos al número de personas que, habiendo cursado formación profesional, no terminan sus estudios.
- Realizar estudios periódicos sobre el grado de inserción de las personas que han terminado los estudios de formación profesional inicial reglada y ocupacional.
- Comprobar la mejora de la cualificación de las personas que han cursado formación profesional continua.
- Analizar el grado de satisfacción de las empresas con los alumnos que hayan cursado formación profesional.
- Comprobar el grado de satisfacción de las familias respecto de la formación profesional inicial reglada.

### 2. Objetivo

Promover la implantación de sistemas de calidad en los centros de formación profesional.

#### *Actuaciones*

- Promover la creación de redes de centros que faciliten la consecución de la certificación de aseguramiento de la calidad según las normas ISO.
- Apoyar a los centros que han conseguido la certificación ISO, para que sigan aplicándola, implicando al mayor número de personas.
- Elegir un grupo de centros que desarrollen la certificación EFQM de excelencia de la calidad, hasta conseguir completar la certificación en el nivel de los 400 puntos EFQM.
- Apoyo a los centros que desarrollen planes de mejora para la gestión de los residuos generados en el desarrollo de la actividad de formación, fomentando experiencias que faciliten la obtención de la ISO:14.001.
- Reconocer a los centros que hayan conseguido certificaciones de calidad, así como al profesorado y personal implicado en los mismos.
- Dotar a los centros públicos con los recursos necesarios para el desarrollo de estos programas de calidad.





### 3. Objetivo

Mejorar la cualificación de profesores y formadores de formación profesional.

#### Actuaciones

- Planificar las acciones necesarias que mejoren la cualificación y actualización científica y tecnológica del profesorado que imparte FP, potenciando y adecuando para ello planes anuales de formación.
- Seguir fomentando las estancias del profesorado en las empresas.
- Dinamizar las diferentes ofertas de formación a través de los Centros de Formación e Innovación Educativa.
- Fomentar la formación metodológica.
- Promover mecanismos de reconocimiento de la formación y la cualificación del profesorado de formación profesional.

### 4. Objetivo

Mejorar el equipamiento e instalaciones de los centros de formación profesional.

#### Actuaciones

- Analizar la idoneidad del equipamiento de los centros públicos adquiriendo el que se entienda necesario.
- Establecer un plan anual de renovación y mejora del equipamiento de los centros públicos.
- Establecer acuerdos con empresas para colaborar en la dotación de equipamientos.
- Desarrollar en los centros educativos planes de mejora que favorezcan el mantenimiento y la conservación de las instalaciones y de los equipos.
- Especializar los centros públicos de FPO en determinadas familias profesionales realizando inversiones y modernizando las instalaciones y equipamientos.
- Promover la inversión en la mejora y modernización de infraestructuras, materiales y equipamiento de los centros privados.

### 5. Objetivo

Mejorar los recursos didácticos.

#### Actuaciones

- Analizar la idoneidad de los materiales didácticos de los centros.
- Establecer acuerdos con empresas para la colaboración en la dotación de materiales didácticos.
- Elaboración y puesta a disposición de los centros formativos de recursos didácticos de referencia en determinadas especialidades o módulos.
- Rentabilización de los recursos formativos cuya elaboración se financia en cada programación.

### 6. Objetivo

Verificación y control de la formación para el empleo.

El objetivo de verificación y control de la realización de las acciones formativas de acuerdo con los criterios de calidad y con las prioridades estratégicas, además del ajuste a las convocatorias o normativa reguladora en cada caso, requiere una actuación que asegure la capacidad de realizar la función de verificación e inspección y también de control de calidad de dichas acciones.

#### Actuaciones

- Refuerzo de los medios humanos y técnicos de verificación y control.
- Orientación hacia la comprobación de la calidad formativa.



*TICs*

*formación*

Ámbito de la  
innovación

*I+D+i*

*calidad  
innovación*





## Ámbito de la innovación

Sabemos que la innovación es uno de los pilares del conocimiento. “Hacer” e “innovar” son dos expresiones, dos hechos, que se complementan y que se necesitan. Descubrir caminos diferentes, avanzar hacia esquemas audaces, realizar cosas nuevas son premisas imprescindibles si queremos seguir siendo una región moderna, competitiva y con un alto nivel de bienestar. Pero no nos basta con “saber”, debemos también “aplicar”, y, además, haciendo cosas diferentes y mejores que los demás.

Esto supone que tenemos que ser capaces de aprender de nuevo, tener curiosidad intelectual, cuestionarnos todos los días lo que se hace, por qué se hace y si existe otra forma de hacerlo; y es necesario diferenciarse, para seguir siendo competitivos.

Pero en esta época de creciente globalización no podemos seguir compitiendo con las premisas productivas del modelo tradicional.

Es preciso mantener y mejorar la competitividad incluyendo actuaciones tales como la diversificación de mercados, la mejora tecnológica, la financiación, las infraestructuras y la formación tomando como objetivo prioritario el aumento de la productividad mediante el uso de las tecnologías más avanzadas y las mejoras en los procesos y productos.

Tenemos por delante un reto de grandes dimensiones. Es necesario mejorar la investigación y el desarrollo, pero es imprescindible generalizar la innovación. Huyendo de cualquier posición pasiva, sabemos que una de las claves fundamentales para la generación de riqueza es innovar de forma decidida. Muchos tipos de trabajo van a cambiar y muchos trabajos mecánicos y repetitivos se van a deslocalizar hacia áreas de bajo coste. Pero el ahorro por bajo coste puede ser de igual naturaleza que el beneficio por valor añadido, por eso debemos conseguir un empleo cualificado invirtiendo de manera efectiva en innovación y acciones emprendedoras.





El avance y el éxito del desarrollo económico y social se apoya en el reconocimiento de la realidad desde una perspectiva amplia y en la definición de unos objetivos de futuro integrados en una estrategia de región, en un ejercicio de coherencia capaz de conseguir que los objetivos planteados sean factibles, con un amplio nivel de creatividad e ilusión, permitiendo las mejoras necesarias como las que se pretende alcanzar a través de la estrategia de la innovación.

La sociedad está inmersa en una realidad global y en constante transformación y esto nos obliga a ser capaces de responder de forma anticipada, aunando agilidad y decisión.

Las instituciones, los agentes sociales y económicos, los centros tecnológicos, la universidad y los centros de formación profesional deben apoyar a los diferentes sectores productivos de Castilla y León, para avanzar hacia una nueva cultura empresarial que facilite la transformación que nos proponemos conseguir en 2010 y siguiendo las directrices europeas, hasta alcanzar un gasto en investigación, desarrollo e innovación equivalente al 3% de nuestro producto interior bruto.

Es preciso apostar por nuevos sectores de conocimiento; necesitamos avanzar hacia unos sectores de mayor intensidad tecnológica, generando conocimiento y transfiriéndolo a nuestras empresas, a las personas y a la sociedad en general.

Las empresas deben trabajar la innovación. La educación y la formación, que a lo largo de estos últimos años se han universalizado, no se han transformado lo suficiente y un sistema estático no puede avanzar de forma adecuada en un entorno cambiante. Es necesario y urgente que la formación profesional vaya innovando en sus diferentes procesos, aplicando nuevos modelos de gestión, trabajando la cooperación, creando redes de transferencia de información y conocimiento, dando prioridad al concepto de aprender sobre el de enseñar, y asumiendo que la nueva sociedad del conocimiento reclama un nuevo tipo de profesor, muy creativo, que utiliza su saber para aplicar y sobre todo para crear.

Castilla y León apuesta por conseguir unos recursos humanos excelentes, que permitan avanzar hacia cualquier objetivo, con un capital humano bien capacitado, desarrollando una sociedad culta y bien preparada, que se sustente en unos valores y unas actitudes adecuados.

La formación profesional de Castilla y León puso en marcha, hace ya unos años, una propuesta de cambio a gran escala, que ha hecho que podamos avanzar hacia una nueva concepción de la formación, moderna y eficaz, que, sin olvidar su gran

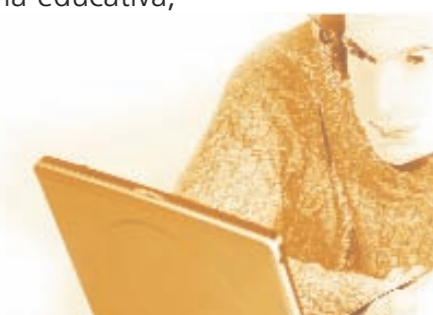
tradición, desarrolle unos esquemas innovadores para poder dar una respuesta satisfactoria a los distintos sectores implicados. Esto ha supuesto un cambio audaz cualitativo respecto a la posición convencional de lo que era la formación profesional, con un grado de eficacia y de calidad comprobado, con una buena proyección hacia el futuro y una adecuada capacidad de respuesta para los nuevos retos que tenemos por delante y con disposición de anticiparse y de determinar futuras tendencias en la formación y el empleo.

En este momento debemos avanzar, aún más, asignando a nuestra formación profesional la cualidad tractora de la innovación, colaborando en el desarrollo de tecnologías avanzadas, ayudando a dinamizar la transferencia tecnológica y de conocimiento entre centros de formación profesional y empresas, implantando nuevos procesos de enseñanza- aprendizaje, innovando en las tecnologías aplicadas a la formación, desarrollando proyectos de investigación susceptibles de aplicación en el campo de la formación profesional, implantando un nuevo sistema de gestión del conocimiento en la red de centros de formación profesional, potenciando todo lo relacionado con las nuevas tecnologías, creando una red corporativa de centros y haciendo un especial esfuerzo en la puesta en marcha de una nueva formación profesional moderna, abierta, flexible, adaptada e innovadora.

La formación profesional de Castilla y León se suma a ese nuevo camino que nos llevará a superar uno de los retos más importantes de nuestra historia: ser capaces de adaptarnos a los constantes cambios que exige la nueva sociedad del conocimiento y ser para ello una región dinámica, trabajadora, ilusionada y con un gran futuro por delante.

## UN DESAFÍO PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL

En el día a día de la formación profesional se han asumido como algo normal los cambios constantes, cambios que se están produciendo cada vez a mayor velocidad, y que obligan a trabajar de forma más intensa la anticipación, la flexibilidad y la mejora continua, asumiendo sin complejos y con fuerza el desafío de la innovación. La formación profesional constituye una garantía para nuestra competitividad. Atrás quedan esos años en los que se hablaba de la FP como una segunda vía educativa,





con reducido prestigio o al margen del tejido empresarial. Esta formación es imprescindible para conseguir superar los retos que tenemos ya en el presente, pero sobre todo en el futuro cercano. Una formación profesional moderna, abierta, flexible e innovadora, con unos centros de formación que cooperen entre ellos, que aporten nuevas ideas, que confíen plenamente en su fuerza, en su conocimiento y que desarrollen su trabajo con una mentalidad claramente ganadora.

Innovar supone transformar, arriesgarse y romper viejos hábitos y costumbres, en algunos casos ampliamente arraigadas a lo largo de los años, el concepto habitual de centro de formación, por otro basado en una organización inteligente, creativa, que aprende constantemente y con unos valores bien definidos.

Que los centros trabajen desde una perspectiva innovadora conlleva la necesidad de adecuar la tecnología, actualizando los equipamientos de una forma progresiva, priorizando equipos de producción real frente a los simuladores, trabajando el ámbito de las TICs en toda su extensión, con un proyecto abierto y en evolución constante, con una infraestructura de comunicaciones avanzada y conformando redes de conocimiento y cooperación entre éstos y las empresas.

Asumir la cultura de la innovación en un escenario de competitividad generalizada significa entrar en una dinámica de alerta constante, si queremos mantenernos en los niveles actuales de empleo y de bienestar social. La cooperación es la clave para el desarrollo y el avance por ese camino tan necesario. Debemos ser conscientes de que esta cultura de innovación necesita de todos. El reto al que nos enfrentamos tiene unas dimensiones desconocidas, lo iremos superando lentamente y con mucho esfuerzo y los centros de formación profesional deben ser protagonistas y coparticipar liderando en sus ámbitos respectivos la puesta en marcha de diferentes acciones y medidas que, sumadas a otras, hagan que superemos el desafío de la competitividad.

## COOPERACIÓN, TECNOLOGÍA Y FORMACIÓN

Cada día está más claro que nuestras posibilidades de competir con garantías ya no dependen de ofrecer costes más bajos, ni de que el servicio al cliente o la calidad del producto sean valores diferenciadores frente a otros países emergentes. Tenemos que buscar otros factores que aporten auténticas ventajas que nos permitan no ser tan vulnerables a la aparición de nuevos países potencialmente muy competitivos o a la evolución del coste de las materias primas.

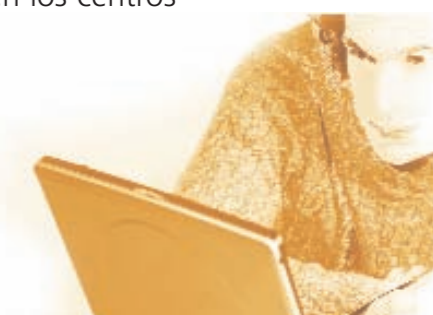
Estos factores que pueden hacer que consigamos ser más fuertes en el ámbito de la productividad, de la competitividad y de la innovación, se apoyan, entre otros, en tres elementos principales: el desarrollo tecnológico, la formación y la cooperación.

La utilización generalizada de las TICs, tanto en las empresas como en los centros de formación, para la fabricación, los servicios, la gestión, la comunicación, la colaboración, el acceso a la información y el avance hacia nuevos procesos, se ha convertido en una necesidad urgente.

Lo mismo ocurre con las tecnologías avanzadas. No sólo es necesario ir implantando las existentes, sino que es imprescindible ir desarrollando nuestras propias tecnologías de forma que reduzcamos todo lo posible la dependencia de otros países.

La formación, en todos sus niveles, desde la inicial reglada hasta la continua, sea de especialización o de actualización, además de ser un elemento claramente diferenciador y cada vez más estratégico, es uno de los soportes principales del desarrollo empresarial a medio y largo plazo y un factor imprescindible para el desarrollo de las personas y de la sociedad en general. Los entornos cambiantes exigen sistemas dinámicos y flexibles y eso hace que la formación se deba adecuar a los nuevos tiempos. Para conseguirlo es necesario trabajar a fondo la detección de esas necesidades y desarrollar un nuevo modelo en el que se creen redes de cooperación en el ámbito de la formación, que nos garantice la posibilidad de dar respuestas adecuadas, rápidas, imaginativas y flexibles.

La competitividad mal entendida no permite entender la importancia que tiene la cooperación entre empresas como una gran oportunidad de conseguir un fuerte valor añadido diferenciador, beneficioso para todos. Lo mismo ocurre en los centros





de formación, donde existe un amplio nivel de conocimiento, pero en gran medida individualizado y no compartido. La cooperación entre empresas, entre centros y entre centros y empresas es uno de los activos más importantes y necesarios para poder ser realmente competitivos.

La formación profesional, desde sus diferentes ámbitos, tiene que potenciar este aspecto empezando por organizar los centros en diferentes redes de cooperación, buscando la generación de valor en el trabajo compartido, mediante experiencias comunes que sean integradoras, aumentando paulatinamente los miembros de las diferentes redes y consiguiendo que el nivel de conocimiento aumente de forma considerable.

## LOS CENTROS EN RED

Los centros de formación han estado trabajando como unidades monolíticas, que desarrollaban diferentes tipos de formación desde una perspectiva general de uniformidad en cada uno de sus diferentes ámbitos, apoyándose en el saber de su respectivo profesorado.

En la actualidad hay factores que hacen que esta forma de trabajar sea cada vez menos operativa. La integración del conocimiento en las personas y en las propias organizaciones, así como la adquisición, gestión y traslado de grandes cantidades de información, exigen una organización y un funcionamiento muy diferente, con independencia de si un centro es grande o pequeño. Lo mismo que las empresas pueden ser globales aun siendo pequeñas, los centros adquirirán una gran importancia siempre que formen parte de una red de generación de valor. La red será la que consiga combinar flexibilidad, tamaño, conocimiento y capacidad de adaptación.

En la nueva sociedad del conocimiento uno de los mayores riesgos, tanto para las empresas como para los centros, es quedarse aislado. La pertenencia a diferentes redes de generación de valor, la colaboración entre centros, entre éstos y las empresas, la gestión de importantes flujos de información y la creación de diferentes redes de cooperación, hará que los centros, como organizaciones dinámicas y abiertas, mantengan el nivel de conocimiento necesario para hacer frente a un futuro complejo y prometedor. Los centros de formación profesional tienen que ser

conscientes de la necesidad de evolucionar hacia otra manera de trabajar, con un tipo de profesionales adaptados al nuevo paradigma del conocimiento, con un concepto formador diferente, con imaginación, creativo y con capacidad de responder a los retos que surjan en el futuro.

El profesorado tiene que avanzar por el camino de la cooperación, del trabajo en equipo, del aprendizaje en colaboración; debe ir asumiendo mayores responsabilidades y una mayor autonomía de sus centros y debe comprometerse con una mejora constante de su cualificación.

Todo esto supone un cambio sustancial en la forma de gestión de los centros, en su organización, en el diseño de las necesidades de formación y en la gestión de su personal.

## LA INNOVACIÓN EN LOS CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

La innovación, tal y como se ha ido planteando en este documento, debe convertirse en el eje vertebrador de la formación profesional, situándola en una posición de excelencia en el contexto nacional e internacional, impulsando la relación de los centros integrados y de los Centros de Referencia Nacional con las empresas, los parques tecnológicos y los departamentos de investigación de las universidades, promoviendo así una dinámica movilizadora y abierta.

Los centros de formación profesional, en general, y los centros integrados y los de Referencia Nacional, en especial, deberán impulsar la innovación tecnológica, con el fin de que la formación profesional sea más flexible, dinámica y competitiva, apoyando con eficacia el desarrollo y aplicación de las TICs, y estableciendo diferentes cauces de cooperación y aprendizaje colaborativo.

Los centros deberán mejorar su manera de "hacer" y de "organizarse", funcionando de manera diferente, diseñando, planificando y aplicando nuevos modelos de gestión, impulsando unas estructuras más dinámicas, modernas y participativas, primando siempre el trabajo cooperativo y de colaboración.





Las áreas de trabajo irán dirigidas hacia cuatro campos prioritarios:

- Innovación tecnológica en los sectores más significativos de la economía de Castilla y León.
- Innovación en la formación, tanto presencial como a distancia.
- Innovación en las TICs, potenciando el uso de las mismas en la organización interna de los centros, en la comunicación con otros centros y en los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Innovación en la gestión, aplicando procesos de calidad, y otros métodos de organización y funcionamiento así como reforzando la autonomía de los mismos.

Los centros de formación profesional deben trabajar la innovación aplicada, convirtiéndose en organizaciones inteligentes, organizaciones que aprenden, que son capaces de crear, adquirir y transferir conocimiento, que modifican sus comportamientos y que aplican procesos de cambio frecuentes.

## OBJETIVOS

### 1. Objetivo

Conseguir que los centros integrados y los Centros de Referencia Nacional de Castilla y León dispongan de un alto nivel tecnológico, capaces de planificar proyectos en campos innovadores y de trabajar al lado de empresas tecnológicamente avanzadas.

#### *Actuaciones*

- Analizar las necesidades de equipamiento avanzado en los centros de formación profesional que, de forma experimental, trabajen en proyectos innovadores, relacionados con los sectores productivos más significativos.
- Adquirir el equipamiento acorde con las tecnologías avanzadas que se requiera.
- Desarrollar los proyectos que se establezcan, buscando objetivos innovadores, en diferentes sectores de nuestro tejido productivo.

### 2. Objetivo

Convertir la innovación en una prioridad de la formación profesional de Castilla y León, situándola en una posición de excelencia en los contextos nacional e internacional.

#### *Actuaciones*

- Potenciar procesos de innovación, tanto en la organización como en el funcionamiento de los centros integrados de formación profesional y en los Centros de Referencia Nacional.
- Analizar y desarrollar la cultura emprendedora en un proyecto innovador, en el que cooperen centros de formación profesional y empresas.

### 3. Objetivo

Desarrollar la cooperación de los centros de formación profesional con empresas, centros tecnológicos de investigación, desarrollo e innovación y universidades.

#### *Actuaciones*

- Establecer vías de colaboración con empresas, centros tecnológicos y departamentos universitarios de investigación en nuevos campos innovadores a través de convenios, acuerdos, etc.
- Diseñar proyectos de interés común, estableciendo cauces de intercambio de servicios.
- Realizar los protocolos necesarios que den cobertura a las actividades antes descritas.

### 4. Objetivo

Crear una red de cooperación y conocimiento entre los propios centros de formación profesional, de manera que se genere una cultura de colaboración en diferentes áreas, para el intercambio en la realización de buenas prácticas en la gestión y en el desarrollo de la formación, principalmente en los ámbitos innovadores.

#### *Actuaciones*

- Planificar las acciones necesarias en el ámbito de la tecnología, del conocimiento y de la cooperación, para construir una red corporativa en el ámbito de la formación profesional.
- Promover la utilización conjunta de las TICs en la búsqueda de nuevas metodologías innovadoras.
- Crear una red de transferencia de información y conocimiento entre los centros, conformando equipos que compartan experiencias comunes, buenas prácticas y busquen soluciones.



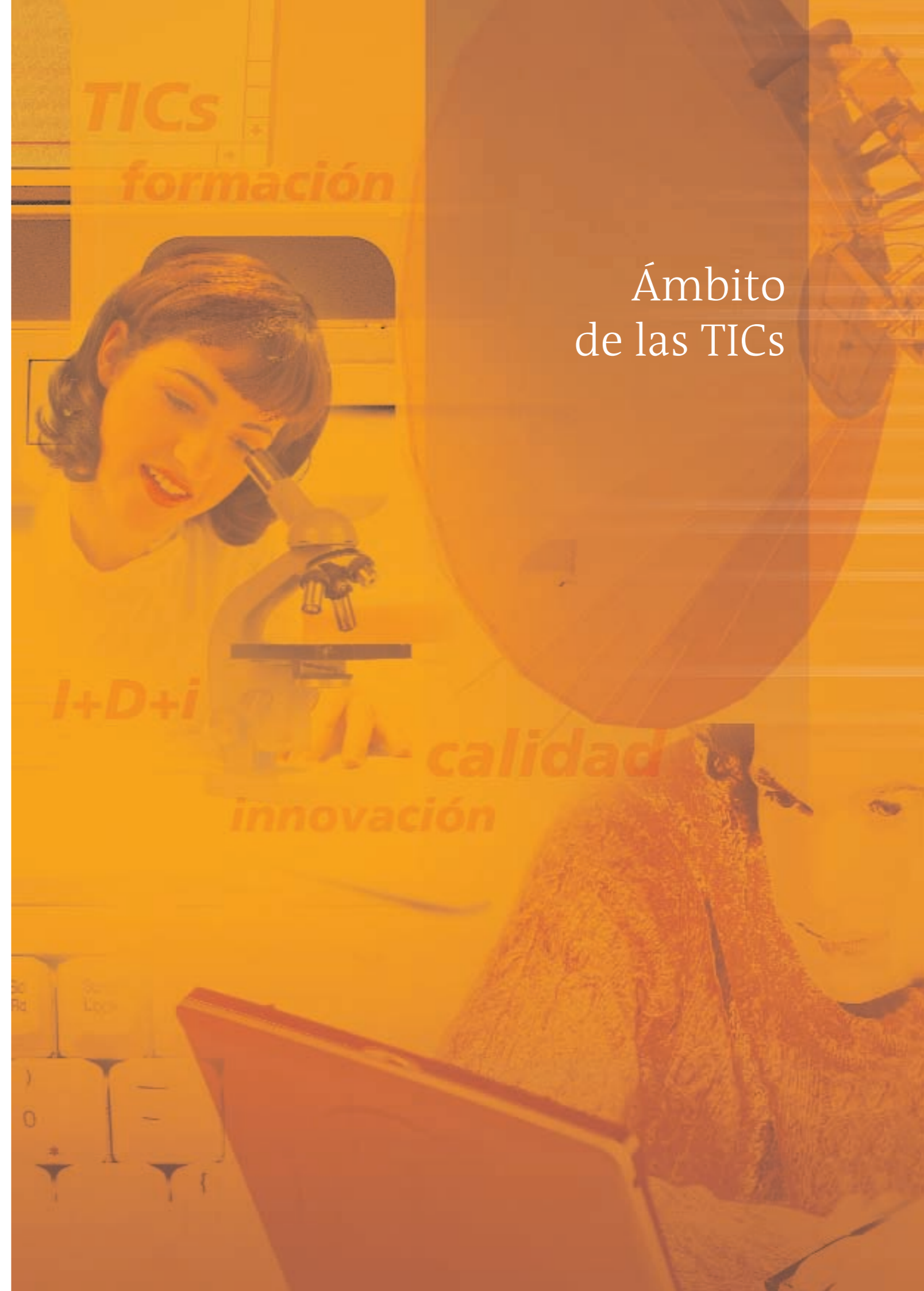


## 5. Objetivo

Desarrollar un nuevo concepto en la gestión de los centros integrados de formación profesional.

### *Actuaciones*

- Trabajar la gestión por competencias del personal de los centros, con especial apoyo de las TICs.
- Establecer nuevas experiencias en la organización de los centros, su funcionamiento y en la gestión de los equipos directivos, para lograr una mejora en el desarrollo de sus competencias.



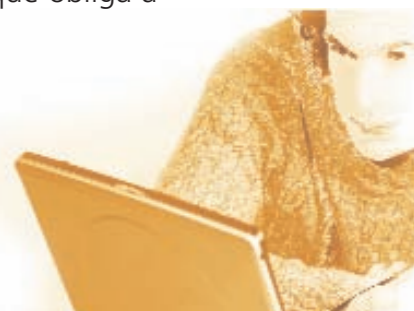
# Ámbito de las TICs

## UNA HERRAMIENTA PARA LA COOPERACIÓN: TICs

El desarrollo de la economía actual se basa, entre otros factores, en la rapidez de las comunicaciones. La necesidad de mantenerse al día en ámbitos muy diversos y la influencia que los diferentes mercados ejercen sobre la economía, permite a las medianas y pequeñas empresas una mayor competitividad. Es preciso invertir en tecnologías avanzadas y, en concreto, en las referidas al ámbito de la información y la comunicación; adquirir toda la información posible con el objetivo de trabajar en colaboración, creando una red de transferencia de conocimiento entre las empresas y los centros de formación profesional. Tecnología y cooperación en un ámbito innovador será la combinación más eficaz para que avancemos hacia el futuro.

Los centros que imparten formación profesional trabajan en torno a unos objetivos comunes. La implantación de un sistema de comunicaciones rápidas, seguras y de fácil acceso permitirá aumentar el nivel de autonomía de los centros, al objeto de compartir la motivación para lograr las metas que se establezcan. Un tratamiento de la información y un uso de la comunicación adecuados mejorarán el clima de los centros y aportarán cohesión interna a los mismos.

Los centros de formación profesional desarrollan su función en un espacio educativo, pero también social y empresarial, que trasciende su ámbito interno, lo que obliga a





mantener un amplio flujo de información. Una gestión eficaz necesita de la información y apoyos necesarios para tomar las decisiones adecuadas sobre qué hacer, los servicios que prestar y la evolución de los diferentes sectores con los que se está en relación. También necesita conocer la opinión de los usuarios y del entorno en el que desarrollan su trabajo.

## UNA GESTIÓN DINÁMICA Y EFICAZ APOYADA EN LAS TICs

Para tomar una buena decisión se necesita disponer de la información adecuada, valorarla de la forma debida y tratarla y gestionarla de manera eficaz. De esta forma, la información pasa a ser un recurso estratégico, que nos ayudará a que los objetivos y metas que se vayan estableciendo se ajusten a las decisiones que se van adoptando, así como a la organización y funcionamiento de los centros.

A veces se confunde cantidad con calidad de información. El hecho de disponer de muchos datos no significa que la planificación o la gestión sean las adecuadas. Existe otra forma de ir estructurando el trabajo, de comunicarnos, de acceder a diversos tipos de datos, de trasladarlos adecuadamente y de buscar en todo ello la mayor participación posible de los miembros de la organización.

Esto nos obliga a buscar otra forma de organizar y trabajar con las personas responsables en la creación y aplicación, con el apoyo de las TICs, de un nuevo modelo de gestión, adquisición y tratamiento de la información y que, con los instrumentos y mecanismos necesarios, organice, seleccione y actualice un sistema avanzado de comunicación, de adquisición y tratamiento de la información.

Los centros de formación profesional recibirán cada vez mayor cantidad de información, pero también generarán y esa producción se irá transfiriendo a otros centros formativos y a las empresas, de manera que se establecerá una potente red de transferencia de información y conocimiento, basada en un concepto imprescindible en el futuro: la cooperación.

Para que los proyectos se desarrollen, los objetivos se cumplan y las metas se alcancen es imprescindible contar con la participación de todos los implicados en el

proceso y, en concreto, del profesorado y del resto del personal de los centros. Solicitar a las personas que se impliquen en un proyecto supone trasladarles la información esencial e indispensable sobre el desarrollo de los diferentes procesos, para que entiendan cuáles son los objetivos previstos y las medidas propuestas, de forma que puedan aportar sus puntos de vista y consiguiendo así su inestimable participación.

Buscamos dar las respuestas adecuadas, a través de las TICs, tanto al ámbito de la formación como a los sectores productivos relacionados con la formación profesional. Necesitamos transmitir una imagen corporativa apropiada, abriendo cauces de información al mayor número posible de personas, dando acceso fácil a nuestro trabajo, a las posibilidades existentes, a los proyectos formativos, a los desarrollos innovadores y a los objetivos de futuro, para conseguir afianzar y aumentar una formación estratégica, utilizando tecnologías avanzadas.

Existe una relación estrecha entre el nivel de desarrollo de las TICs y los usos que posibilitan las mismas y a los que progresivamente irá accediendo un gran número de personas, empresas, entidades e instituciones. La rapidez de las innovaciones tecnológicas apenas permite disponer de la perspectiva necesaria para establecer y planificar con garantías las dimensiones organizativa, social y cultural de los diversos usos de las mismas. A esto hay que añadir que, en la actualidad, el ritmo de aplicación de las nuevas tecnologías en los ámbitos de formación, en los educativos y en los diferentes sectores productivos, sobre todo en las pymes, están siendo más lentos de lo deseable, en comparación con la rapidez con la que se están produciendo las múltiples innovaciones tecnológicas y la velocidad con que dicha tecnología queda anticuada y fuera de uso. Aunque la evolución técnica no sea previsible ni controlable, es conveniente que se planteen estrategias coherentes con el tiempo y con la previsión de futuro, de modo que podamos aprovechar todas las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías. En la actualidad, el ritmo de renovación de la oferta en el ámbito de las TICs se sitúa por debajo de los nueve meses y este ritmo constituye un motor de desarrollo para nuestra sociedad. La tecnología digital, los equipos cada vez más potentes, miniaturizados y portátiles y las posibilidades técnicas de acceso a Internet, así como la mejora del rendimiento y la disminución de los costes, facilitarán el uso de los mismos. Estas evoluciones y las grandes posibilidades que se nos abren deben ir estimulándonos en la creación de aplicaciones multimedia, que sean atractivas y nos permitan flexibilizar y adaptar a las personas la formación y el trabajo. Es necesario establecer, de forma progresiva, un sistema de colaboración entre los centros y entre éstos y las empresas, de manera que avancemos hacia una red de transferencia mutua de información y conocimiento.







Con las tecnologías avanzadas aplicadas a la educación y la formación, los usos de las TICs ya no están determinados únicamente por el acceso a programas informáticos y a recursos multimedia, sino que están relacionados con las nuevas posibilidades de intercambio entre alumnos, profesores y expertos, así como otras personas externas a la organización, que puedan ayudar en el avance y desarrollo de la misma.

## NUEVAS POSIBILIDADES, NUEVOS PLANTEAMIENTOS

Existe un amplio consenso sobre el hecho de que las TICs pueden favorecer un aprendizaje basado en el descubrimiento, la experimentación y la curiosidad, lo que facilita un nuevo perfil profesional más creativo y autónomo, eficaz para ser más competitivos.

Con el avance de las tecnologías en el campo de la informática podemos ir reforzando la autonomía del alumnado, motivando el trabajo en equipo y los intercambios entre alumnos, convirtiendo estas tecnologías en instrumentos básicos para el desarrollo formativo. Los proyectos más innovadores suelen ser a menudo el resultado de la iniciativa de equipos de profesores, con la colaboración de las empresas y el apoyo de la Administración. La utilización individual y periódica del ordenador, el trabajo en equipo y los intercambios constituyen los medios más eficaces para desarrollar las competencias del profesorado. Por eso es necesario conocer las necesidades y realizar una planificación e inversión suficiente para mejorar los medios actualmente existentes.

La necesidad de aprovechar las oportunidades que ofrece el uso de las TICs aconseja que las políticas que se adopten desde la Comunidad ofrezcan la posibilidad de diseñar un sistema flexible que permita concebir y aplicar proyectos que combinen las opciones tecnológicas avanzadas con planes pedagógicos nuevos y eficaces.

Será preciso dar prioridad a la realización de experiencias piloto que permitan la validación de un sistema que implique trabajar sobre los proyectos más factibles y avanzados.

## FORMACIÓN DEL PROFESORADO

Para poner en marcha las diferentes líneas que se van indicando en este Plan es necesario resaltar la función esencial que debe desempeñar la formación de los profesores en la consecución de los objetivos previstos.

Todo esto supone que debemos trabajar los conocimientos generales, los conocimientos técnicos y las aptitudes de forma que los profesores puedan abordar con garantías la puesta en marcha de las políticas asociadas al área de las nuevas tecnologías; simulación, visualización, interacción y nuevas formas innovadoras de aplicar las tecnologías.

Es necesario integrar las TICs en la formación y los profesores y formadores deben poder acceder fácilmente a servicios estructurados de intercambio. El apoyo decidido para la creación de materiales es fundamental, como también lo es la capacidad de hacer una estructuración apropiada que nos garantice la mejor adecuación a las necesidades que vayan surgiendo.

## UNA ESTRATEGIA NECESARIA Y COHERENTE

Hablar de innovación y de eficacia de los procesos implica incluir las nuevas tecnologías como factor de garantía y desarrollo. Contamos con poco tiempo para adecuar las tecnologías a las necesidades presentes pero sobre todo futuras. La precipitación es un factor de alto riesgo que no podemos obviar. Planificar una buena estrategia global, coherente en el tiempo, nos puede garantizar que las inversiones que se realicen y las acciones que se pongan en marcha sean razonables y adecuadas.

El Plan contempla la puesta en marcha de una red de comunicaciones avanzada, con conexiones rápidas y seguras, y con tecnología y equipos potentes, que garantice el avance de la FP por el camino de la innovación. Para esto hay que desarrollar un importante trabajo de planificación, preparación, coordinación y consenso, de manera que logremos la máxima eficacia en todos los procesos que se establezcan e implicar a los centros, profesores, empresas y expertos que puedan aportar experiencia, trabajo y conocimiento en estas materias.





Es preciso contar con unas buenas comunicaciones y servicios en línea, que incluyan la formación, el mantenimiento y el apoyo que nos permita acompañar los diferentes procesos que se vayan desarrollando.

Para hacer una planificación de algo tan complejo como la implantación y desarrollo de una red de TICs que sustente las diferentes acciones que sobre innovación vamos a ir estableciendo en la formación profesional de Castilla y León, es necesario que hagamos una evaluación de la situación actual, que sirva como punto de partida para averiguar las necesidades reales a corto y largo plazo, y para determinar y planificar su implantación buscando el mejor resultado desde la relación inversión-eficacia:

1. Definir los usuarios potenciales del sistema y las instalaciones, equipos, aplicaciones y programas que van a ser necesarios.
2. Establecer el tipo de red y las conexiones adecuadas para poner en marcha el proyecto establecido en la planificación general de este área, definiendo los tipos de información y comunicación que se van a realizar.
3. Adoptar las velocidades de transmisión necesarias, teniendo en cuenta para ello lo definido en el punto anterior.
4. Prever el tipo de equipamiento adecuado que garantice una cobertura apropiada para el uso y funcionamiento del sistema, haciendo una previsión basada en el medio plazo, de forma que la potencialidad y modernidad de los equipos sea suficiente para poder abordar los proyectos con una perspectiva de tiempo y coste razonables.

Todo esto requiere un personal cualificado dentro del sistema de formación profesional, tanto en aspectos de instalación, como de utilización y mantenimiento, de forma que se asegure el funcionamiento continuo de todo el sistema TIC. Se trabajará como un elemento prioritario la seguridad de la información y el establecimiento de los protocolos adecuados que nos garanticen la rápida y fiable accesibilidad y disponibilidad de los datos y su confidencialidad.

## COLABORACIÓN TECNOLÓGICA: EMPRESAS Y CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Las TICs abren un amplio abanico de posibilidades de cooperación y colaboración entre las empresas y los centros de formación profesional, en relación a las tecnologías aplicadas a la producción, a los modelos de gestión, a los sistemas de calidad referidos a la mejora de los procesos y a su aplicación en la gestión de los recursos humanos y materiales.

El trabajo que desde las asociaciones empresariales, los sindicatos y la administración se está realizando para apoyar el avance tecnológico y la actualización y mejora del conocimiento de las empresas y de los trabajadores, está siendo efectivo y muy bien valorado. Pero todo esfuerzo es poco en este reto de grandes dimensiones que tenemos por delante y cuantas más personas, agentes e instituciones se impliquen en el mismo, más garantías tendremos de acceder a un mayor número de personas y entidades posibles.

En este sentido, el papel de las pequeñas y medianas empresas dentro de la economía actual es imprescindible, ya que conforman más del 90% del total de nuestro tejido productivo. Por eso es preciso que dichas pymes reciban apoyo para acceder a todos los medios posibles para avanzar por un entorno complejo y bastante desconocido para ellas. Las TICs pueden ser un medio de mejorar la productividad y la competitividad. Y uno de los elementos que puede incidir en la consecución de este objetivo es la cooperación entre las empresas y los centros de formación profesional. La cooperación entre empresas, sobre todo pymes de Castilla y León, y los centros es ineludible si queremos conseguir los objetivos y metas que nos hemos propuesto.

En el área de las TICs, la experiencia de los centros y la cualificación de su personal pueden hacer efectivo, dentro de una colaboración mutua centro-empresa, el conocimiento de equipos, aplicaciones y programas, la mejora en la gestión de los procesos, la accesibilidad a un gran volumen de documentación y de datos, al control y seguridad de los mismos, así como a la transferencia de información y nuevos sistemas de comunicación tanto internos como externos.





## OBJETIVOS

### 1. Objetivo

Analizar la situación actual de la red de formación profesional respecto a las nuevas tecnologías.

#### *Actuaciones*

- Evaluar el número, tipo y antigüedad de los equipos y aplicaciones informáticas en los centros de formación profesional.
- Analizar las redes de comunicación y de acceso a la información que existen en la actualidad en los centros de formación profesional.

### 2. Objetivo

Implantar de manera escalonada en los centros públicos de FP, una red avanzada de comunicación de altas prestaciones.

#### *Actuaciones*

- Analizar y valorar las necesidades presentes y futuras de equipos informáticos, aplicaciones, programas y redes de comunicación, para abordar los objetivos previstos en este Plan.

### 3. Objetivo

Organizar el aprendizaje teniendo en cuenta las nuevas tecnologías y su aplicación en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

#### *Actuaciones*

- Recoger las experiencias que sobre este área se han ido desarrollando y generalizar las más eficaces.
- Estimular y compartir la comprensión sobre el uso de las tecnologías.
- Establecer indicadores fiables que controlen de manera efectiva los diferentes procesos.
- Fomentar la aplicación efectiva de los nuevos sistemas de aprendizaje en el área de formación profesional ocupacional, de forma que los trabajadores y las empresas dispongan de herramientas efectivas que permitan a los trabajadores adquirir las competencias profesionales necesarias, respetando la organización del proceso productivo.

### 4. Objetivo

Establecer de forma experimental la conexión y comunicación entre instituciones, centros tecnológicos, empresas y centros de formación profesional, que permitan el desarrollo de nuevos campos innovadores en el ámbito de la formación profesional.

#### *Actuaciones*

- Dotar a los centros de la infraestructura de red necesaria para el progreso en campos de interés conjunto, como son las tecnologías emergentes y la aplicación de las TICs en los ámbitos de producción y formación.

### 5. Objetivo

Realizar actividades comunes entre centros de FP de nuestra Comunidad Autónoma y de otras comunidades, así como entre aulas diferentes ubicadas en distintos lugares del territorio nacional o europeo.

#### *Actuaciones*

- Diseñar un programa que permita la colaboración entre diferentes centros.

### 6. Objetivo

Establecer un sistema de formación del profesorado en el conocimiento y uso de las TICs.

#### *Actuaciones*

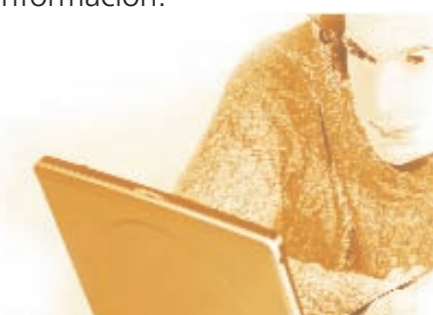
- Planificar la formación del profesorado de forma que éste vaya adquiriendo nuevas competencias relacionadas con las TICs.
- Certificar la formación en relación con los diferentes niveles de acreditación.

### 7. Objetivo

Mejorar el sistema de gestión, evaluación y control de las actividades de formación profesional ocupacional mediante el uso de las TICs.

#### *Actuaciones*

- Crear una plataforma informática que permita establecer un ámbito de cooperación directo con las entidades colaboradoras en materia de formación; que, además, facilite el proceso de gestión de las actividades formativas estableciendo un sistema de intercambio ágil de información.



*TICs*

*formación*

Temporalización

*I+D+i*

*calidad*

*innovación*



# Temporalización

Todos los objetivos se alcanzarán al final del período para el que se han diseñado (2010).

Las actuaciones descritas en los objetivos se iniciarán a partir del año 2007, a excepción de las que dependen del desarrollo normativo por parte de la Administración del Estado o de aquellas cuya puesta en marcha requiera la realización previa de otras actuaciones descritas en el Plan.

## COMIENZO EN EL 2007

- Ámbito Institucional: Objetivos 1, 2, 3 y 4
- Ámbito de la Formación: Objetivos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13 y 14
- Ámbito de la Calidad: Objetivos 1, 3, 4, 5, 6
- Ámbito de la Innovación: Objetivos 2, 3, 4, y 5
- Ámbito de las TICs: Objetivos 1, 3, 4 y 6

## COMIENZO EN EL 2008

- Ámbito Institucional: Objetivos 5 y 6
- Ámbito de la Formación: Objetivo 11
- Ámbito de la Calidad: Objetivo 2
- Ámbito de la Innovación: Objetivo 1
- Ámbito de las TICs: Objetivos 2, 5 y 7



**TICs**

**formación**

Seguimiento  
y cumplimiento

**I+D+i**

**calidad**  
**innovación**



# Seguimiento y cumplimiento

El Consejo de Formación Profesional de Castilla y León, que tiene entre sus funciones el seguimiento del cumplimiento del Plan de Formación Profesional, delega en la Comisión Permanente dicha función, para lo cual se establecen los siguientes apartados:

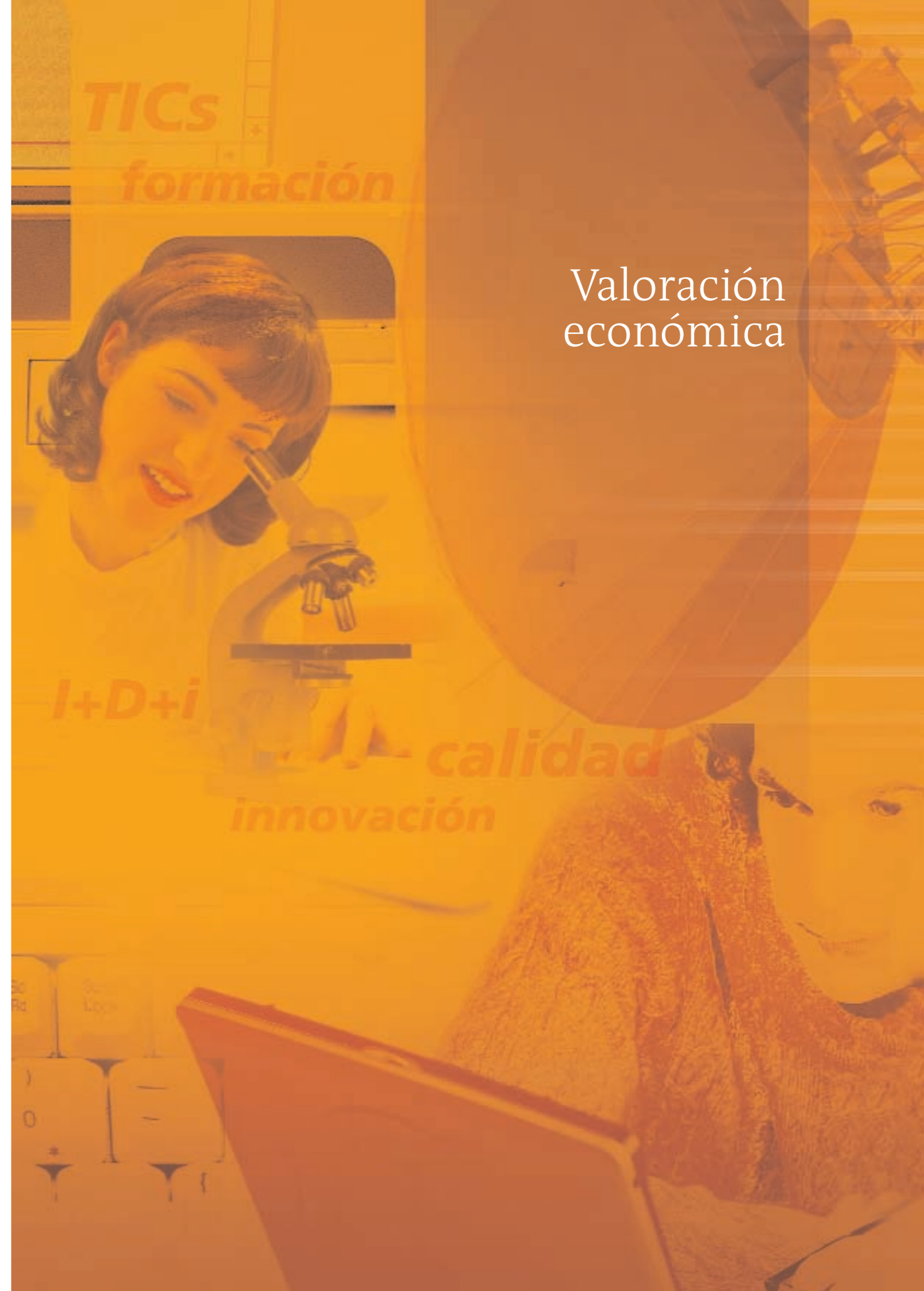
- La Comisión Permanente del Consejo de Formación Profesional se constituye como Comisión de Seguimiento del cumplimiento del Plan de Formación Profesional de Castilla y León.
- Anualmente se presentará ante la Comisión un informe de seguimiento y grado de cumplimiento del Plan de Formación Profesional, contemplando los ámbitos y objetivos que lo componen, para su análisis y al objeto de que se proceda a ajustar las actividades que, por circunstancias objetivamente detectadas, sean susceptibles de modificación, mediante la flexibilización presupuestaria dentro del conjunto de la valoración económica.
- En momentos puntuales y cuando proceda por su cumplimiento, se presentarán en Comisión Permanente los datos correspondientes a determinadas actuaciones para conocimiento, análisis y, en su caso, formulación de propuestas de mejora, en su caso.
- La Comisión Permanente, dentro del marco acordado en el Plan de Formación Profesional, podrá proponer las modificaciones que considere oportunas en la distribución de las asignaciones presupuestarias de los distintos objetivos del Plan, teniendo en cuenta los programas de la Comunidad y en coordinación con los programas nacionales de formación profesional.
- La Comisión Permanente podrá crear una comisión o grupo de trabajo, si lo considera necesario y por el tiempo oportuno, para analizar y proponer ajustes de mejora puntuales en el seguimiento del Plan de Formación Profesional.
- En cumplimiento de sus funciones, la Comisión Permanente nombrará las comisiones pertinentes para tratar los asuntos correspondientes a los





diferentes ámbitos y objetivos del Plan. Estas Comisiones estarán presididas por un representante de la Administración de la Comunidad Autónoma y tendrán una composición paritaria.

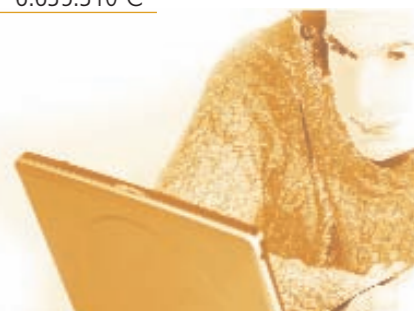
- Asimismo se promoverá la participación del Consejo de Formación Profesional y de los agentes económicos y sociales que lo conforman en el desarrollo de acciones de divulgación y difusión de los objetivos y contenidos del Plan de Formación Profesional, particularmente entre los trabajadores y las empresas, para reforzar su conocimiento e implicación en el desarrollo y materialización de los objetivos del Plan.





## Valoración económica

OBJETIVOS	PRESUPUESTO			
	AÑO 2007	AÑO 2008	AÑO 2009	AÑO 2010
Promover la colaboración de la Administración y de los agentes económicos y sociales en materia de formación profesional	53.656 €	55.729 €	57.883 €	60.123 €
Desarrollar el proceso de acreditación de la competencia profesional, en consonancia con la normativa básica (1)	30.000 €	30.600 €	31.212 €	31.836 €
Desarrollar el sistema de cualificaciones profesionales en el ámbito de la Comunidad (1)	263.000 €	268.800 €	274.861 €	281.007 €
Establecer una red de centros integrados que garantice la cobertura que demanda la estructura territorial y el mercado de trabajo de la Comunidad de Castilla y León.	6.000.000 €	6.120.000 €	6.242.400 €	6.367.248 €
Establecer un espacio de cooperación entre los centros integrados, los Centros de Referencia Nacional y el entorno productivo.	100.000 €	102.000 €	104.040 €	106.121 €
Ofrecer un servicio coordinado de información, orientación y asesoramiento profesional y laboral dirigido a todos los colectivos interesados, que facilite el empleo y el progreso profesional.	6.015.000 €	6.255.300 €	6.380.406 €	6.635.310 €





OBJETIVOS	PRESUPUESTO			
	AÑO 2007	AÑO 2008	AÑO 2009	AÑO 2010
Difundir el Plan, sus objetivos y medidas entre la población (jóvenes, trabajadores, familias, profesores y empleadores) y promover conductas favorables hacia la formación profesional, rompiendo estereotipos ligados a determinadas profesiones o al género.	1.050.000 €	1.370.000 €	1.094.480 €	1.439.768 €
Disponer de un catálogo de ciclos formativos con currículos adaptados a las necesidades y características de la Comunidad de Castilla y León.	100.000 €	102.000 €	104.040 €	106.121 €
Realizar una oferta de formación profesional capaz de atender a las necesidades de cualificación demandadas por el sector productivo y por los ciudadanos de Castilla y León y acorde a las políticas de formación y empleo y de desarrollo económico y social. (2)	219.480.000 €	225.509.600 €	231.725.392 €	238.133.724 €
Fomentar la formación profesional a distancia.	1.043.000 €	1.363.000 €	1.483.800 €	1.605.432 €
Proporcionar una cualificación profesional inicial que incremente las posibilidades de inserción laboral y estimule la reinserción en el sistema educativo o la motivación de futuros aprendizajes en los jóvenes que abandonan el sistema educativo sin haber obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria	20.000.000 €	20.400.000 €	20.808.000 €	21.224.160 €
Conseguir que las prácticas en las empresas y la formación en centros de trabajo sean de calidad, complementen las competencias adquiridas en los centros de formación profesional y faciliten la inserción laboral.	2.936.000 €	3.038.720 €	3.145.254 €	3.255.750 €
Aumentar la oferta de programación en las especialidades con alta inserción y necesidad productiva.	2.500.000 €	2.600.000 €	2.704.000 €	2.812.160 €
Mejorar la evaluación y puesta en marcha del sistema de acreditación y certificación de la competencia de la formación para el empleo (1).	30.000 €	31.200 €	32.448 €	33.746 €
Facilitar el tránsito de los titulados de formación profesional superior desde los ciclos formativos de formación profesional a los estudios universitarios.		50.000 €	60.000 €	70.000 €
Promover la participación en programas europeos (3).	288.186 €	153.000 €		

OBJETIVOS	PRESUPUESTO			
	AÑO 2007	AÑO 2008	AÑO 2009	AÑO 2010
Fomentar la formación a lo largo de la vida.	800.000 €	832.000 €	865.280 €	899.891 €
Atender a las necesidades de contratación de las empresas.	700.000 €	728.000 €	757.120 €	787.405 €
Conseguir una información actualizada sobre los resultados y el grado de satisfacción de la formación profesional de Castilla y León.	60.000 €	61.500 €	63.038 €	64.613 €
Promover el sistema europeo EFQM, complementando sus acciones con un sistema de calidad basado en las normas ISO.	60.000 €	70.000 €	70.000 €	70.000 €
Mejorar el equipamiento e instalaciones de los centros de formación profesional.	4.000.000 €	4.080.000 €	4.161.600 €	4.244.832 €
Mejorar la cualificación del profesorado.	1.150.000 €	1.174.000 €	1.198.520 €	1.223.572 €
Mejorar la infraestructura formativa.	3.000.000 €	3.060.000 €	3.121.200 €	3.183.624 €
Mejorar los recursos didácticos.	80.000 €	82.200 €	85.448 €	87.746 €
Analizar la situación actual de la red de formación profesional respecto a las nuevas tecnologías.	20.000 €			
Establecer un sistema de formación del profesorado y conocimiento y uso de las TICs.	70.000 €	71.400 €	72.828 €	74.285 €
Mejorar el sistema de gestión, evaluación y control de las actividades de formación para el empleo mediante el uso de las TICs.	200.000 €			
<b>TOTALES POR EJERCICIO</b>	<b>270.028.842 €</b>	<b>277.609.049 €</b>	<b>284.643.250 €</b>	<b>292.798.474 €</b>

(1) Los costes de estos objetivos, cuando se desarrolle la normativa básica, se asumirán con cargo a los presupuestos anuales de la Dirección General de Formación Profesional, del EcyL y del Estado.

(2) Los gastos de personal se incrementan al 2% anual a expensas de lo aprobado por la Ley de Presupuestos del Estado. Las asignaciones presupuestarias de los distintos objetivos del Plan tendrán en cuenta los programas de la comunidad, en coordinación con los planes nacionales en el ámbito de la formación profesional.

(3) Sólo se presupuestan los programas europeos aprobados. Cuando sean aprobados programas europeos durante la vigencia del Plan, se incorporarán las partidas presupuestarias correspondientes con la financiación de la Junta de Castilla y León.

