

**II ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL,  
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E IGUALDAD Y CONCILIACIÓN  
EN EL EMPLEO 2016-2020**

## **PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL**

# Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	5
1. BASE JURÍDICA, INFORMES PREVIOS Y MARCO NORMATIVO.....	8
1.1. BASE JURÍDICA.....	8
1.2. INFORMES PREVIOS.....	8
1.3. MARCO NORMATIVO DE CARÁCTER BÁSICO.....	100
2. MISIÓN Y VISIÓN.....	122
3. MODELO DE PLANIFICACIÓN.....	133
3.1. ESQUEMA DE PLANIFICACIÓN.....	133
3.2. GRUPOS DE INTERÉS.....	144
4. FACTORES EXTERNOS: DIAGNÓSTICO TERRITORIAL.....	155
PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS Y PROBLEMÁTICA SOCIOECONÓMICA DE LA REGIÓN: ANÁLISIS COMPARADO CON ESPAÑA.....	15
Análisis demográfico.-.....	155
Recambio generacional.-.....	19
Principales macro-magnitudes económicas.-.....	19
Análisis del mercado de trabajo.-.....	20
Profesionales en los sectores productivos.....	22
Rasgos destacados de la estructura productiva.....	23
Educación y Formación Profesional.....	25
5. FACTORES INTERNOS: SITUACIÓN ACTUAL.....	29
5.1. FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO.....	29
Oferta Formativa.....	29
Matrícula de alumnado.....	33
Ratio alumnos/grupo.....	344
Oferta de formación profesional “a distancia”.....	355
Profesorado Técnico de Formación Profesional.....	355
Acciones de movilidad internacional.....	355
Reconocimiento de competencias profesionales.....	36
Relaciones con las empresas.....	37
Acceso a estudios universitarios.....	39
5.2. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.....	39
Formación para desempleados.....	400
Programas de formación profesional ocupacional (FPO).....	422
Formación dirigida prioritariamente a ocupados.....	42
Programas duales o programas mixtos.....	43
Expedición de Certificados de Profesionalidad.....	44

# Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

Programa de orientación, formación e inserción (OFI) .....	46
Fomento del empleo en los jóvenes; garantía juvenil.....	46
Prácticas no laborales .....	48
Becas y ayudas .....	48
6. DAFO.....	49
DEBILIDADES.....	49
AMENAZAS.....	500
FORTALEZAS.....	50
OPORTUNIDADES .....	50
7. AREAS CRÍTICAS Y FACTORES CLAVE DE ÉXITO.....	522
7.1. HACER MÁS ATRACTIVA LA FORMACIÓN PROFESIONAL.....	522
Atractivo de la Formación Profesional: .....	525
Fracaso y abandono de la formación.- .....	533
La construcción de itinerarios formativos de éxito y el acceso a la universidad. ....	56
Internacionalización de la Formación Profesional. ....	56
Formación del profesorado. ....	58
Instalaciones y equipamiento .....	59
7.2. POTENCIAR LA FORMACIÓN PROFESIONAL A LO LARGO DE LA VIDA.....	600
Mayores oportunidades de acceso a la formación profesional.- .....	611
Formación profesional a distancia.- .....	622
Acreditación de Competencias Profesionales.- .....	633
Formación para desempleados.....	633
Formación para Ocupados .....	644
Programas Mixtos de Formación y Empleo .....	655
7.3. EL VÍNCULO ENTRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LAS EMPRESAS.....	66
Programa Aula-Empresa.....	67
Formación Profesional Dual.....	67
Ajuste de la Oferta a las necesidades del mercado laboral.....	700
7.4. AVANZAR EN EL DESARROLLO DEL SISTEMA INTEGRADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	73
Centros Integrados de Formación Profesional.....	744
El Aseguramiento de la Calidad. ....	755
Información y Orientación en materia de Formación Profesional y Empleo.....	76
8. CONTRIBUCIÓN DEL PLAN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL A LA ESTRATEGIA EUROPA 2020	78
9. CONTRIBUCIÓN DEL PLAN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL A OTROS PLANES Y ESTRATEGIAS REGIONALES Y NACIONALES.....	833
9.1. CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO DE OTROS PLANES DE LA ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO 2016-2020.....	83

# Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

9.2. ALINEAMIENTO CON OTROS PLANES Y ESTRATEGIAS.....	833
10. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA FORMACIÓN .....	87
11. LÍNEAS DE ACTUACIÓN, PROGRAMAS OPERATIVOS, ACCIONES E INDICADORES.....	88
12. MAPA ESTRATÉGICO.....	8989
13. PROGRAMAS OPERATIVOS.....	900
P.O.01/L1. Sistema integrado de información, orientación profesional y gestión de la carrera	91
P.O.02/L1. Impulso de la red de centros integrados de formación profesional.....	93
P.O.03/L1. Aseguramiento de la calidad en los proveedores de formación profesional.....	95
P.O.04/L2. Mejora de la percepción social de la formación profesional .....	97
P.O.05/L2. Mejora de resultados y prevención de abandono en Formación Profesional Inicial	100
P.O.06/L2. Internacionalización, movilidad internacional y cooperación transfronteriza	10303
P.O.07/L2. Formación del Profesorado de especialidades vinculadas a la FP. ....	10606
P.O.08/L2. Renovación, Mantenimiento y Sustitución de Equipamiento (ReMSE) de centros con oferta de Formación Profesional .....	10808
P.O.09/L3. Nuevas oportunidades de formación y cualificación profesional de la población adulta	11010
P.O.10/L3. Formación profesional abierta y a distancia para personas adultas.....	11313
P.O.11/L3. Acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y/o vías no formales de formación .....	11515
P.O.12/L3. Reconocimiento, evaluación y desarrollo de competencias básicas .....	11818
P.O.13/L3. Programa de Formación para Desempleados.....	12020
P.O.14/L3. Programa de Formación para ocupados .....	1200
P.O.15/L4. Programa Aula-Empresa .....	1211
P.O.16/L4. FP Dual; aprendizaje basado en el trabajo.....	1233
P.O.17/L4. Desarrollo de competencias clave transversales (competencias y cualidades del carácter) .....	1255
P.O.18/L4. Prácticas en empresas (formación en centros de trabajo y prácticas con compromiso de contratación).....	12727
P.O.19/L4. Ajuste de la oferta formativa a las necesidades de personal cualificado del mercado laboral .....	12929
14. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	1311
14.1. SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO .....	1311
14.2. ENFOQUE Y DESPLIEGUE .....	1322
ENFOQUE .....	1322
DESPLIEGUE .....	1333

# Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

## INTRODUCCIÓN

---

El Plan General de Formación Profesional 2016-2020 de Castilla y León se configura como un elemento de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo, con la intención de contribuir a la consecución y el mantenimiento del empleo en Castilla y León desde el ámbito de la formación.

La citada Estrategia nació en el año 2012 en el seno del Diálogo Social de la Comunidad de Castilla y León, como un proyecto destinado a integrar las distintas actuaciones llevadas a cabo por la Administración autonómica en estas materias y con un fin: posibilitar una respuesta más eficaz frente a las desfavorables circunstancias presentes en aquel momento. Su puesta en marcha fue resultado del Acuerdo de la Comisión Permanente del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León, suscrito el 7 de marzo de 2012 entre los representantes de los Agentes Económicos y Sociales y organizaciones empresariales y los representantes de la Junta de Castilla y León.

La situación económica y su consecuencia directa e inmediata, el desempleo, determinaron que las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la Comunidad y la Junta de Castilla y León asumieran la necesidad de suscribir un nuevo acuerdo en el ámbito del Diálogo Social, que plasmase la prioridad irrenunciable en que se había convertido el empleo y articulara medidas concretas.

Aunque la Estrategia Integrada se articula en cuatro planes (el Plan de Empleo, el de Formación Profesional, el de Prevención de Riesgos Laborales y el de Igualdad para el Empleo), nació con una visión de proyecto integrador de todas las actuaciones de la Administración de la Comunidad orientadas, de un modo u otro, hacia un mismo objetivo: la consecución y el mantenimiento del empleo. Se consigue así una unidad de acción desde los distintos ámbitos de la gestión pública que debe reflejarse también en el propio desarrollo de cada uno de los planes de actuación que componen la Estrategia.

Con esta voluntad integradora se plantea el Plan estratégico General de Formación Profesional. Se inspira en los principios de equidad en el acceso a la formación profesional a lo largo de la vida, calidad en la prestación de los servicios públicos y empleabilidad de la población, joven y adulta, y se proyecta desde la perspectiva de la integración, en pro de la coordinación de las actuaciones que desarrollan las distintas administraciones con competencias en materia de formación profesional para ganar eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios públicos.

Para llevar a cabo su definición, se ha efectuado un análisis de los planes y estrategias en vigor, en el contexto europeo, nacional y regional, con el objetivo de alinear la programación y de llevar a cabo actuaciones que contribuyan tanto al logro de los objetivos marcados por la Junta de Castilla y León y el Estado en términos de educación, formación profesional y empleo, como al desarrollo de la política de cohesión de la Unión Europea. En este sentido, los objetivos

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

establecidos por la Unión Europea en el marco de la Estrategia 2020 y del Proceso de Copenhague, así como los contenidos en los Programas Nacionales de Reforma en materia de Formación y Empleo, han servido de referentes para la definición de los objetivos del presente Plan. Además, se ha tenido en cuenta la experiencia adquirida y las lecciones aprendidas en el período 2012-2015, con el desarrollo del anterior Plan General de Formación Profesional en el marco de la Estrategia de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo.

Los objetivos estratégicos del Plan General de Formación Profesional se han proyectado con el fin de: orientar la formación profesional al desarrollo personal y al ejercicio del derecho al trabajo como a la libre elección de profesión u oficio y a la satisfacción de las necesidades del sistema productivo y del empleo a lo largo de toda la vida; facilitar el acceso, en condiciones de igualdad de todos los ciudadanos, a las diferentes modalidades de la formación profesional; contribuir a la promoción del desarrollo económico y a la adecuación de la formación a las necesidades del sistema productivo de Castilla y León; promover la adecuación de la formación y las cualificaciones a los criterios de la Unión Europea, en función de los objetivos del mercado único y la libre circulación de trabajadores; e impulsar la participación y cooperación de las diferentes Administraciones públicas, en función de sus respectivas competencias, para mejorar la calidad de los servicios públicos.

A partir de cada objetivo, se han definido cuatro líneas estratégicas de actuación que sirven de ejes vertebradores de las actuaciones previstas. En torno a cada línea se planifican diferentes *programas operativos*, con acciones y medidas desarrolladas por las Consejerías competentes, que tratarán de contribuir a lograr conjuntamente los objetivos estratégicos establecidos en el Plan. En este proceso se han tenido en cuenta los factores externos que actúan como condicionantes de las acciones previstas, en el contexto territorial, y los factores internos o elementos propios del sistema de formación profesional implantado en la Comunidad, que definen la situación en la que se encuentra dicho sistema y, por lo tanto, el punto de partida de este nuevo Plan.

Por lo tanto, las medidas que cada Consejería pueda llevar a cabo en el ámbito de sus competencias, como unidades de gestión diferentes, se plantean con unos objetivos comunes y compartidos que dotan al Plan de una unidad de acción única, en línea con la unidad de acción de la Estrategia Integrada, dirigida al logro de una misión compartida: incrementar el nivel de empleo en la Comunidad.

La unidad de acción requiere coordinación entre las distintas Consejerías implicadas en la formación profesional para dar una respuesta eficiente y eficaz a las necesidades de cualificación de la ciudadanía, optimizando el uso de los recursos públicos. Esta unidad de acción alcanza su máxima expresión en el desarrollo de las *acciones integradas* que configuran una de las Líneas estratégicas del Plan. Dichas acciones se han planteado de acuerdo con lo establecido en la Ley

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. En consecuencia, se trata de mejorar: el impulso de los instrumentos y acciones del Sistema Nacional de Cualificaciones, vinculando el conjunto de ofertas formativas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales; el desarrollo del procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales, incrementando su eficacia y eficiencia con un mejor uso de los recursos públicos existentes; la información y orientación en materia de formación profesional y empleo; y la calidad del Sistema de Formación Profesional en su conjunto, introduciendo sistemas de aseguramiento de la calidad que proporcionen la oportuna información sobre el funcionamiento de éste y sobre su adecuación a las necesidades formativas individuales y a las del sistema productivo.

Con estas acciones se intenta fortalecer a quienes buscan empleo con actuaciones que mejoren sus competencias profesionales, y contribuir a la consecución de procesos de desarrollo económico y social sostenibles que generen empleos estables y de calidad. En este proceso, es necesario anticiparse a las demandas de personal cualificado de las empresas y ofrecer una formación ajustada a sus necesidades mediante una adecuada prospección permanente del sistema productivo. Sólo así podremos identificar las necesidades actuales y futuras del tejido productivo y de los trabajadores y adaptar las nuevas cualificaciones a los nuevos empleos.

Es evidente la importancia que las acciones formativas tienen en el proceso de incorporación al mercado laboral de quienes acceden a su primer empleo y de quienes, estando ya en él, necesitan mantener un perfil de competencias actualizado para no quedar excluidos o relegados en el mercado laboral. En este sentido, el sistema de formación profesional inicial y el sistema de formación de trabajadores ocupados y desempleados deben mantener una adecuada conexión para atender las demandas de formación emergentes, siendo necesario establecer un vínculo entre el Plan estratégico General de Formación Profesional y el Plan de Empleo de la Junta de Castilla y León.

El presente Plan General de Formación Profesional se ha diseñado respetando el principio de autonomía de gestión, de forma que las Consejerías implicadas en su desarrollo puedan responder de la ejecución de aquellas actuaciones que le son propias, con independencia de la respuesta que deban dar en relación con las acciones que se realicen de forma coordinada en el contexto del Sistema Integrado de Formación Profesional y de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo de la Junta de Castilla y León.

Por último, cabe señalar que este Plan ha sido objeto de negociación con los agentes implicados a través de sus órganos de representación; de forma especial, con las organizaciones sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores y con la representación de la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León, a quienes hay que agradecer la colaboración

y cooperación con los poderes públicos en la definición de las políticas formativas y de cualificación profesional contenidas en el presente Plan.

## 1. BASE JURÍDICA, INFORMES PREVIOS Y MARCO NORMATIVO

---

### 1.1. BASE JURÍDICA

---

El Decreto 82/2000, de 27 de abril, de creación del Consejo de Formación Profesional de Castilla y León, en su artículo 2, establece las funciones del citado Consejo. Entre ellas, contempla la de elaborar y proponer a la Junta de Castilla y León, para su aprobación, el Plan General de Formación Profesional de la Comunidad de Castilla y León, teniendo en cuenta los estudios e informes que, a tal fin realice, entre otros, la Comisión Regional de Empleo y Formación, así como el informe preceptivo que deba emitir el Consejo Escolar de Castilla y León". Asimismo, atribuye, a Consejo de Formación Profesional de Castilla y León, la función de realizar el seguimiento del Plan General de Formación Profesional, elaborando un informe anual que evalúe los resultados derivados de su aplicación y su grado de cumplimiento, así como proponer su actualización cuando fuera necesario.

Las acciones propuestas se llevarán a cabo en el ámbito de competencias definido para las Consejerías con competencias en materia de formación profesional, establecido en las normas siguientes:

- Decreto 42/2015, 2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.
- Decreto 44/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura y Ganadería.
- Decreto 45/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación.

### 1.2. INFORMES PREVIOS

---

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2 del Decreto 82/2000, de 27 de abril, en la elaboración del presente Plan General de Formación Profesional se ha tenido en cuenta el informe preceptivo del Consejo Escolar de Castilla y León, emitido al efecto.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

El citado Consejo considera adecuada la publicación del presente Plan, que actualiza, prioriza y renueva las líneas de actuación de la Formación Profesional para los próximos años, y recomienda:

1. Que se asegure la financiación y dotación de recursos necesarios para poder atender el despliegue del Plan y que éste se acompañe también de la memoria económica correspondiente.
2. Dotar a los centros de mayor autonomía para desarrollar su oferta educativa con adaptación al entorno en el que se encuentran.
3. Considera necesaria la modificación y actualización del mapa de titulaciones para atender a las necesidades de cualificación de la Comunidad Autónoma.
4. Que el presente Plan General de Formación Profesional debe ser un proyecto abierto y susceptible a modificaciones y ampliaciones que puedan surgir durante el desarrollo del mismo y en el que puedan participar todos los sectores educativos y sociales implicados.
5. Que se tengan en consideración las propuestas aprobadas en plenos anteriores sobre formación profesional. En concreto:
  - a. Instar a la administración educativa a que se responda adecuadamente a la demanda de plazas de FP, en los ciclos de grado medio y superior, dotando y creando los grupos o unidades necesarias en los centros e institutos públicos para atender con calidad el incremento de alumnado en los centros públicos, evitando la masificación en las titulaciones más demandadas o la imposibilidad de acceso por parte del alumnado.
  - b. Instar a la administración educativa a revisar sus actuaciones para que se pueda incrementar significativamente el número de personas que superen estas pruebas (las pruebas libres para la obtención de título y las pruebas de acceso) y no vean truncada su continuidad en la formación académica.
  - c. Instar a la administración educativa a que se desarrolle un número suficiente de programas a ofertar de FP Básica, que el profesorado encargado de impartirla reciba la formación adecuada y que la ratio en este tipo de programas no supere los 15 alumnos.
6. Que se desarrollen las medidas necesarias para compatibilizar la formación profesional de los ciudadanos con el empleo y con otras actividades de carácter social o familiar.
7. Acelerar la actualización periódica de los currículos de los ciclos formativos para su adecuación a las exigencias de la sociedad del conocimiento, contemplando la posibilidad

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

de preparar al alumnado en procesos con mayor exigencia de utilización del soporte digital..

8. Desarrollar la normativa reguladora de los Centros Integrados de Formación Profesional para facilitar que puedan llevar a cabo todas las competencias que se contemplan en su regulación básica.
9. En línea con las sugerencias emanadas de los informes más actuales y siguiendo la Estrategia Europa 2020, se profundice en la colaboración público-privada que ayude al mejor desarrollo de las acciones contempladas en el Plan, con especial incidencia en la FP Dual.
10. Que se tenga en cuenta la gran importancia de la cualificación profesional de los recursos humanos en la zona rural y se arbitren soluciones adecuadas y alternativas.
11. Que se realicen los esfuerzos necesarios y se disponga de los recursos suficientes para elevar el nivel de cualificación de los ciudadanos menos cualificados.
12. Que se impulse la formación profesional abierta, flexible y a distancia, aprovechando los grandes avances de las TIC y las fortalezas de las plataformas online, para favorecer la continuidad en la cualificación y la consiguiente consecución de la titulación de FP.

Asimismo, para la elaboración del presente documento, se han tenido en cuenta los informes y recomendaciones emitidos por el Consejo Económico y Social de Castilla y León, por el Consejo General de Empleo y por otros organismos en materia de formación profesional, tanto a nivel regional, nacional como comunitario.

### 1.3. MARCO NORMATIVO DE CARÁCTER BÁSICO

---

- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

- Ley Orgánica 4/2011, de 11 de marzo, complementaria de la Ley de Economía Sostenible, por la que se modifican las Leyes Orgánicas 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.
- Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.
- Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo.
- Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
- Ley 7/2013, de 27 de septiembre, de Ordenación, Servicios y Gobierno del Territorio de la Comunidad de Castilla y León.
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa.
- Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

### 2. MISIÓN Y VISIÓN

---

#### MISIÓN

La formación profesional debe contribuir a la empleabilidad de las personas, entendiendo como tal el desarrollo de las competencias y cualificaciones que estas pueden transferir a situaciones de empleo, que refuerzan su capacidad para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con el propósito de encontrar y conservar un trabajo, progresar en la empresa o cambiar de empleo, y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado laboral. En consecuencia, su finalidad es la preparación de las personas para realizar una actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida.

Además, la formación profesional debe contribuir al desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática, y permitir a quienes adquieren esta formación su progresión en el sistema educativo y en el sistema de formación profesional para el empleo, así como el aprendizaje a lo largo de la vida.

Con este fin, las administraciones con competencias en formación profesional asumen la MISIÓN de desarrollar el conjunto de acciones formativas que capaciten para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Estas acciones incluyen 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.

#### VISIÓN

En el ámbito de la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo, la formación profesional trata de contribuir al incremento del Empleo en la Comunidad de Castilla y León, situándose en el centro de las políticas activas de empleo.

Desarrollar la misión encomendada, alcanzando el máximo de calidad, con equidad, a través de un sistema integrado de formación profesional, eficiente y eficaz, capaz de atender las necesidades de cualificación de la población joven y de la población adulta a lo largo de la vida y conseguir que esta cualificación se ajuste a los requerimientos de las empresas, contribuyendo a elevar el grado de empleabilidad de la población, a mejorar las posibilidades de crecimiento social y económico de la Comunidad y, de forma especial, a incrementar los niveles de empleo y de bienestar social, configuran nuestra VISIÓN de la Formación Profesional en Castilla y León.

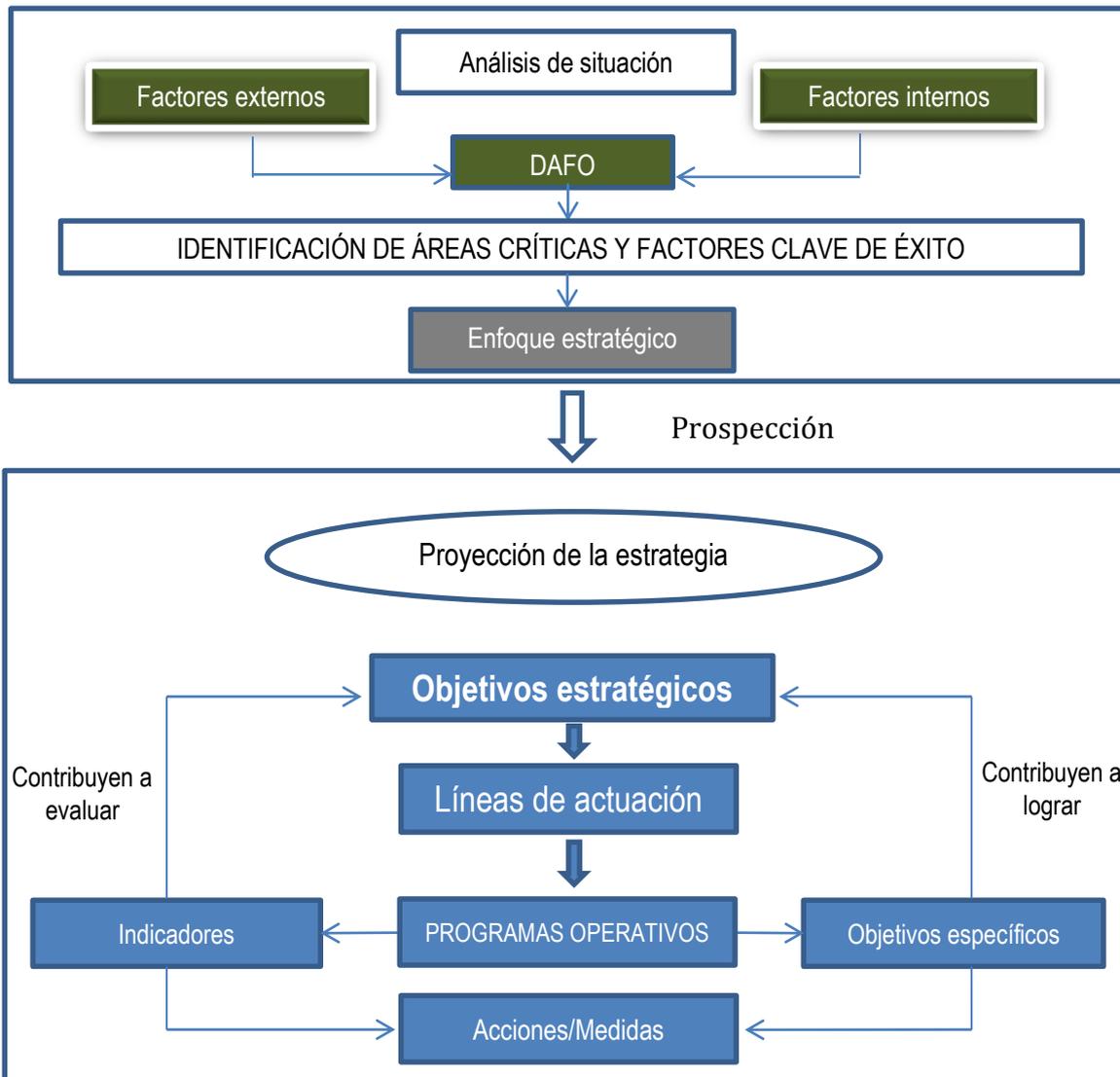
# Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

## 3. MODELO DE PLANIFICACIÓN

### 3.1. ESQUEMA DE PLANIFICACIÓN

Con el fin de llevar a cabo el proceso de Planificación estratégica, se ha optado por el modelo representado en el siguiente esquema:



A partir del análisis de resultados del Plan General de Formación Profesional 2012-2015, en el marco de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo, se definen las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades existentes en la actualidad y se plantea un enfoque estratégico determinado. Este análisis conduce a identificar un conjunto de problemas o dificultades del sistema de formación profesional, así como las posibles áreas de mejora. Seguidamente, se estudian las posibilidades de solución, teniendo en cuenta los datos de que se dispone y se proyecta la

# Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

estrategia, definiendo los objetivos estratégicos del nuevo Plan, las líneas de actuación asociadas a cada uno de ellos y los programas operativos cuyo desarrollo debe contribuir a alcanzar dichos objetivos.

Los objetivos estratégicos se conciben como metas a alcanzar a medio y largo plazo. Es decir, orientan el proceso de mejora continua del sistema de formación profesional en Castilla y León, así como de los subsistemas que lo componen. Cada programa operativo constituye un plan de acción que conlleva, a su vez, uno o varios objetivos específicos (a alcanzar en el periodo de desarrollo del Plan), determinadas acciones o medidas y la definición de los indicadores de proceso, resultado e impacto que permitan evaluar la consecución de los objetivos tras la aplicación de las acciones. El despliegue de cada programa, a través de los órganos y unidades de acción propias de cada subsistema de formación, ha de contribuir de manera conjunta al logro de las metas u objetivos estratégicos, y por extensión al logro de los fines de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020.

## 3.2. GRUPOS DE INTERÉS

Al elaborar el presente Plan, se han considerado los siguientes Grupos de Interés:



### 4. FACTORES EXTERNOS: DIAGNÓSTICO TERRITORIAL

---

El análisis territorial permite identificar diferentes elementos condicionantes del diseño y del propio despliegue del Plan General de Formación Profesional. La dispersión de la población, la demografía, las macro-magnitudes económicas, las características del mercado de trabajo, el recambio generacional y la situación del sistema de educación y formación en Castilla y León constituyen elementos diferenciales que obligan a plantear una estrategia singular para abordar la Formación Profesional inicial y continua en la Comunidad.

#### PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS Y PROBLEMÁTICA SOCIOECONÓMICA DE LA REGIÓN: ANÁLISIS COMPARADO CON ESPAÑA

---

Castilla y León ocupa una superficie de 94.224 Km<sup>2</sup>, lo que supone un 18,7% de la superficie nacional, configurándose como la región más extensa de España y la tercera de Europa. Su orografía condiciona y caracteriza los aspectos socio-demográficos y estructurales de la región. El territorio sobre el que se asienta la población es diverso y comprende tres tipos diferentes. En primer término, las áreas rurales de montaña y de llanuras de secanos, con densidades medias muy bajas, inferiores a menudo a 10 habitantes/Km<sup>2</sup>, que se extienden a modo de grandes manchas. En segundo lugar, se encuentran las áreas rurales de las llanuras con regadío y las pequeñas cuencas mineras, con densidades de población algo superiores a la media regional. Por último, se encuentran las áreas urbanas y entornos periurbanos, que están constituidas por las ciudades en sus diversos tamaños.

Otra de las peculiaridades de la región es la distribución territorial de la población, que se encuentra fuertemente concentrada en las capitales de provincia existiendo también un gran número de pequeños municipios diseminados por su extenso territorio. Ello conlleva la necesidad de afrontar elevados costes para poder prestar los servicios necesarios a los habitantes residentes en los mismos.

---

#### ANÁLISIS DEMOGRÁFICO.-

---

La población alcanza los 2.420.900 personas, con una distribución por sexo de 1.200.600 hombres y 1.220.300 mujeres (Datos EPA 2015T2). Representa el 6,2% del total nacional y se distribuye en 2.248 municipios (el 28% de los existentes en el conjunto español), de los cuales el 98% cuenta con un número inferior a 5.000 habitantes. Además, el 71% de estos últimos tiene menos de 300 habitantes y, de ellos, el 14,4% menos de un centenar, hecho que pone de manifiesto la extraordinaria atomización de los núcleos poblacionales dispersos en el territorio regional.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

En cuanto a los tipos de poblamiento, se constata que en los últimos decenios se está produciendo un proceso de reorganización en la región debido a la progresiva des-ruralización y paralela urbanización que siempre antecede a toda modernización demográfica y socio-económica.

Una pirámide de población regresiva y un elevado índice de envejecimiento reflejan la evolución demográfica. La pirámide de edades regional ofrece un aspecto de urna, que muestra una población bastante similar en la cúspide como la base, debido tanto al aumento de la esperanza de vida como a una reducción relativa del primer grupo de edades. 320.700 Personas tienen menos de 16 años de edad, 80.700 tienen edades comprendidas entre los 16 y 19 años de edad, 109.800 entre 20 y 24 años, 275.100 entre 25 y 34, 365.000 entre 35 y 44, 385.900 entre 45 y 54 y 327.500 entre 55 y 64. Con más de 65 años hay 558.300 personas.

Además, se observa una distribución geográfica de la población con importantes diferencias entre las distintas provincias, con una densidad baja, 26 hab./Km<sup>2</sup>. A esto se une un alto índice de población dependiente, situándose la tasa de dependencia (población menor de 16 años o mayor de 64 entre la población de 16 a 64 años) en el entorno al 57%. Las estimaciones inter-censales de Población 2013-2023 del INE para Castilla y León pronostican un descenso de población desde 2.517.157 a 2.321.930, con una pérdida de 195.227 habitantes, lo que representa un crecimiento poblacional relativo del -7,8 (Tabla I).

TABLA I.- POBLACIÓN ESTIMADA CON EDADES COMPRENDIDAS ENTRE 16 Y 20 AÑOS EN LOS PRÓXIMOS 5 AÑOS. FUENTE INE

	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Ambos sexos</b>					
<b>Castilla y León</b>					
<b>16 años</b>	20.200	20.709	20.354	20.597	21.070
<b>17 años</b>	19.893	20.291	20.801	20.461	20.706
<b>18 años</b>	20.671	19.989	20.392	20.903	20.578
<b>19 años</b>	20.434	20.760	20.089	20.497	21.010
<b>20 años</b>	20.524	20.513	20.843	20.184	20.596
<b>Suma</b>	101.722	102.262	102.479	102.642	103.960

La situación que vive la Comunidad Autónoma no es diferente a la del resto de España (crecimiento poblacional relativo del -5,6), y del conjunto de países de la UE. Siguiendo la tendencia demográfica de la UE, la población de España y de Castilla y León también se está haciendo mayor. Desde ahora y hasta el 2025, aunque se prevé un ascenso en el número personas de 15 a 19 años de edad en España, los mayores incrementos de población activa se proyectan en los grupos de edad mayores de 45 años. Al mismo tiempo se espera una importante

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

caída del número de personas de entre 20 y 44 años de la población activa, afectando de forma directa al mercado laboral.

La población en edad laboral, mayor de 16 años, en Castilla y León (Tabla II) presenta las siguientes variables:

TABLA II. POBLACIÓN EN EDAD LABORAL

VARIABLE	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	JOVENES
ESPAÑA	38.486.800	18.747.200	19.739.600	4.004.300
CASTILLA Y LEÓN	2.095.700	1.032.900	1.062.900	189.400

Fuente: INE. E.P.A. 3º trimestre 2015

Del total de población, la población en edad laboral representa el 86,76% en Castilla y León, porcentaje similar a la media de España que es del 83,76%. En términos porcentuales, está formada por el 49,29% hombres y el 50,71% mujeres. Los jóvenes comprendidos entre 16 y 24 años representan 9,04% del total de la población en edad de trabajar, similar a la media de España que está en el 10,40%.

La magnitud de la población activa es de 1.150.000 personas en la región (Tabla III). El proceso de incorporación de las mujeres a la población activa ha sido y es muy importante. En los últimos 10 años, las mujeres activas se incrementaron en 56.700.

La población masculina de Castilla y León sigue siendo superior a la femenina. Así, el 53,95% del total de población mayor de 16 años son hombres activos, mientras que el 46,05 son mujeres activas. Los jóvenes activos de Castilla y León son el 6,07%. En España, este porcentaje es del 7,19%.

TABLA III. POBLACIÓN ACTIVA

VARIABLE	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	JOVENES
ESPAÑA	22.899.500	12.355.300	10.544.200	1.645.900
CASTILLA Y LEÓN	1.150.000	636.600	513.400	69.800

Fuente: INE. E.P.A. 3º trimestre 2015

Las personas inactivas (Tabla IV) son aquellas personas de 16 o más años que no están incluidas dentro de los colectivos de ocupados ni parados. No trabajan y tampoco están buscando activamente empleo. El conjunto está formado por los siguientes colectivos: personas que se ocupan del hogar, estudiantes, jubilados o prejubilados, personas que realizan trabajos sociales o benéficos no remunerados, incapacitados laborales, o personas que reciben otras remuneraciones tales como prestaciones sociales, o rentas del capital que les permiten vivir sin realizar una actividad laboral.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

TABLA IV. POBLACIÓN INACTIVA

VARIABLE	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
<b>ESPAÑA</b>	15.587.300	6.391.800	9.195.400
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	945.800	396.300	549.500

Fuente: INE. E.P.A. 3º trimestre 2015

La Tasa de Actividad de Castilla y León (Tabla V) se ha mantenido estable en los últimos 10 años, con valores entre el 54% y el 55%. No obstante, la Tasa de Actividad de mujeres se ha incrementado en estos 10 últimos años más de 6 puntos.

TABLA V. TASA DE ACTIVIDAD

VARIABLE	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	JOVENES
<b>ESPAÑA</b>	59,50%	65,90%	53,42%	41,10%
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	54,87%	61,63%	48,30%	36,86%

Fuente: INE. E.P.A. 3º trimestre 2015

La eficiencia que proporciona el aumento de la productividad y la cohesión que proporciona el empleo son los determinantes clave de la prosperidad de la región. La Comunidad debe intensificar simultáneamente la actividad de su población y la productividad de sus trabajadores como fórmula para mejorar rápidamente su posición de convergencia hacia la media comunitaria. Para ello, es necesario afrontar situaciones como la derivada del balance demográfico regresivo, con un próximo adelgazamiento de las cohortes de jóvenes en edad escolar que constituye una amenaza importante para el crecimiento de la productividad regional. El número de jóvenes que ahora están en el sistema de formación profesional o puedan estarlo en un futuro próximo puede resultar insuficiente para asegurar un mercado de trabajo altamente productivo, y gran parte de los empleos que se generen en los próximos diez años en Castilla y León tendrán que ser ocupados por personas en edad activa que actualmente se encuentran fuera del sistema formativo.

En este escenario, la formación profesional se convierte en un elemento estratégico clave para el futuro de la Comunidad, tanto para la población que accede por primera vez al mundo laboral, como para aquellos trabajadores y trabajadoras que necesitan una formación continua o una recualificación para mantener su nivel de empleabilidad.

### RECAMBIO GENERACIONAL.-

Debe tenerse en cuenta que las tendencias de la futura oferta de trabajo dependen principalmente de la demografía y el tamaño de la población en edad de trabajar (definidos en las previsiones como personas de 15 años o más), la participación en la población activa (personas en la población en edad de trabajar) y la rapidez con la que la gente adquiere títulos o certificados de profesionalidad. La última proyección de población de Eurostat (Europop 2013) para España refleja las tendencias actuales de las tasas de fertilidad y los flujos de migración neta y prevé un descenso de población en edad de trabajar en torno al 1% de aquí a 2025. En cuanto a la participación en el mercado laboral en España también se prevé una caída del 58,5% en 2013 al 54,4% en 2025, por debajo del pronóstico promedio de la UE del 55,5%.

### PRINCIPALES MACRO-MAGNITUDES ECONÓMICAS.-

El análisis de las principales macro-magnitudes económicas de la Comunidad muestra que la evolución de la Tasa de Crecimiento Interanual del PIB de Castilla y León se contrajo un 1,2% en 2012 y un 1% en 2013, iniciándose una recuperación con un crecimiento del 1,4% en 2014 y del 3% hasta el segundo trimestre de 2015. Esto evidencia que la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos e Igualdad en el Empleo 2012-2015 se ha desarrollado en un contexto de crisis económica y en un periodo de tiempo en el que se ha producido un cambio de fase dentro del ciclo económico de Castilla y León. Una primera fase marcada por la recesión y una segunda caracterizada por la recuperación de la economía. Entre 2012 y 2013, se produjo una importante caída en la inversión que hasta ahora no ha podido recuperarse en su totalidad, a pesar de la recuperación observada a partir de 2014.

En función de los datos disponibles, parece probable que en los próximos trimestres continúe observándose una tendencia ascendente en la tasa de crecimiento interanual.

Asimismo, se ha registrado un cambio en la evolución de la demanda interna, fuertemente afectada durante la crisis. Una vez superada la recesión, la demanda interna se está recuperando, afectando positivamente al consumo privado y a la inversión, especialmente en Bienes de equipo, aunque comienza a apreciarse también en el sector de la construcción. A diferencia de la demanda interna, la externa ha mantenido un tono positivo durante la crisis. La cifra de exportaciones ha crecido un 11% en los últimos tres años.

La principal consecuencia negativa de este comportamiento de la economía en el periodo comprendido entre 2012 y 2015, ha sido el aumento de desempleo, cuya cuantía sigue siendo, a día de hoy, muy elevada, afectando de manera especial a los jóvenes.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO.-

La población ocupada de Castilla y León, 959.200, representa el 83,41% de la población activa. Los hombres tienen un peso superior y representan el 56,73% del total de la población ocupada. Las mujeres representan el 43,27% del total de ocupados (Tabla VI).

TABLA VI. POBLACIÓN OCUPADA

VARIABLE	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	JOVENES
<b>ESPAÑA</b>	18.048.700	9.896.500	8.152.200	879.200
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	959.200	544.200	414.900	38.700

Fuente: INE. E.P.A. 3º trimestre 2015

La Tasa de Empleo presenta unos parámetros similares a la media nacional (Tabla VII). El diferencial de la tasa de empleo de las mujeres en Castilla y León sigue reduciéndose paulatinamente.

TABLA VII. TASA DE EMPLEO; FUENTE: INE. E.P.A. 3º TRIMESTRE 2015

VARIABLE	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	JOVENES
<b>ESPAÑA</b>	46,90%	52,79%	41,30%	21,96%
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	45,77%	52,69%	39,04%	20,40%

Las principales dificultades para acceder a un puesto de trabajo se concentran en determinados colectivos específicos, tales como los parados de larga duración, las mujeres, los jóvenes o las personas discapacitadas.

En cuanto a la población activa y tasa de actividad, en una dinámica claramente marcada por la crisis económica a nivel regional, estatal y europeo, la evolución de la población activa en Castilla y León, aunque ha sido desigual, tuvo en los cuartos trimestres de 2008 y 2010 sus mejores datos para pasar a una caída más acusada en el cuarto trimestres de 2012 y de 2013. En el cuarto trimestre de 2013, el 45,4% de la población de 16 y más años de la Comunidad Autónoma de Castilla y León está inactiva, siendo la situación mayoritaria la de jubilado o prejubilado con un 40,9% del total de inactivos. Le seguía, en porcentaje, la población dedicada a labores del hogar (27,4%), estudiantes (11,73%), perceptores de pensión distinta de la de jubilación o prejubilación (10,4%), incapacidad permanente (7,9%) y el restante 1,6 en otras situaciones.

Sin embargo, desde mediados de 2013, una vez que el periodo recesivo empieza a remitir, se aprecia un claro cambio de tendencia, con un aumento del empleo y un descenso del paro. En

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

los siete primeros meses de vigencia del Plan de Formación Profesional 2012-2015, el paro registrado aceleró su ritmo de aumento en 12 puntos porcentuales. A partir de agosto de 2012, el paro registrado fue progresivamente moderando sus tasas de crecimiento, hasta que en noviembre de 2013 se produjo el primer descenso interanual. A partir de ese momento, el paro registrado ha ido acumulando descensos interanuales, hasta llegar al último dato conocido al elaborar este documento, agosto de 2015, en el que el paro cayó casi un 11% (-10,59%). En este sentido, hay que destacar el importante retroceso del desempleo juvenil, ya que casi 7.000 (-6.746) castellanos y leoneses menores de 25 años han abandonado las listas del paro en este periodo, lo que supone un descenso del -27,47%. A pesar de ello, los niveles de empleo son todavía inferiores a los existentes antes del inicio de la crisis.

Con el fin de mejorar la empleabilidad y las competencias profesionales de las personas trabajadoras, el Consejo Económico y Social de Castilla<sup>1</sup> y León, en su Informe de 2014, considera necesario realizar esfuerzos en el ámbito de la formación, aumentando y diversificando progresivamente la oferta formativa e incidiendo en la continua mejora de la calidad, a través del cumplimiento de objetivos también en la estrategia regional, como ya se ha establecido en el plan anual de políticas de empleo de coordinación estatal en el marco de la Estrategia de Activación de Empleo 2014-2016, aprobada por Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre y en consonancia con los objetivos de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo.

En lo que se refiere al apoyo a los jóvenes desempleados, los esfuerzos realizados hasta ahora son insuficientes (ya que la mitad de los jóvenes que quieren trabajar no lo consiguen). Por ello se considera necesario desarrollar acciones específicas de formación y empleo juvenil que se centren en la adaptación de la formación a las demandas del mercado laboral, construyendo vías que conecten el sistema educativo y de empleo, canalizando oferta y demanda de empleo y poniendo en marcha acciones específicas para la orientación laboral y profesional de las personas más jóvenes.

Asimismo desde el CES se pone en valor al aprendizaje a lo largo de la vida, considerando que es necesario que se desarrolle una verdadera estrategia de educación y formación permanente en la Comunidad, desde la perspectiva de formación en todo el ciclo vital, evitando que las diferentes medidas de formación a lo largo de la vida se solapen o dejen a algunos colectivos sin una cobertura efectiva. En este sentido, en el Informe 1/14 sobre Aprendizaje a lo largo de la vida en Castilla y León, el CES detectó una falta de medidas para poder compatibilizar el empleo y la formación y una insuficiente oferta de las diferentes modalidades de aprendizaje. Por ello, se insiste en la importancia de desarrollar ese tipo de iniciativas a través de nuevas metodologías de enseñanza, combinando enseñanza presencial y enseñanza a distancia. Del mismo modo, en

---

<sup>1</sup> Situación Económica y Social de Castilla y León en 2014; Informe del Consejo Económico y Social. Conclusiones y Recomendaciones Tomo II. P.6.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

el informe a iniciativa propia sobre Empleo y formación a lo largo de la vida en Castilla y León afirma que se ha constatado en el análisis realizado en el documento técnico que el aprendizaje permanente aún no es una realidad horizontal y transversal en las actuaciones institucionales, aunque sí está presente en las declaraciones y en los objetivos estratégicos. Desde el CES se opina que es necesario trabajar para llevar a cabo una verdadera estrategia de formación a lo largo de la vida en la Comunidad, desde la perspectiva de formación en todo el ciclo vital, evitando que las diferentes medidas de formación a lo largo de la vida se solapen o dejen a algunos colectivos o problemas sin una cobertura efectiva<sup>2</sup>.

Por último, esta Institución ha considerado la importancia de desarrollar planes personalizados de aprendizaje destinados a las personas jóvenes que no posean titulación académica, por haber salido de forma prematura del sistema educativo, para insertarse en el mercado laboral, así como la necesidad de facilitar la participación de las personas adultas en procedimientos de reconocimiento y acreditación de la experiencia laboral, que, según el CES, deberían incrementar el número de personas evaluadas y abrir el abanico de las cualificaciones, para facilitar su incorporación al mercado laboral.

---

### PROFESIONALES EN LOS SECTORES PRODUCTIVOS.

---

En la Comunidad de Castilla y León, el factor humano con aptitud para desarrollar trabajo presenta una elevada cualificación académica. Sin embargo, dicha cualificación no se ve correspondida con las demandas de las empresas existentes en la región, que sin embargo precisan de una mayor especialización técnica y aplicada, por lo que se puede constatar que éste es uno de los desequilibrios principales con que cuenta el mercado de trabajo castellano y leonés.

El incremento en el grado de profesionalización<sup>3</sup> de los diferentes sectores productivos en el territorio es un factor que debe acompañarse con una mayor demanda de personal cualificado en las diferentes familias profesionales. Para ello, las empresas tienen que conocer la Formación Profesional y el tipo de capacidades que adquiere el alumnado.

Las provincias de Castilla y León, junto con Castilla-La Mancha, y Aragón, a excepción de Zaragoza, tienen los índices más bajos de profesionales en los diferentes sectores productivos<sup>4</sup>, dada su baja densidad de población. No obstante, corrigiendo el peso que supone la densidad de

---

<sup>2</sup> Empleo y formación a lo largo de la vida en Castilla y León (2015): Informe del Consejo Económico y Social. P.35

$$\frac{\text{Prof. ocupados provincia (FmP)}}{\text{Total prof. ocupados (FmP)}} \cdot 100$$

<sup>3</sup>

<sup>4</sup> INFORME SECTORIAL Variación datos Familias Profesionales. Profesionales en activo. Julio 2014  
Serie: Observatorio Profesional. Nº 8; Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA.  
Subdirección General de Documentación y Publicaciones.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

población<sup>5</sup>, pueden apreciarse las diferencias respecto a la media nacional. Así, las provincias con valores cercanos al 0% estarían próximas a la media nacional, quedando los valores negativos por debajo de dicha media y los positivos por encima de la misma. León (-0,13%), Zamora (-0,17%), Salamanca (-0,05%) y Ávila (-0,14%) muestran valores negativos. Por el contrario, Segovia (0,09%), Burgos (0,15%), Valladolid (0,19%), Palencia (0,24%) y Soria (0,34%) muestran valores positivos, siendo las provincias con un mayor número de profesionales en sus sectores productivos.

### RASGOS DESTACADOS DE LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA.

Una de las principales disparidades observadas en la estructura productiva de Castilla y León respecto a la estructura productiva media europea, se fundamenta en que todavía existe una importante participación del sector agrario y una menor participación del sector servicios en su contribución a la formación del Valor Añadido Bruto regional. Lo mismo ocurre si hacemos una comparación en términos relativos respecto a otras regiones españolas más avanzadas, lo que sin duda influye y condiciona las expectativas de crecimiento de la región.

Sector agrario.- El sector agrario de Castilla y León presenta una considerable especialización en producciones de carácter continental excedentarias en el ámbito de la Unión Europea. En consecuencia, el sector agrario de esta región se encuentra, desde hace años, sumido en un fuerte proceso de transformación y de ajuste productivo que le ha venido impuesto por la necesidad de adaptación a las medidas de la Política Agraria Común (PAC). Hay una clara tendencia a la ralentización del ritmo de reducción de puestos de trabajo dentro del sector. Este proceso de disminución de población activa del sector agrario ha sido absorbido en parte por el crecimiento del sector servicios. No obstante, el sector requiere un mayor grado de profesionalización y un incremento de la incorporación de jóvenes al sector, siendo necesario potenciar la formación profesional inicial en la familia Agraria<sup>6</sup>.

Sector Industrial.- El sector de la automoción, junto con el agroalimentario, tiene una importancia relativa mayor en Castilla y León que en el conjunto nacional, tanto en la generación de riqueza como en su contribución al empleo.

El sector Agroalimentario, fuertemente ligado a las actividades agrícolas y ganaderas, constituye una de las principales salidas que encuentra la agricultura regional para sus producciones y una

$$\frac{\text{Prof. ocupados provincia (FmP)}}{\text{Total prof. ocupados (FmP)}} \cdot \frac{\frac{\text{Pob. provincia}}{\text{Pob. estatal}}}{\Sigma\left(\frac{\text{Pob. provincia}}{\text{Pob. estatal}}\right)} \cdot 100$$

<sup>5</sup>

<sup>6</sup> Empleo y formación a lo largo de la vida en Castilla y León (2015): Informe del Consejo Económico y Social. P.47

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

de las principales formas de diversificar la actividad en las áreas rurales. Se trata de un sector en el que la dimensión media de los establecimientos sitúa a la mayoría de ellos en la categoría de pequeña y mediana empresa (PYME). No obstante, éstas conviven con un número reducido de grandes empresas que acaparan un gran volumen de la actividad global del sector, generalmente vinculadas al capital extranjero y a las nuevas tecnologías. Para que continúe creciendo la competitividad de las industrias agroalimentarias regionales, el Consejo Económico y Social<sup>7</sup> considera necesario seguir impulsando actuaciones dirigidas a mejorar la formación, cualificación y especialización de los trabajadores de estas empresas. En este mismo sentido, se requiere seguir promoviendo programas de investigación y desarrollo específicamente diseñados para ellas.

En opinión del CES, la política industrial debe ir orientada, no solo al desarrollo de actuaciones de alcance general, como el incremento de la competencia en los mercados, el fomento de la investigación tecnológica, del espíritu emprendedor, el empleo y la cualificación profesional de los trabajadores (p. 6). Los favorables resultados coyunturales registrados por el Índice de Producción Industrial en 2014 sirven de base para que este Consejo haga una recomendación en el sentido de que la industria castellana y leonesa debe asumir un papel protagonista en el proceso de recuperación de la economía regional, constituyéndose en el motor del cambio necesario de modelo productivo. Se trata de un sector estratégico que debe potenciar el crecimiento económico sostenible a corto, medio y largo plazo, al estar basado en la economía del conocimiento, en la creación de empleo estable y de calidad, y en la competitividad exterior.

En una visión transversal de la política industrial no deben faltar medidas dirigidas a fortalecer su integración con otras áreas como la educación y la formación profesional, con medidas como la formación profesional dual. También con la protección del medio ambiente, a través de una adecuada coordinación entre las políticas educativas, formativas e industriales del Gobierno Autonómico.

Por último, el sector de la construcción en Castilla y León ha atravesado momentos muy difíciles, al igual que en ámbito nacional, lo que ha influido negativamente en el incremento de la actividad y del empleo. Los indicadores del sector de la construcción ponen de manifiesto que en 2014 el incremento de la inversión pública, junto con un ligero repunte de la inversión privada en este sector, suavizaron la intensidad de los descensos registrados en los años de crisis; aunque persistió la destrucción de empleo. La construcción de vivienda continúa siendo reducida y se concentra en las zonas geográficas más dinámicas, al tiempo que sigue existiendo un alto stock de viviendas sin vender. La incipiente recuperación de la demanda interna y de la concesión de créditos destinados a la adquisición de vivienda no ha sido suficiente para equilibrar el mercado y menos aún para activar el sector.

---

<sup>7</sup> Situación Económica y Social de Castilla y León en 2014; Informe del Consejo Económico y Social. Conclusiones y Recomendaciones Tomo II.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

Sector Servicios.- El sector servicios representa un 67% del conjunto de la economía regional. A lo largo de 2014, dicho sector ha experimentado un ligero crecimiento tanto en su Valor Añadido Bruto como en el número de ocupados. Integra todo un conjunto de ramas de la actividad productiva cuyo primer componente son los servicios destinados al mercado y que incluyen actividades tales como el transporte, el turismo, el comercio, los servicios financieros y los servicios de reparación. Por otro lado se encuentran los servicios no destinados al mercado, entre los que se incluyen las actividades sanitarias, educativas y servicios próximos a las actividades administrativas. Actualmente, este sector se encuentra en su mayor parte concentrado en actividades tradicionales; no obstante se observa un proceso de diversificación hacia actividades de servicios que generan mayor valor añadido, mediante la incorporación de nuevas tecnologías de la información.

Si bien es preciso fortalecer el turismo y el comercio puesto que son los que mayor valor añadido aportan a la Comunidad, también es conveniente impulsar un sector de reciente concepción que surge del concepto de sociedad de la información o sociedad del conocimiento, el sector cuaternario que abarca aquellas áreas relacionadas con el valor intangible de la información, es decir, las actividades especializadas de investigación, desarrollo, innovación e información, incluyendo tanto la gestión como la distribución de dicha información.

En cuanto al Turismo, nuestra Comunidad es líder en turismo rural, tanto en número de establecimientos, como en plazas, viajeros y pernoctaciones. Este sector constituye un nicho fundamental para el medio rural en cuanto a la generación y diversificación de actividad económica y a la creación y el mantenimiento del empleo, contribuyendo asimismo al asentamiento de la población rural, de manera fundamental para el segmento de las personas jóvenes. Pero, no se puede entender un turismo de calidad sin la mejor atención al turista y por ello se considera necesario seguir impulsando actividades de formación para el sector turístico que redunden en la mejora de la calidad del mismo. En este sentido, la cualificación profesional de quienes trabajan en este sector es, sin duda, un factor imprescindible para la mejora del mismo, como también lo es el aumento del empleo en general, la mejora en las condiciones laborales en el sector y de los salarios percibidos; siendo fundamental la enseñanza de idiomas.

---

### EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

---

Por último, en lo que a educación y formación se refiere, el diagnóstico ofrece los siguientes resultados:

- **Nivel educativo:** un porcentaje muy alto, de algo más del 48,8% de la población mayor de 16 años de la Comunidad de Castilla y León, alcanza el nivel de educación secundaria. En segundo

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

lugar se sitúa la población con estudios superiores, con un 25,9%, y finalmente aquella que está en posesión de estudios primarios incompletos o completos, con un 24,1% (Tabla VIII).

- Sobre el **tipo de formación alcanzada**, en primer lugar debemos referirnos a los datos de España. Nuestro país tiene solo un 8,4% de población adulta con estudios de FP, mientras que la media de la OCDE se sitúa en el 33,5%. Según señala la Estrategia Nacional de Competencias para España (OCDE, 2015), aún son pocos los estudiantes que estudian FP en España. Además, el número de jóvenes que ni están trabajando ni se están formando ha aumentado de manera constante y ya se encuentra en la franja superior de los países de la OCDE.

En cuanto a los **niveles de formación de la población** en Castilla y León, las cifras indican un % elevado de personas con estudios superiores (CINE-2011; nivel 5-8)<sup>8</sup>, frente a un % relativamente bajo de personas con estudios de nivel medio (CINE-2011; nivel 3-4). La situación es similar a la del resto de España. Sin embargo, sucede lo contrario en la UE-28.

Si consideramos la media de la UE-28 en el año 2014, el porcentaje más alto corresponde a la población con 2ª etapa de educación secundaria (nivel 3-4). El porcentaje más bajo de población corresponde a la 2ª etapa de educación secundaria (nivel 0-2), con un 23,7% de hombres y un 24,3% de mujeres.

TABLA VIII.

Fuente INE; EPA 2015T3

Ambos  
sexos

	Castilla y León	Porcentaje CyL	Media nacional (%)
Analfabetos	25.100	1,2	1,8
Estudios primarios incompletos	107.700	5,1	6,8
Educación primaria	398.600	19,0	14,7
Primera etapa de educación secundaria y similar	603.100	28,8	28,4
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	249.300	11,9	13,2
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	169.800	8,1	7,4
Educación superior	542.200	25,9	27,7

<sup>8</sup> Los niveles educativos de acuerdo a la CINE-2011 y a la CNED-2014 son:

- Nivel 0-2: preescolar, primaria y 1ª etapa de educación secundaria.
- Nivel 3-4: 2ª etapa de educación secundaria y postsecundaria no superior.
- Nivel 5-8: 1º y 2º ciclo de educación superior y doctorado.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

- Por su parte, la población ocupada con estudios superiores, pone en relieve la importancia del nivel educativo a la hora de obtener empleo (Tabla IX).

TABLA IX.

Fuente INE; EPA 2015T3 Población ocupada	Ambos sexos	
	Castilla y León	Porcentaje Ocupados sobre total con mismo nivel de estudios
Analfabetos	1.700	6,8
Estudios primarios incompletos	6.800	6,3
Educación primaria	54.300	13,6
Primera etapa de educación secundaria y similar	286.100	47,4
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	119.700	48,0
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	112.100	66,0
Educación superior	378.500	69,8

### - Abandono educativo temprano:

La tasa de abandono educativo temprano muestra una importante correlación con la tasa de empleo juvenil. Aquellas regiones con mayores tasas de abandono son las que mayor desempleo juvenil registran. La Comunidad de Castilla y León se encuentra entre las regiones de España con menores tasas de abandono educativo temprano, es la sexta detrás del País Vasco (9,4%), Cantabria (9,6%), Navarra (10,7%), Madrid (15,5%) y Asturias (16,2%). Desde 2007, el indicador de abandono educativo temprano se ha reducido casi siete puntos (del 23,7% al 16,8% en el tercer trimestre de 2015), frente al 8,9% de la media nacional, situándose en el entorno del 17% frente el 20,3 de la media nacional. A nivel nacional, el porcentaje de abandono educativo temprano es mayor en los hombres (24,3%) que en las mujeres (16,1%).

Actualmente, el Programa Nacional de Reformas de España de 2014 incluye una recomendación en relación al desempleo juvenil y la educación y formación dual. Dentro del apartado de las reformas adicionales y el uso de fondos estructurales, en el eje correspondiente a capital humano para favorecer el crecimiento y la competitividad futura, se indica que en el año 2014 y siguientes, se seguirá trabajando para mejorar los resultados del sistema de enseñanza y formación. En este sentido se ha puesto en marcha un Plan para la Reducción del Abandono Educativo Temprano en el marco de la reforma del sistema educativo, enfocada a reducir la tasa del abandono

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

educativo temprano, mejorar los resultados educativos de acuerdo con criterios internacionales, mejorar la empleabilidad, y estimular el espíritu emprendedor de los estudiantes.

En la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, se especifica que, para abordar la disminución del abandono escolar, se ha de incrementar el porcentaje de jóvenes que finalizan el nivel educativo de Educación Secundaria superior, nivel CINE 3 (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO). La consecución de este nivel educativo se ha convertido en una **cuestión clave de los sistemas educativos y formativos** en los países desarrollados, y está recogida también en el Proyecto de Indicadores de la Educación de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que destaca la necesidad de que los jóvenes completen como mínimo el nivel CINE 3 para afrontar su incorporación al mercado laboral con las suficientes garantías.

Asimismo, en el eje 1 "Mercado de trabajo y políticas activas de empleo" del FSE para luchar contra el desempleo y las consecuencias sociales de la crisis, se especifican actuaciones que se combinarán con acciones en el ámbito de la formación profesional contempladas en la AGS 3 "Fomentar el crecimiento y la competitividad actual y futura", ejes 3 y 4, a través de fondos del Objetivo Temático 8 (OT8) y 10 (OT10): "Invertir en la educación, el desarrollo de las capacidades y el pleno empleo permanente" y "Promover la sostenibilidad y la calidad del empleo y favorecer la movilidad laboral". La combinación de fondos de ambos objetivos temáticos permite diseñar actuaciones más eficientes, dada la fortísima interrelación entre política de empleo y formación y educación de calidad, en particular en el ámbito de calidad de la educación y reducción y prevención del abandono educativo temprano.

Todo ello hace necesario minimizar el número de personas que abandonan de forma prematura el sistema educativo sin cualificación alguna e incrementar el porcentaje de alumnos que optan por estudios de formación profesional, para responder a las necesidades de personal cualificado del mercado laboral y converger hacia niveles similares a la media de los países europeos. También es necesario ofrecer oportunidades a las personas adultas que se encuentran fuera del sistema de formación profesional para que puedan reintegrarse en el sistema de formación, acreditar sus competencias, aquellas que hayan adquirido mediante experiencia laboral y/o vías no formales de formación, y obtener una cualificación profesional que facilite su mejora profesional, su permanencia o su reinserción en el mercado de trabajo.

### 5. FACTORES INTERNOS: SITUACIÓN ACTUAL

El Sistema de Formación Profesional en Castilla y León, al igual que en el resto de España, está constituido por los subsistemas de Formación Profesional Inicial, competencia de la Administración Educativa, y de Formación Profesional para el Empleo competencia de la Administración Laboral.

#### 5.1. FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO

La regulación de la Formación Profesional del Sistema Educativo viene determinada por lo establecido en la Ley 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, en la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (BOE de 10 de diciembre de 2013) y en el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de estas enseñanzas en el sistema educativo. Asimismo, se ve afectado por lo determinado a este respecto en la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, la Ley Orgánica 4/2011, de 11 de marzo, complementaria de la Ley de Economía Sostenible, por la que se modifican las Leyes Orgánicas 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y el Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo.

#### OFERTA FORMATIVA

Cada curso escolar, la Administración educativa de Castilla y León oferta más de 100 títulos diferentes de formación profesional (14 de FP básica, 38 de grado medio y 57 de grado superior) de 21 familias profesionales, contando con 95 currículos propios adaptados a las características de la Comunidad de Castilla y León. La figura 1 contempla la oferta por familias profesionales y la tabla X la comparación entre Títulos publicados por el MECD y los currículos publicados e implantados en Castilla y León..

La Comunidad dispone de una amplia red de centros con oferta de FP. En el momento actual, un total de 158 centros imparten **Ciclos Formativos de Grado Medio**. De ellos, 114 (71,70%) son centros de titularidad pública y 44 son centros de titularidad privada (28,30%). Del total de centros privados, 41 tienen suscrito un concierto educativo con la Administración educativa. En ciclos de grado medio, el número de unidades supera los 800 grupos, de las cuales el 75,28% pertenecen a centros de titularidad pública.

Los **ciclos de Grado Superior** pueden cursarse en 137 centros de la Comunidad, de los que 104 son centros de titularidad pública (75,91%) y 33 de titularidad privada (24,09%). De éstos,

## Plan de Formación Profesional

**II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020**

28 son centros concertados y 5 no concertados. Anualmente se constituyen alrededor de 725-730 grupos de enseñanzas de Grado Superior, el 77 % en centros de titularidad pública y un 23% en centros privados; el 88,3 % de estas últimas bajo la modalidad de concierto educativo.

### Oferta de Formación Profesional Inicial de cada Familia Profesional

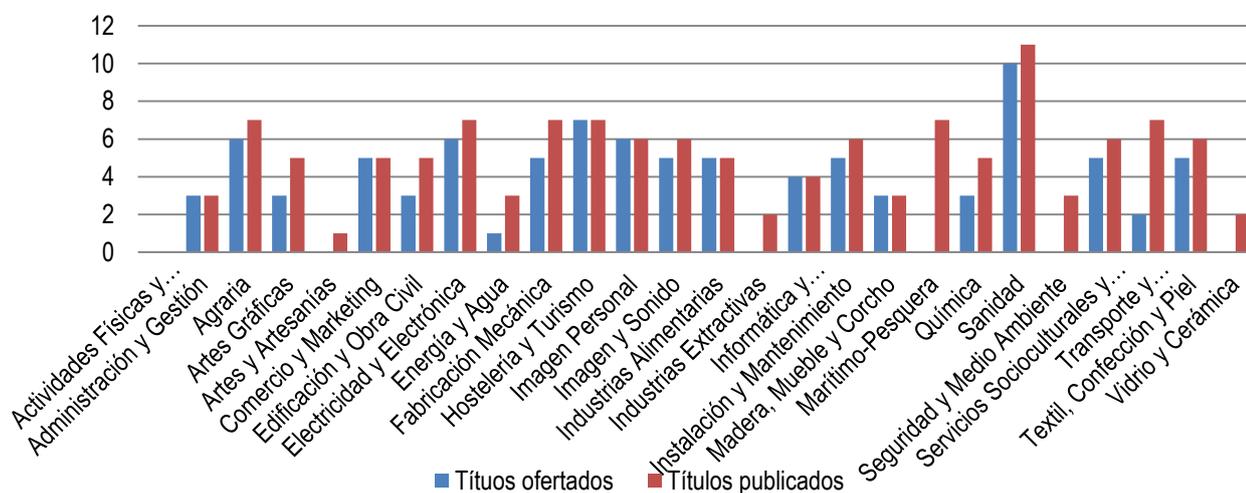


Fig. 1

*Implantación de la Oferta de titulaciones de FP Inicial GM y GS LOE por Familias Profesionales en Castilla y León.*

TABLA X. OFERTA DE TITULACIONES LOE Y LOMCE EN CASTILLA Y LEÓN; CURSO 2015/2016

Familia Profesional	Títulos publicados MECD			Currículos publicados JCyL			Currículos ofertados JCyL		
	FPB	GM /GS	TOTAL	FPB	GM /GS	TOTAL	FPB	GM /GS	TOTAL
Administración y gestión	1	3	4	1	3	4	1	3	4
Agraria	3	7	10	1	7	8	1	6	7
Artes gráficas	1	5	6	0	3	3	0	3	3
Artes y artesanías	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Comercio y marketing	1	5	6	1	5	6	1	5	6
Edificación y obra civil	1	5	6	1	3	4	0	3	3
Electricidad y electrónica	2	7	9	1	6	7	1	6	7
Energía y agua	0	3	3	0	1	1	0	1	1
Fabricación mecánica	2	7	9	1	5	6	1	5	6
Hostelería y turismo	3	7	10	2	7	9	2	7	9
Imagen personal	1	6	7	1	6	7	1	6	7
Imagen y sonido	0	6	6	0	6	6	0	5	5
Industrias alimentarias	1	5	6	1	5	6	1	5	6
Industrias extractivas	0	2	2	0	0	0	0	0	0
Informática y comunicaciones	2	4	6	2	4	6	2	4	6
Instalación y mantenimiento	1	6	7	0	5	5	0	5	5
Madera, mueble y corcho	1	3	4	1	3	4	1	3	4
Marítimo-pesquera	1	7	8	0	0	0	0	0	0
Química	0	5	5	0	3	3	0	3	3
Sanidad	0	11	11	0	10	10	0	10	10
Seguridad y medio ambiente	0	3	3	0	0	0	0	0	0
Servicios socioculturales y a la comunidad	1	6	7	0	6	6	0	5	5
Textil, confección y piel	2	7	9	1	2	3	1	2	3
Transporte y mantenimiento de vehículos	2	6	8	1	5	6	1	5	6
Vidrio y cerámica	1	2	3	0	0	0	0	0	0
<b>Totales</b>	<b>27</b>	<b>129</b>	<b>156</b>	<b>15</b>	<b>95</b>	<b>110</b>	<b>14</b>	<b>92</b>	<b>106</b>

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

Del total de centros sostenidos con fondos públicos que imparten ciclos de formación profesional, 23 son Centros Integrados de Formación Profesional, constituidos al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de formación profesional. Estos centros son un claro exponente del sistema integrado de formación profesional definido en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio. En la Comunidad de Castilla y León, su organización y funcionamiento se estableció mediante el Decreto 49/2010, de 18 de noviembre, por el que se regula la organización y funcionamiento de los centros integrados de formación profesional en la Comunidad de Castilla y León, estando pendiente el desarrollo específico de este Decreto mediante las correspondientes órdenes y resoluciones.

Junto con la oferta presencial, se realiza también una oferta de enseñanzas en régimen de educación a distancia. La Comunidad, mediante la Orden EDU/922/2010, de 24 de junio (BOCyL 2-7-2010), ha llevado a cabo su implantación, organización y desarrollo. En este régimen, se ofertan 16 Ciclos Formativos, posibilitando, principalmente a los adultos, combinar el estudio y la formación con la actividad laboral o con otras actividades y responder así a sus necesidades e intereses personales.

Asimismo, mediante la Orden EDU/1122/2007, de 19 de junio, se regula la modalidad de oferta parcial de las enseñanzas de ciclos formativos de formación profesional en la Comunidad de Castilla y León y por Orden EDU/973/2008, de 5 de junio, se establece, para esta modalidad, el procedimiento de admisión en los centros sostenidos con fondos públicos. La norma establece la posibilidad de ofertar las enseñanzas de los ciclos formativos de formación profesional parcialmente por los centros docentes mediante dos opciones:

- A) Ofertar las plazas vacantes en módulos profesionales de los ciclos formativos que se impartan en el centro.
- B) Ofertar módulos profesionales individualizados, que se ofrezcan de manera específica y diferenciada del resto de los que se impartan en el centro, en el ámbito de los ciclos formativos que tengan autorizados.

En particular, la opción B resulta especialmente adecuada para proporcionar oportunidades de cualificación a la población adulta que requiera una formación específica y a aquellas personas que necesitan alcanzar determinadas unidades de competencia profesional para completar su cualificación (Tabla XI).

TABLA XI. OFERTA PARCIAL (A+B): EVOLUCIÓN

Indicador	2012	2013	2014	2015
Número de ciclos con oferta modular parcial.	26	15	18	25
Número de módulos ofertados.	130	63	122	148

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

Con el fin de dar a conocer la oferta formativa, a lo largo del curso escolar, los centros llevan a cabo jornadas de puertas abiertas en todas las provincias de nuestra Comunidad, así como acciones que inciden en mostrar a los jóvenes el nivel de excelencia de la FP y las posibilidades de inserción laboral y autoempleo que proporciona, como: campeonatos de jóvenes profesionales, visitas a empresas, desarrollo de foros y encuentros con nuevos empresarios-antiguos alumnos, etc. Este tipo de actuaciones han demostrado ser eficaces, al igual que ha ocurrido en otros países de nuestro entorno.

Para facilitar el acceso a esta oferta formativa a quienes no cumplen inicialmente los requisitos de acceso establecidos en la normativa, se convocan anualmente pruebas de acceso a ciclos de grado medio y grado superior (Tabla XII), en las que han participado 23.058 personas en el periodo de desarrollo del Plan de Formación Profesional 2012/2015. Para preparar a los aspirantes a las pruebas de acceso de grado superior, se realizan cursos preparatorios en los que se han formado un total de 5.583 alumnos entre los cursos 2011/2012 y 2014/2015.

TABLA XII. PRUEBAS DE ACCESO A CICLOS DE GRADO MEDIO Y SUPERIOR.

Indicador	2012	2013	2014	2015
Número de cursos preparatorios	27	23	21	20
Número de alumnado matriculado	1.640	1.363	1.416	1.164
Número de personas presentadas a la prueba	6.862	5.228	4.555	2.882
Número de personas que superan la prueba	2.933	2.666	2.049	1.701

Asimismo, anualmente se convocan pruebas libres para obtención directa de Títulos de Formación Profesional (Tabla XIII).

TABLA XIII. PRUEBAS DE OBTENCIÓN DIRECTA DE TÍTULOS DE FP

Indicador	2012	2013	2014	2015
Número de personas matriculadas en las pruebas libres	2.165	2.010	1.925	1.956
Número de personas presentadas a las pruebas libres	1.487	1.682	1.477	1.567
Número de personas que titulan	6	0	15	30
Número de módulos en los que se ha realizado inscripción/matricula	14.728	10.043	9.609	9.084
Número de módulos evaluados/presentados	7.762	7.423	6.568	6.687
Número de módulos superados/aptos	1.759	1.720	1.711	2.307
Porcentaje de módulos superados/aptos	22,66	23,17	26,05	34,50

# Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

## MATRÍCULA DE ALUMNADO

La gráfica (Fig. 2) muestra la evolución del alumnado matriculado en enseñanzas de formación profesional inicial en Castilla y León, comparando esta matrícula con la producida en el conjunto de España.



Fig. 2 *Número de matriculados en formación profesional por área territorial y año (España en el eje izquierdo y Castilla y León en el derecho).* Fuente: CES; Empleo y formación a lo largo de la vida en Castilla y León (2015): Informe del Consejo Económico y Social. P.108

Los datos representados en el gráfico corresponden a valores absolutos y no el peso que representa la formación profesional dentro del resto de actividades formativas. Para corregir esta deficiencia se construye el gráfico de la figura 3, donde se representa para cada año y ente territorial, el peso que tiene la formación profesional dentro del total de enseñanzas de régimen general no universitario.

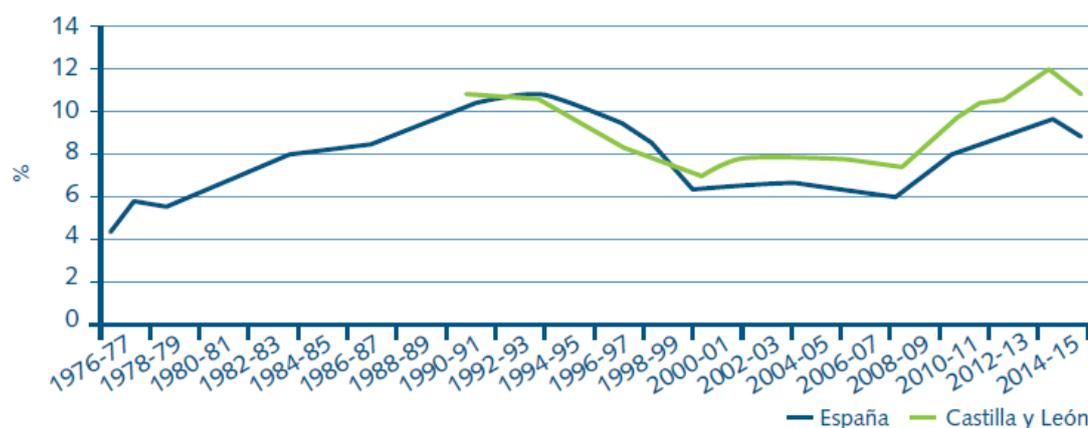


Fig. 3 *Número de matriculados en formación profesional por área territorial y año (España en el eje izquierdo y Castilla y León en el derecho).* Fuente: CES; Empleo y formación a lo largo de la vida en Castilla y León (2015): Informe del Consejo Económico y Social. P.109

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

A la vista de los datos representados, se puede comprobar que se reproducen de forma bastante clara los resultados que ya se observaban en el gráfico de la figura 2. Es decir, tras un periodo de crecimiento de la formación profesional, que llega a superar el 10% del total de enseñanzas de régimen general, se produce un retroceso de su representatividad hasta valores cercanos al 7%. En la última fase de la muestra se aprecia un nuevo repunte que lo devuelve a valores cercanos al 9%.

No obstante, la evolución del peso de la formación profesional para Castilla y León es algo diferente. La reducción del peso de la formación profesional en la década de los noventa no es tan fuerte como en el conjunto de España, y se estabiliza en valores cercanos al 8%. Además, la respuesta a la crisis ha supuesto un repunte mayor, de tal manera que en el curso 2013-14 los matriculados en formación profesional de esta comunidad autónoma representan más del 12% de los alumnos del total de enseñanzas de régimen general.

El Informe del CES<sup>9</sup> señala que una de las razones de esta evolución diferencial puede estar en el hecho de que en Castilla y León, y de forma paralela a los últimos cuatro planes regionales de empleo (desde 2003 hasta la actualidad), se han sucedido cuatro planes regionales de formación profesional para apoyar a este tipo de formación.

---

### RATIO ALUMNOS/GRUPO

---

Las ratios medias (media del Número de alumnos/grupo) se sitúan en torno a los 24 alumnos en primero y a los 15-16 en segundo de los ciclos de grado medio y superior en los centros de titularidad pública:

- En los ciclos de FP básica implantados en el curso 2014/2015, la ratio media en 1º alcanzó los 14,98 alumnos/grupo.
- en los ciclos de grado medio, se sitúa en 1/24,5 en 1º curso y en 1/15,3 en 2º curso,
- en los ciclos de grado superior es de 1/24 en 1º curso y 1/16,2 en 2º curso.

En los centros privados concertados, la ratio media es algo mayor que en los centros públicos, situándose en:

- 1/25,5 en 1º y 1/16,9 en 2º de los ciclos de grado medio y
- 1/24,1 en 1º y 1/19,8 en 2º en los de grado superior.

---

<sup>9</sup> Empleo y formación a lo largo de la vida en Castilla y León (2015): Informe del Consejo Económico y Social. P.108

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL “A DISTANCIA”.

En el marco de lo establecido mediante Orden EDU/922/2010, de 24 de junio, por la que se regula la formación profesional inicial en régimen de educación a distancia en la Comunidad de Castilla y León, los centros de titularidad pública realizan una oferta de formación profesional a través de una plataforma de tele-formación Moodle, con asistencia presencial a actividades prácticas. El número de títulos diferentes implantados en estos centros en el curso 2015/2016 es de 18, con un total de 43 ciclos formativos.

En cuanto al número de alumnos, alrededor de 4.000 alumnos cursan anualmente enseñanzas en este régimen de enseñanza en centros de titularidad pública

Además, existe una pequeña oferta de ciclos de formación profesional a distancia en centros privados autorizados que no supera los 500 alumnos matriculados.

### PROFESORADO TÉCNICO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Cabe señalar que el subsistema de Formación Profesional de la Administración Educativa cuenta con un cupo de 2.534 docentes, de los cuales 1.420 son Profesores Técnicos de Formación Profesional y 1.114 son Profesores de Enseñanza Secundaria. Esto representa un coste anual para el subsistema de formación profesional de la Administración Educativa de aproximadamente 104.310.000 € (de los cuales corresponden a profesorado Técnico de FP 56.746.000 €/anuales).

La formación específica del profesorado técnico de formación profesional constituye un elemento clave de la calidad de la formación profesional. Para ello, la Consejería de Educación desarrolla anualmente un Plan de formación del profesorado vinculado a especialidades de la Formación Profesional. Entre 2012 y 2015, 1.793 profesores han participado en este Plan y otros 43 han realizado estancias formativas en empresas. El Plan incluye formación en lenguas extranjeras y cursos de formación específicos en TIC.

### ACCIONES DE MOVILIDAD INTERNACIONAL

La participación de los estudiantes de Formación Profesional Inicial en programas de movilidad europeos y programas de cooperación transfronteriza permite proyectar la formación más allá del territorio regional y nacional, favoreciendo el aprendizaje en contextos diferentes de trabajo y el desarrollo de competencias lingüísticas en lenguas extranjeras. Actualmente 83 centros educativos participan en los programas europeos vinculados a la Formación Profesional, que ha permitido que 1.063 alumnos hayan realizado el módulo de Formación en Centros de Trabajo en diferentes países de Europa desde 2012 y hasta la actualidad (tabla XIV).

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

TABLA XIV. ACCIONES REALIZADAS Y NÚMERO DE PARTICIPANTES EN LOS ÚLTIMOS CURSOS ESCOLARES

		Becas adjudicadas				
Beneficiarios	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	
Alumnos	162	195	250	128	149	
Profesores	6	12	13	16	58	
	<b>168</b>	<b>207</b>	<b>263</b>	<b>144</b>	<b>207</b>	
PAP					ERASMUS +	
		Total fondos adjudicados				
Beneficiarios	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	
Alumnos	167.780,00 €	191.270,00 €	253.553,00 €	132.235,00 €	169.750,00 €	56.700,00 €
Profesores	4.860,00 €	7.700,00 €	10.117,00 €	12.410,00 €	46.400,00 €	
	<b>172.640,00 €</b>	<b>198.970,00 €</b>	<b>263.670,00 €</b>	<b>144.645,00 €</b>	<b>272.850,00 €</b>	

No obstante, en algunos aspectos básicos para el desarrollo de la internacionalización de la formación profesional, como la formación en idiomas o la impartición de módulos en lengua extranjera (bilingüismo), no se ha producido un avance suficiente, observándose un impacto escaso de las medidas desarrolladas e incluso una reducción progresiva de los resultados durante la vigencia del Plan de Formación Profesional 2012-2015, constatándose la dificultad para proporcionar oportunidades de movilidad a un número importante de alumnado de Formación Profesional.

### RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.

Promover el reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o vías no formales de formación en las diferentes familias profesionales, en función de las necesidades de las personas y del sistema productivo, es un objetivo del Subsistema de Formación Profesional Inicial que comparte con el Subsistema de Formación para el Empleo y que proporciona una vía de acceso a la obtención de títulos y certificados de profesionalidad.

Con este objetivo se ha puesto en funcionamiento la estructura regional de dirección y gestión del procedimiento de reconocimiento de competencias adquiridas mediante experiencia laboral, regulado mediante el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio y la Orden HAC/1605/2011, de 29 de diciembre, por la que se desarrolla la gestión del procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral en Castilla y León. En este

## Plan de Formación Profesional

**II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020**

marco, se han realizado convocatorias anuales, de ámbito regional, para la evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y/o vías no formales de formación. Más de 4.900 personas han sido acreditadas en las distintas cualificaciones profesionales a través de las diferentes convocatorias realizadas (Tabla XV).

**TABLA XV. RESUMEN DE CONVOCATORIAS DEL PROCEDIMIENTO DE ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS ADQUIRIDAS MEDIANTE EXPERIENCIA LABORAL O VÍAS NO FORMALES DE FORMACIÓN.**

Cualificaciones Profesionales	Año 2012				Año 2013		Año 2014		Año 2015			
	EI	OAMCV	ASSPD	ASSPDIS	ASSPD	ASSPDIS	ASSPD	ASSPDIS	ASSPD	ASSPDIS	AUyMM	SCP
<b>Plazas convocadas</b>	600*	55	1.000	1.000	224	401	926	1.648	2.000	2.000	100	250
<b>Número de personas asesoradas y evaluadas</b>	150	53	1.371*	1.094*	217	388	781	1.200	-	-	-	-
<b>Número de personas que logran acreditación de unidades de competencia</b>	125	53	1366	1090	216	386	635	1.102	-	-	-	-
<b>Número de personas evaluadas que obtienen una cualificación acreditada.</b>	94	52	1.353	1.083	215	385	627	1.087	-	-	-	-

EI:

Educación Infantil

OAMCV: Operaciones Auxiliares de Mantenimiento de Carrocería de Vehículos.

ASSPD: Atención Sociosanitaria a Personas en el Domicilio.

ASSPDIS: Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales.

AUyMM: Activ. Auxiliares en conservación y mejora de montes.

SCP: Servicios para el control de plagas.

\* Plazas no cubiertas en EI se trasladan a ASSPD y ASSDIS.

### RELACIONES CON LAS EMPRESAS.

Reforzar el vínculo entre la formación profesional y las empresas y desarrollar mecanismos que permitan ajustar la oferta de formación profesional a las necesidades de cualificación de los sectores productivos, constituye uno de los objetivos estratégicos de la Formación Profesional Inicial.

Con este fin, se ha puesto en marcha el *Programa Aula-Empresa* en el que han participado 79 centros educativos, desarrollando 169 proyectos de innovación con empresas hasta el pasado curso escolar. *Aula Empresa Castilla y León* es un programa de ámbito autonómico que engloba una pluralidad de actuaciones encaminadas a mejorar la calidad de la formación profesional,

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

fomentar la colaboración entre los centros educativos y las empresas de su entorno, así como poner en práctica nuevos medios didácticos y recursos educativos que favorezcan el aprendizaje del alumnado (Tabla XVI). El Programa contempla las siguientes líneas de actuación:

- a) Aprendiendo a emprender. Proyectos no curriculares que impulsen en los alumnos la autonomía e iniciativa personal, aplicando un conjunto de valores y actitudes personales interrelacionadas como la responsabilidad, la perseverancia, el autoconocimiento y la autoestima, la creatividad, la autocrítica, el control y la inteligencia emocional, la capacidad de elegir, de calcular y asumir riesgos, afrontar problemas y aprender de los errores.
- b) Hacer visible el centro en las empresas. Proyectos que difundan el potencial de los centros de formación profesional entre las empresas de su entorno. Los proyectos podrán fomentar la implantación de nuevos modelos de relación multidisciplinar e intersectorial que contribuyan a aumentar la presencia de los centros docentes en el ámbito productivo y que permitan optimizar y compartir los recursos existentes, tanto materiales como pedagógicos.
- c) Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+I) en la Formación Profesional. Proyectos cuyos objetivos estratégicos sean favorecer la generación de nuevo conocimiento, la aplicación del conocimiento existente a la solución de problemas o a la generación de ventajas competitivas, así como la incorporación de los centros docentes al proceso de innovación.
- d) Aprender de las empresas. Proyectos que promuevan el conocimiento por los alumnos de experiencias de la vida laboral correspondientes a su titulación en el propio entorno productivo, con la finalidad de favorecer la transferencia del conocimiento y la detección de necesidades de formación y cualificación. Comprende también la impartición de formación complementaria no contemplada en el currículo, que amplíe la preparación del alumno sobre conocimientos que resulten estratégicos en un determinado sector productivo.
- e) Formación Profesional Dual. Proyectos de ofertas formativas que combinen los procesos de aprendizaje y enseñanza propios de los centros educativos con instalaciones, metodología y recursos de las empresas, cuya finalidad sea la obtención de un título de formación profesional.
- f) Campeonatos de Formación Profesional. Proyectos que involucren a alumnos y profesores en procesos de entrenamiento en habilidades (skills) propias de la formación profesional, que deberán culminar con una competición a nivel de uno o varios centros docentes, de una o varias provincias de la Comunidad de Castilla y León.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

Desde 2013, se publican dos convocatorias (públicas y concertadas) para la selección de proyectos, dirigidas a Centros docentes de la Comunidad de Castilla y León que impartan ciclos formativos de formación profesional básica, de grado medio o de grado superior.

TABLA XVI. RESUMEN DE ACTUACIONES RELACIONADAS CON EL PROGRAMA AULA-EMPRESA

Indicador	2012	2013	2014	2015
Número de acciones formativas realizadas.	83	69	54	62
Número de personas participantes.	659	505	380	416
Número de Aulas-Empresas creadas en centros de Castilla y León.	6	23	79	
Número de proyectos de innovación conjuntos.	20	74	75	

### ACCESO A ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

Cada vez un número mayor de alumnos y alumnas de formación profesional acceden a la universidad, con un reconocimiento de los estudios realizados en ciclos de grado superior. El acceso del alumnado de formación profesional a estudios universitarios se ha facilitado con la convalidación de enseñanzas mediante el sistema de transferencia de créditos ECTS.

Aunque no se dispone del número total de créditos ECTS reconocidos en los cuatro años de vigencia del Plan General de Formación Profesional 2012-2015, cabe señalar que en el curso 2013/2014 se reconocieron 21.704,5 créditos ECTS a 1.137 alumnos

### 5.2. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.

En las políticas activas de Empleo, la Formación constituye una actuación prioritaria y fundamental, y así ha sido considerado desde la Junta de Castilla y León al haber incrementado la financiación de los programas de formación en el desarrollo de la anterior Estrategia Integrada, siendo una de las pocas CCAA de España que dedica presupuesto autónomo a estas políticas, lo que supone un gran esfuerzo para la Administración autonómica, sobre todo teniendo en cuenta que estos impulsos se han realizado en una situación de gran contracción económica.

Además, las políticas de empleo han servido para modernizar los mercados laborales y potenciar la autonomía de las personas mediante el desarrollo de capacidades a lo largo de su vida con el fin de aumentar la participación laboral y adecuar mejor la oferta y la demanda de trabajos.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

El subsistema de formación profesional para el empleo está integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

La aprobación de la Ley 30/2015 ha introducido importantes modificaciones en el ámbito de la Formación Profesional para el empleo, estando aún pendiente su desarrollo reglamentario.

### FORMACIÓN PARA DESEMPLEADOS

Este programa se ha desarrollado bajo el paraguas de una financiación común (transferencia finalista de fondos asignados en Conferencia Sectorial), pero a través de cuatro fórmulas de implementación distintas, por sus particularidades específicas.

La finalidad en todos los casos ha sido la financiación de acciones formativas, en su modalidad de oferta, dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados (los trabajadores ocupados pueden participar hasta en un 40% del total de beneficiarios), que se enmarquen en las especialidades incluidas en el Fichero de especialidades formativas.

Una parte de los créditos asignados se reserva para la ejecución de acciones formativas de forma directa por los Centros de Formación de titularidad de la Junta de Castilla y León, es decir, por los Centros de Formación Profesional Ocupacional y Centros Integrados de Formación Profesional, cuya titularidad corresponde a las Consejerías de Educación y de Agricultura y Ganadería.

(Ver Tablas XVII y XVIII para más información)

TABLA XVII: PROGRAMA DE FORMACIÓN DIRIGIDO A DESEMPLEADOS

Balance del PROGRAMA DE FORMACIÓN DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A DESEMPLEADOS (FOD)		
	BENEFICIARIOS	IMPORTE EJECUTADO
2012	9.271	32.497.257,73
2013	13.181	32.146.611,94
2014	13.656	31.374.799,03
2015 *	14.175	31.948.172,00
<b>TOTAL</b>	<b>50.283</b>	<b>127.966.840,70</b>

\* En programación

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

TABLA XVIII: ACCIONES FORMATIVAS CON MEDIOS PROPIOS PARA DESEMPLEADOS

ACCIONES FORMATIVAS MEDIOS PROPIOS CENTROS ECyL		
ESPECIALIDAD	Número CURSOS	TOTAL IMPORTE
ADG	40	633.748,41
AFD	1	19.100,00
AGA	31	750.915,30
ARG	42	561.683,60
ART	1	50.270,80
COM	24	524.082,80
ELE	90	2.731.492,04
ENA	28	897.322,40
EOC	59	1.701.940,03
FME	171	6.143.818,65
HOT	78	2.442.803,29
IEX	0	0,00
IFC	54	1.115.535,70
IMA	67	2.287.907,34
IMP	18	426.119,24
IMS	0	0,00
INA	71	1.848.273,40
MAM	10	320.251,50
MAP	0	0,00
QUI	23	620.249,40
SAN	10	44.900,00
SEA	0	0,00
SSC	84	1.794.406,46
TCP	1	45.840,00
TMV	85	2.944.887,19
VIC	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>988</b>	<b>27.905.547,55</b>

Asimismo, con cargo a los créditos transferidos para la formación preferentemente de desempleados, se reservó una parte para la financiación de acciones formativas que incluyeran compromiso de contratación. Posteriormente, en los años 2014 y 2015, esta formación con compromiso de inserción se ha financiado con dinero autónomo.

Inserción FOD:

- 2011: 39,90% (inserción bruta).
- 2012: 28,80% (inserción bruta).

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

- 2013: 39,63% (inserción bruta).
- 2014: datos aún no disponibles.

Respecto a las acciones formativas dirigidas a trabajadores prioritariamente desempleados, en el periodo correspondiente al desarrollo de la Primera Estrategia Integrada, han resultado beneficiarios 36.108 alumnos.

---

### PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL (FPO)

---

Dentro del Servicio de Programas Autonómicos de Formación Profesional Ocupacional se han gestionado las siguientes acciones y medidas, dirigidas a trabajadores desempleados:

- Formación con compromiso de contratación.
- Subvenciones a empresas de sectores estratégicos.

#### *Formación con compromiso de contratación*

Este programa, financiado en los ejercicios 2012 y 2013 con créditos finalistas, en el año 2014 pasa a financiarse con dinero exclusivamente autónomo en régimen de concesión directa y proyección plurianual.

Los beneficiarios desarrollan acciones de Formación Profesional para el empleo, asumiendo un compromiso de contratación de, al menos, el 50% de los alumnos programados.

#### *Subvenciones a empresas de sectores estratégicos*

Mediante la financiación de acciones formativas de trabajadores a empresas ubicadas en nuestra Comunidad en sectores estratégicos, se pretende contribuir a mejorar su cualificación, redundando en un mayor incremento de la productividad, en empresas de sectores estratégicos que necesitan innovar de modo permanente sus procesos productivos adaptándolos a la tecnología requerida por sus clientes.

Más de 8.100 personas se han beneficiado de estos Programas durante el desarrollo del Plan General de Formación Profesional 2012/2015.

---

### FORMACIÓN DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A OCUPADOS.

---

Se trata de subvenciones financiadas por una parte con fondos autónomos y por otra con fondos asignados vía Conferencia Sectorial, y ejecutadas en régimen de concurrencia competitiva, para

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

la financiación de acciones formativas dirigidas prioritariamente a ocupados, aunque los trabajadores desempleados también pueden participar, con un límite máximo del 40%. También se da entrada a los trabajadores de las Administraciones Públicas, quienes pueden participar en los Planes de Formación Intersectoriales con un límite máximo del 10% del total de trabajadores participantes en ese plan.

La finalidad es proporcionar a los trabajadores ocupados la cualificación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral, con el fin de que obtengan unos conocimientos y prácticas adecuados a los requerimientos que en cada momento precisen las empresas, y permita compatibilizar su mayor competitividad con la mejora de la capacitación profesional y promoción individual del trabajador.

Gradualmente se ha ido incrementando la formación acreditable, desde un mínimo de un 20% en el año 2012 hasta un 60% en el año 2015.

41.482 personas se han beneficiado de Programas dirigidos a ocupados durante el desarrollo del Plan General de Formación Profesional 2012-2015.

---

### PROGRAMAS DUALES O PROGRAMAS MIXTOS

---

Estos programas derivan de los antiguos programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, que bajo distintas fórmulas de desarrollo buscan mejorar la empleabilidad de las personas mediante una formación adecuada para el desempeño de un puesto de trabajo, a la vez que se les posibilita la adquisición de una experiencia laboral, mediante fórmulas que combinan formación teórica y práctica (Tabla XIX)

Lejos de perder su validez, con el paso de los años estas fórmulas se han consolidado como instrumentos eficaces para mejorar la empleabilidad y la inserción laboral de quienes no han tenido aún ninguna oportunidad laboral.

Inserción Escuelas Taller y Talleres de Empleo/Dual/Mixto:

- 2011: 26,95% (especialidad aprendida), 56,70% (general).
- 2012: 16,40% (especialidad aprendida), 49,29% (general).
- 2013: 15,76% (especialidad aprendida), 43,92% (general).
- 2014: 17,93% (especialidad aprendida), 48,70% (general).

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

TABLA XIX: PROGRAMAS DUALES O MIXTOS

Balance de los PROGRAMAS DUALES O MIXTOS		
	BENEFICIARIOS	IMPORTE EJECUTADO
2012	2.511	12.565.412,76
2013	1.744	11.403.861,13
2014	2.031	11.445.719,14
2015 (programación)	1.170	13.169.979,00
<b>TOTAL</b>	<b>7.456</b>	<b>48.584.972,03</b>

Estas acciones incluyen la realización de un trabajo efectivo a través de la ejecución de obras o servicios de utilidad pública e interés social, alternándolo con formación teórica, facilitando así la adquisición de competencias profesionales relacionadas con dichas obras o servicios, con objeto de favorecer la inserción laboral.

Las acciones combinan un trabajo real, recibiendo el beneficiario una remuneración efectiva, con una formación teórica asociada al trabajo desempeñado. Su duración puede ser de 6 ó 12 meses.

Se ha primado la participación de los jóvenes, pero igualmente se han establecido otros colectivos prioritarios, como las mujeres, los parados de larga duración, los inmigrantes, etc., buscando siempre la inserción laboral de los colectivos más vulnerables.

Por otra parte, la significación de estos programas presenta una doble magnitud: por un lado se han mostrado como una fórmula eficaz, con elevados índices de inserción laboral, y por otro contribuyen a la cohesión territorial, al ser actuaciones desarrolladas en gran parte en los municipios de nuestra Comunidad.

Han sido beneficiarios de acciones en programas duales o mixtos un total de 7.456 personas entre 2012 y 2015.

---

### EXPEDICIÓN DE CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD.

---

El registro de Certificados de profesionalidad se pone en marcha en nuestra Comunidad en el último trimestre del año 2013, tras la publicación de la Orden EYE/867/2013, de 22 de octubre. Durante el siguiente ejercicio se procede a grabar todas las solicitudes recibidas, pasándose a emitir los primeros certificados. A 31 de diciembre de 2014 el número de solicitudes recibidas ascendía a 19.507 (Tabla XX y XXI)

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

TABLA XX. CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD VIGENTES Y OFERTADOS

Familia Profesional	Número de Certificados de profesionalidad vigentes 2015	Número de Certificados de profesionalidad ofertados			
		Programación 2011	Programación 2012	Programación 2013	Programación 2014
ADG	14	5	9	11	12
AFD	17	0	1	1	1
AGA	45	3	6	8	8
ARG	31	1	1	2	2
ART	23	0	0	0	0
COM	20	1	6	11	11
ELE	31	0	4	4	6
ENA	16	3	4	6	5
EOC	26	5	4	7	7
FME	33	4	7	9	10
HOT	24	9	12	12	11
IEX	18	0	2	2	4
IFC	23	1	4	8	8
IMA	19	3	4	6	5
IMP	14	2	6	6	5
IMS	14	0	0	0	0
INA	27	2	5	5	5
MAM	20	3	2	5	6
MAP	32	0	0	0	0
QUI	27	1	1	2	2
SAN	3	0	1	2	1
SEA	21	0	2	4	5
SSC	24	4	7	9	8
TCP	38	0	1	0	0
TMV	33	5	11	10	9
VIC	14	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>607</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>130</b>	<b>131</b>

## Plan de Formación Profesional

**II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020**

TABLA XXI. CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD EXPEDIDOS EN 2014

Fecha Otorgamiento: Año ID	Especialidad: Familia Profesional DESC_AMP	No Certificados Otorgados	REGISTRO DE CERTIFICADOS Número CERTIFICADOS OTORGADOS 2014	CERTIFICADOS IMPRIMIDOS 2014
2014	Administración y gestión	300	309	387
	Agraria	171	171	142
	Artes gráficas	7	7	7
	Comercio y marketing	287	296	289
	Electricidad y electrónica	116	125	121
	Energía y agua	118	122	122
	Edificación y obra civil	193	197	155
	Fabricación mecánica	60	63	63
	Hostelería y turismo	265	282	273
	Informática y comunicaciones	24	25	25
	Instalación y mantenimiento	36	36	33
	Imagen personal	23	23	0
	Imagen y sonido	10	10	0
	Industrias alimentarias	73	74	70
	Madera, mueble y corcho	79	82	0
	Sanidad	1	1	1
	Seguridad y medioambiente	11	10	10
	Servicios socioculturales y a la comunidad	3.100	3155	3086
	Transporte y mantenimiento de vehículos	79	85	86
<b>Total</b>	<b>4.953</b>	<b>5.073,00</b>	<b>4870</b>	

### PROGRAMA DE ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INSERCIÓN (OFI)

Las actuaciones desarrolladas al amparo de este programa consisten en proyectos constituidos por un "itinerario integrado", que incluye las fases de orientación, formación y acompañamiento a la inserción profesional, cuyo desarrollo se concreta en un "protocolo de trabajo".

En el programa de orientación, formación e inserción han resultado beneficiarios 21.739 trabajadores durante el desarrollo de la Estrategia Integradas de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo 2012/2015. Durante el periodo de desarrollo de la Estrategia, el volumen e inserción se ha aproximado al 15%

### FOMENTO DEL EMPLEO EN LOS JÓVENES; GARANTÍA JUVENIL.

Gracias a la aprobación de los Planes de Estímulos anuales de la Estrategia Integrada, se han podido configurar actuaciones inicialmente no previstas, pero cuya necesidad u oportunidad han surgido posteriormente por la deriva que ha adoptado la situación económica y social, o por

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

nuevas oportunidades o compromisos surgidos en una sociedad cada vez más interrelacionada y globalizada. Tal ha sido el caso de la Garantía Juvenil (Programa que actualmente está rediseñándose) y las medidas puestas en marcha por el Estado y el resto de las Comunidades Autónomas para hacer frente al desempleo juvenil.

La Garantía Juvenil es una iniciativa europea adoptada formalmente por acuerdo del Consejo el 22 de abril de 2013, previa recomendación del Consejo Europeo ante la situación particularmente difícil de los jóvenes en determinadas regiones. De esta iniciativa podrán beneficiarse las regiones europeas con tasas de desempleo juvenil superiores al 25%.

El objetivo de la Garantía Juvenil es garantizar que todos los jóvenes menores de 25 años reciban una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses tras acabar la educación formal o quedar desempleados. Posteriormente, la Comisión de Economía y Competitividad del Senado aprobó el pasado 14 de julio (aprobado por Ley 25/2015, de 28 de julio) ampliar la edad máxima de acceso al Sistema Nacional de Garantía Juvenil de los 25 a los 29 años, hasta que la tasa de paro entre ambas edades se sitúe por debajo del 20%.

La Garantía Juvenil va a poner a disposición de nuestra Comunidad, en los próximos años, algo más de 56 millones de euros. Esta cantidad tiene que ser complementaria de los recursos que la Junta ponga a disposición de este colectivo en régimen de cofinanciación. El Plan de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo 2015 aprobó la implementación de un Plan de Empleo Joven, con un conjunto de medidas complementarias de la Garantía Juvenil con las que se pretende atender a los jóvenes menores de 35 años.

Este Plan de Empleo Joven establece actuaciones desarrolladas tanto por el Servicio Público de Empleo como por la Consejería de Educación o en el ámbito de los Servicios Sociales.

El ECYL ha previsto la aprobación de seis medidas destinadas a este colectivo y cofinanciadas por el FSE Garantía Juvenil, de las cuales cuatro van destinadas al fomento del empleo o del autoempleo y las otras dos a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores. Las cuatro medidas de fomento del empleo y autoempleo son:

1. Programa mixto de formación y empleo.
2. Fomento de la contratación indefinida.
3. Fomento de la contratación temporal.
4. Fomento del autoempleo.

Estos programas están actualmente en ejecución, y algunos de ellos tienen aún abierto el plazo de presentación de solicitudes. La ampliación de la edad de participación hasta los 29 años contribuirá sin duda a conseguir un resultado más favorable en su ejecución.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

No hay que olvidar que, aparte de estos programas, hay una serie de medidas en las que estos jóvenes son prioritarios o tienen algún elemento de discriminación positiva. Además, el Plan de Estímulos establece como colectivo prioritario para todas las medidas que se aprueben en su desarrollo a los menores de 35 años.

---

### PRÁCTICAS NO LABORALES

---

Este programa, convocado en régimen de concesión directa, ofrece a las personas más jóvenes de nuestra sociedad, que acaban de finalizar sus estudios en muchos casos, un primer contacto con la realidad laboral a través de la realización de prácticas no laborales en una empresa, al tiempo que contribuyen a completar la formación.

Las empresas beneficiarias deberán suscribir un convenio de colaboración con el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, donde se podrá establecer la exigencia de un compromiso de contratación. Con cargo a este programa, a la empresa se le abona la cuota empresarial a la Seguridad Social y una cuantía para gastos por incentivo a la contratación que se haya comprometido a realizar.

Mientras, al joven destinatario de las prácticas se le abona una beca de apoyo, cuya cuantía es de 1,2 veces el IPREM mensual durante todo el período de duración de las prácticas, que deberá ser entre un mínimo de 3 meses y un máximo de 9 meses.

---

### BECAS Y AYUDAS

---

Cabe señalar que todos los trabajadores desempleados que han participado en acciones formativas implementadas por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León pueden acceder a becas y ayudas de transporte, manutención, alojamiento y conciliación, como ayuda suplementaria para cubrir los costes que pudiera acarrear su participación en los programas de mejora de su empleabilidad, habiendo resultado beneficiarios de estas becas y ayudas 30.831 participantes.

### 6. DAFO

El cuadro adjunto ilustra de forma sintética tanto las principales debilidades estructurales y amenazas de la región como aquellas ventajas comparativas que constituyen sus principales fortalezas y potencialidades.

	FACTORES INTERNOS	FACTORES EXTERNOS
FACTORES NEGATIVOS	DEBILIDADES	AMENAZAS
FACTORES POSITIVOS	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES

#### DEBILIDADES

- Baja Tasa de Idoneidad en los estudios de FP.
- Alto índice de abandono y fracaso en los estudios de FP inicial.
- Bajos resultados en las pruebas de acceso a ciclos y de obtención directa de titulaciones.
- Sistema de reconocimiento y acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y vías no formales de formación con limitaciones en su capacidad.
- Estudios insuficientes sobre inserción de titulados de FP y uso de las competencias adquiridas en el lugar de trabajo.
- Avance lento del sistema integrado de Formación Profesional.
- Dificultades en la transmisión de información y orientación al alumnado de los centros de formación y a los trabajadores.
- Número insuficiente de jóvenes que ahora están en el sistema de formación profesional para asegurar la reposición de personal cualificado que asegure un mercado de trabajo altamente cualificado y productivo.
- Desajuste entre la oferta de personal cualificado y la demanda de este tipo de personal en las empresas.
- Desajuste entre las competencias desarrolladas en los centros de formación y las requeridas en los puestos de trabajo.
- Débil conexión entre políticas laborales y educativas
- Existencia de marcos normativos y procedimientos de gestión distintos en las administraciones implicadas en el desarrollo de la FP, que generan dificultades para el desarrollo de acciones integradas.,
- La situación del mercado de trabajo y la escasa oferta de empleo

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

- La "opacidad" del sistema de clasificación profesional en los sectores y empresas, que dificulta la identificación de las cualificaciones profesionales en la estructura de sus puestos de trabajo.

### AMENAZAS

---

- Alto nivel de desempleo, cuya % sigue siendo muy elevado.
- Existencia de más de un 36 % de parados mayores de 45 años.
- Pirámide de población regresiva y un elevado índice de envejecimiento.
- Alto índice de población dependiente.
- Adelgazamiento de las cohortes de jóvenes en edad escolar.
- % Bajo de personas con niveles medios de cualificación profesional acreditada.
- Percepción social de la formación profesional menos positiva que la de estudios que conducen a las enseñanzas universitarias.
- Limitaciones presupuestarias

### FORTALEZAS

---

- Alto % de la población mayor de 16 años que alcanza el nivel de educación secundaria.
- Menor tasa de abandono educativo temprano que la media nacional.
- Oferta de ciclos formativos amplia y diversificada.
- Alto número de Centros Integrados de Formación Profesional (CIFP).
- Centros de Formación ocupacional y Centros de referencia nacional para el empleo.
- Incremento de la motivación y disposición hacia la movilidad transnacional del alumnado de FP.
- Profesorado con alto nivel de formación.
- Buena aceptación del Programa Aula-Empresa y de la Formación en Centros de Trabajo.
- Buen nivel de empleabilidad e inserción laboral del alumnado de FP.

### OPORTUNIDADES

---

- Cambio de fase dentro del ciclo económico de Castilla y León.
- Dinamismo de sectores estratégicos propios de la Comunidad Autónoma.
- Tendencia ascendente en la tasa de crecimiento interanual.
- Nueva FP básica y cambios normativos que permiten acceso directo desde ciclos de FP de grado medio a Ciclos de FP grado superior.
- Nueva regulación de la Formación Profesional en centros de trabajo (FP dual).

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

- Nuevo marco de indicadores de calidad (instrumento de convergencia europeo).
- Buena aceptación de la oferta de FP abierta y a distancia.
- Crecimiento significativo de las oportunidades de empleo en el sector servicios y de ventas, así como la distribución y el transporte.
- Ley 30/2015 de Formación para el empleo y nuevo desarrollo.
- Nueva regulación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.
- Existencia de una nueva estructura de coordinación de departamentos con competencias en servicios esenciales que permitirá generar la coordinación necesaria inter-consejerías en materia de formación y empleo, a través de una Vice-Consejería con competencias específicas en diálogo social.
- Desarrollo del Programa Operativo de Castilla y León del FSE 2014-2020.
- Desarrollo de la Estrategia Española de Emprendimiento y Empleo Joven.

Teniendo en cuenta el análisis DAFO, se opta por una **estrategia de reorientación** del Plan General de Formación Profesional 2012/2015, con el fin de aprovechar las fortalezas y oportunidades y corregir las debilidades.

## 7. AREAS CRÍTICAS Y FACTORES CLAVE DE ÉXITO

El Plan General de Formación Profesional 2012-2015 planteaba cuatro objetivos estratégicos y cuatro líneas de actuación para tratar de alcanzarlos, de las que han formado parte un conjunto de medidas y acciones. El análisis de los indicadores de proceso y resultado, junto determinados indicadores de base y de contexto, así como los datos y recomendaciones del Informe Anual de Consejo Escolar y del Consejo Económico y Social de Castilla y León, informes de los Ministerios de Educación, Cultura y Deporte y de Empleo y Seguridad Social, y previsiones de organismos internacionales, nos permite llevar a cabo una valoración de los resultados conseguidos, así como realizar un diagnóstico de nuevas necesidades que sirva como punto de partida en la definición de los objetivos, programas y actuaciones del nuevo Plan General de Formación Profesional de la Comunidad de Castilla y León para el periodo 2016-2020.

### 7.1. HACER MÁS ATRACTIVA LA FORMACIÓN PROFESIONAL

En cuanto al primer objetivo marcado, "Hacer más atractiva la formación profesional, de forma que sea una opción de calidad para los jóvenes, que proporcione una formación personal y cualificación profesional adecuadas a las necesidades del mercado laboral, y que facilite un alto grado de inserción laboral, incrementando el número de jóvenes que optan por la formación profesional", cabe señalar lo siguiente:

#### ATRACTIVO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL:

Durante el desarrollo del Plan General de Formación Profesional 2012/2015, se ha registrado un incremento de alumnado hasta alcanzar una cifra próxima a los 42.000 alumnos y alumnas en ciclos de Formación Profesional Inicial, lo que ha supuesto un incremento del 8,5% desde el inicio del Plan (ver Fig.4).

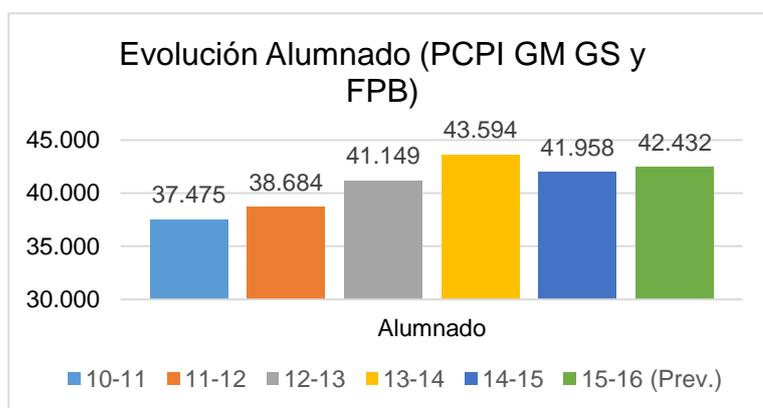


Fig. 4; Evolución del alumnado matriculado en ciclos formativos de FP en los últimos cinco cursos escolares y previsión de matrícula para el curso 2015/2016.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

La idea socialmente extendida de que tener una cualificación profesional favorece encontrar un empleo ha reorientado a los jóvenes hacia la formación profesional en España durante la última crisis económica de 2008. No obstante, la cifra de matriculados en FP sigue siendo baja si se tiene en cuenta que para el año 2020 habrá en España una población activa estimada de 20.309.000 personas, con un incremento de 1.418.000 puestos de trabajo sobre las necesidades del año 2010, y que un 50% de estas personas (unas 10.000.000) deberían poseer un nivel medio de cualificación que se obtiene, fundamentalmente, a expensas de la formación profesional. Ahora, el número de titulados de FP representa únicamente un 22,97% de la fuerza productiva que requerirá el mercado laboral en el año 2020.

Pese a los efectos positivos que puede conllevar la formación profesional, el análisis de políticas nacionales, llevado a cabo por CEDEFOP<sup>10</sup>, pone de manifiesto que la formación profesional todavía no goza del mismo prestigio que la educación general. El % de alumnado matriculado en ciclos de grado medio en nuestra Comunidad, en el curso 2013/2014, fue del 35,2% respecto al matriculado en bachillerato que alcanzó el 64,8%. El dato es ligeramente superior a la media nacional, pero está muy lejos del % deseado. El objetivo es aproximarse al % medio de los países de la UE que se sitúa en un 45,9% en Enseñanza General y un 46,1% en Formación Profesional (UE21).

A pesar de las acciones de mejora de la visibilidad y atractivo de la oferta de enseñanzas profesionales, los % de elección, Bachillerato vs. Ciclos formativos de grado medio, ponen de manifiesto que las familias y los jóvenes de Castilla y León siguen considerando el bachillerato como un itinerario de mayor éxito, que ofrece mejores oportunidades de desarrollo personal y profesional y mayor facilidad para acceder a empleos mejor remunerados, pero más exigente, desde el punto de vista cognitivo, que la formación profesional inicial; es decir, una opción para aquellos que han cursado con éxito la etapa obligatoria.

---

### FRACASO Y ABANDONO DE LA FORMACIÓN.-

---

Como consecuencia de esta percepción social, por la Formación Profesional suele optar un número elevado de alumnado que en algún momento ha tenido dificultades para progresar adecuadamente en sus estudios básicos. Si analizamos la edad del alumnado matriculado en ciclos de grado medio, más del 48% supera los 20 años (Fig. 5). Además, más de un 14,37% del total tienen edades comprendidas entre los 30 y 39 años (datos del curso 2014/2015), lo que denota una fractura en el perfil del alumnado, interesándose por este tipo de ciclos personas adultas que buscan en la formación una oportunidad para acceder o mantener el empleo y

---

<sup>10</sup> Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional

evidencia la necesidad de plantear la formación profesional inicial como una oferta formativa para jóvenes y personas adultas.

Tan sólo 1 de cada 4 es menor de 18 años (tasa de idoneidad menor del 25%). Lo que significa que la mayoría han repetido alguna vez en etapas anteriores; es decir, han tenido la sensación de fracaso dentro de la institución escolar.

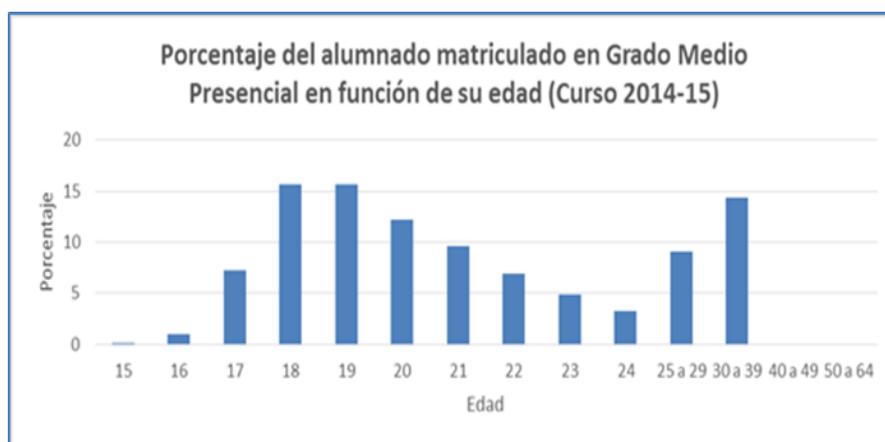


Fig. 5; *Porcentaje de alumnado matriculado en ciclos de grado medio según edad.*

La situación es similar a la que se produce en el resto de España, donde el 62% de los hombres supera la edad teórica (tasa de idoneidad del 38%), mientras que el porcentaje se sitúa en el 68% en las mujeres (tasa de idoneidad del 32%).

En los ciclos de grado superior, la situación es equivalente. El alumnado que supera la edad teórica oscila entre el 66% en mujeres y el 67% en los hombres, lo que refleja una baja tasa de idoneidad también en estas enseñanzas, con un alto número de alumnado que ha repetido curso en etapas anteriores.

En cuanto a los resultados escolares, la tasa de promoción de primer a segundo curso es relativamente baja, y el índice de abandono elevado. Los índices de repetición en 1º de grado medio se sitúan en torno al 19% y un abandono cercano al 30%, mientras que en segundo la repetición se sitúa en torno al 13% y el abandono es inferior al 9%. En los ciclos de grado superior, la tasa de repetición en primero no supera el 19%, con un nivel de abandono cercano al 28%, mientras que en segundo curso la repetición es aproximadamente del 10% y el abandono inferior al 7%.

El nivel de competencias básicas alcanzado por el alumnado durante la etapa obligatoria incide en la probabilidad de éxito al cursar las enseñanzas de formación profesional, y el fracaso escolar previo actúa de condicionante de resultados y determinante del fracaso y del abandono en FP. Aunque un alto porcentaje de alumnado manifiesta que ha elegido Formación Profesional en lugar de bachillerato porque les gustaba (59%), frente a otras opciones como las salidas laborales

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

(9,7%), completar estudios (5,8%), no poder acceder a la universidad (2,9%) o no querer sentirse capacitado para cursar bachillerato (2,5%)<sup>11</sup>.

Las causas del fracaso y abandono en FP no son fácilmente identificables; tanto en los ciclos de FP básica, como en el resto. Un reciente estudio realizado por CEDEFOP<sup>12</sup> analiza el problema tratando de responder a la cuestión: ¿Por qué los jóvenes abandonan la FP prematuramente? El análisis concluye que no hay una única razón. Los jóvenes pueden comenzar un programa y decidir abandonarlo cuando se dan cuenta de que no era la elección correcta, porque el tipo o nivel del programa o el trabajo no se adapta a ellos, o por otras razones. En esa fase, el alumnado necesita orientación que le ayude a decidir su siguiente paso. Sin una buena orientación, las posibilidades de éxito se reducen.

Los abandonos tempranos también pueden estar provocados por obstáculos temporales. De hecho, las características del mercado de trabajo pueden afectar a la tasa de abandono temprano de la educación y la formación de varias maneras. Si hay abundancia de empleos en un nivel de cualificación bajo, abandonar prematuramente la formación puede tener sentido desde un punto de vista económico. Sin embargo, dichos puestos de trabajo son cada vez más escasos. Además, en la crisis actual, las personas con baja cualificación tienen más probabilidades de estar desempleadas.

La Formación Profesional Básica surge como medida para facilitar la permanencia de los alumnos y las alumnas en el sistema educativo y ofrecerles mayores posibilidades para su desarrollo personal y profesional, de forma temprana. Una vez concluido el primer año de su implantación, los datos indican que se matricularon en el primer curso de ciclos de FP básica 2.502 alumnos y alumnas, de los cuales 1.801 lo hicieron en centros de titularidad pública y 701 en centros de titularidad privada, concertados. La tasa bruta de promoción del alumnado al segundo curso del ciclo (porcentaje de alumnado que ha superado primero respecto el alumnado matriculado) ha sido del 49,08%. Un 17,99% repite primero en el curso 2015/2016. La variación interprovincial de estos datos es significativa, situándose en el extremo superior la provincia de Soria con un 74,67% de promoción, y en el inferior la provincia de León, con un 38,14%. Estos datos ponen de manifiesto la necesidad de mejorar el desarrollo de esta oferta formativa, analizando en primer lugar las causas que inciden en los resultados para, posteriormente, poner en marcha acciones específicas de mejora del rendimiento y de prevención del abandono.

Por último, a pesar de que el sistema de FP no puede garantizar un puesto de trabajo, debe al menos garantizar que los títulos y cualificaciones acreditadas sean de confianza para el mercado de trabajo. En gran parte esto depende de si un título se considera como garantía de la calidad de los resultados del aprendizaje. En este sentido, las enseñanzas de Formación Profesional inicial

<sup>11</sup> Estudio realizado por Madison Market Research para la Consejería de Educación

<sup>12</sup> CEDEFOP (2013). ¿Cómo se puede retener a los jóvenes en la formación profesional?. Nota Informativa Diciembre de 2013.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

deben adoptar un enfoque de calidad integral y hacer visible el nivel de calidad alcanzado a los diferentes usuarios del sistema, y de forma especial a los empleadores.

### LA CONSTRUCCIÓN DE ITINERARIOS FORMATIVOS DE ÉXITO Y EL ACCESO A LA UNIVERSIDAD.

Con la publicación de la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, se abren nuevas posibilidades de construcción de itinerarios de éxito en la formación profesional, que puede iniciarse de forma temprana en la etapa escolar y conducir al alumnado hasta los niveles universitarios, acumulando cualificaciones profesionales acreditadas que contribuyen a incrementar su nivel de empleabilidad.

El alumnado que comienza su formación profesional mediante un ciclo de FP Básica o bien el que ha optado por un itinerario de enseñanzas aplicadas en cuarto de la Educación Secundaria Obligatoria, puede acceder a ciclos de grado medio de la misma familia profesional que, una vez superados, posibilitan el acceso a ciclos de grado superior<sup>13</sup> (estos ciclos forman parte del espacio europeo de enseñanzas superiores; Nivel 5 del EQF -Marco Europeo de Cualificaciones- Nivel ciclo corto del QF-EHEA –Marco Europeo de Cualificación para la Educación Superior- y Nivel 1 del MECES –Marco Español de Cualificaciones para la Enseñanza Superior-), siguiendo así un itinerario formativo completo. Este itinerario no finaliza ahí, sino que puede continuar con el acceso a estudios universitarios, siendo reconocida su formación mediante el sistema de créditos ECTS.

Cada vez es mayor el número de alumnos y alumnas de formación profesional que acceden a la universidad, con un reconocimiento de los estudios realizados en ciclos de grado superior. Aunque no se dispone del número total de créditos ECTS reconocidos en los cuatro años de vigencia del Plan de Formación Profesional 2012-2015, cabe señalar que en el curso 2013/2014 se reconocieron 21.704 créditos ECTS a 1.137 alumnos.

Pero aún son muchos los grados universitarios en los que no es posible convalidar enseñanzas. Por ello, resulta necesario continuar estableciendo convenios con las diferentes universidades para incrementar las posibilidades de convalidación de estudios de FP y universitarios.

### INTERNACIONALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL.

Proyectar la Formación Profesional hacia el exterior, de forma que el alumnado que cursa estas enseñanzas pueda conocer las empresas de los países de nuestro entorno, formarse en ellas y

<sup>13</sup> Técnico Superior de Formación Profesional  
Técnico Superior de Artes Plásticas y diseño  
Técnico Deportivo Superior

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

mejorar el conocimiento de idiomas extranjeros, contribuye de forma notable a mejorar su nivel de competencia y de empleabilidad. Así lo señala la Recomendación del Consejo de la Unión Europea - Juventud en Movimiento – Promover la movilidad en la formación de los jóvenes. Una de las principales líneas de acción de la iniciativa emblemática Juventud en Movimiento es apoyar el desarrollo de la movilidad transnacional de los jóvenes con fines de aprendizaje. Los estudios en otros países son importantes para que los jóvenes puedan reforzar su empleabilidad en el futuro y adquirir nuevas competencias profesionales, favoreciendo al mismo tiempo su desarrollo como ciudadanos activos. Les ayudan a tener acceso a nuevos conocimientos y desarrollar nuevas competencias lingüísticas e interculturales.

Los europeos que ejercieron la movilidad con fines de estudios en su juventud son más proclives a la movilidad en su vida posterior como trabajadores. Las empresas reconocen y valoran estos beneficios. La movilidad en la formación también es esencial para conseguir que los sistemas educativos y de formación profesional, así como las instituciones, sean más abiertos, europeos e internacionales, más accesibles y más eficientes<sup>14</sup>.

Las Conclusiones del Consejo de UE sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación («ET 2020»), de 12 de mayo de 2009, formulan el objetivo estratégico de que los períodos de aprendizaje en el extranjero «sean la norma y no la excepción»<sup>15</sup>. Promover la movilidad está también entre las prioridades clave destacadas por la Comunicación de la Comisión sobre empleo de junio de 2009 titulada «Un compromiso compartido en favor del empleo»<sup>16</sup>.

Sin embargo, no resulta fácil acceder a esta formación. Siguen existiendo dificultades para conseguir información y orientación sobre las oportunidades de movilidad. Resulta difícil motivar al alumnado y a sus familias. El conocimiento de idiomas extranjeros por parte del alumnado de FP suele ser insuficiente. La participación del alumnado está limitada por la disponibilidad de ayudas para su realización, así como de centros de destino fuera de nuestras fronteras. Y la gestión de los programas añade una importante carga de burocracia a los centros y profesores que los promueven.

La participación en el Programa Erasmus + ofrece ayudas para la movilidad del alumnado y del profesorado y para el desarrollo de intercambios de experiencias con centros de distintos países. En dicho programa participa un importante número de centros de la Comunidad de Castilla y León y, a través de sus líneas de ayuda, se han conseguido ayudas para que 1.063 alumnos hayan realizado el módulo de Formación en Centros de trabajo en otros países de Europa. Pero, el % de participación anual del alumnado no supera el 1% del alumnado matriculado en ciclos de grado superior.

<sup>14</sup> COM(2009) 329 FINAL

<sup>15</sup> <http://register.consilium.europa.eu/pdf/es/09/st09/st09845.es09.pdf>.

<sup>16</sup> COM(2009) 275. FINAL

Todo ello hace necesario seguir potenciando la movilidad, con acciones nuevas, motivando al alumnado, incrementando el conocimiento de lenguas extranjeras, estableciendo vínculos con centros y empresas ubicadas más allá de nuestras fronteras, facilitando la gestión de los proyectos a los centros y profesores, y tratando de incrementar las ayudas que el alumnado y profesorado necesita para poder afrontar sus estancias fuera de nuestro país. Esto requiere un Programa Específico de Internacionalización de la Formación Profesional de Castilla y León.

---

### FORMACIÓN DEL PROFESORADO.

---

Como señaló el Informe de Barber y Mourshed para la Consultora McKinsey<sup>17</sup>, un profesorado bien formado es una garantía de calidad en todo sistema de educación y formación. En el ámbito de la formación profesional, el conocimiento de los procesos productivos, así como de las técnicas y procedimientos que se emplean por el profesorado, resulta esencial en el proceso de enseñanza y aprendizaje y en el desarrollo de las competencias profesionales.

El profesorado de Formación Profesional Inicial en los centros de formación, tanto en los de titularidad pública, como en los de titularidad privada con concierto educativo, posee un alto nivel de cualificación y participa en las actividades de formación permanente con regularidad. 1/3 Del profesorado técnico de formación profesional realiza cursos específicos de su especialidad cada año y la gran mayoría del profesorado que imparte enseñanzas en FP participa anualmente en actividades de formación organizadas por los Centros de Formación e Innovación Educativa.

Pese a ello, es necesario mantener y favorecer el acercamiento del profesorado a la actividad empresarial, para que pueda conocer los cambios e innovaciones que se producen de manera continua en los diferentes sectores productivos. En este sentido, tienen especial relevancia las estancias del profesorado en las propias empresas.

Sin embargo, el programa de Estancias que convoca anualmente la Consejería de Educación no tiene ni el atractivo ni la repercusión esperada. Sin duda, debido a las dificultades que encuentra el profesorado para llevar a cabo las estancias en las empresas y al escaso incentivo que este programa ofrece al profesorado. Por ello, se requiere una reformulación del programa de formación, con fórmulas más eficaces y eficientes.

---

<sup>17</sup> Michael Barber y Mona Mourshed. Septiembre 2007. "How the World's Best-Performing School Systems Come Out On Top", McKinsey & Company, Social Sector Office.  
[http://www.mckinsey.com/client-service/socialsector/resources/pdf/Worlds\\_School\\_Systems\\_Final.pdf](http://www.mckinsey.com/client-service/socialsector/resources/pdf/Worlds_School_Systems_Final.pdf)

### INSTALACIONES Y EQUIPAMIENTO.

Disponer de instalaciones y de equipamiento adecuado y suficiente para desarrollar la formación es una necesidad en todo proceso formativo. Sin embargo, no resulta fácil determinar cuál debe ser el equipamiento mínimo que debe tener un ciclo formativo para poder alcanzar los resultados de aprendizaje establecidos en el currículo. Tampoco resulta fácil establecer el momento en que el equipamiento debe ser renovado y/o sustituido por otro más moderno. Además, se da la circunstancia de que muchos centros han adquirido equipamiento en función de sus posibilidades, siguiendo los criterios establecidos por los departamentos de la familia profesional, al no existir un equipamiento estandarizado en los ciclos formativos que imparten.

Atendiendo a estas circunstancias, no es posible calcular con exactitud qué inversión debe hacerse en equipamiento en cada centro ya que esta dependerá del equipamiento existente, del estado del mismo y de la necesidad de dotación, renovación y/o sustitución. Por ello, se requiere: en primer lugar, realizar un inventario de equipos y un estudio del estado del equipamiento en cada centro; en segundo lugar, establecer los estándares de equipamiento necesarios y, en tercer lugar, determinar los costes de inversión en cada caso y las prioridades de inversión.

#### **En resumen:**

Como soluciones para abordar la problemática anteriormente descrita, se plantea:

1. La mejora del éxito escolar en los estudios de formación profesional inicial (ciclos de Formación Profesional básica, de grado medio y de grado superior) y la mejora de los resultados de aprendizaje son condiciones necesarias para dotar al alumnado que cursa estas enseñanzas de un alto nivel de competencia y, en consecuencia de un mayor nivel de empleabilidad. Es necesario poner en marcha un Plan de reducción del fracaso y de mejora de resultados en los ciclos de formación profesional.
2. La retención de los estudiantes en la formación profesional no es un problema solo para la propia FP; sino que depende también del mercado laboral y de cuestiones de bienestar social más amplias: la política de salario inicial, la participación de los empleadores, el acceso a las profesiones, el valor percibido de las cualificaciones y la gama de servicios de orientación disponibles para los estudiantes. En todo caso, es necesario seguir mejorando el atractivo y la relevancia de la FP, incrementando su calidad y eficacia y haciendo visible el nivel de calidad alcanzado a los usuarios del sistema. En este sentido, implantar un marco de indicadores de rendimiento claros en los centros que imparten formación profesional constituye una medida esencial para garantizar la calidad de la formación y la confianza del mercado de trabajo en las cualificaciones que se acreditan.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

3. Impulsar la "Internacionalización" de la FP de Castilla y León, mediante el desarrollo de un Programa específico que permita mejorar la información y orientación del alumnado, motivarlo, reforzar el desarrollo las competencias lingüísticas en lengua extranjera, establecer vínculos con centros y empresas más allá de nuestras fronteras, obtener ayudas para financiar la movilidad y facilitar la gestión de los proyectos de movilidad a los centros y profesorado. Para ello, será necesario contar con los instrumentos internacionales de la Administración Regional.
4. Continuar desarrollando convenios con las Universidades de Castilla y León para la convalidación de enseñanzas de los Títulos de Técnico Superior de Formación Profesional, Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño y Técnico Deportivo Superior. En este sentido, será necesario colaborar con la Dirección General de Universidades para buscar procedimientos ágiles de convalidación con las universidades de Castilla y León.
5. Formar al profesorado, en particular al vinculado a las especialidades de Formación Profesional, fomentando un mejor conocimiento de las empresas y de los procesos de producción, redefiniendo el programa de formación a través de estancias en empresas.
6. Invertir en equipamiento, determinando las necesidades en cada ciclo y centro y las prioridades de inversión de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias.

### 7.2. POTENCIAR LA FORMACIÓN PROFESIONAL A LO LARGO DE LA VIDA

En cuanto al segundo objetivo estratégico, "Potenciar la formación profesional a lo largo de la vida para aumentar el nivel de cualificación profesional y la empleabilidad de la población en edad activa, ofreciendo oportunidades de acceso a la formación y cualificación profesional a jóvenes y personas adultas y nuevas y mejores oportunidades de formación y cualificación profesional que permitan atender las necesidades de personal cualificado del mercado de trabajo, así como las expectativas personales de formación y cualificación de todos los ciudadanos", el Plan ha desarrollado una línea de actuaciones destinadas a la población adulta y trabajadora, para facilitar el acceso a las ofertas formativas y la obtención de nuevas cualificaciones profesionales.

La formación profesional genera empleabilidad y facilita el acceso al empleo, como lo demuestra el hecho de que, en los diez últimos años, el paro de los titulados de formación profesional ha sido relativamente bajo, en particular en determinadas familias profesionales, incluso en los peores momentos de la recesión. En diciembre de 2011, en plena crisis económica, los demandantes de empleo con título de formación profesional registrados en el Servicio Público de Empleo Estatal alcanzaban la cifra de 480.000; aproximadamente el 10% de todos los titulados activos de FP. De ellos, un 60% (288.000) eran demandantes provenientes de las familias profesionales de administración y gestión, sanidad y servicios sociales y a la comunidad (161.562 eran titulados de la familia de Administración y Gestión y 72.570 de la familia de Sanidad).

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

En el año 2013, el estudio de inserción realizado por la empresa *Madison Market Research* para la Consejería de Educación señalaba que de los titulados en el año 2011, un año después de concluir la formación trabajaban el 65% de los que habían accedido al mercado laboral (el 58,0%). Mientras que de los que no habían accedido (42%), la gran mayoría seguía estudiando y perfeccionando su formación (98,4%) y tan sólo el 1,6 % ni estudiaban, ni buscaban empleo.

En el ámbito de la formación para el empleo, se requieren acciones de modernización y consolidación de las políticas de empleo, favoreciendo el incremento de la participación laboral y reduciendo el desempleo estructural, así como promoviendo la responsabilidad social de las empresas. Para ello, es necesario habilitar a las personas proporcionándolas nuevas cualificaciones con el fin de que la población activa actual y futura se adapte a las nuevas condiciones y a potenciales cambios de funciones; reducir el desempleo; e incrementar la productividad laboral.

En consecuencia, esta nueva Estrategia debe de seguir contribuyendo al avance en la formación y el aprendizaje permanente, manteniendo las bases que han permitido su afianzamiento en los últimos años, y tratar de superar las posibles insuficiencias del modelo así como de potenciar los elementos que permitan progresar aún más en lograr una formación tanto individual del trabajador como del desempleado.

Precisamente, una de las principales recomendaciones de la OCDE consiste en poner mayor énfasis en activar a los desempleados y mejorar su cualificación. Ofrecerles mayor respaldo y exigirles su participación en las políticas activas del mercado laboral, especialmente después de un tiempo prolongado de búsqueda, haciendo hincapié en la formación continua y la actualización de cualificaciones y habilidades adaptadas a las necesidades del mercado, presentes y futuras.

---

### MAYORES OPORTUNIDADES DE ACCESO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL.-

---

Todo ello pone de manifiesto que sigue siendo necesario potenciar la formación profesional a lo largo de la vida para aumentar el nivel de cualificación profesional y la empleabilidad de la población en edad activa, ofreciendo oportunidades de acceso a la formación y cualificación profesional abierta a las personas adultas, así como nuevas y mejores oportunidades de formación, cualificación profesional y acreditación de las competencias adquiridas a lo largo de la vida, tanto en el lugar de trabajo como a través de la formación de carácter no formal. Este último aspecto constituye un elemento clave que ha sido destacado por la Recomendación del Consejo de la UE de 20 de diciembre de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal (2012/C 398/01); publicada en el DOUE de 22 del 12 de 2012, en la que con el fin de ofrecer a los ciudadanos la oportunidad de demostrar lo que han aprendido al margen de la educación y la

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

formación formales, inclusive merced a sus experiencias en materia de movilidad, y con el fin de aprovecharlo en sus vidas profesionales y en su aprendizaje posterior, se insta a los estados miembros de la Unión Europea a "establecer para 2018 a más tardar, de acuerdo a las circunstancias y especificidades nacionales y según consideren apropiado, disposiciones para la validación del aprendizaje no formal e informal que permitan a las personas validar los conocimientos, capacidades y competencias adquiridos mediante el aprendizaje no formal e informal, cuando proceda, mediante los recursos educativos abiertos."

Las convocatorias de pruebas libres para la obtención directa de titulaciones y pruebas de acceso han constituido una vía para flexibilizar el acceso a estas enseñanzas, que es necesario mantener y mejorar. No obstante, el número de personas que superan las pruebas es muy bajo, lo que pone de manifiesto la necesidad de llevar a cabo acciones que traten de mejorar los resultados en las mismas.

Asimismo, estas acciones dirigidas a la población adulta deben ser complementadas con acciones que faciliten a las personas adultas la conciliación del estudio y la formación con el desarrollo de la actividad laboral, la oferta parcial (modalidad B) constituye un instrumento importante que podría contribuir a resolver las necesidades de cualificación de la población adulta trabajadora, junto con la oferta para trabajadores en activo que se lleva a cabo en el ámbito de la formación para el empleo. Asimismo, los centros de educación de personas adultas pueden desempeñar un importante papel en el desarrollo y acreditación de competencias básicas para que los trabajadores ocupados y desempleados que desean acceder a cualificaciones de nivel 2 puedan acreditar su nivel de competencias si no poseen el título que las acredite como el de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

---

### FORMACIÓN PROFESIONAL A DISTANCIA.-

---

Asimismo, la formación en régimen de educación a distancia, constituye una modalidad que permite conciliar la formación con otras actividades, incluida la actividad laboral. La oferta a distancia ha crecido significativamente en la Comunidad de Castilla y León en sólo cuatro años, partiendo de una situación casi testimonial. El incremento de la demanda y el éxito de cada nuevo ciclo o certificado de profesionalidad que se implanta en la modalidad de formación a distancia indican que goza de buena aceptación. No obstante, el modelo actual puede ser mejorado, incrementando la calidad de los materiales, la formación del profesorado tutor y la potencia de las plataformas de formación utilizadas, entre otros aspectos..

En el caso de los centros que imparten formación para el empleo vinculada a certificados de profesionalidad, la acreditación de los centros para impartir formación a distancia compete al SEPE de acuerdo a un procedimiento y requisitos previamente establecidos.

---

### ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.-

---

Un problema de gran importancia tanto para mantener, como para acceder a un empleo y para garantizar la movilidad funcional es el de la acreditación de la experiencia laboral y de la formación adquirida a través de vías no formales.

El informe del Consejo Económico y Social de Castilla y León 2014 llama la atención sobre este proceso, considerando necesario dotar de un mayor impulso, desde la Administración Autonómica, al procedimiento de acreditación de la experiencia en Castilla y León, propiciando que los procesos de acreditación sean abiertos y permanentes, y aumentando, con la mayor celeridad que sea posible, la oferta de módulos acreditables que requieran los ciudadanos para sus fines educativos o laborales en todos los sectores productivos, respondiendo de forma eficaz, y en la medida de lo posible preventiva, a las necesidades sobrevenidas de cualificación que pueden afectar a corto y medio plazo a colectivos importantes de trabajadores en todas las ramas de actividad<sup>18</sup>.

Por ello, se considera imprescindible articular un procedimiento más estable que el actual y que se extienda a corto plazo al menos a aquellas cualificaciones profesionales que el mapa de necesidades formativas considere prioritarias en cada provincia, ya que hasta el momento solo se han articulado, y en base a convocatoria previa, en competencias profesionales muy concretas de las áreas de servicios socioculturales y a la comunidad, y, en menor medida, de automoción.

---

### FORMACIÓN PARA DESEMPLEADOS

---

La Formación para desempleados (FOD) se lleva a cabo dentro del Programa de Cualificación y Acompañamiento a la Inserción, prácticas no laborales, formación en empresas con compromiso de inserción. La programación de acciones formativas dirigidas a desempleados se enmarca dentro de las especialidades incluidas en el Fichero de especialidades formativas y se ejecuta a través de los Centros de Formación inscritos y/o acreditados. La red de Centros propios de Formación Profesional Ocupacional y de los Centros Integrados de Formación Profesional de las Consejerías de Educación y Agricultura y Ganadería, participan igualmente en la impartición de la formación para desempleados.

---

<sup>18</sup> Situación Económica y Social de Castilla y León en 2014; Informe del Consejo Económico y Social. Conclusiones y Recomendaciones Tomo II. P.24.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

Por otro lado, en aras a potenciar la formación para el empleo, es necesario promover programas de cualificación profesional y acompañamiento a la inserción para mejorar la capacidad de inserción de los trabajadores desempleados y su cualificación profesional a través de itinerarios integrados de orientación, formación e inserción laboral.

Así mismo, es necesario que los proyectos aprobados, incluyan necesariamente las fases de orientación, formación e inserción profesional y se desarrollen de forma individualizada con cada destinatario, pudiéndose realizar, si así se prevé en la normativa reguladora que los apruebe, de forma grupal.

Considerando la problemática de los desempleados mayores de 45 años resulta necesario tratar a este colectivo como colectivo preferente, junto con los desempleados de larga duración y trabajadores procedentes de sectores en crisis.

Teniendo en cuenta la situación de las zonas rurales, deben impulsarse aquellos proyectos que sean desarrollados en el área rural, que presenten mejores tasas de inserción o que ofrezcan prácticas no laborales a los participantes. La aplicación de estas prácticas es una fórmula eficaz para conseguir que aquellas personas que no han tenido aún ningún trabajo previo, puedan adquirir una experiencia, relacionada en muchos casos con su reciente titulación académica, que les amplíe las posibilidades de inserción laboral.

Finalmente, es necesario potenciar los programas dirigidos a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores desempleados, mediante la adquisición de un nivel de cualificación profesional adaptado a las demandas empresariales, a través de la realización de cursos específicos de formación y asumiendo las empresas el compromiso de contratación de un porcentaje mínimo del 50% de las personas participantes en las acciones formativas.

---

### FORMACIÓN PARA OCUPADOS

---

En el caso de los trabajadores ocupados, la formación constituye un factor muy importante para el mantenimiento del empleo y el progreso de la carrera profesional, así como una exigencia para poder desempeñar las exigencias de un puesto de trabajo con garantías de buena productividad y seguridad. Este reciclaje profesional permanente debe tener como referencia el Catálogo Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

En este sentido, son necesarias ayudas para que los trabajadores en activo puedan mejorar su cualificación mediante la participación en programas que promuevan la adaptación a los cambios en el sistema productivo y a las posibilidades de promoción profesional. Asimismo, es preciso incentivar la concesión de permisos individuales de formación, con el fin de facilitar a los

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

trabajadores un ejercicio más sencillo de sus derechos formativos individuales, de fomentar la existencia de acciones formativas que garanticen la adquisición de competencias por los trabajadores o que les permita formarse en otros sectores económicos distintos a aquel en que despliegan su actividad, anticipándose o reaccionando de esta manera a eventuales situaciones de crisis que puedan darse en algún sector y, en consecuencia, de contribuir a la libre circulación de trabajadores.

Por último, las acciones de formación deberán estar reconocidas mediante una acreditación oficial, incluidas las correspondientes a títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

---

### PROGRAMAS MIXTOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO

---

Los programas mixtos han de impulsar itinerarios de inserción, vinculados al empleo estable a través de la creación de cooperativas y generación de pequeñas empresas, en conexión con los recursos endógenos de nuestro territorio y posibilitando fijar población en el ámbito rural. Estos programas giran en torno a acciones mantenidas y planificadas en rehabilitación del patrimonio histórico, turismo, medio ambiente, agricultura...; objetivo que debe conectar el esfuerzo financiador de las Administraciones más cercanas al ciudadano junto con las políticas activas de empleo (más allá de acciones coyunturales), que guardan coherencia con la nueva ordenación del territorio.

Además, los sistemas de formación deben avanzar hacia una mayor dualidad del sistema fomentando el aprendizaje basado en el trabajo. Los estudios realizados revelan que la formación en alternancia con la actividad laboral, contribuye de manera clara a la mejora de la empleabilidad al contar con un alto grado de inserción. Por ello, es preciso impulsar fórmulas que combinen la formación y el empleo y que fomenten una formación adecuada para el desempeño de un puesto de trabajo a la vez que posibiliten la adquisición de una experiencia laboral.

La formación de trabajadores en alternancia constituye una política activa de empleo cuyo objetivo es mejorar la empleabilidad de los participantes mediante la cualificación para la adquisición de las competencias profesionales necesarias para facilitar su inserción en el mercado laboral. Los contratos que se formalicen en alternancia con el empleo deberán realizarse en la modalidad de contrato para la formación y el aprendizaje en el que la parte teórica abarcará el 50% de la jornada restando el otro 50% para la realización del trabajo efectivo.

#### **En resumen:**

Teniendo en cuenta lo anterior, se considera necesario:

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

1. Adoptar un enfoque global del aprendizaje a lo largo de la vida en la formación profesional, tanto en el ámbito de la formación profesional inicial como en el de la formación profesional para el empleo.
2. Mejorar las formas de acceso incrementando su eficacia, y flexibilizar la oferta formativa para adaptarla a las situaciones de la población adulta a lo largo de la vida en particular, la oferta parcial en su modalidad B.
3. Seguir impulsando la Formación Profesional en régimen de enseñanza abierta y a distancia, con sistemas de tele-formación, para la obtención de títulos de Formación Profesional.
4. Poner en valor los recursos de Centros de formación de adultos dependientes de la Consejería de Educación para garantizar la formación en competencias clave y desarrollo de pruebas de habilitación en las mismas, siendo necesario previamente articular normativamente las citadas competencias en cuanto a su contenido, adecuación a niveles, proceso de reconocimiento, administración y centros gestores, cualificación de formadores
5. Intensificar los procesos de reconocimiento y acreditación de competencias profesionales adquiridas mediante experiencia laboral y vías no formales de formación, de manera que estos se conviertan en un servicio permanente y estable que la administración preste al ciudadano, e Impulsar el cumplimiento y desarrollo del Plan Director aprobado en el año 2015 y acordado por las Consejería de Educación y la Consejería de Empleo.

### 7.3. EL VÍNCULO ENTRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LAS EMPRESAS

---

Respecto al tercer objetivo estratégico, "Reforzar el vínculo entre la formación profesional y las empresas y desarrollar mecanismos que permitan ajustar la oferta de formación profesional a las necesidades de cualificación de los sectores productivos", los avances registrados durante el periodo de desarrollo del Plan de Formación Profesional 2012/2015 han sido claramente positivos.

Se ha conseguido reforzar el vínculo entre la Formación Profesional y las empresas, no sólo a través de los 8.980 convenios específicos con empresas para la realización del módulo de FCT, lo que significa un 43% más respecto al plan anterior, sino que además, se ha conseguido promover la colaboración entre centros de Formación Profesional y las empresas para el impulso conjunto de determinadas acciones formativas y desarrollo de proyectos de investigación e innovación, gracias a la puesta en marcha del *Programa Aula Empresa Castilla y León*. En este marco, se han llevado a cabo proyectos como Aprender de las Empresas y de Investigación, Desarrollo e innovación (I+D+i).

---

### PROGRAMA AULA-EMPRESA

---

El programa *Aula Empresa de Castilla y León* se inició en el curso académico 2011/2012 con carácter experimental y 6 actuaciones, hasta llegar al curso 2014/2015 con 171 proyectos desarrollados en las nueve provincias de la Comunidad por 79 centros docentes (53 públicos y 26 concertados). Durante el desarrollo del Plan General de Formación Profesional 2012-2015 se han llevado a cabo 169 proyectos de innovación con empresas de Castilla y León. El Programa se financia en los centros con una convocatoria anual de ayudas. Una vez desarrollada la fase de experimentación, y ante los resultados positivos del Programa Aula Empresa de Castilla y León, procede consolidar, mejorar y potenciar algunas de las acciones que han mostrado mayor éxito. En concreto, las acciones del subprograma *Aprendiendo a emprender*, impulsando proyectos no curriculares que desarrollen, en el alumnado, la voluntad y capacidad para la creación de empresas o que estimulen los valores emprendedores en las personas (vg. proyectos desarrollados en centros educativos con la ADE); los proyectos que promuevan el conocimiento del potencial de los centros de formación profesional por parte de las empresas, con la finalidad de establecer nuevos modelos de relación que permitan optimizar y compartir recursos existentes; el apoyo a la innovación y competitividad, desarrollando proyectos de innovación y desarrollo tecnológico que se lleven a cabo en colaboración con empresas o instituciones del entorno productivo; y, proyectos dirigidos a "Aprender de las empresas", para que los estudiantes y profesores conozcan de primera mano experiencias de la vida laboral en su correspondiente especialidad, con la finalidad de favorecer la transferencia de conocimientos y la creación de instrumentos de detección de necesidades de formación y de cualificación.

---

### FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL.

---

La formación en centros de trabajo y, de manera especial, la Formación Profesional Dual, regulada mediante el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, al amparo de lo dispuesto en los artículos 6 y 11.3 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, ha generado nuevas expectativas como programa formativo que permite aumentar la motivación del alumnado y ajustar mejor la formación a las necesidades de competencias del mercado laboral. Resurge la figura del aprendiz en un nuevo marco de contratos para la formación y se incrementa el acercamiento de los centros de formación a las empresas y las posibilidades de desarrollo del conjunto de acciones formativas a través de un modelo formativo con mayor presencia en el lugar de trabajo.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

Las ventajas de este tipo de acercamiento centro-empresa se ponen de manifiesto al analizar el impacto de la Formación en Centros de Trabajo (FCT), de la que han participado 30.615 alumnos durante el periodo de desarrollo del Plan de Formación Profesional 2012-2015. Los estudios de inserción laboral realizados en Castilla y León muestran que, incluso en plena crisis económica, uno de cada cuatro alumnos titulados en junio continuaba trabajando en la empresa donde realizó el módulo de FCT un año después de concluir su formación, lo que indica que la formación práctica realizada en el lugar de trabajo, que intensifica el modelo de formación dual, facilita el acceso al empleo de los jóvenes inmediatamente después de concluir los estudios.

No obstante, esta nueva Formación Profesional dual está avanzando tímidamente y sin un modelo uniforme en el conjunto del Estado, al menos en su vertiente educativa. Además, su desarrollo en la zona rural y en la zona urbana presenta importantes diferencias.

A menudo, la combinación de aprendizaje en alternancia entre el centro y la empresa es considerada un antídoto para el desempleo juvenil, permitiendo a los jóvenes adquirir experiencia laboral, lo que facilita su transición hacia el mercado laboral. La Formación Profesional dual, también se orienta a la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa que conduce a la obtención de un certificado de profesionalidad.

El modelo de FP Dual trata de estimular la participación de las empresas en la planificación y el desarrollo de las enseñanzas del sistema de formación profesional, avanzando hacia un mayor grado de compromiso con el sistema formativo. El aprendizaje basado en el trabajo se promueve a través de convenios entre los centros de formación profesional y las empresas de su entorno inmediato, o mediante la fórmula del contrato para la formación y el aprendizaje, utilizando de forma recíproca las instalaciones de la empresa y del centro en la formación de los estudiantes y trabajadores e impulsando la participación de los centros en las iniciativas formativas desarrolladas en las empresas. A través de estas propuestas se fomenta un mayor ajuste entre la formación que proporcionan los centros y las necesidades de personal con competencias y cualificaciones que tienen las empresas, así como una mayor implicación de las empresas en la formación profesional de los jóvenes que aún no han accedido al mercado laboral, lo que facilitará su incorporación al mismo.

En el ámbito educativo, casi 290 alumnos del sistema educativo de Castilla y León se forman, a la vez, en centros educativos y en empresas en modalidad de FP Dual durante el actual curso escolar 2015/2016. Sin embargo, el % de alumnado que participa en esta modalidad de formación no supera el 3% de los jóvenes matriculados en FP. Alcanzar un mayor % o aproximarse a los porcentajes que tienen países con una larga tradición en FP Dual, como Alemania, Suiza o Austria, requiere una mayor implicación de las Empresas. No obstante, las diferencias entre el tejido productivo de estos países y el de Castilla y León exige una importante adaptación de los modelos de FP dual a las características y necesidades de nuestra Comunidad.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

Desde la publicación del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, las experiencias de FP Dual han aumentado, pero la implicación de las empresas sigue siendo baja. Posiblemente, esto se deba al coste que la FP Dual genera a las empresas. Afortunadamente para ellas, la formación de aprendices no sólo acarrea costes, también puede generar beneficios.

Desde la perspectiva de las políticas de los servicios públicos, por un lado cabe plantearse si las empresas han de tener una mayor protagonismo en la formación de los jóvenes, y, por otro lado, si es posible congregarse un número suficiente de empresas dispuestas a prestar formación, asumiendo los costes que conlleva, en un contexto económico como el actual y con una estructura empresarial como la de la Comunidad de Castilla y León. El Consejo Económico y Social de Castilla y León, preocupado por el grave problema del acceso al empleo de los jóvenes, considera necesario fomentar medidas incentivadoras de contratación y adquisición de experiencia laboral para los jóvenes, preferentemente mediante la contratación ordinaria y, en los casos necesarios, promoviendo los contratos formativos y la formación dual, como vía de inserción laboral y cualificación<sup>19</sup>. En consecuencia, la FP Dual se considera como una fórmula válida y recomendable, otorgando el papel de formador también a la empresa.

En todo caso, la disposición de las empresas a formar al alumnado de FP es una *conditio sine qua non*. Por mucho que la Administración desee contar con un sistema de FP Dual, su implantación resultará inviable si las empresas no acceden a acoger y formar al alumnado. Prestar este servicio supone una inversión desde el punto de vista empresarial y, como tal, comprende costes, pero también beneficios. Lograr la implicación de las empresas de Castilla y León en la FP Dual dependerá, pues, de nuestra capacidad para desarrollar un modelo que ofrezca a las empresas la posibilidad de generar beneficios o al menos alcanzar un punto de equilibrio entre costes y beneficios, teniendo en cuenta las características de los diferentes sectores y tipos de empresas de la Comunidad.

El Artículo 3 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre define diferentes modalidades de desarrollo de la formación profesional dual, lo que genera diferencias en el modelo "dual" que dificultan el análisis coste-beneficio para las empresas. A ello suma la disparidad de criterios al implantar el modelo en las diferentes Comunidades Autónomas y las desviaciones que aplican las propias empresas. Así, las empresas más activas difieren de las pasivas en una serie de aspectos clave que determinan su decisión de participar de forma efectiva en la formación.

No obstante, todas las empresas no están en condiciones de asumir la formación que la FP Dual conlleva. Es necesaria una selección y validación previa de los centros de trabajo y una formación de los formadores y tutores de las empresas para garantizar la calidad necesaria del proceso

---

<sup>19</sup> Situación Económica y Social de Castilla y León en 2014; Informe del Consejo Económico y Social. Conclusiones y Recomendaciones Tomo II. P.20.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

formativo. En este sentido, la Ley 4/2014, de 1 de abril, Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación contempla como funciones de las Cámaras Oficiales, “participar con las administraciones competentes en la organización de la formación práctica en los centros de trabajo incluida en las enseñanzas de Formación Profesional y en las acciones e iniciativas formativas de la Formación Profesional Dual, en especial en la selección y validación de centros de trabajo y empresas, en la designación y formación de tutores de los alumnos y en el control y evaluación del cumplimiento de la programación, sin perjuicio de las funciones que puedan atribuirse a las organizaciones empresariales en este ámbito”. Por ello, estas entidades de derecho público que realizan funciones de carácter consultivo y de colaboración con las Administraciones Públicas, pueden ayudar a desarrollar un modelo eficaz y sostenible.

Del mismo modo, la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León y las organizaciones sindicales pueden prestar una importante labor de colaboración en este sentido.

Todo ello, aconseja en primer lugar analizar si la introducción y aplicación en Castilla y León de un sistema contrastado de FP Dual puede dar unos resultados capaces de lograr la implicación de un número sustancial de empresas en la formación de aprendices. Y después, definir el modelo que mejor se ajuste a las características y necesidades de nuestra Comunidad. En este proceso, resulta esencial un análisis detallado del coste y del beneficio de la FP Dual en Castilla y León, así como el estudio del impacto de otros factores como las regulaciones en materia de formación y empleo, con el fin de establecer un modelo de FP Dual sostenible y en el que pueda participar un importante número de alumnado y empresas.

---

### AJUSTE DE LA OFERTA A LAS NECESIDADES DEL MERCADO LABORAL.

---

El nivel de empleabilidad de la Formación Profesional atrae a jóvenes que buscan su primera cualificación y también a personas adultas trabajadoras o desempleadas que buscan en las ofertas de formación oportunidades para obtener una cualificación acreditada que les permita mejorar su situación laboral.

No obstante, los datos disponibles reflejan un importante desequilibrio entre la oferta de personal cualificado y la demanda de personal con cualificación en el mercado de trabajo, tanto en Castilla y León como en el resto de España o en otros países de nuestro entorno<sup>20</sup>. Las tendencias generales de la oferta y la demanda de competencias apuntan a que en España, al igual que en otros países de la UE, hay más trabajadores con un bajo nivel de estudios que puestos de trabajo para este nivel. El número de puestos para los que normalmente se exige una titulación superior se corresponde aproximadamente con el número de trabajadores disponibles con un alto nivel de

---

<sup>20</sup> Mona Mourshed, Jigar Patel, and Katrin Suder, 2014; Education to employment: Getting Europe's youth into work. McKinsey&Company.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

estudios. En cambio, existe un notable desequilibrio entre el número de empleos que requieren titulaciones de nivel medio y el número de trabajadores disponibles con este nivel educativo. Generalmente, el mercado de trabajo se adapta a estos desequilibrios rebajando el nivel de exigencia de cualificación en unos casos o contratando personal sobre-cualificado en otros.

Las oportunidades de empleo, en total, son el resultado de sumar los puestos de trabajo de nueva creación (demanda expansiva) y los puestos que han dejado vacantes personas que o bien toman otros empleos o bien abandonan el mercado laboral; por ejemplo, por jubilación (demanda de sustitución). Este último tipo de demanda suele ofrecer más oportunidades laborales que la primera, lo que significa que en España, y en Castilla y León en particular dado el envejecimiento de la población, seguirán existiendo oportunidades aunque los niveles globales de empleo disminuyan. En general, se prevé que la demanda de sustitución hasta 2025 brinde nueve veces más oportunidades de empleo que la demanda de ampliación.

Los datos reflejados en los estudios de inserción laboral del alumnado de FP, realizados por la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León, ponen de manifiesto que los egresados de siete familias profesionales registraron un alto nivel de inserción en el mercado laboral, superior al 70%, un año después de su titulación, y otras 7 se situaron entre el 60 y el 70%. Los egresados de las familias de Química, Edificación y Obra Civil y Mantenimiento y Servicios a la Producción fueron los que en mayor %, respecto al número de los titulados, encontraron empleo antes de un año después de finalizar sus estudios según el último estudio realizado en 2014. Sin embargo, en ciclos de grado medio, las diez familias con mayor número de alumnado matriculado (de mayor a menor), fueron: Administración y Gestión, Sanidad, Electricidad y Electrónica, Transporte y Mantenimiento de Vehículos, Informática y Comunicaciones, Imagen Personal, Hostelería y Turismo, Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Comercio y Marketing y Fabricación Mecánica. En grado superior, las familias profesionales con mayor número de alumnado son: Administración y Gestión, Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Sanidad, Informática y Comunicaciones, Electricidad y Electrónica, Hostelería y Turismo, Comercio y Marketing, Actividades Físicas y Deportivas, Imagen y Sonido e Instalación y Mantenimiento.

Un reciente estudio publicado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte pone de manifiesto que en el año 2014 se contrataron alrededor de 915.000 personas titulados de formación profesional. Las mayor contratación fue de personas que poseían el título de Gestión Administrativa (grado medio) con 155.649 contratos (17%), seguido de Cuidados Auxiliares de Enfermería (grado medio) con 115.761 (12,6%), Administración y Finanzas (grado superior) con 98.913 (10,8%) y Educación Infantil (grado superior) con 30.001 (3,3%); en conjunto 244.830 contratos (26,7 % del total de titulados de FP). Estos títulos se corresponden mayoritariamente con los que posee el 60% de los egresados de FP que demandan empleo. Cada año, más de 11.000 alumnos obtienen el título de Gestión Administrativa, con cerca de 850.000 personas con este título en España y 15.000 obtienen el título de grado superior Administración y Finanzas, con más de 530.000 titulados (hay 2.217.183 trabajadores en activo en la familia profesional de

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

Administración y Gestión en España y un IRN<sup>21</sup> de 53.212); alrededor de 15.500 consiguen anualmente el título de Cuidados Auxiliares de Enfermería, existiendo más de 536.000 titulados (con 1.071.716 profesionales en activo de los diferentes perfiles de la familia de Sanidad y un IRN de 25.721); y más de 11.600 finalizan el ciclo de Educación Infantil cada curso escolar, alcanzándose la cifra de 139.000 titulados en España en 2014 (con 2.169.434 profesionales en activo en los diferentes perfiles de la familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad y un IRN de 52.066). De los egresados de la FP de grado medio, el 45% de los titulados en Gestión Administrativa se encuentran en situación de demanda de primer empleo sobre titulados el último año, siendo uno de los porcentajes más altos de todos los ciclos que existen en el catálogo nacional de titulaciones de FP, tan sólo superado por Obras de Interior, Decoración y Rehabilitación, Procesos de Calidad en la Industria Alimentaria, Carpintería y Mueble y Paisajismo y Medio Rural.

En cuanto a las previsiones por sectores productivos y la evolución prevista hasta el año 2025 en el conjunto de la nación, cabe señalar que la mayoría de las oportunidades de empleo, alrededor del 27%, surgirán para trabajadores del sector servicios y de ventas. Según las previsiones de CEDEFOP, existirá un descenso en el sector de la construcción (aunque en términos relativos seguirá estando por encima de la UE27+), y en el sector primario y el manufacturero, compensado por el aumento previsto en el resto de los sectores, especialmente el de distribución y transporte.

Todos estos datos denotan la permanencia de desajustes entre oferta y demanda de cualificaciones y la necesidad de contemplar la evolución permanente del mercado de trabajo para poder ajustar la oferta formativa a la demanda de cualificaciones de este mercado. Los avances alcanzados con las medidas del Plan de Formación Profesional 2012-2015 deben seguir avanzando en este sentido.

### En resumen:

Cabe concluir que:

1. Las acciones contempladas en el Programa Aula-Empresa contribuyen de forma clara al establecimiento de vínculos entre los centros de formación y las empresas, siendo necesario seguir potenciando este Programa.
2. Debemos definir e impulsar un modelo sostenible de FP dual que se adapte a las necesidades y características de nuestra Comunidad, potenciando las modalidades de formación dual complementaria e integrada para adecuar la cualificación de los alumnos a las necesidades y

---

<sup>21</sup> IRN: Índice de Reposición Natural= bajas profesionales cada año/nº de profesionales en activo

demandas del mercado de trabajo. En este sentido deben desarrollarse nuevos modelos de FP Dual partiendo del contrato para la formación y el aprendizaje.

3. Es necesario ajustar la formación profesional a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, así como a las necesidades de adaptación de estas a los cambios del sistema productivo.

4. Los estudios de inserción del alumnado egresado de la formación profesional inicial son esenciales para redefinir y ajustar la oferta formativa. Por ello, se requiere mantener la elaboración de los mismos. Asimismo, se requieren estudios de comportamiento del mercado de trabajo a nivel nacional, regional y local, en término de necesidades de personal cualificado, para realizar un mejor ajuste de la oferta formativa de formación profesional a la demanda de los sectores productivos del entorno.

### 7.4. AVANZAR EN EL DESARROLLO DEL SISTEMA INTEGRADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

---

Finalmente, en cuanto al cuarto objetivo estratégico, "Avanzar en el desarrollo del sistema integrado de formación profesional con el fin de mejorar la gobernanza, eficiencia y eficacia del sistema en Castilla y León, potenciar el desarrollo de acciones integradas y mejorar los mecanismos de coordinación y participación de los agentes implicados" se puede afirmar que en tiempos de crisis económica ha sido más evidente la función estratégica de la Formación Profesional en la preparación del activo humano y, particularmente, en la adaptación de las cualificaciones profesionales a las necesidades de los sectores productivos y en las políticas de empleo como instrumento de inserción profesional. En este escenario, se ha hecho imprescindible una coordinación e integración de las diversas acciones formativas de forma que se eviten solapamientos entre las diferentes instituciones competentes y se optimicen los recursos disponibles, a fin de que se lleve a cabo una función sinérgica más eficiente y más eficaz, proporcionando con esta suma de esfuerzos un valor añadido al servicio que desde la administración se presta a los ciudadanos. Este ha sido el principal fin de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo, de la que ha formado parte el Plan General de Formación Profesional 2012-2015, como ya se ha reiterado varias veces en este documento.

### CENTROS INTEGRADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

Los avances alcanzados durante el desarrollo del Plan General de Formación 2012-2015 han sido importantes, pero insuficientes. Se ha incrementado el número de Centros Integrados de Formación Profesional (CIFP) y se han desarrollado acciones integradas entre la Administración educativa y laboral que han permitido avanzar en el desarrollo de los instrumentos y acciones del Sistema Integrado de Formación Profesional definido por la Ley 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, como la acreditación de competencias profesionales o el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad. Por otro lado, los CIFP están siendo la punta de lanza en cuanto al desarrollo de proyectos Aula Empresa, desde los que se han puesto en marcha gran parte de los proyectos que se están llevando a cabo y en los que han participado todos y cada uno de ellos.

No obstante, sigue siendo necesario potenciar el papel y las funciones de estos centros, como máximos exponentes del Sistema Integrado de Formación Profesional, y seguir impulsando la gestión de la calidad, la eficiencia y la eficacia del Sistema de Formación Profesional en Castilla y León. Tal y como ha señalado recientemente el informe del Consejo Económico y Social de Castilla y León, es necesario impulsar los centros integrados de formación profesional, de tal manera que se conviertan en eje central de las actuaciones en materia de formación para el empleo. Para ello resulta necesario, con carácter previo, dotarlos de una adecuada regulación y de los recursos necesarios para que puedan articular los subsistemas de formación profesional y la colaboración con las empresas. A juicio del CES además, pueden servir de cauce para conectar más adecuadamente el sistema educativo a las necesidades y demandas reales de las empresas<sup>22</sup>. El CES considera que dicha regulación, aunque requiera normativa específica dependiendo de la Consejería a la que estén adscritos los diferentes centros, debería tener la debida coherencia para que toda la red pública de centros integrados comparta fines y objetivos al servicio del Sistema Integrado de Formación Profesional.

En consecuencia, es necesario completar la normativa reguladora de su organización y funcionamiento, desarrollar un modelo de planificación común para los centros de titularidad pública y privada concertada, incrementar la red sumando centros integrados dependientes de la administración laboral y de la administración con competencias en el desarrollo de los ciclos de la familia profesional Agraria, La oferta de formación para la obtención de certificados de profesionalidad y otras ofertas del ámbito de la formación para el empleo debe aumentar e integrarse en la oferta general del centro.

Asimismo, cabe mejorar los servicios de orientación de estos centros, potenciar su papel en la acreditación de competencias profesionales adquiridas mediante experiencia laboral y vías no

<sup>22</sup> Situación Económica y Social de Castilla y León en 2014; Informe del Consejo Económico y Social. Conclusiones y Recomendaciones Tomo II. P.23

formales de formación, dotarles de una estructura que permita incrementar su vinculación con las empresas y mejorar su proyección exterior aprovechando los instrumentos y servicios existentes como ADE o EXCAL.

---

### EL ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD.

---

Junto con la información y orientación en materia de formación profesional y empleo, la evaluación y mejora de la calidad del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional que proporcione la oportuna información sobre el funcionamiento de éste y sobre su adecuación a las necesidades formativas individuales y a las del sistema productivo es una de las acciones contemplada en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, para el desarrollo del Sistema Integrado de Formación Profesional. A través estas acciones, se debe promover la gestión coordinada de las distintas Administraciones públicas con competencias en la materia (art. 4.2 de la cita Ley).

El proceso de aseguramiento de la calidad requiere la puesta en marcha de mecanismos de seguimiento y control de los procesos y la identificación, el apoyo y el intercambio de las mejores prácticas no sólo a nivel nacional sino también a nivel regional y local en todas los subsistemas de formación y redes pertinentes, incluida la red del Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad. Pero, este proceso resulta difícil sin un marco común de referencia adecuado, que permita respaldar la aplicación de la calidad de la certificación de los resultados del aprendizaje y sirva de apoyo a la aplicación de otros instrumentos, tales como el Sistema Europeo de Transferencia de Créditos para la FP, así como los principios comunes europeos para la determinación y convalidación del aprendizaje no formal e informal.

La importancia del aseguramiento de la calidad en los proveedores de formación profesional queda patente en la RECOMENDACIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 18 de junio de 2009 sobre el establecimiento de un Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesional (Diario Oficial de la Unión Europea, 8/7/2009). Esta Recomendación establece un Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad («EQAVET»<sup>23</sup>) en tanto que instrumento de referencia para ayudar a los Estados miembros a fomentar y supervisar la mejora permanente de sus sistemas de Formación Profesional (FP) sobre la base de parámetros comunes europeos, y desarrolla el Marco Común, que constituye su punto de partida.

La mayor parte de los CIFP disponen de un sistema de aseguramiento de la gestión de calidad, a través de la certificación de sus procesos con la Norma ISO 9001, pero no se utiliza un marco

---

<sup>23</sup> European Quality Assurance in Vocational and Educational Training; Marco Europeo para el aseguramiento de la calidad en Formación Profesional.

de referencia que se aplique conjuntamente a todos los proveedores de formación profesional, como EQAVET.

EQAVET, como marco de referencia, puede contribuir a la mejora de la calidad en la FP y a elevar el grado de transparencia y coherencia entre las Comunidades y Estados miembros en el desarrollo de sus políticas de FP, promoviendo la confianza mutua, la movilidad de los trabajadores y las personas que participan en los procesos de aprendizaje y el aprendizaje permanente. Comprende un ciclo de planificación, aplicación, evaluación y revisión en materia de garantía y mejora de la calidad de la FP, respaldado por un conjunto de criterios de calidad, descriptores indicativos e indicadores comunes. Además, es de aplicación a los subsistemas de FP, a los proveedores de FP y a la expedición de títulos de FP y certificados de profesionalidad. Asimismo, el Marco de Referencia proporciona un planteamiento sistemático respecto a la calidad que abarca e interrelaciona los distintos niveles y actores pertinentes. Dedicamos una atención especial a la supervisión y mejora de la calidad, combinando la evaluación interna y externa, la revisión y los procesos de mejora, con el respaldo de mediciones y análisis cualitativos.

El Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad puede considerarse más como una «caja de herramientas», de la que los diferentes usuarios pueden escoger los descriptores e indicadores que consideren más adecuados para las necesidades de sus sistemas particulares de garantía de la calidad. Los descriptores e indicadores que propone pueden ser seleccionados y aplicados por los usuarios del Marco de acuerdo con todos o parte de los requisitos y disposiciones vigentes, tanto en el ámbito de la formación profesional inicial o de la continua, en función de las características individuales pertinentes de los subsistemas de FP de cada Estado miembro y del tipo de suministradores de FP.

---

### INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN EN MATERIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO.

---

La información y Orientación en materia de Formación Profesional y Empleo es una acción clave en el desarrollo del Sistema Integrado de Formación Profesional, como se ha dicho anteriormente. Los centros educativos poseen servicios de orientación académica, pero no disponen de acceso a un servicio de orientación que contemple el desarrollo de la carrera profesional en toda su extensión, dificultando la tarea del orientador y el asesoramiento del alumnado. A su vez, los orientadores profesionales de los servicios de la administración laboral tienen dificultades para informar de las oportunidades de formación y cualificación en el ámbito académico. Por ello, se requiere el desarrollo de acciones coordinadas que faciliten el acceso de los jóvenes y adultos a la información y orientación profesional.

En atención a las personas más jóvenes, desde el Consejo Económico y Social de Castilla y León se ha destacado la importancia de los programas de orientación personalizados para jóvenes,

especialmente en el acceso al primer empleo, centrados en facilitar la transición desde el ámbito educativo al mundo laboral, bien sea en el acceso al empleo por cuenta ajena (otorgándoles herramientas que faciliten la búsqueda) o mediante las diferentes formas de autoempleo (apoyando el espíritu emprendedor)<sup>24</sup>. El CES considera necesario que se implanten, tanto desde el ámbito educativo como el laboral, las acciones necesarias para constituir un verdadero sistema integrado de orientación que proporcione a las personas interesadas información y orientación adecuadas en materia de formación profesional y cualificaciones demandadas por el tejido productivo, en los términos previstos por el artículo 14 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

En la actualidad, estas acciones están siendo objeto de regulación normativa, como desarrollo de los establecido en la Ley 30/2015 de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

### En resumen:

Teniendo en cuenta la problemática general anteriormente expuesta, se considera necesario:

1. Potenciar la coordinación e integración de los sistemas de formación profesional inicial y continua para mejorar la respuesta formativa y de cualificación profesional que la administración proporciona al ciudadano a lo largo de su vida.

2. Reforzar el papel de los Centros Integrados de Formación Profesional, potenciando sus funciones, dotándoles de una regulación precisa y de una oferta que incluya acciones dirigidas tanto a los jóvenes en edad escolar como a la población trabajadora, y promover que estos centros se constituyan en un claro referente para los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas mediante experiencia laboral y vías no formales de formación, siendo sedes permanentes del citado proceso (centros evaluadores de referencia en las familias profesionales que tengan implantadas), y de los procesos de innovación, desarrollo tecnológico y gestión de la calidad.

En este sentido igualmente se deberá reforzar el papel de los centros de formación profesional para el empleo y los Centros de referencia nacional en materia de empleo.

3. Seguir desarrollando mecanismos de gestión de la calidad en la formación profesional en consonancia con la recomendación EQAVET, así como los sistemas basados en los resultados del aprendizaje en los centros proveedores de formación profesional.

4. Intensificar y mejorar la coordinación de los servicios de Información y Orientación profesionales de la administración educativa y laboral estableciendo programas experimentales, para alcanzar mayores cotas de eficacia y eficiencia.

---

<sup>24</sup> Situación Económica y Social de Castilla y León en 2014; Informe del Consejo Económico y Social. Conclusiones y Recomendaciones Tomo II. P.21

### 8. CONTRIBUCIÓN DEL PLAN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL A LA ESTRATEGIA EUROPA 2020

---

Desde el año 2008, la Unión Europea se ha enfrentado a una gran crisis económica que ha reducido, en gran medida, los avances logrados desde el año 2000, generando un alto grado de desempleo, en particular de los jóvenes, en España y en otros países de la zona euro. Este hecho ha conducido a los diferentes países y regiones a centrar sus esfuerzos en impulsar la empleabilidad de las personas jóvenes y adultas para mejorar el crecimiento y la convergencia económica con otras regiones y países europeos. En este sentido, la formación y cualificación profesional han adquirido progresivamente un protagonismo especial en el espacio europeo, al ser factores coadyuvantes en el logro de este objetivo.

La Estrategia Europa 2020, adoptada en el Consejo Europeo de junio de 2010, se estableció con el objetivo de apoyar el empleo, la productividad y la cohesión social en Europa, sirviendo de marco de referencia para la definición y coordinación de las políticas económicas y de empleo de los Estados miembros de la UE. En el marco de esta estrategia se puso en marcha el Programa de Educación y Formación 2020, que establece las líneas de acción fundamentales para contribuir, desde el ámbito de la educación y la formación profesional, a alcanzar los objetivos de crecimiento y empleo. A través del marco estratégico de educación y formación, los países de la UE han establecido cuatro objetivos comunes de aquí a 2020: Hacer que el aprendizaje permanente y la movilidad sean una realidad; Mejorar la calidad y eficacia [Enlace a otra web de la Comisión de la educación y la formación](#); Fomentar la igualdad, la cohesión social y la ciudadanía activa; y Potenciar la creatividad y la innovación, incluido el emprendimiento, en todos los niveles de la educación y la formación.

Mediante distintas directrices y recomendaciones, la Comisión, el Consejo, el Parlamento europeo y el Comité de las Regiones han ido definiendo progresivamente la hoja de ruta para alcanzar los citados objetivos. Claro ejemplo de ello fueron las directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2008-2010, que contemplaron un amplio abanico de recomendaciones para el desarrollo de políticas macroeconómicas, micro-económicas y de empleo. Entre ellas, se planteaba conceder una prioridad aún mayor a la formación y cualificación profesional, como elementos para modernizar los mercados, promover la innovación y garantizar nuevas oportunidades para la ciudadanía en una economía globalizada. Otras iniciativas emblemáticas de la Unión Europea como "Juventud en Movimiento" o "Una Agenda para nuevas cualificaciones y empleos" también han contribuido a impulsar y modernizar los sistemas de FP nacionales.

Con el fin de llevar a cabo este proceso de mejora y refuerzo de la formación profesional, la Unión Europea, mediante el Comunicado de Brujas de 7 de diciembre de 2010, reorientó el denominado Proceso de Copenhague iniciado en 2002, puesto en marcha por la Estrategia Europea sobre una cooperación reforzada en materia de educación y formación profesional. El Comunicado

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

estableció 11 objetivos estratégicos para el periodo 2011-2020, basados en una perspectiva global de la educación y la formación profesional, y 22 estándares de resultados a alcanzar a escala nacional en el período comprendido entre 2011 y 2014. El objetivo final es que, en el 2020, los sistemas europeos de educación y formación profesional sean más atractivos, pertinentes, innovadores, accesibles y flexibles que en 2010, estén orientados al desarrollo de una carrera profesional, y contribuyan a la excelencia y a la equidad de la formación permanente.

Los estados miembros, y a su vez de sus Regiones y Comunidades, deben proporcionar una formación profesional abierta a toda la ciudadanía, con profesores y formadores altamente cualificados; una formación profesional inicial (FP-I) de gran calidad; una opción que el alumnado, los padres y madres, y la sociedad en general puedan considerar tan válida como la educación general; una educación y formación profesional permanente (FP-P) de fácil acceso y orientada a la carrera profesional para los empleados, los empleadores, los empresarios autónomos y los desempleados; unos sistemas de formación profesional basados en un enfoque orientado a los resultados del aprendizaje, que apoyen itinerarios de aprendizaje flexibles, que permitan la permeabilidad entre los distintos subsistemas de educación y formación (educación escolar, FP, enseñanza superior, enseñanza de adultos) y que ofrezcan la validación del aprendizaje informal y no formal, incluidas las competencias adquiridas en la experiencia laboral; una mejora sustancial de las posibilidades de movilidad transnacional para los alumnos de la FP; y unos servicios de información, orientación y asesoramiento permanentes de fácil acceso.

Con el fin de que los Estados miembros, las Regiones y las Comunidades puedan alinear sus políticas de formación profesional, el Comunicado de Brujas estableció, para el periodo 2011-2020, los siguientes objetivos estratégicos:

- Mejorar la calidad y la eficacia de la Formación Profesional y aumentar su atractivo, relevancia y adecuación al mercado laboral.
- Hacer realidad el aprendizaje a lo largo de la vida (la formación permanente) y la movilidad, con una Formación Profesional más accesible y abierta.
- Fomentar de la creatividad, la innovación y el espíritu emprendedor.
- Promover la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa a través de la Formación Profesional.

Los objetivos establecidos en el Comunicado siguen siendo el referente para la definición de las estrategias de los sistemas de FP nacionales en el momento actual. No obstante, las agendas sectoriales para la Formación Profesional (el proceso Copenhague-Brujas) y la Agenda Europea Renovada para el Aprendizaje de Adultos requieren un nuevo impulso y una identificación más detallada de prioridades.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

En este sentido, los Estados miembros de la UE, reunidos en Riga en junio de 2015, han planteado, para la Formación Profesional y el Aprendizaje a lo Largo de la Vida, las siguientes prioridades<sup>25</sup>:

- Promover el aprendizaje basado en el trabajo en todas sus formas, con especial atención al aprendizaje, mediante la participación de los interlocutores sociales, empresas, cámaras y los proveedores de FP, así como mediante la estimulación de la innovación y el espíritu empresarial.
- Seguir desarrollando mecanismos de aseguramiento de la calidad en la formación profesional en consonancia con la recomendación EQAVET y, como parte de los sistemas de aseguramiento de la calidad, el establecimiento de la información continua y circuitos de retroalimentación en la FP inicial y sistemas basados en los resultados del aprendizaje en la Formación Profesional Continua.
- Mejorar el acceso a la formación profesional y la cualificación para todos a través de sistemas más flexibles y permeables, en particular, ofreciendo servicios de orientación eficaces e integrados y hacer disponible la validación del aprendizaje no formal e informal.
- Fortalecer aún más las competencias clave en los programas de formación profesional y proporcionar oportunidades más eficaces para adquirir o desarrollar esas habilidades a través de la FP inicial y FP continua.
- Presentación de enfoques sistemáticos al, y oportunidades para, el desarrollo profesional inicial y continuo de los docentes de FP, tutores de empresas tanto en el aprendizaje en la escuela como en la FP basada en el aprendizaje en el lugar de trabajo.
- Hacer un uso efectivo de las TIC; establecer procedimientos para identificar y evaluar las habilidades de los adultos poco cualificados y proporcionar suficientes oportunidades de segunda oportunidad que proporcionen una cualificación reconocida en el Marco Europeo de las Cualificaciones para los que no tienen el nivel 3 de cualificación.

Del mismo modo, el Monitor 2014<sup>26</sup>, que constituye una herramienta de seguimiento de la Estrategia Europa 2020 en materia de Educación y Formación, insiste en la necesidad de reforzar la calidad y relevancia de la FP, el aprendizaje permanente a lo largo de la vida, el

<sup>25</sup> COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS.

Draft 2015 Joint Report of the Council and the Commission on the implementation of the Strategic framework for European cooperation in education and training (ET2020). New priorities for European cooperation in education and training. Brussels, 26.8.2015 COM(2015) 408 final.

<sup>26</sup> Education and Training; Monitor 2014; Dirección General de Educación y Cultura. Comisión Europea, Noviembre de 2014.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

emprendimiento, la validación de competencias y cualificaciones y el aprendizaje en el lugar de trabajo, como principales palancas de crecimiento económico y de la cohesión social en Europa.

Todos estos objetivos han sido asumidos e incorporados en el presente Plan General de Formación Profesional 2016-2020 de Castilla y León, constituyendo los principales puntos de referencia.

Finalmente, el Plan tiene en cuenta:

- Las prioridades de financiación que la Comisión Europea recomienda atender en España en el “*Position Paper*”, entre las que destacan el aumento de la participación en el mercado laboral de los grupos más vulnerables, el apoyo a la adaptación del sistema productivo a actividades de mayor valor añadido mediante la mejora de la competitividad de las pymes y el fomento de un entorno empresarial favorable a la innovación y refuerzo del sistema de investigación, desarrollo e innovación.
- Las prioridades establecidas en el Programa Operativo del Fondo Social Europeo (FSE) 2014-2020, también reflejadas en el Programa Operativo de Castilla y León para ese mismo periodo. El Programa Operativo del Fondo Social Europeo (FSE) incluye retos que afectan a los servicios educativos y formativos y que deben servir como directrices estratégicas en el diseño de las acciones. Entre ellos: mejorar la tasa de empleo a través de la adaptación de la cualificación de las personas a las necesidades del mercado laboral; favorecer la inserción en el mercado laboral de aquellas personas con mayores dificultades de acceso al empleo como son las personas con discapacidad y permitir que desarrollen una actividad profesional en condiciones de igualdad; y, contribuir a la mejora de la adecuación y coherencia entre el sistema educativo y el mercado laboral, favoreciendo y fomentando la colaboración entre empresas y centros educativos. A estos tres retos se une el de contribuir a los objetivos de EUROPA 2020 con un enfoque en la programación dirigido a la obtención de resultados.

Para lograr estos retos, el Programa Operativo del FSE determina la siguiente prioridad de inversión:

Prioridad de Inversión 10.4: Mejorar la importancia de los sistemas de educación y formación para el mercado laboral, facilitando la transición desde la escuela al trabajo, y fortaleciendo los sistemas de educación y formación profesional y su calidad, a través, entre otros, de mecanismos de anticipación de destrezas y habilidades, adaptación de títulos profesionales y el establecimiento y desarrollo de sistemas de aprendizaje en el lugar de trabajo, incluyendo sistema de formación dual y programas de aprendizaje. Este Prioridad de inversión se concreta en los siguientes Objetivos Específicos:

## **Plan de Formación Profesional**

**II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020**

- ✓ Objetivo Específico 10.4.1. Aumentar la participación en la formación profesional y formación continua, especialmente para los que necesiten mejorar sus competencias y su capacitación.
  
- ✓ Objetivo Específico 10.4.2. Reforzar los vínculos entre oferta y necesidades del mercado laboral (correspondencia de cualificaciones) en todos los niveles educativos, incluidas las universidades; mejorar la oferta, calidad y adecuación al mercado laboral de la formación profesional y estimular acciones de formación en el puesto de trabajo, como la formación profesional dual.

A su vez, el Programa Operativo del FSE se alinea con los objetivos del Programa Nacional de Reformas (PNR) correspondientes con las áreas prioritarias identificadas en el estudio prospectivo anual sobre el crecimiento 2013 (Annual Growth Survey -AGS) de noviembre de 2012.

### 9. CONTRIBUCIÓN DEL PLAN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL A OTROS PLANES Y ESTRATEGIAS REGIONALES Y NACIONALES

---

El presente Plan estratégico contribuye al desarrollo y se alinea con otros Planes y Estrategias en el plano regional y nacional.

#### 9.1. CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO DE OTROS PLANES DE LA ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO 2016-2020.

---

Como instrumento para el desarrollo de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo, el Plan estratégico General de Formación Profesional 2016-2020 contribuye al logro de los objetivos de los siguientes Planes:

- **VII Plan de Empleo.**

De forma especial, al fomento del empleo, la mejora de la empleabilidad y cualificación de los trabajadores y a la prestación de servicios a empresas y trabajadores.

- **V Plan de Prevención de Riesgos Laborales.**

En particular, al objetivo de concienciación, sensibilización y difusión, al cumplimiento efectivo de la normativa de prevención de riesgos laborales, a la prevención como instrumento de competitividad de las empresas, a la formación de los trabajadores y a la atención a los principales riesgos causantes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- **II Plan de Igualdad para el Empleo.**

En especial, al fomento de la igualdad de género en el empleo.

#### 9.2. ALINEAMIENTO CON OTROS PLANES Y ESTRATEGIAS.

---

Asimismo, tratando de contribuir al desarrollo de otros Planes y Estrategias de ámbito regional y nacional, y a la consecución de los fines y metas que en ellos se establecen, los objetivos del Plan General de Formación Profesional 2016-2020 de Castilla y León se alinean con:

- Las nuevas políticas activas de empleo contempladas en la **Estrategia Española de Empleo** 2012-2014 aprobada por el Real Decreto 1542/2011 de 31 de octubre, enmarcadas en las reformas puestas en marcha con el Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, contemplaron una serie de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad. La Estrategia establecía la necesidad de mejorar y adecuar las competencias profesionales a las necesidades

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

del mercado de trabajo, entendiendo que la falta de adecuación de estas competencias a los perfiles demandados es uno de los principales obstáculos que dificultan el funcionamiento eficiente del mercado de trabajo.

- Las medidas y acciones en materia de políticas activas de empleo que establece la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, que modifica la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. La norma determina que La **Estrategia Española de Activación para el Empleo** se deberá articular en torno a actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias y actuaciones de formación profesional para el empleo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral. En el mismo sentido, la **Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven**, en la que se enmarca el **programa de Garantía Juvenil**, contempla un total de 100 medidas para facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, el fomento del espíritu emprendedor, así como la mejora de la empleabilidad. Entre ellas, incorpora algunas de importante calado que ya se encuentran en marcha desde el mes de marzo de 2013, destacando los programas para que los jóvenes que abandonaron sus estudios de forma prematura puedan obtener la titulación de Educación Secundaria Obligatoria, y la **mejora de la empleabilidad de los jóvenes en situación de desempleo** a través de programas formativos con compromiso de contratación o el incentivo de los contratos formativos.

- El **Plan Nacional para la Inclusión Social del Reino de España 2013-2016**, que da respuesta a las necesidades derivadas de la pobreza y la exclusión social que se han acentuado con la crisis económica, todo ello en el marco de los objetivos que la Unión Europea ha marcado en su Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

- El **Sistema Nacional de Cualificaciones y de Formación Profesional** definido con la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional que tiene como fines: capacitar para el ejercicio de actividades profesionales, de modo que se puedan satisfacer tanto las necesidades individuales como las de los sistemas productivos y del empleo; 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; proporcionar a los interesados información y orientación adecuadas en materia de formación profesional y cualificaciones para el empleo; incorporar a la oferta formativa aquellas acciones de formación que capaciten para el desempeño de actividades empresariales y por cuenta propia, así como para el fomento de las iniciativas empresariales y del espíritu emprendedor que contemplará todas las formas de constitución y organización de las empresas ya sean éstas individuales o colectivas y en especial las de la economía social; evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición; y favorecer la inversión pública y

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

privada en la cualificación de los trabajadores y la optimización de los recursos dedicados a la formación profesional.

- La mejora del **Sistema Educativo Español**; contribuyendo al desarrollo de los Programas de Reforma nacionales y de lo establecido en la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (BOE de 10 de diciembre de 2013). Con objeto de aumentar la flexibilidad del sistema educativo y favorecer la formación permanente, se establecen diversas conexiones entre la educación general y la formación profesional.

- El **Pacto Autonómico por la Emancipación Juvenil**, especialmente en nuestras zonas rurales (Principio 6º de la Agenda para la Población 2010-2020).

- El **Programa de Desarrollo Rural 2016-2020**, aprobado por la Comisión Europea el pasado 25 de agosto de 2015. El Programa se desarrolla a través de 17 medidas y 36 sub-medidas, pero en este nuevo marco 2014-2020, además de las medidas que dan continuidad a la política de desarrollo rural que ha venido llevando a cabo la Junta de Castilla y León, se incorporan nuevas actuaciones y, entre ellas, el mayor apoyo a la incorporación de jóvenes al sector agrario y la formación, con el fin de mejorar la competitividad de las explotaciones.

- Inmigración
- Acuerdo de Competitividad

- La **Estrategia Regional de Investigación e Innovación para una Especialización Inteligente**, la RIS3 de Castilla y León 2014-2020 plantea el desarrollo de competencias empresariales y actitudes para la innovación en alumnos y profesores de todas las etapas educativas como objetivo específico para el ámbito educativo y a nivel regional.

- El **Plan Director de Promoción Industrial 2015-2020**, con el fin de impulsar el emprendimiento y la creación de empresas que den lugar a nuevo tejido industrial y al crecimiento de la industria en la Comunidad Autónoma, considera prioritario para el tejido industrial el fomento del emprendimiento en la formación profesional y en las titulaciones universitarias científico-técnicas. El objetivo es promover el espíritu empresarial en la formación profesional.

Además, el Plan Director contempla una serie de medidas, recogidas en el Plan de Apoyo a la Creación de Empresas en Castilla y León, que abordan los distintos ámbitos de acción necesarios, considerando prioritarias las acciones ligadas a la enseñanza en formación profesional.

Concretamente, en el apartado 6.3.4., dedicado a la Formación, se afirma que para que la economía regional salga a los mercados exteriores resulta de capital importancia la capacitación del personal para la internacionalización, en un doble ámbito, por un lado, la

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

formación de los empleados de las empresas y por otro, la de los universitarios y alumnos de formación profesional de cara a su incorporación al mundo laboral.

Asimismo, el apartado 6.5.4., dedicado al Capital humano, pone de manifiesto que para contar con un tejido industrial competitivo es fundamental el capital humano de las empresas y mejorar la coordinación entre el sistema educativo y las necesidades de éstas. En este sentido se afirma que en España existe una importante polarización de la formación hacia la educación superior y hacia la secundaria inferior, con escasa representación de los titulados en formación intermedia: "Estamos a la cola de Europa en los niveles de cualificación intermedia<sup>27</sup> (principalmente de formación profesional<sup>28</sup>) y en muchos casos los puestos con mayor dificultad para ser cubiertos, pese a los altos niveles de desempleo en nuestro país, se encuentran precisamente en esos niveles de cualificación intermedia".

Dentro de este apartado, en el marco del Plan Director se actuará en las siguientes medidas:

- Seguir avanzando en la adopción, en Castilla y León, de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación que responda a las necesidades del tejido productivo y a la creación de riqueza y bienestar social de la región, afrontando al mismo tiempo el reto del envejecimiento progresivo de la población.
- Promover e impulsar la formación dual en la región como forma de integrar a los alumnos y a los centros educativos en el tejido productivo de la región.
- Analizar las necesidades de cualificación profesional del sector industrial tanto actuales como previsibles para los próximos años, con objeto de diseñar perfiles educativos adaptados a dichas necesidades.
- Enfocar la formación profesional tanto inicial, como la ocupacional o para el empleo (dirigida a los desempleados) o la formación profesional continua, hacia sectores industriales con elevado potencial de crecimiento y capacidad de absorción de recursos humanos.
- Para mejorar la imagen y el prestigio social de la formación profesional entre los jóvenes es necesario incrementar de forma significativa la cooperación entre el sector industrial, tanto las grandes empresas como las PYME y los centros educativos. Por lo que sería necesario impulsar y desarrollar más acuerdos de colaboración técnica y formativa y de más alcance.
- Facilitar el acceso a la formación continua en gestión empresarial, especialmente a las PYME del tejido industrial.

Como Agentes responsables del desarrollo de estas medidas se contemplan a la Consejería de Educación, Consejería de Empleo y Consejería de Economía y Hacienda.

<sup>27</sup> "Empleo juvenil en España". Enero de 2013. Universia. Resumen Ejecutivo. [http://www.universia.net/wp-content/uploads/ResumenEjecutivo\\_MCK.pdf](http://www.universia.net/wp-content/uploads/ResumenEjecutivo_MCK.pdf)

<sup>28</sup> "Desempleo juvenil en España: causas y soluciones". BBVA Research. Documentos de Trabajo Número 11/30. Madrid, 27 de septiembre de 2011. [https://www.bbvaresearch.com/KETD/fbin/mult/WP\\_1130\\_tcm346-270043.pdf?ts=2152012](https://www.bbvaresearch.com/KETD/fbin/mult/WP_1130_tcm346-270043.pdf?ts=2152012)

### 10. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA FORMACIÓN

---

Como consecuencia de lo anterior, en línea con los objetivos de la Estrategia Europa 2020 y del Comunicado de Brujas en materia de Formación Profesional, atendiendo a las directrices y recomendaciones de las diferentes Instituciones, tanto europeas como nacionales y regionales, se han definido cuatro objetivos estratégicos:

OE1. Avanzar en el **desarrollo del sistema integrado de formación profesional** con el fin de mejorar la gobernanza, eficiencia y eficacia del sistema en Castilla y León y potenciar el desarrollo de acciones integradas.

OE2. Hacer **más atractiva y relevante** la formación profesional, mejorando la **calidad** para proporcionar al alumnado una formación personal y una cualificación profesional que conlleve un alto grado de **empleabilidad**.

OE3. Potenciar la **formación profesional a lo largo de la vida** para aumentar el nivel de cualificación profesional y la empleabilidad de la población en edad activa.

OE4. Reforzar el **vínculo entre los centros de formación profesional y las empresas** para ajustar la oferta de formación profesional a las necesidades de personal cualificado de los sectores productivos y potenciar el **emprendimiento y el aprendizaje basado en el trabajo** para facilitar la transición desde el centro de formación al empleo.

### 11. LÍNEAS DE ACTUACIÓN, PROGRAMAS OPERATIVOS, ACCIONES E INDICADORES

---

Cada uno de estos objetivos tratará de alcanzarse desarrollando una **línea de actuación**, que englobará el conjunto de **programas operativos** que componen el presente Plan:

**LÍNEA 1: "FP Integrada"; desarrollo del Sistema Integrado de Formación Profesional: eficiencia y eficacia en la FP.**

**LÍNEA 2: "Jóvenes formados";** FP: una apuesta de éxito.

**LÍNEA 3: "Cualificados";** Formación Profesional a lo largo de la vida, permanente, flexible y abierta.

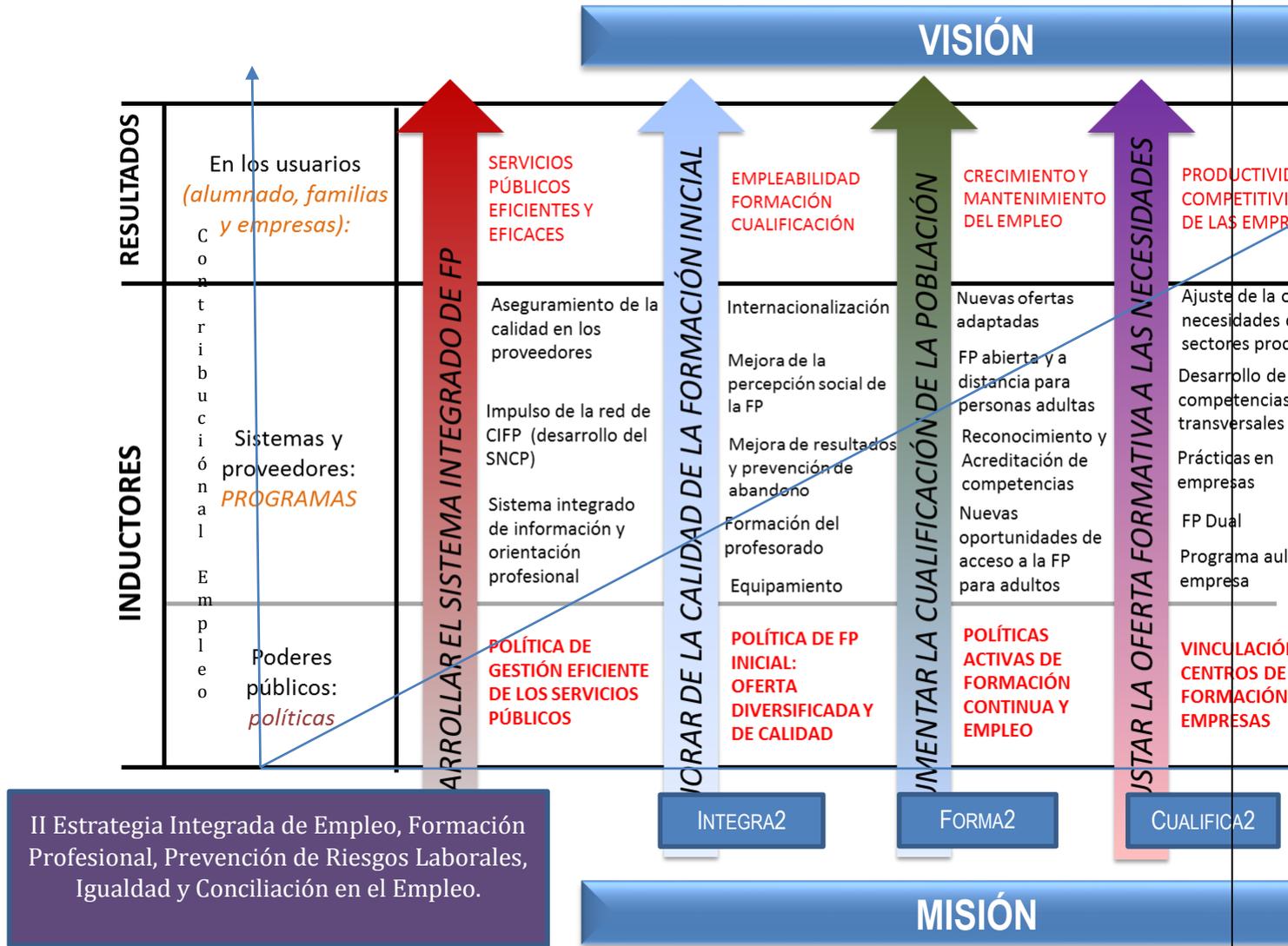
**LÍNEA 4: "Conectados con el empleo";** la transición desde el centro de formación a la empresa.

Los **Programas Operativos** o planes específicos de acción se desarrollan en torno a las líneas estratégicas prioritarias, y se configuran con distintas acciones o medidas cuyo seguimiento y evaluación se lleva a cabo teniendo en cuenta los indicadores definidos para su valoración. Aunque de manera principal cada programa operativo se asocia con cada una de las líneas de actuación, la mayoría contribuye al avance de todas ellas, teniendo un carácter transversal.

Las **acciones** son intervenciones de ámbito general que se programan en un contexto específico para la consecución del objetivo específico asociado al Programa. Se relacionan, al menos, con una línea estratégica y se concretan en intervenciones específicas, que contribuyen a la consecución de los objetivos del Plan. Las acciones que formarán parte de los Programas Operativos que a continuación se enumerarán, tendrán una vigencia bienal, pudiendo ser revisadas, ampliadas o modificadas en función de su eficacia y eficiencia.

Los **indicadores** se han especificado teniendo en cuenta que son instrumentos de medición que nos permiten conocer la tendencia y las desviaciones de las acciones educativas con respecto a una meta o unidad de medida establecida, así como plantear previsiones sobre la evolución futura de los fenómenos formativos. Se han seleccionado y elaborado atendiendo a criterios de relevancia, validez, fiabilidad, inmediatez, solidez técnica, viabilidad, perdurabilidad y selección consensuada.

**12. MAPA ESTRATÉGICO**



### 13. PROGRAMAS OPERATIVOS

---

- **P.O.01/L1. Sistema integrado de información, orientación profesional y gestión de la carrera**
- **P.O.02/L1. Impulso de la red de centros integrados de formación profesional**
- **P.O.03/L1. Aseguramiento de la calidad en los proveedores de formación profesional**
- **P.O.04/L2. Mejora de la percepción social de la formación profesional**
- **P.O.05/L2. Mejora de resultados y prevención de abandono en Formación Profesional Inicial**
- **P.O.06/L2. Internacionalización, movilidad internacional y cooperación transfronteriza**
- **P.O.07/L2. Formación del Profesorado de especialidades vinculadas a la FP.**
- **P.O.08/L2. Renovación, Mantenimiento y Sustitución de Equipamiento (RMSE) de centros con oferta de Formación Profesional**
- **P.O.09/L3. Nuevas oportunidades de formación y cualificación profesional de la población adulta**
- **P.O.10/L3. Formación profesional abierta y a distancia para personas adultas**
- **P.O.11/L3. Acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral**
- **P.O.12/L3. Reconocimiento, evaluación y desarrollo de competencias básicas**
- **P.O.13/L3. Programa de Formación para Desempleados**
- **P.O.14/L3. Programa de Formación para ocupados**
- **P.O.15/L4. Programa Aula-Empresa**
- **P.O.16/L4. FP Dual; aprendizaje basado en el trabajo**
- **P.O.17/L4. Desarrollo de competencias clave transversales (competencias y cualidades del carácter)**
- **P.O.18/L4. Prácticas en empresas (formación en centros de trabajo y prácticas con compromiso de contratación)**
- **P.O.19/L4. Ajuste de la oferta formativa a las necesidades de personal cualificado del mercado laboral**

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### P.O.01/L1. SISTEMA INTEGRADO DE INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y GESTIÓN DE LA CARRERA

#### Línea 1: FP Integrada

*Desarrollo del Sistema Integrado de Formación Profesional. Eficiencia y eficacia en la FP*

**Objetivo específico.-** Impulsar el sistema integrado de orientación profesional a nivel regional, con un alto grado de profesionalización en la orientación profesional

#### Acciones

1. Desarrollo de **un sistema de información y orientación profesional** de carácter regional accesible a través de Internet, con la participación de los servicios de orientación profesional de la administración educativa y laboral, que facilite el trabajo en red de los orientadores y el asesoramiento de los ciudadanos en relación con las posibilidades de formación y empleo, impulsando las sinergias entre el Servicio Público de Empleo y entidades colaboradoras.
2. Desarrollo de proyectos constituidos por un "itinerario integrado", que incluye las fases de **orientación, formación** y acompañamiento a la **inserción** profesional, cuyo desarrollo se concreta en un "protocolo de trabajo" (Programas OFI).
3. **Visitas a empresas** para asesorar sobre todas aquellas materias que incidan en el objetivo general de la orientación profesional, así como realizar labores de prospección en la zona.
4. **Impulso de la Información y orientación a los empresarios** sobre el sistema integrado de formación profesional, ofertas, modalidades de formación y posibilidades de coparticipación en la formación profesional.

#### Indicadores

##### Indicadores de ejecución:

- Número de personas asesoradas por el sistema integrado de información y orientación profesional,
- Número de proyectos de itinerarios integrados puestos en marcha,
- Número de protocolos instaurados,
- Número de acciones de información y orientación a empresarios,
- Número de acciones de acompañamiento a la inserción profesional,
- Número de prospecciones realizadas.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### Indicadores de resultado/impacto:

- Población atendida.
- Inserción laboral a través de proyectos constituidos por itinerarios integrados.
- Número de empresas asesoradas.

### Impactos esperados

#### 2018.-

- Atención de al menos un 20% de la población afectada por el sistema implantado a nivel regional vía internet
- Conseguir un 20 % de inserción laboral a través de los proyectos constituidos por itinerarios integrados,
- Que el asesoramiento a empresas alcance un 30 % de las existentes en la región.

#### 2020.-

- Incremento de los % señalados en un 10%

**Centro Gestor:** Consejería de Empleo y Consejería de Educación

### Agentes implicados:

Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL)

Agentes económicos y sociales

Dirección General de Formación Profesional y Régimen Especial

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### P.O.02/L1. IMPULSO DE LA RED DE CENTROS INTEGRADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

#### Línea 1: FP Integrada

*Desarrollo del Sistema Integrado de Formación Profesional. Eficiencia y eficacia en la FP*

**Objetivo específico.-** Potenciar el papel y las funciones los Centros Integrados de Formación Profesional (CIFP) como claro exponente del Sistema Integrado de Formación Profesional

#### Acciones

1. Mejora del **servicio de información y orientación profesional** que proporciona la red de centros integrados, desarrollando un programa de colaboración para la orientación laboral y el desarrollo de la carrera entre los servicios de orientación de estos centros y los servicios de orientación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.
2. Estudio, con la participación de los agentes económicos y sociales en el marco del Consejo General de Formación Profesional, de las **necesidades de la red de Centros Integrados de FP en Castilla y León**, con la finalidad de completar la misma desde la coherencia y visión integral de la red, adoptando la decisión de crear otros centros de formación de titularidad pública y, en su caso, autorizando a los centros de titularidad privada.
3. Incorporación progresiva de centros de formación profesional dependientes de la Consejería de Agricultura y Ganadería a la **red de centros integrados de formación profesional**, impulso en estos centros de la impartición de títulos y certificados de profesionalidad de la familia profesional Agraria y afines a esta familia, y establecimiento de fórmulas de colaboración entre las Consejerías de Educación y de Agricultura y Ganadería para mejorar la calidad de la formación profesional agraria, ganadera y forestal en la Comunidad de Castilla y León.
4. Avance en el **ejercicio de las funciones de los centros integrados**. Potenciando en particular: la orientación profesional del alumnado, el acercamiento del centro al entorno socioeconómico, la acreditación de la formación adquirida por la experiencia y/o mediante aprendizajes no formales, el liderazgo respecto a otros centros de formación profesional, la formación del profesorado, la innovación tecnológica y la oferta de servicios de formación a empresas (especialmente a PYMES).

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

5. Desarrollo de la **normativa reguladora de la organización y funcionamiento de la red de centros integrados de formación profesional**, potenciando su autogestión y poniendo en marcha un modelo de planificación común, de carácter plurianual, que contemple un modelo común de relación de estos centros con las empresas y con el entorno económico y social, así como las disposiciones necesarias para su adecuado funcionamiento.

### Indicadores de contexto/base:

- Número de centros de titularidad pública.
- Número de centros de titularidad privada autorizados.
- Número de Certificados de profesionalidad impartidos en estos CIFP.

### Indicadores de resultados/impacto:

- Normativa desarrollada
- Número de centros que forman parte de la Red de CIFP de Castilla y León

### Impactos esperados:

#### 2017/18.-

- Implantación en el curso 2016/2017 de la nueva normativa de organización y funcionamiento
- Puesta en marcha del programa de colaboración para la orientación laboral entre el Servicio Público de Empleo de Castilla y León y los orientadores de la administración educativa en los CIFP.

#### 2020.-

- Incrementar en un 25 % el Número de centros incorporados a la Red de CIFP de Castilla y León.

### Centro Gestor:

Consejería de Educación (centros dependientes de la Consejería de Educación)

Consejería de Empleo (centros dependientes de la Consejería de Empleo)

Consejería de Agricultura y Ganadería (centros dependientes de la Consejería de Agricultura y Ganadería)

### Agentes implicados:

Centros Integrados de Formación Profesional

Centros de Formación Profesional Ocupacional

Centros de Formación Profesional dependientes de la Consejería de Agricultura y Ganadería

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### P.O.03/L1. ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD EN LOS PROVEEDORES DE FORMACIÓN PROFESIONAL

#### Línea 1: FP Integrada

*Desarrollo del Sistema Integrado de Formación Profesional. Eficiencia y eficacia en la FP*

#### **Objetivos específicos.-**

- Promover la cultura de mejora de la Calidad, la eficiencia y la eficacia del Sistema de Formación Profesional en Castilla y León
- Elevar el grado de transparencia de la calidad de la formación

#### **Acciones**

1. **Desarrollo de un mecanismo de aseguramiento y mejora de la calidad del sistema de Formación Profesional en Castilla y León en consonancia con la política de aseguramiento de la calidad** del Marco Europeo de Referencia para el Aseguramiento de la Calidad en Formación Profesional (EQAVET) y de los protocolos elaborados respecto a la cartera de servicios de formación para el empleo (fruto de los trabajos desarrollados desde el SEPE, con la colaboración de todas las CCAA).
2. Promoción de la **implantación de modelos de gestión de la calidad total** en todos los CIFP y otros centros proveedores de Formación Profesional.
3. **Identificación de buenas prácticas y promoción de su difusión** entre los centros de formación profesional.
4. Medidas de eficacia, **-inserción del alumnado de formación profesional**, satisfacción de las empresas y del alumnado, y de sus familias en su caso-, para ajustar la formación a las necesidades de cualificación en cada momento y contexto
5. Desarrollo de planes y actuaciones de mejora en la **gestión de los procesos en los centros** de formación profesional, que busquen la eficiencia de los mismos, manteniendo los niveles de eficacia (estas actuaciones de mejora serán consultadas y debatidas en los órganos de gobierno y de participación, según corresponda, de los centros de formación profesional en el marco de su autonomía).

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### Indicador de contexto/base

- Proporción de proveedores que aplican sistemas internos de calidad en línea con las recomendación EQAVET
- Centros con sistemas de aseguramiento de la calidad implantados

### Indicadores de proceso

- Estudios de inserción laboral y de satisfacción de alumnado, familias y empresas realizados.
- Número de planes y actuaciones de mejora desarrollados

### Impactos esperados:

**2018.-** Implantación de un modelo de gestión de la calidad en el sistema de Formación Profesional de Castilla y León en los centros dependientes de la administración pública.

**2020.-** Extensión de la aplicación de sistemas internos de calidad en centros de FP de titularidad privada autorizados.

### Centro Gestor: Consejería de Educación

#### Agentes implicados:

Dirección General de Formación Profesional y Régimen Especial

Direcciones Provinciales de Educación

Agentes Económicos y Sociales

Centros que imparten formación profesional

Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECyL)

### P.O.04/L2. MEJORA DE LA PERCEPCIÓN SOCIAL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

#### Línea de actuación 2: Jóvenes profesionales

##### *FP: una apuesta de éxito*

**Objetivo específico.-** Hacer de la educación y la formación profesional inicial (EFP-I) una opción de aprendizaje atractiva, relevante y bien valorada por el alumnado, las familias y las empresas.

#### **Acciones**

1. Desarrollo de un **sistema de información y orientación** que brinde la ocasión de familiarizarse con las distintas salidas profesionales y posibilidades de carrera profesional a los alumnos y alumnas jóvenes, desde los primeros cursos de la etapa de educación obligatoria, y a sus padres o tutores, con el apoyo y refuerzo al **Departamento de Orientación** de los centros.
2. Puesta en marcha de una nueva web con la oferta de formación de profesional inicial, centros que la imparten, descripción de los ciclos por familias, contenidos, pruebas de acceso, acceso a las web de los centros, etc.
3. Desarrollo de una **oferta de ciclos formativos** amplia, diversificada y adaptada a las nuevas cualificaciones profesionales, capaz de atender las demanda de personal cualificado de los sectores productivos.
4. Estímulo de la participación equilibrada de alumnos y alumnas en los ciclos de formación profesional y certificados de profesionalidad.
5. Celebración de **jornadas de divulgación** que pongan en conexión la formación profesional desarrollada en el ámbito laboral y la formación profesional del sistema educativo, así como la divulgación de la oferta de titulaciones y certificados de profesionalidad y procesos de acreditación de competencias, que posibilitan el acceso al empleo o el mantenimiento del mismo.
6. Desarrollo de **campeonatos de competencias profesionales** de ámbito regional y participación en competiciones nacionales e internacionales (Spainskills, y, en su caso, Euroskills y WorldSkills), así como participación del alumnado de FP en muestras, ferias y salones (vg. ARPA; Pasarela de la Moda de Castilla y León, Concursos gastronómicos o de Servicios de Restaurante y Bar...).

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

7. Desarrollo de **proyectos de visibilidad** en centros e impulso de la participación de los centros educativos y del alumnado en las diferentes **convocatorias de premios** que lleve a cabo la administración educativa, así como otras administraciones, entidades públicas o privadas, agentes económicos y sociales y organizaciones empresariales. En este sentido, la Consejería de Educación convocará anualmente **premios extraordinarios** para el alumnado de FP de las diferentes familias profesionales implantadas en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.
8. **Difusión en medios de comunicación** (prensa, revistas especializadas radio, televisión) y a través de sistemas telemáticos. Uso de mensajes y creatividades que clarifiquen la conexión de la formación con las oportunidades de empleo
9. Organizar actividades, docentes y discentes, que fomenten el desarrollo de las aptitudes de **gestión de carrera profesional** en la FP Inicial (definición de itinerarios formativos orientados al empleo).

### Indicadores de contexto/de base

- Número de Familias Profesionales con ciclos implantados.
- Número de plazas ofertadas en ciclos de FP
- Número de ciclos implantados en Castilla y León, de grado medio y grado superior

### Indicador de base/proceso/resultado

- Número de alumnado matriculado en ciclos de formación profesional inicial, según el tipo de ciclo y los criterios específicos (sexo, edad, discapacidad)

### Indicadores de ejecución

- Nº de Jornadas de divulgación
- Participación en muestras y campeonatos de competiciones nacionales e internacionales
- Número de proyectos de visibilidad desarrollados
- Número de acciones de difusión desarrolladas a través de medios de comunicación

### Indicadores de impacto:

- % alumnado que opta por FP Inicial al finalizar la ESO y/o Bachillerato.
- % de alumnado de Bachillerato de Arte que opta por ciclos formativos o enseñanzas artísticas superiores.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### Impactos esperados:

#### 2018.-

Incremento de un 10% el porcentaje de alumnado que opta por FP-I al finalizar ESO o Bachillerato

#### 2020.-

Incremento de un 20% el porcentaje de alumnado que opta por FP-I al finalizar ESO o Bachillerato

### Centro Gestor:

Consejería de Educación

### Agentes implicados:

Dirección General de Formación Profesional y Régimen Especial

Direcciones Provinciales de Educación

Centros que imparten Formación Profesional

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### P.O.05/L2. MEJORA DE RESULTADOS Y PREVENCIÓN DE ABANDONO EN FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL

#### Línea 2: Jóvenes formados

*FP: una apuesta de éxito*

#### Objetivos específicos.-

- Mejorar la tasa neta de abandono de los ciclos formativos, la tasa de promoción de primero a segundo y la de titulación.
- Respalda la finalización con éxito de los ciclos formativos de FP como uno de los objetivos principales de la calidad en la FP
- Retornar al sistema de formación a los jóvenes pertenecientes a grupos desfavorecidos, sin empleo, que lo abandonaron sin una cualificación acreditada.

#### Acciones

1. Realización de un **estudio analítico de las causas** que están influyendo en las tasas de abandono, promoción y titulación en los ciclos de formación profesional; de forma especial, en la Formación Profesional Básica. Para ello se realizará un análisis de los factores que determinan el abandono y el fracaso escolar, así como de los resultados que obtiene el alumnado en cada módulo profesional, en cada ciclo y en cada centro.
2. Mejorar la **orientación del alumnado que quiere acceder a los ciclos de FP** para que su elección sea la más adecuada en función de sus necesidades motivacionales y de aprendizaje. Con este fin se desarrollará una **guía de información y orientación** que tenga en cuenta los diferentes estilos motivacionales del alumnado.
3. Implantación de **metodologías de enseñanza-aprendizaje adaptadas** a las características del alumnado de FP, respaldando de manera especial a los pertenecientes a grupos desfavorecidos.
4. Construcción de **itinerarios formativos** en los centros con oferta de Formación Profesional, desde los niveles básicos hasta los niveles de enseñanza superior, que incorporen mecanismos de transición del centro a la empresa (FP Dual, Prácticas no laborales...) y una orientación laboral adecuada para la inserción en el mercado de trabajo a través de una coordinación de los servicios de orientación del sistema educativo y de la administración laboral.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

5. Desarrollo de **cursos de refuerzo** de competencias básicas para aquel alumnado que muestre deficiencias al acceder a los ciclos formativos de FP básica, así como **cursos específicos** que permitan reforzar y/o desarrollar, en su caso, los conocimientos que requieran aquellos alumnos que accedan desde los ciclos de grado medio a los ciclos de grado superior de forma directa.
6. Promoción del incremento del número de **grados universitarios** en los que se **convalidan enseñanzas** de ciclos de grado superior de Formación Profesional, realizando nuevos convenios con las Universidades de Castilla y León, así como acciones que permitan acercar los ciclos de grado superior y las enseñanzas universitarias.
7. Desarrollo de actuaciones, en el marco del **Programa de Garantía Juvenil**, dirigidas a **retornar al sistema de formación a aquellos jóvenes sin empleo que están fuera del sistema de formación**, con el fin de mejorar su nivel de cualificación y/o empleabilidad.

### Indicadores de base

- Estudios causales realizados (cualitativo)
- Guía de Información y Orientación.

### Indicadores de proceso/ejecución

- Número de cursos de refuerzo de competencias desarrollados.
- Actuaciones desarrolladas en el marco del Programa de Garantía Juvenil (cualitativo)
- Proporción de Créditos convalidados con estudios de grado universitarios
- Número de grados universitarios en los que se pueden convalidar créditos de módulos de FP

### Indicadores de resultado/ impacto (según el tipo de ciclo y los criterios específicos: sexo, edad, discapacidad o pertenencia a grupos desfavorecidos):

- % de abandono en los ciclos formativos de FP
- Tasa neta de promoción de 1º a 2º en los ciclos formativos de FP
- Tasa neta de titulación en ciclos formativos.
- Número de jóvenes sin empleo ni cualificación acreditada que han retornado al sistema de formación y cualificación profesional.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### Impactos esperados.-

#### 2018.-

- Reducción del abandono hasta un máximo del 15%
- Incremento del 10% en la tasa neta de promoción de 1º a 2º en los ciclos formativos de FP.
- Incremento de un 10% en de la Tasa neta de titulación en ciclos formativos

#### 2020.-

- Reducción del abandono hasta un máximo del 10%
- Incremento del 20% en la tasa neta de promoción de 1º a 2º en los ciclos formativos de FP.
- Incremento de un 20% en de la Tasa neta de titulación en ciclos formativos

**Centro Gestor:** Consejería de Educación

#### **Agentes implicados:**

Dirección General de Formación Profesional y Régimen Especial

Direcciones Provinciales de Educación

Centros que imparten Formación Profesional

Universidades de Castilla y León

Dirección General de Juventud

Servicio Público de Empleo de Castilla y León

### P.O.06/L2. INTERNACIONALIZACIÓN, MOVILIDAD INTERNACIONAL Y COOPERACIÓN TRANSFRONTERIZA

#### Línea 2: Jóvenes formados

*FP: una apuesta de éxito*

**Objetivo específico.-** Incrementar la participación de los estudiantes de Formación Profesional Inicial en programas de movilidad europeos y programas de cooperación transfronteriza.

#### Acciones

1. Promoción de la participación de los centros en **programas de la Unión Europea** para incrementar la movilidad de los alumnos y profesores y el intercambio de experiencias entre centros de distintos países, facilitando el **acceso a la información**, tanto al profesorado como al alumnado.
2. Uso del recurso a «**multiplicadores**», como los profesores, formadores y jóvenes que hayan participado previamente en una experiencia de movilidad, para motivar a los jóvenes a viajar.
3. **Apoyo a la participación** de los centros en programas de cooperación transfronteriza, en el proyecto ERASMUS+ u otros proyectos de movilidad europeos, para la realización de prácticas en empresas de países de la UE, a través de un consorcio específico, una oficina de gestión de proyectos y la cooperación con las Cámaras de Comercio e Industria de la Comunidad, otros organismos de derecho público y los agentes económicos y sociales.
4. Promoción de la **prestación de ayudas al alumnado y profesorado** para la realización de acciones de movilidad internacional.
5. **Creación de una red colaborativa** que permita coordinar y difundir las acciones de internacionalización y participar en las principales redes internacionales de formación profesional, para la gestión holística de la información para la internacionalización.
6. Colaboración y firma de **acuerdos con las empresas castellanas y leonesas ya internacionalizadas** para la realización de prácticas en empresas (FCT)
7. Desarrollo e implantación, en el marco de un modelo bilingüe, de un itinerario que complemente la **formación en lenguas extranjeras** con la

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

certificación del nivel de competencia lingüística alcanzado durante la formación.

8. **Colaboración con otros Departamentos de la Junta de Castilla y León** para facilitar la participación de titulados de formación profesional en acciones de movilidad y prácticas en empresas de otros países en el marco del Programa de Garantía Juvenil.
9. Implantación de una oferta de **FP Internacional**, tomando como referencia el Bachillerato Internacional.
10. Establecimiento de **incentivos** para los docentes implicados en la gestión de programas de movilidad y de asociaciones estratégicas (reducción horaria a coordinadores de proyectos europeos).

### Indicadores:

#### De proceso/ejecución

- Número de centros de Castilla y León que participan en Programas Europeos vinculados a la Formación Profesional.
- Número de alumnos y profesores que participan en programas de movilidad
- Número de intercambios establecidos con centros situados en otros países.

#### De resultados/impacto:

- % de variación del número de participantes en el programa Erasmus+
- % del alumnado y profesorado participante en programas de internacionalización que certifica nivel de competencia lingüística.

### Impactos esperados.-

#### 2018.-

Incremento del 50% en la participación de alumnado en programas de movilidad

#### 2020.-

Incremento del 100% en la participación de alumnado en programas de movilidad

### Centro Gestor:

Consejería de Educación

### Agentes implicados:

## **Plan de Formación Profesional**

**II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020**

Dirección General de Formación Profesional y Régimen Especial

Direcciones Provinciales de Educación

Centros que imparten Formación Profesional.

Empresas castellanas y leonesas internacionalizadas.

Empresas y centros de formación de otros países.

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades; Instituto de la Juventud.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### P.O.07/L2. FORMACIÓN DEL PROFESORADO DE ESPECIALIDADES VINCULADAS A LA FP.

#### Línea 2: Jóvenes formados

*FP: una apuesta de éxito*

**Objetivo específico.-** Incrementar la calidad de la actividad docente, reforzando la formación permanente del profesorado de FP y ampliar la participación del profesorado en las acciones formativas en empresas.

#### Acciones

1. Elaboración del **plan anual de formación del profesorado de formación profesional** a partir de la detección de necesidades con el objeto de garantizar una eficaz actualización tecnológica y profesional de este colectivo, así como en materia de prevención de riesgos laborales.
2. Desarrollo de **acciones formativas** de carácter técnico, dirigidas al profesorado de formación profesional que imparte ofertas para la adquisición de competencias profesionales en Centros de Educación de Personas Adultas y para el profesorado que imparte ciclos formativos de Artes Plásticas y Diseño.
3. Desarrollo de **acciones formativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales e igualdad de género.**
4. Introducción de **fórmulas más flexibles y atractivas** para el profesorado en el desarrollo del programa de **estancias de profesores en empresas** (vg. micro-estancias o estancias de corta duración y sustituciones en casos de estancias prolongadas) adecuando, en su caso, la normativa vigente.
5. Realización de **formación en modalidad a distancia on-line** para flexibilizar los periodos de formación y ampliar la participación del profesorado en acciones de formación.
6. Creación de un espacio web para la gestión integrada de todas las actuaciones de formación y de una **plataforma colaborativa para intercambio de información y documentación** entre los departamentos de familia profesional.

#### Indicadores:

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### Indicadores de base/proceso

- Número de actividades formativas desarrolladas.
- Proporción de profesores y formadores que participan en programas de formación (desagregación por familias profesionales)
- Importe de los fondos invertidos en programas de formación del profesorado de especialidades vinculadas a la FP

### Impactos esperados.-

#### 2018.-

Al menos, el 30% del profesorado de FP participa en actividades de formación cada año.

#### 2020.-

Al menos, el 40% del profesorado de FP participa en actividades de formación cada año.

### Centro Gestor:

Consejería de Educación

### Agentes implicados:

Dirección General de Formación Profesional y Régimen Especial

Direcciones Provinciales de Educación

Centros de Formación e Innovación Educativa

Profesorado de centros que imparten Formación Profesional

Profesorado de centros de Educación de Personas Adultas que imparten módulos vinculados a cualificaciones profesionales.

Profesorado que imparte ciclos formativos de Artes Plásticas y Diseño.

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales; Dirección General de Trabajo y

Prevención de Riesgos Laborales

Empresas de Castilla y León.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### P.O.08/L2. RENOVACIÓN, MANTENIMIENTO Y SUSTITUCIÓN DE EQUIPAMIENTO (REMSE) DE CENTROS CON OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

#### Línea 2 Jóvenes formados

*FP: una apuesta de éxito*

**Objetivo específico.-** Mantener y conservar una dotación de equipamiento, suficiente y actualizada, en los centros que imparten formación profesional de titularidad pública.

#### Acciones

1. Elaborar un **catálogo actualizado de equipamiento** necesario para la impartición de los ciclos formativos de cada familia profesional y una **revisión del estado** del equipamiento según su condición de antigüedad que facilite la toma de decisiones para su renovación, mantenimiento o sustitución.
2. Realizar el estudio de **diagnóstico de la situación actual** de los equipamientos específicos en los centros con oferta de formación profesional y necesidades.
3. Establecer **criterios e indicadores de calidad para los equipamientos** de los centros con enseñanzas de Formación Profesional.
4. Desarrollo de una **aplicación de gestión del equipamiento** específico de los ciclos formativos, que permita conocer las necesidades
5. Promoción de **compras centralizadas** de equipamiento informático y, cuando proceda, de otro tipo, mediante expediente de contratación abierto y/o negociado con publicidad.
6. **Dotación de equipamiento** en función de necesidades a través de un **Plan específico de equipamiento** de Formación Profesional y de mantenimiento de equipos e instalaciones.

#### Indicadores:

#### De proceso/ejecución

- Aplicación informática de gestión de equipamiento.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

- Número de solicitudes de renovación, mantenimiento y sustitución atendidas
- Número de centros en los que se renueva equipamiento.
- Plan de equipamiento y mantenimiento de equipos.

### De resultados/impacto:

- % de solicitudes de equipamiento de centros que han sido estimadas favorablemente y satisfechas.
- Inversión anual efectuada en renovación, mantenimiento y sustitución de equipamiento específico de los ciclos formativos

### Impactos esperados.-

#### 2018.-

Alcanzar una inversión mínima anual de 1.750.000 € en renovación, mantenimiento y sustitución de equipamiento de ciclos de FP

#### 2020.-

Mantener una inversión mínima anual de 1.750.000 € en renovación, mantenimiento y sustitución de equipamiento de ciclos de FP

**Centro Gestor:** Consejería de Educación

### Agentes implicados:

Dirección General de Formación Profesional y Régimen Especial

Dirección General de Política Educativa Escolar

Direcciones Provinciales de Educación

Centros que imparten Formación Profesional de titularidad pública.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### P.O.09/L3. NUEVAS OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LA POBLACIÓN ADULTA

#### Línea 3: Cualificados. *Formación Profesional a lo largo de la vida permanente, flexible y abierta*

##### Objetivos específicos

- Facilitar el acceso a la formación profesional a los jóvenes que están en riesgo de fracaso escolar o de abandono del sistema de educación y formación de forma temprana, así como a los pertenecientes a grupos desfavorecidos.
- Flexibilizar la oferta de Formación Profesional para adaptarla a las circunstancias de aquellas personas que necesitan conciliar la formación con el empleo.

##### Acciones

1. Desarrollo de **cursos específicos para el acceso** a la formación profesional de grado medio, respaldando de forma especial a grupos desfavorecidos.
2. Desarrollo de **cursos preparatorios de acceso** a la formación profesional de grado superior.
3. Realización de **pruebas de acceso a ciclos**, teniendo en consideración los resultados de los cursos preparatorios.
4. Realizar **pruebas para la obtención directa de títulos de Técnico y Técnico Superior de formación profesional** anualmente.
5. Desarrollo de una oferta de enseñanzas de ciclos de Formación Profesional que se adecúe a las necesidades y características de aquellas personas que, habiendo accedido al mercado laboral (estando empleadas o desempleadas) requieran un Título de FP o adquirir nuevas competencias profesionales asociadas a módulos profesionales de un Título de FP. En este sentido se potenciará el desarrollo de la **oferta parcial, los turnos vespertinos y otras fórmulas de adaptación**.
6. Desarrollo de **acciones formativas** en el marco de los programas de formación para el empleo, respaldando de forma especial a grupos desfavorecidos.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### Indicadores:

#### Indicador de contexto

- Porcentaje de los participantes en programas de FP clasificados como grupos desfavorecidos

#### Indicadores de proceso/ejecución

- Información sobre los sistemas utilizados para fomentar un mejor acceso a la FP a lo largo de la vida.
  - ✓ Número de cursos específicos para el acceso a la FP de grado medio.
  - ✓ Número de cursos preparatorios de pruebas de acceso a grado superior.
  - ✓ Número de alumnado matriculado en cursos preparatorios.
  - ✓ Número de personas evaluadas en las convocatorias
  - ✓ Número de ciclos con oferta modular parcial.
  - ✓ Convocatorias de acceso realizadas

#### De resultados/impacto:

- Prueba de su eficacia
  - ✓ Número de personas que acceden a los ciclos formativos de grado medio mediante cursos específicos para el acceso a la formación profesional de grado medio.
  - ✓ Número de personas que superan las pruebas de acceso
  - ✓ Número de personas que cursan módulos en oferta parcial
  - ✓ Número de módulos profesionales evaluados positivamente en pruebas para la obtención directa de títulos de formación profesional.
  - ✓ Número de módulos profesionales y ciclos a los que pertenecen evaluados positivamente en oferta parcial.
  - ✓ Número de personas que acceden a programas de formación para el empleo
  - ✓ Número de acciones formativas desarrolladas en formación para el empleo

### Impactos esperados.-

#### 2018.-

- Incremento de un 10% del alumnado que cursa ciclos formativos de FP que ha accedido por vías no directas.
- Incremento del 10% de personas que acceden a formación para el empleo y de las acciones formativas.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### 2020.-

- Incremento de un 15% del alumnado que cursa ciclos formativos de FP que ha accedido por vías no directas.
- Incremento de un 15% de personas que acceden a formación para el empleo y de las acciones formativas.

**Centro Gestor:** Consejería de Educación

**Agentes implicados:**

Dirección General de Formación Profesional y Régimen Especial

Direcciones Provinciales de Educación

Centros autorizados para impartir cursos preparatorios y realizar pruebas de acceso

Centros con autorización para impartir oferta modular parcial

Centros de Educación de Personas Adultas

Servicio Público de Empleo de Castilla y León

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### P.O.10/L3. FORMACIÓN PROFESIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA PARA PERSONAS ADULTAS

#### Línea 3: Cualificados. *Formación Profesional a lo largo de la vida permanente, flexible y abierta*

**Objetivo específico.-** Impulsar la Formación Profesional en régimen de enseñanza a distancia, con sistemas de tele-formación, para la obtención de títulos de Formación Profesional.

#### Acciones

1. Desarrollo de una **oferta diversificada**, de calidad, de ciclos formativos de Formación Profesional en régimen de educación a distancia online, introduciendo mejoras en la dedicación del profesorado en horario lectivo y en la ratio alumnado/profesorado en determinados ciclos formativos.
2. Realización de **cursos de formación de profesores-tutores** y de gestores de plataforma, para la utilización y gestión de los recursos didácticos propios de la formación a distancia en plataformas de tele-formación y la gestión de usuarios.
3. **Actualización, adaptación y mejora cualitativa de los sistemas informáticos, materiales** y recursos didácticos empleados al contexto de Castilla y León en la formación profesional inicial online.
4. Desarrollo de una **oferta de formación para el empleo** vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para la obtención de certificado de profesionalidad, **en modalidades a distancia online o mixta**, adecuada a las necesidades de formación de los trabajadores y empresas, así como a la de quienes participan en procedimientos de acreditación de competencias profesionales adquiridas mediante experiencia laboral o vías no formales de formación.

#### Indicadores:

##### Indicadores de proceso/ejecución

- Número de títulos diferentes ofertados en régimen de enseñanza a distancia.
- Número de ciclos formativos implantados en régimen de enseñanza a distancia.
- Número de alumnos que cursan ciclos formativos en régimen de enseñanza a distancia en Castilla y León.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

- Número de cursos de formación de profesorado realizados.
- Materiales desarrollados, actualizados o adaptados.

### Indicadores de resultados/impacto:

- % Incremento de la oferta de ciclos formativos en régimen de enseñanza a distancia

**Impactos esperados.**- implantación de dos ciclos formativos nuevos por año, siempre que se disponga de los materiales necesarios que elabora el MECD.

#### 2018.-

Incremento del 20% de ciclos formativos en régimen de enseñanza a distancia.

#### 2020.-

Incremento del 30% de ciclos formativos en régimen de enseñanza a distancia.

### Centro Gestor:

Consejería de Educación: acciones relacionadas con la impartición de ciclos formativos en régimen de enseñanza a distancia

Consejería de Empleo; desarrollo de programas de formación para trabajadores, ocupados y desempleados, a distancia

### Agentes implicados:

Dirección General de Formación Profesional y Régimen Especial

Centros autorizados para impartir ciclos en régimen de enseñanza a distancia.

Servicio Público de Empleo de Castilla y León

### P.O.11/L3. ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES ADQUIRIDAS POR EXPERIENCIA LABORAL Y/O VÍAS NO FORMALES DE FORMACIÓN

#### **Línea 3: Cualificados. *Formación Profesional a lo largo de la vida permanente, flexible y abierta***

**Objetivo específico.-** Promover el reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o vías no formales de formación en las diferentes familias profesionales, en función de las necesidades de las personas y del sistema productivo.

#### **Acciones**

1. Realizar las **modificaciones oportunas del procedimiento regulado** para agilizar el proceso y la gestión del procedimiento de reconocimiento de competencias adquiridas mediante experiencia laboral y vías no formales de formación.
2. Definición de una **estructura estable** que permita atender las necesidades de información necesarias sobre los procedimientos de acreditación de competencias profesionales, con un registro permanente de demandas de acreditación que permita la adecuación de las convocatorias anuales a la demanda registrada.
3. Desarrollar aplicativos informáticos de gestión de los procesos de acreditación de competencias y formación de gestores.
4. Realización de nuevos **cursos de habilitación de asesores y evaluadores.**
5. Refuerzo del papel del **Consejo Regional de Formación Profesional y del Consejo General de Empleo de Castilla y León** en el procedimiento y en la propuesta de cualificaciones objeto de reconocimiento y seguimiento de las convocatorias.
6. Realización, anualmente, de procedimientos **de ámbito autonómico** para la evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y/o vías no formales de formación y/o participación en aquellas convocatorias de carácter supra-autonómico que promueva la Administración General del Estado.
7. Desarrollo de **acciones formativas específicas para que las personas acreditadas** puedan obtener el título de formación profesional o el certificado de profesionalidad con ofertas de presenciales y/o a distancia.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### Indicadores:

#### De proceso/ejecución

- Número de consultas relacionadas con el procedimiento atendidas a través del 012
- Número de perfiles convocados (cualificaciones profesionales) y plazas convocadas para cada perfil.
- Número de personas asesoradas y evaluadas
- Número de acciones formativas complementarias desarrolladas para la obtención de títulos y/o certificados de profesionalidad en el sistema educativo.
- Número de asesores y evaluadores habilitados

#### De resultados/impacto:

- Número de personas que logran acreditación de unidades de competencia en una cualificación profesional determinada.
- Número de personas evaluadas que obtienen una cualificación profesional acreditada.
- Número de personas inscritas en el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales.
- Número de asesores y evaluadores habilitados
- Número de cualificaciones que tienen asesores y evaluadores habilitados

#### Impactos esperados.-

Alcanzar una media anual de 80 participantes/CIFP en procesos de acreditación de competencias profesionales adquiridas mediante experiencia laboral o vías no formales de formación, pertenecientes a cualificaciones profesionales incluidas en las enseñanzas que el Centro Integrado de Formación Profesional tenga autorizadas.

#### 2018.-

Al menos 4.500 Personas participantes en el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas mediante experiencia laboral o vías no formales de formación.

#### 2020.-

Al menos 7.500 Personas participantes en el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas mediante experiencia laboral o vías no formales de formación.

**Centro Gestor:** Consejería de Educación y Consejería de Empleo

**Agentes implicados:**

## **Plan de Formación Profesional**

**II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020**

Dirección General de Formación Profesional y Régimen Especial  
Servicio Público de Empleo de Castilla y León  
Centros Integrados de Formación Profesional  
Centros de Referencia Nacional  
Agentes Económicos y Sociales

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### P.O.12/L3. RECONOCIMIENTO, EVALUACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS BÁSICAS

#### Línea 3: Cualificados. *Formación Profesional a lo largo de la vida permanente, flexible y abierta*

**Objetivo específico.-** Promover el reconocimiento, evaluación y desarrollo de competencias básicas para incrementar la empleabilidad de las personas adultas.

#### Acciones

1. Impartición **de cursos preparatorios de pruebas libres** para la obtención directa del título de graduado en educación secundaria obligatoria.
2. **Convocatoria anual de pruebas libres para la obtención** directa del título de graduado en educación secundaria obligatoria.
3. Realización de **pruebas de reconocimiento de competencias básicas** para el acceso a programas de formación para el empleo (nivel 2), con la colaboración de los centros de educación de personas adultas y/o Institutos de Educación Secundaria, en el marco de la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad y de acuerdo con lo que determine la normativa reguladora de estas pruebas.
4. **Impartición de programas de educación no formal vinculados al desarrollo de competencias básicas** en centros de educación de personas adultas.

#### Indicadores:

##### Indicadores de base/contexto

- Número de cursos preparatorios de pruebas libres
- Número de programas de educación no formal cursos vinculados al desarrollo de competencias básicas en centros de educación de personas adultas.

##### Indicadores de proceso/ejecución

- Número de personas presentadas a las pruebas libres.
- Número de personas evaluadas que superan módulos de la prueba.

##### Indicadores de resultado/impacto

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

- % Incremento del número de personas que participan en programas de competencias básicas y pruebas de reconocimiento de competencias básicas en centros de educación de personas adultas.

### **Impactos esperados.-**

#### **2018.-**

Incremento del 15 % del número de personas que participan en programas de competencias básicas y realización de pruebas de reconocimiento de competencias básicas

#### **2020.-**

Incremento del 25 % del número de personas que participan en programas de competencias básicas e incremento del 20% en el número personas que se presentan a pruebas de reconocimiento de competencias básicas, respecto de 2018.

**Centro Gestor:** Consejería de Educación

#### **Agentes implicados:**

Dirección General de Formación Profesional y Régimen Especial

Direcciones Provinciales de Educación

Centros autorizados para impartir cursos preparatorios

Centros autorizados para realizar pruebas libres y pruebas de reconocimiento de competencias básicas

Servicio Público de Empleo de Castilla y León

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### P.O.13/L3. PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA DESEMPLEADOS

---

#### **Línea 3: Cualificados. *Formación Profesional a lo largo de la vida permanente, flexible y abierta***

El contenido de este Programa se desarrolla en el Plan de Empleo incluido II Estrategia Regional de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo, al ser competencia de la Consejería de Empleo.

### P.O.14/L3. PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA OCUPADOS

---

#### **Línea 3: Cualificados. *Formación Profesional a lo largo de la vida permanente, flexible y abierta***

El contenido de este Programa se desarrolla en el Plan de Empleo incluido II Estrategia Regional de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo, al ser competencia de la Consejería de Empleo.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### P.O.15/L4. PROGRAMA AULA-EMPRESA

#### Línea 4: Conectados con el empleo

##### *Transición desde el centro de formación a la empresa*

**Objetivo específico.-** Mejorar la calidad de la formación profesional, fomentar la colaboración entre los centros educativos y las empresas de su entorno, así como poner en práctica nuevos medios didácticos y recursos educativos que favorezcan el aprendizaje del alumnado

#### **Acciones**

1. **Consolidación y mejora del Programa Aula Empresa**, promoviendo su estabilidad, su extensión en el conjunto de centros que imparten formación profesional, la creación de redes para la realización de proyectos conjuntos y la visibilidad de la formación profesional.
2. **Realización de convocatoria de ayudas a centros** sostenidos con fondos públicos que imparten formación profesional inicial para la realización de las siguientes acciones:
  - a) Financiación de acciones de emprendimiento: **aprendiendo a emprender.**
  - b) Financiación de acciones que impliquen **hacer visible el centro en las empresas.**
  - c) Financiación de proyectos de **Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+I)** en la Formación Profesional.
  - d) Financiación de acciones que impliquen: **aprender de las empresas.**
  - e) Financiación de la organización y desarrollo de **Campeonatos de Formación Profesional.**
  - f) Financiación de proyectos de **FP Dual a centros de formación sostenidos con fondos públicos.**
3. Puesta en marcha de un **dispositivo de carácter regional** que facilite la relación de los centros que imparten formación profesional inicial, del alumnado y los recién titulados con las empresas, así como la intermediación para la realización de prácticas en centros de trabajo.

#### **Indicadores:**

##### **De proceso/ejecución:**

- Convocatorias realizadas
- Número de proyectos presentados

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

- Número de centros que presentan proyectos.

### De resultados/impacto:

- Número de proyectos financiados
- Número de centros con proyectos financiados

### Impactos esperados.-

#### 2018.-

Inversión de 750.000 € en el Programa Aula-Empresa

#### 2020.-

Inversión de 1.000.000 € en el Programa Aula-Empresa

**Centro Gestor:** Consejería de Educación

### Agentes implicados:

Dirección General de Formación Profesional y Régimen Especial.

Direcciones Provinciales de Educación.

Centros que imparten Ciclos formativos de Formación Profesional Inicial

Empresas y organizaciones empresariales.

### Línea 4: Conectados con el empleo

#### *Transición desde el centro de formación a la empresa*

**Objetivo específico.-** Impulsar la formación profesional dual para mejorar el desarrollo de competencias profesionales y favorecer la transición entre los centros de formación y de empleo.

#### **Acciones**

1. Ampliación y extensión a lo largo del curso del módulo profesional de **Formación en Centros de Trabajo** en determinados ciclos formativos y su consideración como formación en el puesto de trabajo en programas de FP Dual.
2. Definición y regulación de un **modelo de Formación Profesional Dual** adaptado a las características del contexto económico y social de Castilla y León, con la participación de los diferentes grupos de interés y órganos de participación de la Administración de la Junta de Castilla y León, en especial del Consejo de Formación Profesional. En este modelo se pondrá atención especial en el:
  - a. Impulso de los **contratos para la formación y el aprendizaje** en la Formación Profesional Dual.
  - b. Desarrollo de un sistema de **validación y/o acreditación de las empresas colaboradoras en la Formación Profesional Dual** en Castilla y León, con la colaboración del Consejo Regional de Cámaras de Comercio e Industria de Castilla y León y/u otros organismos y entidades colaboradoras.
  - c. Impulso de la **formación de los tutores de empresa** en las empresas colaboradoras en la Formación Profesional Dual en Castilla y León, con la colaboración del Consejo Regional de Cámaras de Comercio e Industria de Castilla y León y/u otros organismos y entidades colaboradoras.
  - d. Establecimiento de **convenios específicos con empresas, grupos de empresas, españolas o extranjeras para desarrollar procesos de aprendizaje basados en el trabajo y asegurar prácticas de calidad** y, en su caso, adecuadas al alumnado con discapacidad en entornos laborables accesibles.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

e. Implicación del **Consejo de Formación Profesional, a través de su Comisión Permanente**, en el seguimiento de los proyectos de Formación Profesional Dual.

3. En el marco de los **Programas Duales y Programas Mixtos para el empleo**, desarrollo de acciones con trabajo efectivo a través de la ejecución de obras o servicios de utilidad pública e interés social, alternándolo con formación teórica, facilitando así la adquisición de competencias profesionales relacionadas con dichas obras o servicios, con objeto de favorecer la inserción laboral.

### Indicadores:

#### De proceso/ejecución

- Número de convenios específicos con empresas
- Número de contratos de formación y aprendizaje
- Número de familias profesionales afectadas y cualificaciones o categorías

#### De resultados/impacto:

- Número de alumnos participantes en FP Dual
- Número de personas participantes en Programas Mixtos
- Número de cualificaciones impulsadas a través de los Programas Mixtos
- Sobre estos se podría proyectar algún impacto esperado de incremento de % de alumnos y cualificaciones afectadas.

### Impactos esperados.-

#### 2018.-

6% del alumnado de FP Inicial en modalidad FP Dual

#### 2020.-

12% del alumnado de FP Inicial en modalidad FP Dual

### Centro Gestor:

Consejería de Educación (FP Dual del sistema educativo)

Consejería de Empleo (Programas con Contrato para la Formación y el Aprendizaje)

### Agentes implicados:

Dirección General de Formación Profesional y Régimen Especial.

Direcciones Provinciales de Educación

Centros autorizados para impartir Ciclos de FP en modalidad dual.

Consejo Regional de Cámaras de Comercio e Industria de Castilla y León

Servicio Público de Empleo de Castilla y León (Programas Mixtos para el Empleo con Contrato para la Formación y el Aprendizaje)

Empresas y organizaciones empresariales

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### P.O.17/L4. DESARROLLO DE COMPETENCIAS CLAVE TRANSVERSALES (COMPETENCIAS Y CUALIDADES DEL CARÁCTER)

#### Línea 4: Conectados con el empleo

##### *Transición desde el centro de formación a la empresa*

**Objetivo específico.-** Reforzar el desarrollo de competencias transversales que favorezcan la transición del centro de formación a la empresa, la movilidad, el espíritu emprendedor y la cultura innovadora del alumnado de Formación Profesional Inicial

#### **Acciones**

1. **Aprendizaje de idiomas**, potenciando las actuaciones de bilingüismo en los centros de formación profesional y facilitando la participación del profesorado y del alumnado en cursos de idiomas.
2. **Fomento del espíritu emprendedor** mediante el desarrollo de acciones dentro del programa "aprende a emprender", seminarios, cursos y colaboraciones con instituciones (vg. Programa Emprende joven de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades; Programa Emprendedores de la Consejería de Fomento,...) empresas y asociaciones empresariales. Acciones dirigidas a fomentar el espíritu emprendedor en la etapa de educación Primaria y Secundaria.
3. **Conocimiento de las TIC. Utilización de las tecnologías de la Información y la Comunicación en los procesos de enseñanza-aprendizaje** de la formación profesional inicial, con formación específica del profesorado.
4. **Desarrollo de la cultura de la innovación**, mediante acciones como seminarios, cursos y colaboraciones con empresas y asociaciones empresariales para el fomento de la innovación en y desde el ámbito de la Formación Profesional.
5. **Formación trasversal en prevención de riesgos laborales**, así como en prevención de drogodependencias en el ámbito laboral.
6. Formación Transversal en **Igualdad de género**, destinada a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### Indicadores

#### Indicadores de base/proceso/ejecución

- Número de actuaciones de carácter bilingüe desarrolladas en formación profesional.
- Número de actuaciones desarrolladas para el fomento de la cultura innovadora.
- Número de actuaciones desarrolladas en materia de prevención de riesgos laborales.

#### Indicadores de resultado/impacto:

- Número de alumnos participan en acciones relacionadas con el aprendizaje de idiomas
- Número de alumnos que participan en programas de emprendimiento.
- Número de alumnos que participan en acciones relacionadas con el conocimiento de las TIC
- Número de alumnos que participan en programas de innovación
- Número de alumnos que participan en acciones específicas de prevención de riesgos laborales y de drogodependencias en el ámbito laboral.

### Impactos esperados

#### 2018.-

Incrementar un 5% la participación del alumnado en acciones formativas de carácter transversal en términos relativos (determinado sobre alumnado matriculado en FP).

#### 2020.-

Incrementar un 10% la participación del alumnado en acciones formativas de carácter transversal en términos relativos (determinado sobre alumnado matriculado en FP).

**Centro Gestor:** Consejería de Educación

#### Agentes implicados:

Dirección General de Formación Profesional y Régimen Especial.

Dirección General de Innovación y Equidad

Dirección General de Política Educativa Escolar

Direcciones Provinciales de Educación

Centros autorizados para impartir Ciclos de FP.

Consejo Regional de Cámaras de Comercio e Industria de Castilla y León.

Empresas, asociaciones e Instituciones con programas de emprendedores

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

Empresas y organizaciones empresariales

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### P.O.18/L4. PRÁCTICAS EN EMPRESAS (FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO Y PRÁCTICAS CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN)

#### Línea 4: Conectados con el empleo

##### *Transición desde el centro de formación a la empresa*

**Objetivo específico.-** Mejora del desarrollo de la Formación en Centros de Trabajo y prácticas en empresas, asegurando un amplio desarrollo práctico de las competencias profesionales adquiridas a través de los diferentes subsistemas de formación.

#### **Acciones**

1. Mejora del desarrollo del **Módulo de Formación en Centros de Trabajo**, asegurando un amplio desarrollo práctico de las competencias profesionales adquiridas a través de los módulos profesionales que componen cada ciclo formativo, con la colaboración de los agentes económicos y sociales.
2. Impulso de la **realización de prácticas no laborales** para ofrecer a las personas más jóvenes de nuestra sociedad, que acaban de finalizar sus estudios en muchos casos, un primer contacto con la realidad laboral a través de la realización de prácticas no laborales en una empresa, al tiempo que contribuyen a completar la formación (ver Plan de Empleo)
3. Impulso a la **formación con compromiso de inserción**, subvencionando acciones de Formación Profesional para el empleo desarrolladas por empresas y entidades sin ánimo de lucro, que asuman un compromiso de inserción de al menos un 50% de los alumnos programados (ver Plan de Empleo)

#### **Indicadores:**

##### **Indicadores de base/proceso**

- Normativa reguladora de la impartición del módulo de FCT
- Programas y acciones vinculados a la realización de prácticas en empresas

##### **Indicadores de resultado/impacto:**

- Número de convenios firmados con empresas para la realización del módulo de FCT
- Número de personas menores de 25 años participantes en las prácticas profesionales no laborales en las empresas respecto del total de participantes

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

- Número de participantes en acciones de formación con compromiso de inserción.
- Tasa de satisfacción de los beneficiarios y empleadores con las capacidades/competencias adquiridas y manifestadas por el alumnado al realizar la FCT

### **Impactos esperados.-**

#### **2018.-**

Incremento de un 20% el número de personas que realizan prácticas no laborales o formación con compromiso de inserción

#### **2020.-**

Incremento de un 40% en el número de personas que realizan prácticas no laborales o formación con compromiso de inserción

### **Centro Gestor:**

Consejería de Educación

Consejería de Empleo (Programa de Prácticas no laborales y formación con compromiso de inserción)

### **Agentes implicados:**

Dirección General de Formación Profesional y Régimen Especial.

Direcciones Provinciales de Educación

Centros autorizados para impartir Ciclos de FP.

Consejo Regional de Cámaras de Comercio e Industria de Castilla y León.

Servicio Público de Empleo de Castilla y León

Empresas y organizaciones empresariales

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### P.O.19/L4. AJUSTE DE LA OFERTA FORMATIVA A LAS NECESIDADES DE PERSONAL CUALIFICADO DEL MERCADO LABORAL

#### Línea 4: Conectados con el empleo

##### Transición desde el centro de formación a la empresa

##### Objetivos específicos.-

1. Apoyar la empleabilidad
2. Ajustar y adaptar la oferta de ciclos de formación profesional y certificados de profesionalidad, a las necesidades de personal cualificado y de competencias profesionales del mercado de trabajo de Castilla y León.
3. Mejorar la capacidad de respuesta de la FP a la evolución de la demanda en el mercado laboral

##### Acciones

1. **Diagnóstico de necesidades de nuevas ofertas de Formación Profesional** por familias profesionales y territorios. Este diagnóstico se realizará **cada dos** años con el fin de adaptar **la Oferta de Formación Profesional en Castilla y León**.
2. Estudio y elaboración de un nuevo **Mapa de Oferta de Títulos y un Mapa de Oferta de Certificados de Profesionalidad** en Castilla y León y difusión del mismo con la colaboración de los agentes económicos y sociales. Ajuste y, en su caso, adaptación de la oferta, de certificados de profesionalidad y ciclos formativos, en función de las necesidades de profesionales cualificados del mercado laboral, de la demanda empresarial y de la demanda del alumnado.
3. Elaboración de **nuevos currículos**, adaptados a las características socioeconómicas de Castilla y León, a medida que se vayan publicando los nuevos Títulos de Formación Profesional, con la colaboración de los agentes económicos y sociales de nuestra Comunidad.
4. Diseño y desarrollo de **acciones formativas a demanda** de las empresas de Castilla y León.
5. Puesta en marcha de **cursos de especialización** que faciliten la transición desde la formación al empleo, de acuerdo con la que establezca normativa básica, para titulados de formación profesional.
6. Realización de **estudios de inserción laboral** de los egresados de Formación Profesional Inicial

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

### Indicadores:

#### Indicador de contexto/de base

- Tasa de empleo según criterios específicos
- Información sobre mecanismos fijados para determinar los cambios en la demanda en los distintos niveles

#### Indicadores de base/proceso

- Mapas de necesidades de formación y de oferta elaborados.
- Número de Currículos propios de la Comunidad publicados en BOCyL.
- Número de cursos de especialización implantados
- % De currículos propios respecto del total de títulos LOE publicados e implantados en la Comunidad.
- % de certificados de profesionalidad desarrollados respecto de certificados publicados.

#### Indicadores de resultado/impacto:

- Destino de los beneficiarios de la FP en algún momento fijado después de la finalización de la formación, según el tipo de ciclo o programa y los criterios específicos.
- Proporción de beneficiarios contratados en algún momento fijado después de la finalización de la formación, según el tipo de ciclo o programa y los criterios específicos.
- Información sobre el empleo obtenido por los beneficiarios tras la finalización de la formación, según el tipo de formación y los criterios específicos. (combinación de datos cualitativos y cuantitativos)

#### Impactos esperados.-

##### 2018.-

- Incremento del 20% de la oferta de los certificados desarrollados

##### 2020.-

- Incremento del 50 % en la oferta de los certificados desarrollados

**Centro Gestor:** Consejería de Educación y Consejería de Empleo

#### Agentes implicados:

Dirección General de Formación Profesional y Régimen Especial

Servicio Público de Empleo de Castilla y León

IES con oferta de Formación Profesional

Centros Integrados de Formación Profesional

CEPA con oferta vinculada a cualificaciones profesionales

Centros de Referencia Nacional

Centros colaboradores de Empleo

Empresas y organizaciones empresariales

### 14. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

---

#### 14.1. SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO

---

El seguimiento del cumplimiento del Plan de Formación Profesional corresponde al Consejo de Formación Profesional de Castilla y León y al Consejo General de Empleo, en el ámbito de sus funciones en materia de formación para el empleo.

El Consejo de Formación Profesional de Castilla y León delega dicha función en su Comisión Permanente, determinando para ello lo siguiente:

- La Comisión Permanente del Consejo de Formación Profesional se constituye como Comisión de Seguimiento del cumplimiento del Plan de Formación Profesional 2016-2020 de Castilla y León durante el periodo de su vigencia.
- Anualmente, los centros gestores presentarán ante la Comisión un informe de seguimiento y grado de cumplimiento del Plan, elaborado en base a los indicadores definidos para el seguimiento de las diferentes acciones, para conocimiento, análisis y, en su caso, formulación de propuestas de mejora.
- Cuando, por circunstancias objetivamente detectadas, las actividades contempladas en el Plan deban ser modificadas, la Comisión Permanente propondrá la flexibilización presupuestaria que corresponda a los ajustes dentro del conjunto de la valoración económica.
- Las Comisiones de Trabajo constituidas en el marco del Plan General de Formación Profesional de Castilla y León 2013-2015 continuarán realizando las tareas de seguimiento del presente Plan. No obstante, la Comisión Permanente del Consejo de Formación Profesional podrá modificar estas comisiones, si lo considera necesario, y/o constituir una nueva comisión de trabajo para analizar y proponer ajustes de mejora puntuales en el seguimiento de este Plan o tratar los asuntos correspondientes a los diferentes ámbitos contemplados en el mismo. Estas comisiones estarán presididas por un representante de la Administración de la Comunidad Autónoma y tendrán una composición paritaria
- 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 del presente Plan de Formación Profesional de Castilla y León, particularmente entre los trabajadores y las empresas, para

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

reforzar su conocimiento e implicación en el desarrollo y materialización del mismo.

- Al finalizar el desarrollo del Plan, la Comisión Permanente del Consejo de Formación Profesional emitirá un informe de evaluación de los resultados del Plan. Para la realización de esta evaluación se emplearán indicadores de evaluación y resultados. Estos servirán para verificar el grado de consecución de los objetivos estratégicos y su contribución al desarrollo del sistema de formación profesional en Castilla y León. Para su definición se tendrán en cuenta las principales variables que, durante el desarrollo del Plan, intervengan en el logro de los objetivos estratégicos establecidos.

### 14.2. ENFOQUE Y DESPLIEGUE

---

Para realizar el informe de seguimiento del Plan, los centros gestores deberán desarrollar un proceso de evaluación determinando la utilidad de las acciones o medidas que contiene el Plan, orientado al perfeccionamiento del servicio que la Administración presta a los ciudadanos, aumentando su eficiencia, eficacia y efectividad. En consecuencia, entre los diferentes enfoques evaluativos posibles, en el presente Plan General de Formación Profesional se opta por un enfoque orientado a la toma de decisiones con fines de perfeccionamiento.

---

#### ENFOQUE

---

Ahora bien, como con cualquier otro plan o programa de impacto social, la evaluación de un plan de actuación en el ámbito de la formación profesional debe llevarse a cabo inevitablemente en un contexto de acontecimientos que afectan al desarrollo del plan y a sus efectos. La falta de un control de tipo experimental de todas las variables independientes que afectan a dichos efectos complica la evaluación de los resultados del propio Plan (variable dependiente), interfiriendo en la interpretación de las atribuciones causales (relaciones causa-efecto). Por ello, es necesario diferenciar los efectos directos de los procesos desarrollados y de las acciones o medidas contemplada en el Plan, de los impactos que estos producen en el entorno económico y social, es decir sus consecuencias, que pueden deberse en parte también a los resultados de otros planes o acontecimientos.

Por lo anteriormente expuesto, al referirnos al sistema de evaluación del Plan que deben utilizar los centros gestores para elaborar su informe anual, es necesario,

# Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

en primer lugar, definir el modelo de causalidad considerado, ya que de este derivan los principales problemas de validez y fiabilidad de la evaluación.

En este caso, utilizaremos el esquema de multicausalidad (figura 6) que propuso Schuman<sup>29</sup>, como base para enfocar y desplegar la evaluación del Plan.

## DESPLIEGUE

Por las razones anteriormente expuestas, la evaluación que se plantea es más amplia que la que se limita a determinar los objetivos que han sido alcanzados y en qué grado (enfoque Tyloriano), haciendo uso de un enfoque que integra la evaluación en el propio desarrollo del Plan con el objetivo de ayudar a administrar y perfeccionar el Plan de actuación y sus efectos, abordando esta como un proceso que proporciona información, de forma continua, útil para la toma de decisiones de quienes gestionan y administran dicho Plan; decisiones orientadas a mejorar la calidad de la gestión de las operaciones institucionales.

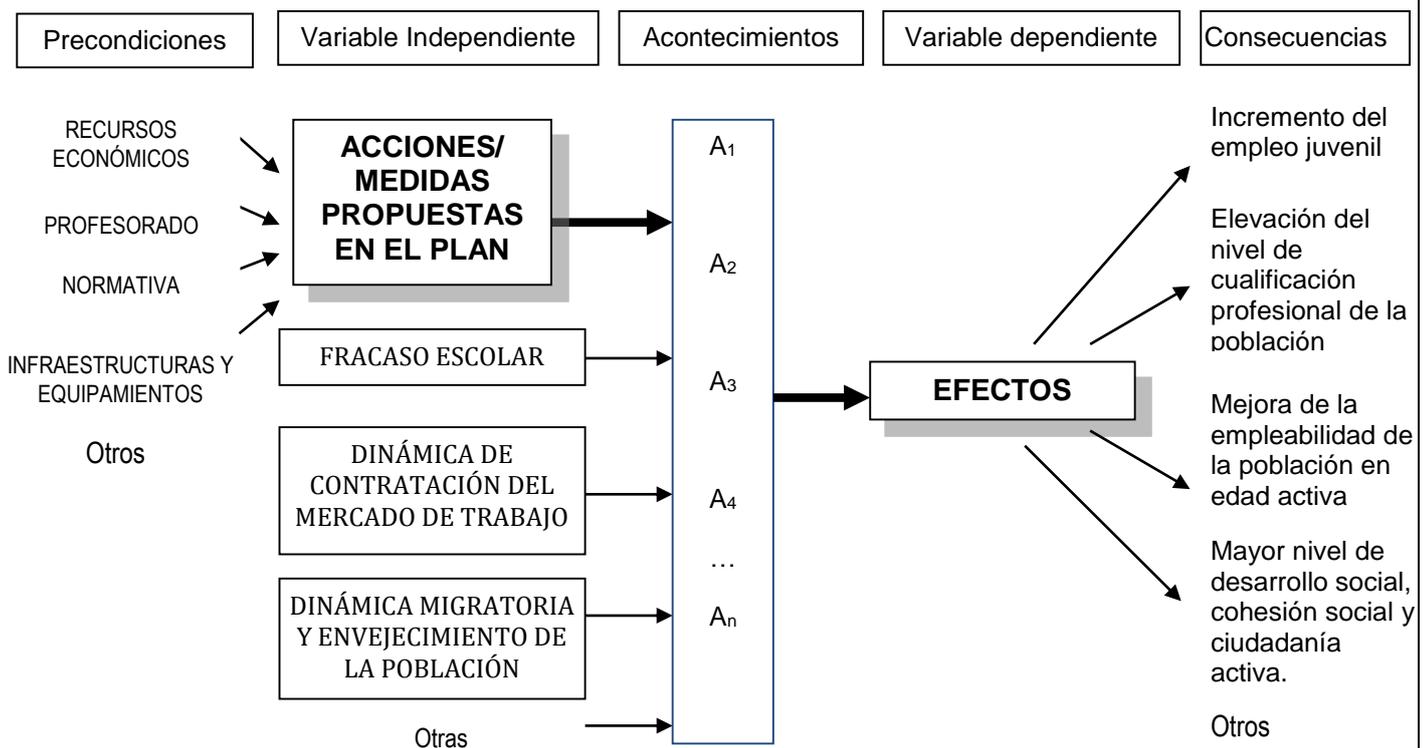


Fig. 6.- Esquema Multicausal de referencia (Schuman)

<sup>29</sup> Schuman, E.A. (1967). Evaluative Research: Principles and practice in public service and social action programs. Nueva York, Russell Sage Foundation.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

En este sentido, se establecen cuatro tipos de decisiones a tomar:

1. Decisiones sobre la planificación: corrección de acciones/medidas, definición de nuevas metas, etc., lo que podrá facilitarse con una evaluación continua del contexto.
2. Decisiones sobre la estructura necesaria para el desarrollo del Plan; lo que requerirá una evaluación de los "input" o entradas del sistema.
3. Decisiones sobre la ejecución del Plan; lo que hará necesaria una evaluación del proceso (ejecución o seguimiento).
4. Decisiones en base a los resultados de las medidas desarrollada; siendo necesaria una evaluación de los productos o efectos, tanto los efectos directos de los procesos como sus consecuencias o efectos indirectos.

Evidentemente, antes de redactar el presente Plan de actuación, los centros gestores encargados de la evaluación ha llevado a cabo un análisis del contexto. Sin embargo, los acontecimientos que definen el contexto cambian de forma permanente. Por ello, es necesario integrar en el modelo una **evaluación continua del contexto**, que conducirá a decisiones acerca de la conveniencia de introducir medidas correctoras u otros cambios, en función de las debilidades, amenazas, fortalezas u oportunidades que, fruto de los acontecimientos, surjan durante el desarrollo del Plan. Si como consecuencia de la evaluación es posible diseñar soluciones satisfactorias, se reorientará la estrategia. Por el contrario, si no aparecen estas soluciones, el equipo responsable de la evaluación realizará una nueva evaluación de "input", que reflejará en su informe anual de seguimiento (Fig. 7).

Como en el caso anterior, durante la planificación se ha llevado a cabo una identificación de la capacidad del sistema, de los recursos disponibles para su desarrollo y de las medidas y procedimientos necesarios para incorporar cambios. No obstante, las modificaciones o mejora que puedan introducirse durante el desarrollo del Plan, van a requerir una nueva **evaluación de "input"**. Ésta tratará de ampliar la comprensión de los procedimientos y de los requisitos para su correcto desarrollo. Buscará ejemplos de "buenas prácticas" en planes desarrollados por otras instituciones, administraciones, comunidades autónomas, etc. (vg. modificaciones de la normativa). Los resultados de esta nueva evaluación se utilizarán para decidir si se dispone de una solución a los problemas, adecuada y viable. En caso contrario, se valorará la conveniencia de continuar la búsqueda o desestimar las medidas correctoras o los posibles cambios.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

Para el desarrollo de este tipo de evaluaciones, se utilizarán los métodos clásicos del análisis de sistemas y métodos de pronóstico (por ejemplo, el método Delphi), que faciliten el trabajo del equipo evaluador del centro gestor en cargado de realizar el informe anual de seguimiento. Los criterios de evaluación serán: la pertinencia<sup>30</sup> y realismo de los objetivos, su adecuación a los destinatarios y al contexto (*¿existe una justificación clara de la intervención propuesta?*), la suficiencia de los apoyos, medios y recursos y la eficiencia sistémica de las medidas y procedimientos (*¿cómo interactúan con las medidas de otros programas o políticas?*).

Si se decide seguir con el desarrollo previsto de las acciones/medidas, este se someterá a una evaluación de proceso, empleando los indicadores de proceso/seguimiento o ejecución, y a una evaluación de los resultados/impactos, empleando los correspondientes indicadores de efectos, hasta alcanzar el nivel de operatividad deseado y durante el periodo de tiempo previsto para el desarrollo del Plan.

---

<sup>30</sup> La pertinencia social es un criterio de calidad recogido en la Conferencia Mundial sobre Educación Superior (París, octubre de 1998) en el documento "La Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción" (página 25). Allí se puede leer: "la calidad es inseparable de la pertinencia social", desarrollando esta idea como "una búsqueda de soluciones a las necesidades y problemas de la sociedad y más especialmente a los relacionados con la construcción de una cultura de paz y desarrollo sostenible".

**Plan de Formación Profesional**  
**II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020**

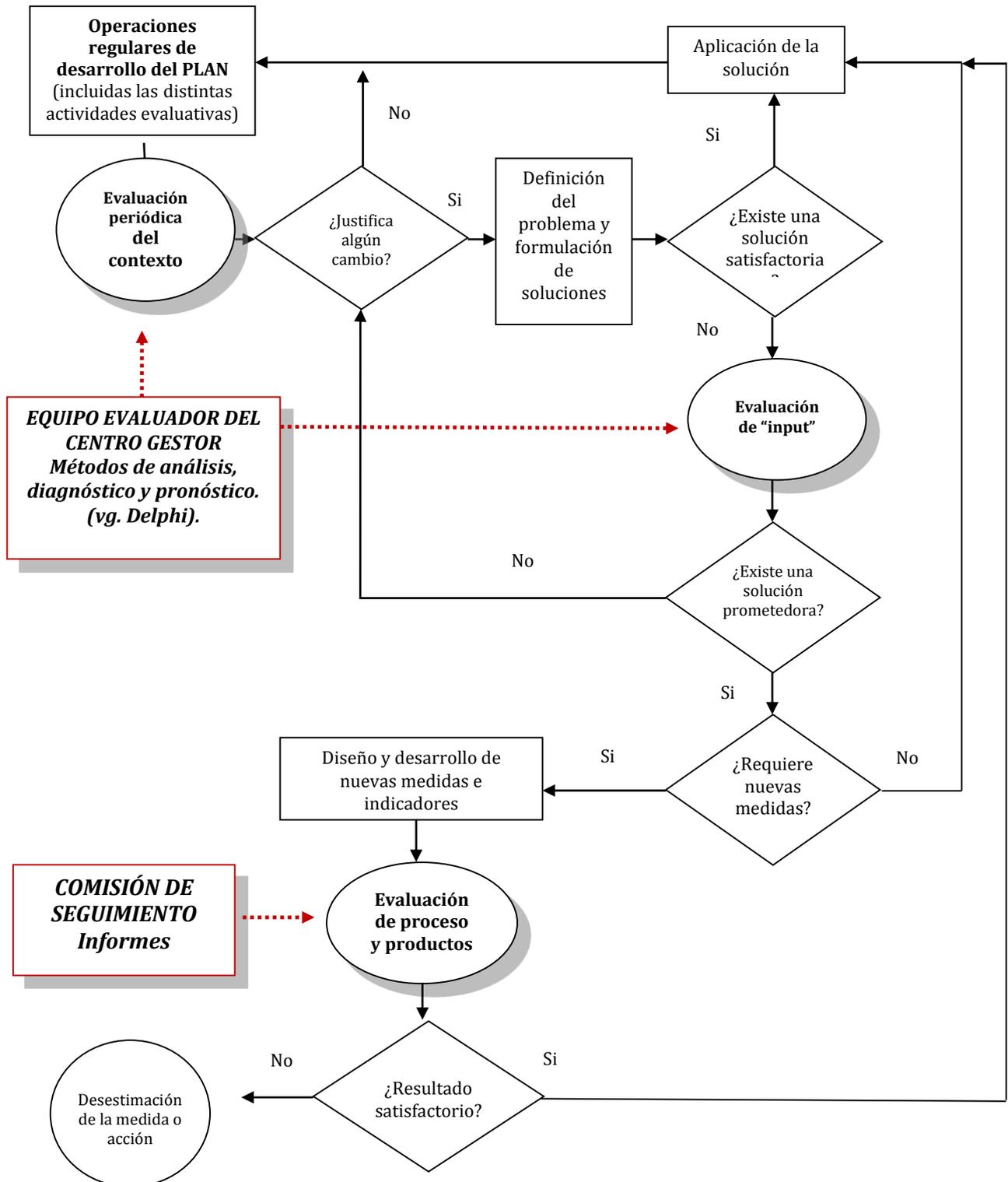


Fig. 7. Diagrama descriptivo del papel del modelo de evaluación en el perfeccionamiento del Plan.

## Plan de Formación Profesional

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

Durante la **evaluación de proceso**, se llevará a cabo una comprobación continua de la realización del mismo. Se identificará y/o pronosticará, durante su desarrollo, los defectos de la planificación o de su implantación, proporcionando, a los Órganos gestores, información para valorar las actuaciones y controlar los procesos. En este caso, se utilizarán como criterios de evaluación el grado de cumplimiento de las medidas (desfases, ajustes, flexibilidad), la coherencia institucional, la eficacia parcial y la satisfacción de los implicados. La información se reflejará en el **informe de seguimiento anual**.

La evaluación de productos o de resultados, relacionará los efectos con los objetivos, los "input", la información relacionada con los acontecimientos y con otras variables independientes que formen parte del contexto de desarrollo del Plan. Es necesario tener en cuenta que existen dos tipos de productos o resultados, los efectos directos de los procesos desarrollados y, por lo tanto de las medidas llevadas a cabo (denominados *output* en la literatura anglosajona sobre evaluación) y los efectos que no pueden atribuirse sólo a dichos procesos o medidas, pero en parte son consecuencia de los mismos (denominadas *outcome* en la literatura anglosajona)<sup>31</sup>.

En la evaluación de resultados, se emplearán los criterios de eficacia, eficiencia y efectividad. Esta evaluación se reflejará en un Informe Final al concluir el desarrollo del Plan. Dicho informe proporcionará información relevante para valorar el grado de éxito del Plan en términos de satisfacción de necesidades de los destinatarios del Servicio prestado por la Administración. Asimismo, analizará los efectos del Plan, los deseados y los no deseados, así como los resultados positivos y los negativos y propondrá mejoras para la elaboración del siguiente Plan General de Formación Profesional.

---

<sup>31</sup> Erwin Seyfried 2007. Indicators for quality in VET to enhance European Cooperation. Serie Panorama 134, CEDEFOP: Oficina para Publicaciones Oficiales de la Comunidad Europea. Luxemburgo