

II PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA RIOJA 2012 - 2015

Aprobado por Consejo de Gobierno el 1 de febrero de 2013.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
CONTEXTO SOCIOECONÓMICO	4
CONTEXTO FORMATIVO.....	5
EJE 1 CONTEXTO ESTRATÉGICO	11
SUB-EJE 1.1 CONTEXTO GENERAL Y COHERENCIA ESTRATÉGICA.....	11
OBJETIVOS E INDICADORES.....	17
SUB-EJE 1.2 PROSPECCIÓN DE NECESIDADES.....	17
EJE 2 RECURSOS E INSTRUMENTOS PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL.....	25
SUB-EJE 2.1 RED DE RECURSOS PARA LA FP	25
SUB-EJE 2.2 DEPARTAMENTO DE CUALIFICACIONES	31
EJE 3 OFERTA FORMATIVA.....	34
SUB-EJE 3.1 DISEÑO Y ESTRUCTURA DE LA OFERTA FORMATIVA INTEGRADA FLEXIBLE Y ADAPTADA A LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS Y DE LAS EMPRESAS.....	34
SUB-EJE 3.2 ENFOQUE A COMPETENCIAS	35
SUB-EJE 3.3 ORIENTACIÓN A RESULTADOS	38
EJE 4 RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES	40
SUB-EJE 4.1 EVALUACIÓN, FORMACIÓN, RECONOCIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS CLAVE.....	40
SUB-EJE 4.2 EVALUACIÓN, RECONOCIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL.....	41
EJE 5 INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN	45
SUB-EJE 5.1.- INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL .	46
SUB-EJE 5.2.- ORIENTACIÓN PROFESIONAL	47
EJE 6 EVALUACIÓN Y MEJORA DEL SISTEMA.....	50
SUB-EJE 6.1 CALIDAD E INNOVACION EN LA FP	50
SUB-EJE 6.2 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	52
OBJETIVOS E INDICADORES POR SUBEJES.....	53
FINANCIACIÓN DEL PLAN.....	56

INTRODUCCIÓN

Este II Plan de Formación Profesional de La Rioja formaliza la voluntad del Gobierno y de los agentes económicos y sociales más representativos de impulsar la formación profesional y fortalecer la competencia profesional de las personas como base de la competitividad y la empleabilidad.

En este sentido, este II Plan parte de la experiencia de planificación y consenso de objetivos y actuaciones que se alcanzó en el I Plan de Formación Profesional de La Rioja 2009-2011, así como de su evaluación de resultados e impacto. Precisamente, la valoración del I Plan, específicamente diseñado para la puesta en marcha de los elementos básicos del Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional, debe considerarse el punto de partida de este nuevo proceso de planificación y establecimiento de prioridades para el período 2012-2015.

Por otra parte, el nuevo contexto legal y estratégico de la formación profesional configura un nuevo escenario y abre nuevas oportunidades que deben aprovecharse a través de la coherencia de este Plan con el marco estratégico europeo y nacional. Es el caso del Marco Europeo de Cualificaciones Profesional, del modelo europeo de calidad aplicable a la FP, del acuerdo europeo para el reconocimiento de la experiencia laboral y la formación no formal, unidos al nuevo modelo de formación dual y otras reformas en el ámbito educativo y laboral establecidas por el Gobierno de la Nación, que deben facilitar un salto cualitativo en la formación profesional y su mejor transmisión a la competitividad y al empleo.

En este segundo Plan, una vez creados los recursos esenciales del Sistema, se profundiza en los aspectos cualitativos para el éxito de la formación profesional, como la mejora de los recursos e instrumentos de la oferta formativa, la mejor adecuación al entorno productivo, el incremento de la participación de las empresas a través de nuevas fórmulas de formación dual y en alternancia, el desarrollo del sistema de reconocimiento de las competencias profesionales y el refuerzo de los aspectos transversales de calidad, innovación y evaluación de los resultados e impacto de la formación.

En su desarrollo, el Plan formula la necesidad de reforzar las capacidades del Sistema, mediante la mejora de la capacidad de planificación y gestión, de la red de centros y la formación y calidad de los docentes, así como de aquellos elementos que garantizan la visión integrada del Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional, como el Observatorio Ocupacional y, particularmente, el Departamento de Cualificaciones. Asimismo, el Plan presenta una clara vocación de servicio público y orientación al ciudadano, reforzando los recursos de información, orientación, evaluación y reconocimiento de competencias profesionales, como elementos complementarios de la oferta formativa.

Además, este II Plan mantiene dos criterios básicos de diseño y funcionamiento. Por una parte, el trabajo conjunto de las Consejerías de Educación, Cultura y Turismo y de Industria, Innovación y Empleo, de manera que se mantenga un enfoque integrado de las cualificaciones y la formación profesional que permita una planificación conjunta de objetivos y un mejor aprovechamiento de los recursos públicos. Por otra, la participación de los agentes sociales y económicos más representativos, la Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras

(CCOO) y la Federación de Empresarios de La Rioja (FER), de manera que los objetivos del Plan puedan trasladarse con mayor eficacia a los sectores productivos y puedan establecerse actuaciones operativas derivadas del Plan en forma de red de recursos y servicios.

Como garantía de este proceso de planificación y participación, el II Plan es el resultado del trabajo conjunto desarrollado durante la práctica totalidad del año 2012 por las consejerías competentes del Gobierno de La Rioja en materia de cualificaciones y formación profesional y los agentes sociales y económicos más representativos, primeramente para evaluar los resultados del I Plan y, a continuación, para formular los objetivos y actuaciones de este II Plan a través del funcionamiento de un Grupo de Trabajo dependiente del Consejo de Formación Profesional de La Rioja.

En definitiva, este II Plan de Formación Profesional pone de manifiesto la apuesta estratégica por la competencia y la profesionalidad de la población activa, es decir, por el desarrollo de las capacidades de nuestros recursos humanos como fórmula para el crecimiento económico sostenible y la generación de empleo de calidad.

CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

Desde el punto de vista de las principales magnitudes demográficas, de acuerdo con el último Padrón de habitantes (2011), La Rioja tiene una población total de 322.955 personas (161.582 varones y 161.373 mujeres), con una Tasa Bruta de Natalidad (nacidos por mil habitantes, 2010) de 10,72 y una Tasa de Fecundidad (nacidos por mil mujeres, 2010) de 44,89.

Desde la perspectiva sociolaboral, la última Encuesta de Población Activa (EPA) publicada, correspondiente al tercer trimestre de 2012, sitúa la tasa de actividad de La Rioja en el 58,68% (65,53% de tasa de actividad masculina, 52,09% de tasa de actividad femenina), frente al 60,12% de la tasa media española. La Rioja tiene actualmente 121.300 personas ocupadas, de las cuales 67.900 son hombres y 53.400 mujeres.

Según la EPA, existen en La Rioja 30.900 personas en situación de desempleo, 15.500 hombres y 15.400 mujeres, lo que representa una tasa de paro media del 20,33%, frente al 25,02% de media nacional, siendo la tasa de paro masculina en La Rioja del 18,61% (24,68% de media estatal) y la femenina del 22,40% (25,41% de media nacional).

Considerando los datos de las Oficinas del Servicio Público de Empleo, el último dato publicado correspondiente al mes de octubre de 2012 contabiliza 26.443 parados registrados, 13.420 hombres y 13.023 mujeres. De ellos, destacan cuantitativamente los 13.638 demandantes de empleo en los servicios y los 5.172 en la industria. Un total de 2.484 son parados registrados menores de 25 años (1.353 hombres y 1.131 mujeres). En este mismo mes se produjeron en La Rioja 17.239 contratos de trabajo.

La afiliación a la Seguridad Social en La Rioja alcanza a un total de 119.732 cotizantes, 93.971 en el régimen general y 25.751 en el de autónomos. La base de datos del DIRCE (Directorio Central de Empresas del INE) sitúa en La Rioja un total de 22.486 empresas.

De acuerdo con los datos del Instituto de Estadística de La Rioja, el sector Servicios lidera la actividad económica riojana al aportar el 55,6% al valor añadido bruto (VAB), seguido de la Industria, con un 26,9%, y en tercer lugar, la construcción con un 11,7%.

Por otro lado, las exportaciones en La Rioja alcanzaron en 2011 la cifra de 1.492 millones, un 14,8% más que el año anterior. Las importaciones sumaron 1.112 millones de euros, lo que supuso también un incremento del 13,3% respecto a 2010. El gasto riojano en I+D en 2010 ascendió al 1,08% del PIB.

CONTEXTO FORMATIVO

Ámbito de Educación

A la Consejería de Educación, Cultura y Turismo le corresponde la administración del subsistema de formación profesional del sistema educativo, para ello cuenta con una red de 18 centros públicos y privados que ofertan enseñanzas de ciclos formativos de grado medio y superior de formación profesional.

	Total	Públicos	Privados
Nº de Centros	18	12	6
Alumnos matriculados	4.740	3.789	951
Ciclos formativos grado medio	2.424	1.678	746
Ciclos formativos grado superior	2.316	2.111	205

En los centros públicos realizan su labor docente 191 profesores técnicos de formación profesional y 155 profesores de secundaria con especialidades propias de la FP.

Familia Profesional	Profesor Sec. FP	Técnico FP	Total
Administración y gestión	32	34	66
Informática y comunicaciones	19	13	32
Formación y Orientación Laboral	31		31
Fabricación mecánica	13	16	29
Sanidad	9	17	26
Servicios socioculturales y a la comunidad	11	14	25
Electricidad y electrónica	12	13	25
Hostelería y turismo	5	12	17
Instalación y mantenimiento		17	17
Agraria	3	9	12
Apoyo prácticas		11	11
Industrias alimentarias	6	4	10
Transporte y mantenimiento de vehículos	3	6	9
Madera, mueble y corcho		9	9
Química	3	3	6
Imagen personal	1	4	5
Comercio y marketing	3	2	5
Textil, confección y piel	1	3	4
Edificación y obra civil	2	2	4
Artes gráficas	1	1	2
Actividades		1	1
Total general	155	191	346

La oferta formativa para el curso 2012/13, contempla un total de 56 ciclos formativos de Grado Medio y 50 ciclos formativos de Grado Superior, que aglutinan a un total de 4.740 alumnos. Por familias profesionales la mayor oferta se produce en Administración y Gestión (17,4%), Servicios Socioculturales y a la Comunidad (12,3%) y Sanidad (12,3%). En relación a la demanda, las familias profesionales de

Sanidad, Actividades Físico Deportivas y Servicios Socioculturales y a la Comunidad han sido las más solicitadas.

Con el fin de hacer más accesible esta formación profesional a trabajadores en activo permitiendo la conciliación de la vida familiar y laboral con la actividad formativa, se han articulado distintas modalidades que flexibilizan la realización de estos ciclos. Así la oferta actual contempla 6 ciclos de grado medio y 8 ciclos de grado superior en la modalidad vespertina y un ciclo superior en modalidad nocturno.

Para atender los sectores en los que existe alguna regulación que obliga a los trabajadores que quieran acceder o mantener el empleo a poseer una acreditación formal (educación infantil, dependencia) se ha diseñado una oferta singular para trabajadores en activo, que flexibiliza tanto el acceso al ciclo correspondiente como el horario de la impartición de la formación. Esta iniciativa puesta en marcha en el curso 2010/2011, con el ciclo formativo de grado superior de Educación Infantil ha obtenido buenos resultados y se ha extendido a otros ciclos en los cursos posteriores (Atención Sociosanitaria e Integración Social).

En consonancia con los dos puntos anteriores: flexibilidad en la formación y atención a los sectores con necesidades más urgentes de cualificación, se oferta el ciclo formativo de Grado Superior de Educación Infantil en la modalidad on-line, en el que están matriculados más de 150 alumnos.

Para favorecer el acceso de las personas que, no cumpliendo los requisitos académicos, desean incorporarse a los ciclos formativos, se imparten cursos de preparación de las pruebas de acceso en centros distribuidos de manera que se pueda atender a las necesidades de las diferentes comarcas de la Comunidad Autónoma.

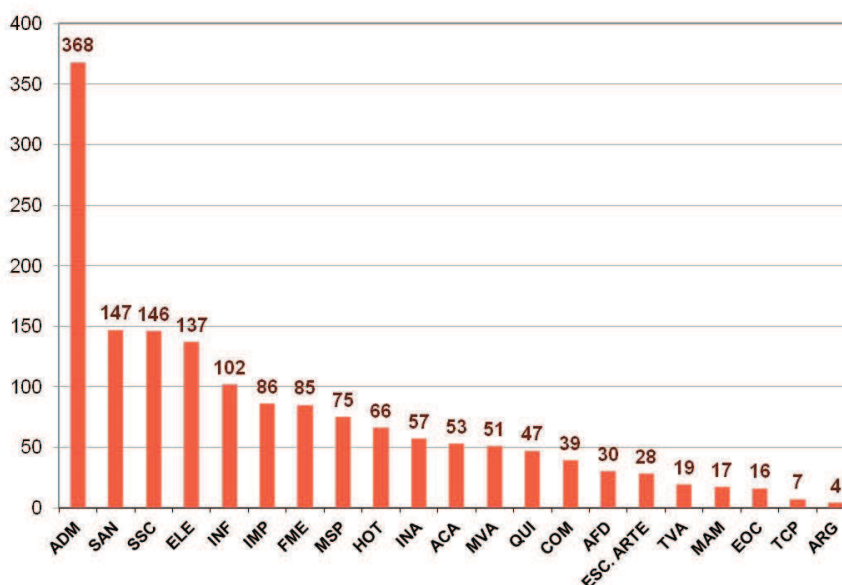
Centro	GM/GS	Matricula	Grupos
La Laboral	Acceso GS	65	2
Valle del Cidacos	Acceso GS	105	3
Cosme García	Acceso GM	19	1
Cosme García	Acceso GS	259	6
Ciudad de Haro	Acceso GS	38	1
		486	13

Como medida de disminución del fracaso escolar y reducción del abandono escolar, el sistema educativo oferta un total de 59 programas de cualificación profesional inicial (PCPI), que en el curso 2012/13 tiene matriculados a 900 alumnos. En los últimos años un 50% de los alumnos de estos programas han alcanzado una cualificación de nivel I permitiéndoles obtener el correspondiente certificado de profesionalidad. Aproximadamente un 30% de los alumnos que acceden al PCPI del nivel II obtienen el título de la ESO.

	Rioja	Logroño
Nº de Centros	26	11
Grupos	59	33
Alumnos	900	507

Los perfiles con mayor número de alumnos matriculados son el de Auxiliar de Oficina (24,8%), Operario de Instalaciones Electrotécnicas y de Comunicaciones (13,8%) y Mantenimiento de Vehículos (7,0%), siendo los más demandados los de Mantenimiento de Vehículos y Auxiliar de Peluquería.

Las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo contemplan la realización del módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo (FCT) una vez superado el resto de los módulos. En el último curso 1.700 alumnos han realizado FCT en 1.015 empresas, dedicando un total de 585.102 horas de formación. De los 1.700 alumnos; 718 son de grado medio, 679 de grado superior, 281 de PCPI y 22 alumnos de régimen especial y de intercambio con el extranjero. La tabla siguiente muestra la distribución de FCT por familias profesionales.



En relación a la inserción laboral de los egresados en ciclos formativos, los últimos datos correspondientes al curso 2010/2011, muestran valores medios del 50,3% para ciclos formativos de Grado Medio y del 59,7% para los de Grado Superior. Por familias profesionales destacan las de Actividades Físicas y Deportivas (80%), Instalaciones y Mantenimiento (76,7%) Fabricación Mecánica (69,7%) y Servicios Socioculturales y a la Comunidad (68,3%). El 83,7% de los titulados que se incorporan al mundo laboral lo hacen en los tres primeros meses.

Inserción laboral por familia profesional de titulados en el curso 2010/2011

Familia Profesional	%	Familia Profesional	%
Agraria	33,3	Industrias Alimentarias	40,0
Actividades Físicas y Deportivas	80,0	Informática y Comunicaciones	32,0
Administración y Gestión	57,4	Madera, Mueble y Corcho	s/d
Artes Gráficas	s/d	Transporte y Mantenimiento de Vehículos	58,8
Comercio y Marketing	46,4	Instalación y Mantenimiento	76,7
Edificación y Obra Civil	47,1	Química	52,9
Electricidad y Electrónica	46,2	Sanidad	55,0
Fabricación Mecánica	69,7	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	68,3
Hostelería y Turismo	52,7	Textil, confección y Piel	s/d
Imagen Personal	44,8		

Fuente: datos propios obtenidos a partir de una encuesta a los centros educativos.

En materia de innovación, es destacable la participación de los centros educativos en proyectos de innovación aplicada y transferencia del conocimiento en formación profesional. En la convocatoria del Ministerio de Educación del año 2011, se han concedido 10 proyectos con la participación de 7 centros educativos, 7 empresas y el centro de referencia nacional. Alguno de los centros participa en varios proyectos. En materia de movilidad, tres centros educativos, participan en programas de movilidad para alumnos y profesores, permitiendo el intercambio con otros centros a nivel nacional.

El Centro de Formación, Innovación y Asesoramiento en Materia Educativa dependiente de la Dirección General de Educación es el responsable del diseño de los planes de formación dirigidos al profesorado. Puntualmente, estos planes se complementan con acciones de formación específica en sectores clave de la formación profesional.

Previamente a la aprobación del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, que regula la formación profesional dual, desde la Consejería de Educación, se puso en marcha una experiencia piloto en el ciclo formativo de grado medio de Soldadura y Calderería en el IES Inventor Cosme García. La iniciativa pretende conseguir el objetivo principal que define a la formación profesional dual: una mayor implicación de la empresa en la formación del alumno posibilitando una mayor inserción laboral.

Ámbito de Empleo

A la Consejería de Industria, Innovación y Empleo le corresponde la gestión del subsistema de formación para el empleo, que desarrolla todas las acciones formativas previstas en el Real Decreto 395/2007. Asimismo, se adscriben a este departamento el Observatorio Ocupacional y el Departamento de Cualificaciones.

Los recursos humanos directos dedicados específicamente a la planificación y gestión de actividades relacionadas con la formación profesional son los siguientes:

▪ Formación para el Empleo	22
▪ Departamento de Cualificaciones	4
▪ Observatorio Ocupacional	5
▪ Centro Nacional de Formación en Nuevas Tecnologías	9

Para el desarrollo de la oferta formativa certificable el subsistema de formación para el empleo en La Rioja cuenta con 116 Centros Homologados en 142 certificados de profesionalidad correspondientes a 20 familias profesionales del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

Durante 2011 se aprobaron 726 acciones formativas en las que participaron 11.455 trabajadores con 93.488 horas de formación. De las 726 acciones, 169 acciones formativas de media y larga duración con 66.328 horas han ido destinadas a 3.272 trabajadores desempleados. Asimismo en las acciones destinadas prioritariamente a ocupados participa una media de un 35% de desempleados (2.864,05 desempleados adicionales).

La inserción de desempleados asistentes a los cursos para desempleados de media y larga duración alcanza el valor del 64,9%. Es decir 2 de cada 3 trabajadores formados específicamente en cursos para desempleados se han

insertado en el mercado laboral, de acuerdo con el Plan de Evaluación del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), colocando a La Rioja como la segunda entre las regiones españolas con mayor inserción derivada de la formación para el empleo.

Una parte significativa de la oferta formativa de la Formación para el Empleo se vincula a Certificados de profesionalidad (121 cursos en 2011, duplicando la cifra de 2010), lo que permite mejorar sustancialmente la inserción laboral de los trabajadores en situación de desempleo y posibilita el mantenimiento de los puestos de trabajo en el caso de los trabajadores ocupados. El citado Plan de Evaluación del SEPE, referido a los cursos de 2010, situaba a La Rioja en el 6º lugar en cuanto a impartición de Certificados de Profesionalidad completos. El porcentaje de alumnos en situación de desempleo que reciben formación acreditable es el 30,7%, siendo La Rioja la octava Comunidad en este apartado en términos relativos. En las últimas convocatorias (2011 y 2012) se han optimizado económicamente las acciones formativas, reduciéndose el coste de los módulos formativos aprobados respecto a los máximos nacionales en una media de un 30%, lo que ha permitido optimizar el presupuesto anual.

Destaca la formación a medida de 583 trabajadores en las empresas con una cofinanciación media (por parte de las empresas) del 36% por ciento del presupuesto total de las acciones. Asimismo conviene destacar la formación en las comarcas donde se realizan el 31,2% de las acciones directas totales.

Anualmente se programan acciones formativas para los diferentes sectores productivos considerando prioritarios los sectores de Dependencia, Informática, Comercio, Transporte y Metal, y ponderando la oferta formativa en relación al que representan en la economía de la Comunidad Autónoma.

En cuanto a las prácticas no laborales en empresas derivadas de las acciones formativas desarrolladas, en el último año analizado han participado en ellas 1041 personas con una media de 97,07 horas de práctica en las empresas.

Asimismo, se viene desarrollando un plan de mandos intermedios y directivos con objeto de elevar la competitividad empresarial en la Comunidad a través de la sustancial mejora de los conocimientos Técnicos de los mandos estratégicos en las empresas. El Plan incluye acciones de media duración horaria (100-200 horas) con acciones de corta duración (10-20 horas) en los campos empresariales de las áreas de Dirección General, Comercial, Financiera, Marketing, Operacional, Logística, Compras, así como para los centros especiales de empleo.

También con carácter anual se acomete un plan de formación para trabajadores con necesidades especiales, con 44 acciones programadas y 468 alumnos y el desarrollo de 6 proyectos europeos, trabajando en red con 34 socios de la Unión. Asimismo, en los últimos ejercicios se han reforzado las acciones formativas con compromiso de contratación, financiándolas con fondos regionales que anteriormente se dedicaban a la formación de trabajadores ocupados.

En cuanto al programa de escuelas taller, en el último ejercicio con datos disponibles (2011) participaron 206 alumnos trabajadores participantes (137 hombres y 69 mujeres), a los que se deben sumar 89 alumnos trabajadores participantes (58 hombres y 31 mujeres) en el programa de talleres de empleo.

La Rioja cuenta también con un Departamento de Cualificaciones, puesto en marcha en enero de 2009, dependiendo orgánicamente de la Sección de

Programación Formativa y Cualificaciones Profesionales del Servicio Riojano de Empleo y, funcionalmente, del Consejo de Formación Profesional de La Rioja.

Sin perjuicio de sus otras funciones de información, difusión, observatorio de cualificaciones, participación en grupos de trabajo, autonómicos y estatales, entre otras, cabe destacar que, en 2011 se tramitaron un total de 1157 solicitudes de certificados de profesionalidad y acreditaciones parciales acumulables, de los cuales se expedieron 941 con la distribución que se aprecia en la siguiente tabla:

CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD EXPEDIDOS EN 2011 SEGÚN FAMILIAS PROFESIONALES		
FAMILIA PROFESIONAL		Nº
CÓD.	LITERAL	
ADG	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	125
AFD	ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	0
AGA	AGRARIA	64
ARG	ARTES GRÁFICAS	11
ART	ARTES Y ARTESANÍA	0
COM	COMERCIO Y MARKETING	27
ELE	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	87
ENA	ENERGÍA Y AGUA	41
EOC	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	55
FME	FABRICACIÓN MECÁNICA	74
HOT	HOSTELERÍA Y TURISMO	40
IEX	INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	0
IFC	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	73
IMA	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	24
IMP	IMAGEN PERSONAL	42
IMS	IMAGEN Y SONIDO	12
INA	INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	2
MAM	MADERA, MUEBLE Y CORCHO	32
MAP	MARÍTIMO PESQUERA	0
QUI	QUÍMICA	0
SAN	SANIDAD	0
SEA	SEGURIDAD Y MEDIOMBIENTE	5
SCC	SERVICIOS CULTURALES YA LA COMUNIDAD	146
TCP	TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL	2
TMV	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	79
VIC	VIDRIO Y CERÁMICA	0
TOTAL		941

Finalmente, cabe señalar que los certificados de profesionalidad expedidos que responden al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales corresponden a 28 cualificaciones distintas, con la siguiente desagregación según niveles de cualificación:

CERTIFICADOS EXPEDIDOS SEGÚN NIVEL DE CUALIFICACIÓN		
NIVEL DE CUALIFICACIÓN	Nº ESPECIALIDADES	Nº EXPEDIDOS
nivel 1	17	351
nivel 2	7	114
nivel 3	4	47
TOTAL	28	512

El ámbito laboral del Gobierno de La Rioja cuenta también con un Observatorio Ocupacional que permite obtener de forma permanente y global información sobre la evolución de las profesiones u ocupaciones, así como de las magnitudes del mercado de trabajo y su evolución.

EJE 1 CONTEXTO ESTRATÉGICO

SUB-EJE 1.1 CONTEXTO GENERAL Y COHERENCIA ESTRATÉGICA

a) Convergencia con la Estrategia Europa 2020 y participación de La Rioja en una estrategia integral de cualificación de las personas

La planificación estratégica en materia de formación profesional requiere una previa identificación de elementos contextuales que afectan al ámbito propio de La Rioja, como corresponde a su condición de Comunidad Autónoma dentro de España y, a su vez, a su pertenencia a la Unión Europea. En este sentido se sitúan el derecho a la formación profesional proclamado por la Ley orgánica 5/2002 de las cualificaciones y la formación profesional y, más recientemente, el derecho a la formación como derecho laboral recogido en la Ley 3/2012 de reforma del mercado de trabajo, así como la aplicación del principio de libre circulación y el reconocimiento de las cualificaciones que se deriva del Derecho europeo y más concretamente del Marco Europeo de las Cualificaciones.

En definitiva, tanto en el nivel estatal como en el europeo, existen marcos estratégicos que inciden en la formación profesional como derecho de las personas y alientan su potenciación como instrumento de desarrollo económico y cohesión social, teniendo en cuenta su influencia decisiva sobre la empleabilidad de las personas y la competitividad de las empresas. Por ello, en el momento de abordar un nuevo proceso de planificación estratégica sobre esta materia en el ámbito de La Rioja es preciso revisar e integrar los distintos marcos de planificación estratégica que actúan sobre la cualificación, la formación profesional y el empleo desde distintos niveles políticos y territoriales (europeo-estatal-autonómico) procurando aprovechar la coherencia y sinergia entre ellos. Y no solamente desde la perspectiva de la reflexión estratégica, sino también para asegurar en el futuro la viabilidad y complementariedad de las fuentes de financiación que se derivan de los distintos niveles de Administración Pública y que afectan a la formación profesional, como los fondos estructurales europeos, en particular el Fondo Social Europeo, los fondos que se derivan de los Presupuestos Generales del Estado, que puedan complementar los fondos propios de la Comunidad Autónoma, tanto en el ámbito educativo como en el laboral.

Siguiendo este criterio, en este II Plan de Formación Profesional de La Rioja es preciso considerar los instrumentos de valor referencial y distinta naturaleza, pero con los que se debe asegurar un cierto grado de coherencia, concretamente los siguientes:

- Los distintos instrumentos del marco estratégico europeo en materia de formación, particularmente la Estrategia Europa 2020, las Directrices Estratégicas en materia de empleo 2010-2014 y las propuestas específicamente planteadas por la Unión Europea en materia de formación profesional, a través de la Comunicación “Un nuevo impulso a la cooperación en educación y formación profesional para apoyar la Estrategia Europa 2020”.
- Los elementos normativos y estratégicos del Estado en esta materia, particularmente el Programa Nacional de Reformas, la Ley Orgánica 2/2006,

de 3 de mayo de Educación, la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio de las cualificaciones y la formación profesional, la Ley 56/2003 de 16 de diciembre de empleo y la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, así como su normativa de desarrollo. También deben considerarse los cambios previsibles a corto y medio plazo, en particular los que pueda introducir la futura ley orgánica para la mejora de la calidad educativa (LOMCE).

- Asimismo, debe tenerse en cuenta el contexto estratégico de La Rioja, particularmente el antecedente del I Plan de Formación Profesional de La Rioja 2009-2011.

Desde la perspectiva europea, el Plan de Formación Profesional de La Rioja pretende relacionarse, de manera coherente, con la Estrategia Europa 2020, de la que se derivan las directrices y recomendaciones para todos los Estados miembros de la Unión Europea de cara a la consecución de los grandes objetivos económicos y profesionales en los próximos años.

En este nivel europeo, el marco estratégico viene determinado por las nuevas Directrices para la política de empleo de los Estados miembros, Parte II de las Directrices Integradas Europa 2020, derivadas de la Propuesta de Decisión del Consejo Europeo de 26 de marzo de 2010 (COM2010, 193 final), que establece un sistema de complementariedad y sinergia entre las planificaciones y medidas a adoptar de manera que estas directrices operen como directrices integradas, para garantizar que las políticas nacionales y comunitarias contribuyan plenamente al logro de los objetivos de la Estrategia Europa 2020, considerando que la adecuación de las políticas nacionales y regionales a este marco estratégico ayudará a aprovechar los efectos indirectos positivos de unas reformas estructurales coordinadas.

En este sentido, el II Plan de Formación Profesional de La Rioja asume como propios los objetivos generales de la Estrategia 2020 respecto de la cualificación y el empleo, concretamente las siguientes Directrices:

- ✓ **Directriz nº 7:** Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad.
- ✓ **Directriz nº 8:** Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover el aprendizaje permanente, así como la productividad y la capacidad de inserción profesional, facilitando conocimientos y competencias adecuadas para responder a la demanda actual y futura en el mercado de trabajo.
- ✓ **Directriz nº 9:** Mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior o equivalente, para garantizar el acceso universal a una educación y una formación de calidad y mejorar los resultados educativos.
- ✓ **Directriz nº 10:** Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza, para lo cual deberán concentrarse los esfuerzos en garantizar la igualdad de oportunidades, entre otras cosas mediante el acceso de todas las personas a servicios asequibles, viables y de gran calidad, especialmente en el ámbito social. La capacitación de las personas, y la promoción de la

participación en el mercado laboral de aquellas que están más alejadas del mismo. Asimismo, deberán reforzarse los sistemas de protección social, el aprendizaje permanente y las políticas activas y completas de inclusión, a fin de crear posibilidades en distintas etapas de las vidas de las personas y protegerlas contra los riesgos de exclusión, dedicando especial atención a las mujeres.

Asimismo, el Plan de Formación Profesional de La Rioja asume como propia la recomendación de la Estrategia 2020 en cuanto al objetivo general de orientar la política socioeconómica hacia un crecimiento inteligente, a través del desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación, un crecimiento sostenible, mediante la promoción de una economía que utilice más eficazmente los recursos, que sea verde y más competitiva, y un crecimiento integrador, a través del fomento de una economía con un alto nivel de empleo que redunde en la cohesión económica, social y territorial.

Por otra parte, este II Plan de Formación Profesional se inserta en la Estrategia La Rioja 2020 (*estrategiarioja2020.com*) cuyas principales directrices se basan en la consecución de un mercado de trabajo más eficiente y, por tanto, más cualificado, y con mayor calidad en el empleo.

b) Articulación de los roles de los agentes en el nuevo modelo de FP

El nuevo Plan de Formación Profesional se basa en la integración de actuaciones y la participación de todos los actores que operan en el sistema de cualificaciones y FP para poder alcanzar sus objetivos. En este sentido, el Plan se configura como un marco estratégico de referencia que no contempla exclusivamente las actuaciones que puedan corresponder al Gobierno de La Rioja en el ámbito de sus competencias educativas o laborales, sino también las que puedan desarrollar las personas, las empresas, los centros de formación públicos o privados, las organizaciones empresariales o sindicales, en sus diferentes roles y funciones en relación con el desarrollo de la formación profesional en La Rioja. En otras palabras, el Plan parte de la consideración de que los objetivos de cualificación, formación profesional y empleo requieren de la participación y del pleno desarrollo de las potencialidades de toda la sociedad respecto de la formación profesional, a nivel conceptual, económico y financiero, así como a la aplicación sostenible de todos sus recursos para la consecución de los objetivos compartidos de cualificación y formación profesional.

Este planteamiento requerirá la definición de roles estratégicos de planificación, financiación y ejecución de las acciones conducentes a la cualificación y a la formación profesional.

Así, el Consejo de Formación Profesional, del que forman parte, junto a la Administración autonómica, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, deberá reforzar sus capacidades de planificación estratégica del sistema regional de cualificación y formación profesional para mejorar su enfoque, su funcionamiento y la orientación hacia resultados concretos de cualificación y formación profesional, incluyendo especialmente la inserción laboral y la acreditación de la profesionalidad de los alumnos, así como la capacitación de los docentes, la implicación de las empresas, la mejora de los medios y recursos didácticos y de los instrumentos de gobernanza del sistema.

Asimismo, deberá mejorar la evaluación del sistema integrado de cualificación y formación profesional, estableciendo objetivos e indicadores de seguimiento, que permitan la evaluación periódica y transparente de los resultados que se obtienen y de la calidad del sistema en su conjunto, tanto desde el punto de vista de la adquisición y el reconocimiento de competencia profesional de la población activa, como de la adecuación de las mismas a las necesidades productivas y de la inserción profesional, y de la idoneidad de los recursos y de los procesos que se aplican.

Las administraciones educativa y laboral de La Rioja deben asumir conjuntamente una función de estímulo y promoción de la formación profesional como objetivo estratégico directamente vinculado a las políticas de crecimiento y empleo, dirigiendo la movilización y optimización de todos los recursos disponibles, tanto públicos como privados, y, de manera especial, estableciendo criterios de calidad de las acciones formativas, de homologación de los medios necesarios para obtenerla y de evaluación y acreditación de los resultados.

En la consecución de los objetivos del Plan tendrá especial relevancia la participación de las empresas, tanto en la definición de necesidades como en la implicación en el proceso de formación, a través del aprendizaje en el puesto de trabajo, en la realización de prácticas complementarias a la formación, en la inserción profesional de los alumnos y en el desarrollo de su carrera profesional, incluyendo el incremento de la inversión en la formación de los trabajadores propios o potenciales como factor crítico de su propia competitividad.

Igualmente, los centros, los docentes y expertos que participan en la ejecución de las acciones de formación profesional tendrán que adoptar un papel más activo en la adecuación de la formación al contexto de trabajo, incluyendo su propia formación y actualización a las circunstancias cambiantes del empleo, su acompañamiento a los alumnos en el proceso de la formación al empleo y su implicación en la adaptación de las competencias al contexto laboral. En el objetivo de potenciar la formación profesional será también decisiva la implicación de la Universidad dentro de los parámetros establecidos por el Espacio Europeo de Educación Superior.

La población activa en general debe ser también consciente de la importancia decisiva de la formación profesional para la obtención, el mantenimiento y la mejora del empleo, y, coherentemente, aprovechar los recursos disponibles y contribuir a los objetivos de cualificación y de empleo, incluyendo el incremento de su inversión en su propia formación, como factor crítico de su empleabilidad.

La participación de la Universidad y de las empresas como agentes activos del Plan abre mucho más la posibilidad de que haya forma de hacer, criterios, medios y fondos disponibles que pueden aportar un importante valor y resultados al propio Plan. En este sentido, es necesario establecer la correspondencia de las competencias adquiridas por los alumnos que han obtenido un título de Formación Profesional de Grado Superior respecto del Grado universitario, y también de las competencias adquiridas mediante la experiencia laboral, respecto del ámbito educativo. Todo ello para favorecer la capitalización y el reconocimiento de la competencia adquirida, la movilidad educativa, la promoción profesional y la motivación de los alumnos y trabajadores que apuestan por la formación profesional.

c) Colaboración público-privada

Las empresas y trabajadores ya vienen colaborando en el sistema de formación profesional, comenzando por la cofinanciación a través de la cuota de formación profesional, y también a través de la implicación en la realización de prácticas no laborales y formación en el centro de trabajo. Asimismo, numerosos centros de formación de iniciativa privada contribuyen a reforzar los recursos disponibles para la oferta formativa. Pero la mejora del Sistema de cualificaciones y FP demanda una mayor implicación e integración de objetivos y recursos, incluyendo un refuerzo de la colaboración público-privada. Este refuerzo deberá producirse en varias direcciones:

- desde el punto de vista de la financiación, como corresponde a un objetivo compartido de cualificación y empleabilidad de la población activa basado en la cualificación individual y en su capacidad de transferencia de la competencia al puesto de trabajo, así como en la consideración de la formación profesional como nivel educativo no obligatorio y, por tanto, sujeto a la complementariedad de la financiación pública, de las empresas y de las personas en edad de trabajar;
- desde el punto de vista de la optimización de los recursos disponibles, lo cual apela al aprovechamiento de los recursos formativos y al esfuerzo de los docentes y de los alumnos para obtener el máximo nivel de competencia transferible al empleo con el menor coste público y privado, de manera que los recursos puedan alcanzar al mayor porcentaje posible de la población activa, y, especialmente, de los jóvenes en búsqueda de su primer empleo, de los trabajadores desempleados o en riesgo de pérdida del empleo;
- desde el punto de vista de la implicación en los procesos de aprendizaje, especialmente por parte de las empresas;
- desde el punto de vista de las entidades y empresas de formación, especialmente a través de la mejora de la calidad y el enfoque hacia resultados concretos de cualificación, acreditación de la competencia y empleo.

En el caso de las empresas, es relevante significar la necesidad de una visión integrada de las necesidades y de las acciones de cualificación y formación profesional, considerando la complementariedad de intereses entre las empresas y sus trabajadores, y estimulando la participación en la toma de decisiones por parte de estos, ya sea directamente o a través de su representación. Especialmente en el caso de las PYMES, la práctica totalidad del tejido productivo riojano, es necesario reforzar su capacidad económica para hacer frente al coste de la formación y los obstáculos de tipo logístico que dificultan la participación de los trabajadores en la oferta formativa.

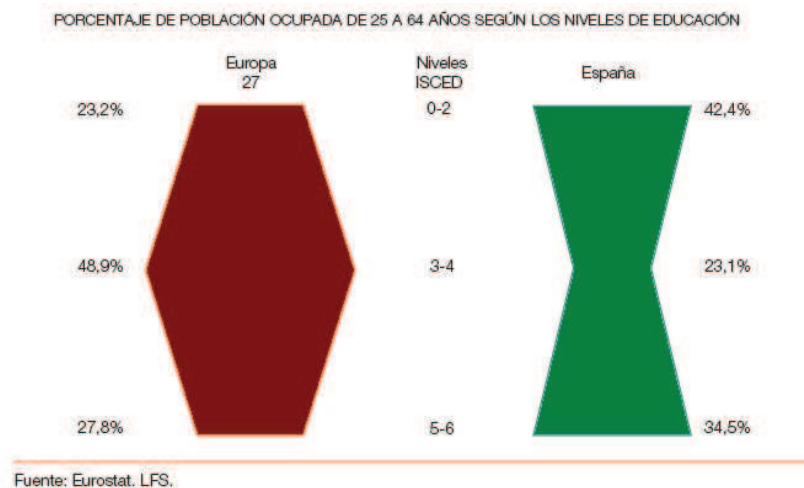
En este contexto de complementariedad pública y privada, adquiere especial relevancia el desarrollo de las fórmulas de formación dual entre centros de formación y las empresas. La formación adaptada a la realidad productiva es un objetivo compartido a nivel conceptual que debe traducirse en una generalización de la formación en el centro de trabajo, en todas las formas que permita la legislación y también a través del establecimiento de medidas concretas de colaboración entre centros formativos y empresas. Esta visión debe ahondar más en el compromiso de la empresa con la formación de las personas, en el diseño y aplicación de itinerarios formativos en los centros de trabajo y entre los centros de formación y las empresas.

La reciente aprobación del 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, puede representar un punto de inflexión en este ámbito. Como señala el citado Real Decreto en su Exposición de Motivos, esta norma “pretende establecer las bases para la implantación progresiva de la formación profesional dual (...)” porque “procede avanzar decididamente en una formación profesional dual basada en una mayor colaboración y participación de las empresas en los sistemas de formación profesional, propiciando una participación más activa de la empresa en el propio proceso formativo del alumnado”.

Este objetivo debe completarse con el de acreditar la formación en el centro de trabajo, cualquiera que sea su fórmula, especialmente cuando se trate de la adquisición de competencias genéricas y transferibles que puedan ser capitalizadas por el trabajador y, por tanto, evaluadas y reconocidas en el marco del Sistema de Cualificaciones. En este sentido, en el período de vigencia del nuevo Plan es imprescindible potenciar la acreditación de la competencia profesional adquirida a través de la experiencia laboral, simplificando la concepción teórica y la rigidez actual de este proceso.

Existe evidencia de la relación entre el nivel de cualificación de la población activa y su empleabilidad, por ellos uno de los objetivos de Europa 2020 es corregir esta situación a nivel europeo, y también en cada uno de los países.

La Rioja debe potenciar el nivel de cualificación de su población activa, con el horizonte del objetivo europeo: alcanzar un 35% en el nivel Universitario (5-6 ISCED), 50% en Técnicos cualificados (3-4 ISCED), 15% educación obligatoria o FP básica (0-2 ISCED).



OBJETIVOS E INDICADORES

Incrementar el porcentaje de personas menores de 30 años que obtienen cualificaciones medias o superiores

Número de titulados/acreditados anuales menores de 30 años

Incrementar los trabajadores que realizan formación

Número de trabajadores formados anuales

Incrementar la acreditación de la competencia adquirida a través de la experiencia laboral

Número de personas acreditadas anuales

Impulsar la participación de las empresas como agente activo de la red de FP

Número de empresas que ofrecen formación para alumnos y aprendices

Número de alumnos y aprendices formados en el centro de trabajo

Número de trabajadores acreditados en las empresas

Empresas que incorporan la colaboración con los centros de formación como objetivo propio.

Empresas que incorporan en su planificación la oferta de formación profesional dual.

Incrementar la inversión en formación profesional

Presupuesto anual público invertido

Gasto anual en formación invertido por las empresas

SUB-EJE 1.2 PROSPECCIÓN DE NECESIDADES

a) Prospectiva económica

La incidencia que la actual crisis económica está teniendo sobre el empleo y su relación directa sobre el nivel de cualificación alcanzado por los trabajadores, es significativa. Con carácter general, el desempleo ha aumentado en un 20,3% sobre los trabajadores menos cualificados, mientras que los trabajadores con cualificación de grado medio o con estudios superiores, han tenido una incidencia negativa del 15,6% y del 7,3% respectivamente. Por lo tanto, el nivel de cualificación profesional, con carácter general, contribuye al mantenimiento del empleo, por lo que el primer objetivo debe ser incrementar el nivel medio de cualificación, independientemente del sector de actividad.

En el análisis laboral es destacable el Informe del Mercado de Trabajo de La Rioja 2012 (Datos 2011) del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, que permite identificar las ocupaciones más dinámicas desde el punto de vista de su mayor contratación. Aunque este dato debe considerarse teniendo en cuenta que se trata del número de contratos producidos y no del número de empleos y, por tanto, descontando la mayor rotación en la contratación de las ocupaciones de menor cualificación, resulta indicativo de las ocupaciones donde se está produciendo empleo, especialmente si las comparamos con las ocupaciones en las que se concentra la demanda de empleo de las personas en paro.

LAS 50 OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS				
OCUPACIONES	CONTRATOS			
	Total	% sobre total contratos	Tasa Hombres	Tasa Mujeres
1 Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	15.747	15,23	85,32	14,68
2 Peones de las industrias manufactureras	13.521	13,07	62,74	37,26
3 Camareros asalariados	11.261	10,89	43,63	56,37
4 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	6.015	5,82	14,98	85,02
5 Vendedores en tiendas y almacenes	4.877	4,72	19,87	80,13
6 Peones agropecuarios	2.422	2,34	82,91	17,09
7 Albañiles	1.729	1,67	99,31	0,69
8 Peones de la construcción de edificios	1.587	1,53	98,68	1,32
9 Cocineros asalariados	1.533	1,48	24,4	75,6
10 Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	1.282	1,24	39,39	60,61
11 Peones del transporte de mercancías y descargadores	1.182	1,14	93,74	6,26
12 Compositores, músicos y cantantes	1.163	1,12	76,01	23,99
13 Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas	1.160	1,12	90,78	9,22
14 Auxiliares de enfermería hospitalaria	1.140	1,1	6,49	93,51
15 Ayudantes de cocina	1.128	1,09	22,96	77,04
16 Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)	1.092	1,06	21,98	78,02
17 Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	1.043	1,01	25,41	74,59
18 Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	961	0,93	87,51	12,49
19 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	935	0,9	86,52	13,48
20 Conductores asalariados de camiones	919	0,89	98,59	1,41
21 Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	861	0,83	2,44	97,56
22 Técnicos en control de procesos no clasificados bajo otros epígrafes	834	0,81	23,5	76,5
23 Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco	795	0,77	47,55	52,45
24 Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	695	0,67	88,92	11,08
25 Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	635	0,61	88,35	11,65
26 Peones de obras públicas	602	0,58	83,06	16,94
27 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	594	0,57	16,67	83,33
28 Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	592	0,57	14,53	85,47
29 Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)	585	0,57	47,01	52,99
30 Recepcionistas (excepto de hoteles)	582	0,56	23,71	76,29
31 Empleados de oficina de servicios de apoyo a la producción	569	0,55	48,51	51,49
32 Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes	538	0,52	39,78	60,22
33 Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	509	0,49	24,95	75,05
34 Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	500	0,48	20,2	79,8
35 Animadores comunitarios	495	0,48	56,36	43,64
36 Operadores en plantas industriales químicas	483	0,47	33,95	66,05
37 Azafatos de tierra	473	0,46	16,49	83,51
38 Promotores de venta	472	0,46	12,71	87,29
39 Enfermeros no especializados	458	0,44	12,01	87,99
40 Empleados de información al usuario	456	0,44	62,94	37,06
41 Operadores de máquinas para fabricar productos de caucho y derivados de resinas naturales	446	0,43	57,62	42,38
42 Agentes y representantes comerciales	429	0,41	69,7	30,3
43 Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados	403	0,39	83,13	16,87
44 Auxiliares de vigilante de seguridad y similares no habilitados para ir armados	384	0,37	65,63	34,38
45 Reponedores	379	0,37	62,53	37,47
46 Instructores de actividades deportivas	355	0,34	56,62	43,38
47 Bañistas-socorristas	324	0,31	61,73	38,27
48 Peluqueros	323	0,31	7,74	92,26
49 Asistentes de dirección y administrativos	322	0,31	27,95	72,05
50 Auxiliares de enfermería de atención primaria	319	0,31	5,33	94,67

LAS 50 OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS POR LOS DESEMPLEADOS				
OCUPACIONES	PARO REGISTRADO			
	Total	% sobre ocupaciones demandadas	Tasa Hombres	Tasa Mujeres
1 Peones de las industrias manufactureras	17.642	19,08	52,87	47,13
2 Vendedores en tiendas y almacenes	6.316	6,83	11,57	88,43
3 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	5.517	5,97	13,72	86,28
4 Peones de la construcción de edificios	3.337	3,61	99,37	0,63
5 Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	3.141	3,4	18,5	81,5
6 Camareros asalariados	3.060	3,31	34,58	65,42
7 Peones del transporte de mercancías y descargadores	2.011	2,18	93,78	6,22
8 Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	1.911	2,07	94,19	5,81
9 Albañiles	1.832	1,98	99,56	0,44
10 Cocineros asalariados	1.700	1,84	17,41	82,59
11 Reponedores	1.466	1,59	27,76	72,24
12 Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	1.372	1,48	4,96	95,04
13 Soldadores y oxicortadores	1.325	1,43	98,11	1,89
14 Conductores asalariados de camiones	1.286	1,39	98,13	1,87
15 Auxiliares de enfermería hospitalaria	1.234	1,33	5,19	94,81
16 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	1.179	1,28	84,22	15,78
17 Recepcionistas (excepto de hoteles)	1.156	1,25	6,49	93,51
18 Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	1.054	1,14	4,74	95,26
19 Operadores de carretillas elevadoras	1.012	1,09	96,05	3,95
20 Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	1.000	1,08	85	15
21 Ayudantes de cocina	923	1	14,3	85,7
22 Trabajadores de la elaboración del vino	908	0,98	73,9	26,1
23 Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	854	0,92	82,55	17,45
24 Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón	809	0,88	99,63	0,37
25 Agentes y representantes comerciales	803	0,87	66,38	33,62
26 Operadores de máquinas para la fabricación del calzado, marroquinería y guantería de piel	710	0,77	42,96	57,04
27 Electricistas de la construcción y afines	661	0,71	99,55	0,45
28 Ordenanzas	648	0,7	27,31	72,69
29 Asistentes de dirección y administrativos	598	0,65	14,05	85,95
30 Pintores y empapeladores	597	0,65	97,32	2,68
31 Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	570	0,62	99,47	0,53
32 Operadores de maquinaria de movimientos de tierras y equipos similares	550	0,59	98,91	1,09
33 Fontaneros	540	0,58	98,15	1,85
34 Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	513	0,55	2,14	97,86
35 Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	484	0,52	17,15	82,85
36 Auxiliares de vigilante de seguridad y similares no habilitados para ir armados	482	0,52	86,31	13,69
37 Carpinteros (excepto ebanistas)	464	0,5	99,35	0,65
38 Empleados domésticos	434	0,47	2,76	97,24
39 Instaladores de cerramientos metálicos y carpinteros metálicos (excepto montadores de estructuras metálicas)	379	0,41	97,63	2,37
40 Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	357	0,39	100	0
41 Cuidadores de niños en domicilios	353	0,38	2,55	97,45
42 Soladores, colocadores de parqué y afines	351	0,38	99,15	0,85
43 Operadores de máquinas de coser y bordar	350	0,38	4,86	95,14
44 Técnicos en instalaciones de producción de energía	347	0,38	58,5	41,5
45 Peones de obras públicas	326	0,35	93,56	6,44
46 Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta	323	0,35	98,76	1,24
47 Conserjes de edificios	319	0,35	53,92	46,08
48 Peluqueros	317	0,34	7,89	92,11
49 Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	304	0,33	23,68	76,32
50 Montadores y ensambladores no clasificados en otros epígrafes	302	0,33	97,02	2,98

Dicho esto, la formación profesional debe tener una clara vocación de respuesta y adaptación hacia las necesidades productivas. Y, del mismo modo que en el caso de la interrelación de los marcos estratégicos, el mercado de trabajo regional no es un compartimento estanco. Con carácter general, su evolución se ve afectada por las circunstancias económicas que, a su vez, determinan las características de los perfiles profesionales que mejor se adaptan a dicha evolución, y se relacionan con el marco global en el que operan las empresas de La Rioja. Así, por la regulación de los propios mercados y por la aplicación de los principios de libre circulación de personas, mercancías y capitales, España y Europa configuran el marco de referencia también para el análisis prospectivo primario de las necesidades de cualificación.

En el nivel europeo, existen previsiones de crecimiento en el empleo sobre los grandes sectores de actividad analizadas por el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) que, para el año 2020 en EU27, presentan las previsiones siguientes:

PREVISIONES DE CRECIMIENTO DE EMPLEO POR SECTORES PARA EL 2020						
EN UE 27+ (en miles de personas)						
	2010	%	Incremento	% incremento	2020	%
Sector primario	14.704	6,47%	-2.782	-18,92%	11.922	5,08%
Sector manufacturero	36.526	16,07%	-2.188	-5,99%	34.338	14,64%
Construcción	15.425	6,79%	275	1,78%	15.700	6,70%
Distribución y transporte	58.773	25,86%	3.406	5,80%	62.179	26,52%
Servicios	48.773	21,46%	7.260	14,89%	56.033	23,90%
Servicios públicos	53.056	23,35%	1.253	2,36%	54.309	23,16%
	227.257	100%	7.224	3,1%	234.481	100%

En el caso de España, estas previsiones se concretan del siguiente modo:

ESPAÑA (en miles de personas)						
	2010	%	Incremento	% incremento	2020	%
Sector primario	993	5,26%	-33	-3,32%	960	4,73%
Sector manufacturero	2.908	15,39%	-14	-0,48%	2.894	14,25%
Construcción	1.789	9,47%	-379	-21,19%	1.410	6,94%
Distribución y transporte	5.467	28,94%	1.175	21,49%	6.642	32,70%
Servicios	3.886	20,57%	415	10,68%	4.301	21,18%
Servicios públicos	3.848	20,37%	254	6,60%	4.102	20,20%
	18.891	100%	1.418	7,5%	20.309	100%

De los datos del cuadro anterior, y de acuerdo con los estudios publicados, para el 2020 se prevé la creación de 1.418.000 puestos de trabajo en el conjunto del Estado, con una pérdida de alrededor de 426.000 puestos de trabajo entre el sector primario, manufacturero y en la construcción. Solo en este último sector se amortizarán cerca de 379.000 puestos, en contraposición con los datos que arrojan para este mismo sector los datos del conjunto de la UE 27+, donde el empleo se mantiene estable, con un leve incremento del 1,78% con respecto al 2010. Esta pérdida de empleo se verá compensada con una demanda de 1.175.000 puestos de trabajo en el sector de la distribución y transporte, 415.000 empleos del sector servicios y 254.000 previstos para los servicios públicos.

Teniendo en cuenta estos datos, es necesario poner en relación la oferta formativa con la demanda esperada para el 2020, con el fin de poder organizar y articular una oferta que se ajuste a las demandas del sistema productivo. El cuadro siguiente muestra los desajustes actuales entre estas necesidades y la oferta de formación, según datos del Ministerio de Educación:

	Oferta formativa en FP por sector. % respecto del total de la oferta en FP del Sistema Educativo	Distribución de puestos de trabajo previstos para el 2020 por sector %.	Desajuste
Sector primario	1,44	4,73	-3,29
Sector manufacturero	11,22	14,25	-3,03
Construcción	8,50	6,94	1,56
Distribución y transporte	14,07	32,7	-18,63
Servicios	32,07	21,18	10,89
Servicios públicos	32,70	20,2	12,50

A la vista de ello, existe un desajuste negativo importante en el sector de la distribución y el transporte, y, por el contrario, existe un exceso de oferta, en términos relativos, en lo que respecta al sector servicios en general y a los servicios públicos, en particular. Sin perjuicio de ello, la oferta de formación profesional en términos absolutos sigue siendo insuficiente para atender las necesidades de cualificación del año 2020 especialmente en lo referente a grados medios.

De una comparación de la oferta actual de plazas por familia profesional con las comunidades cercanas (Aragón, Navarra) y con el resto de España se puede concluir que en La Rioja existe una sobreoferta en las familias profesionales de Administración y gestión, Informática y comunicaciones, Electricidad y electrónica y Servicios a la comunidad; mientras que se observa una Infra-oferta para las familias Agraria, Energía y agua, Imagen personal, Instalación y mantenimiento, Madera, mueble y corcho y Transporte y mantenimiento de vehículos.

Otro aspecto relevante para la mejora de la planificación y de los resultados del sistema de cualificación y formación profesional en La Rioja es considerar las diferencias que todavía subsisten en el acceso a la formación profesional y al empleo en función del sexo. Es necesario que todas las actuaciones de planificación, ejecución y evaluación incorporen la perspectiva de igualdad de

oportunidades, incluida la igualdad entre los sexos, de manera que se adopten las acciones y medidas necesarias para la corrección de estas desigualdades.

Por lo tanto, los esfuerzos de cara al futuro, deberán centrarse en aumentar la oferta de cualificación media y en corregir los desajustes en la oferta formativa, ampliarla y organizarla atendiendo a las necesidades futuras de los grandes sectores productivos, en lugar de establecer la oferta atendiendo a la demanda de los alumnos. Además, la oferta formativa debe considerar la reposición de los trabajadores que se deriva de la estructura actual del tejido productivo, y atender a las previsiones del entorno económico territorial y general, que configuran el contexto de oportunidades de empleo para la mayoría de los trabajadores en los próximos años. Y, asimismo, debe establecer medidas correctoras de los desequilibrios y desigualdades que se producen en el acceso a la oferta formativa y que se reflejan en el acceso y en la calidad en el empleo.

Complementando el análisis del CEDEFOP, el “*Mapa de la Oferta de Formación Profesional en España*”, elaborado por el Ministerio de Educación, estudia los datos a nivel de subsectores con mayores perspectivas de crecimiento del empleo para los próximos años, en la perspectiva de 2020.

En el caso de las cualificaciones superiores, las mayores oportunidades de empleo se producirán en los siguientes sectores y subsectores:

- Servicios
 - ✓ Servicios de atención a dependientes y atención social.
 - ✓ Telecomunicaciones.
 - ✓ Formación.
 - ✓ Medio ambiente.
 - ✓ Deporte.
 - ✓ Diseño de imagen en 3D, virtual y videojuegos.
 - ✓ Diseño industrial.
 - ✓ Actividades sanitarias y farmacéuticas.

- Industria
 - ✓ Energías renovables.
 - ✓ Ingenierías industriales.
 - ✓ Fabricación de componentes electrónicos.

- Construcción
 - ✓ Rehabilitación de edificios.

Según el mismo estudio, las mayores oportunidades de empleo para los trabajadores con cualificación media y baja serían las siguientes:

- En el ámbito de los servicios sociales
 - ✓ Ayuda a domicilio.
 - ✓ Limpiador especializado.
 - ✓ Atención a personas mayores.
 - ✓ Atención a niños.

- En el ámbito de la comercialización y venta

- ✓ Operadores para venta telefónica.
- ✓ Comerciales.

- En el ámbito de las comunicaciones
 - ✓ Gestor de comunicaciones en Internet.
 - ✓ Encargado de comunicación de redes sociales.

- En el ámbito de la construcción
 - ✓ Rehabilitación de edificios.

- En el ámbito del medio ambiente
 - ✓ Gestión de residuos.
 - ✓ Energías renovables.

En todos los campos referidos anteriormente, pueden requerirse personas de baja cualificación para el desarrollo de tareas supervisadas por personas de mayor cualificación. Se trata de un efecto arrastre que provoca la generación de empleo de baja cualificación en funciones auxiliares en dichos sectores.

b) Observatorio ocupacional

La concreción de la oferta de formación para el caso de La Rioja, teniendo en cuenta la evolución general a nivel europeo y español, requiere desarrollar un sistema complementario de captación de la información que identifique los sectores de mayor peso actual en la economía regional y su perspectiva de avance o modificación. Requiere también potenciar el uso de las cualificaciones profesionales, del Catálogo Modular Integrado de Cualificaciones y de la acreditación de profesionalidad en las empresas y en la negociación colectiva, puesto que estos instrumentos permiten una mejor relación entre los perfiles profesionales del ámbito empresarial y las ofertas formativas potenciales de carácter genérico.

Para ello, el Plan de Formación Profesional reforzará la prospección de necesidades como instrumento esencial para la priorización de la oferta formativa a través de los siguientes elementos:

- Análisis de los estudios y publicaciones sobre necesidades productivas y formación asociada a las mismas, principalmente en España y en Europa.
- Sistema de captación de información a nivel empresarial con actualización permanente o periódica que, partiendo de las estadísticas de evolución sectoriales, alcance la desagregación de tareas.
- Vinculación de tareas con competencias, a través de un cuadro de interrelación agrupado entre tareas y cualificaciones, para identificar en la medida de lo posible las unidades de competencia asociadas a las distintas tareas.
- Adopción de un sistema compartido de información con las empresas que contemple el factor de innovación en procesos o tareas no necesariamente incluidas en los actuales esquemas de competencias.

- Priorización de la oferta de formación que sea necesaria como respuesta a necesidades productivas puntuales, materializadas en compromisos de contratación por parte de las empresas o sus agrupaciones.

En este sentido, sin necesidad de crear nuevos órganos, el sistema de cualificaciones y formación profesional de La Rioja tendrá en cuenta la información disponible en la propia Comunidad Autónoma y en el conjunto de España, así como los estudios y estadísticas que aporten valor al contenido del Plan que serán analizados y explotados por el Observatorio ocupacional y contrastados por éste en las comisiones sectoriales que se pongan en marcha, presentado informes que permitan la planificación y toma de decisiones en materia de cualificaciones y formación profesional.

OBJETIVOS E INDICADORES

Establecer mecanismos de prospección para determinar las necesidades formativas del mercado de trabajo.

Número de sectores o familias profesionales analizados

Aumentar la cooperación con las empresas y promover las relaciones entre las empresas y los centros de formación en la detección de necesidades formativas.

Número de empresas que participan en la prospección de necesidades formativas.

Número de centros formativos que participan en el sistema de prospección de necesidades formativas.

EJE 2 RECURSOS E INSTRUMENTOS PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL

SUB-EJE 2.1 RED DE RECURSOS PARA LA FP

La cualificación y la formación profesional requieren un contexto social orientado hacia el aprendizaje. Esta idea supone la implicación del conjunto del cuerpo social, que promueva y valore la cualificación y la formación, y participe, cada uno en su ámbito, en su pleno desarrollo. Las familias, los orientadores del ámbito educativo y laboral, los docentes, las empresas y, por supuesto, la Administración y las organizaciones empresariales y sindicales, pueden y deben contribuir al desarrollo de la cualificación y la formación profesional, ya sea con sus opiniones o con sus actuaciones concretas que otorguen valor y favorezcan el desarrollo de una sociedad basada en el conocimiento y la profesionalidad aplicada al trabajo.

Desde este punto de vista, el II Plan de Formación Profesional de La Rioja apuesta por el impulso de una red de recursos para el desarrollo de las competencias profesionales, en el marco de una sociedad que valora la importancia de la formación y, particularmente, su aplicación al entorno laboral de cada persona. Una red para la FP en La Rioja que se configurará en forma de nodos, cada uno con sus propios recursos y capacidades, y, además, a través de las relaciones entre ellos, que son las que aportan un valor añadido superior y diferencial respecto de su función básica. Se trata, en definitiva, de identificar y ampliar los recursos que tienen función en la formación profesional, incorporando aquellos que, no estando incluidos en la actividad docente, intervienen de forma efectiva en la potencialidad de la formación profesional.

La identificación y articulación de esta visión inclusiva es un objetivo esencial del II Plan de FP de La Rioja que permitirá incorporar y hacer partícipes de los objetivos de cualificación de la población activa a entidades locales, entidades del tercer sector, empresas o portales de Internet, además de los actores tradicionales de la FP.

Se trata de ampliar el mapa de recursos para la formación profesional con un horizonte abierto y social favorable a la colaboración en la formación, cualificando los recursos en cuanto a sus propuestas de valor en función de sus formadores, instalaciones y relaciones con el entorno social y empresarial.

En este sentido, es el momento de configurar una verdadera red de interrelaciones entre los centros de formación, las entidades asociativas, las universidades y, especialmente, las empresas, para que compartan los objetivos cuantitativos y cualitativos del Plan y las directrices adoptadas en el marco del Consejo de Formación Profesional por las Administraciones Públicas competentes y las organizaciones sindicales y empresariales.

Sin perjuicio de esta idea de red de recursos, es necesario potenciar las funciones específicas de ciertos recursos críticos que, por su especial relevancia, resultan imprescindibles para el funcionamiento del sistema de cualificaciones y FP.

a) Recursos para la planificación y la gestión

La adaptación de la oferta formativa a las necesidades de adquisición de competencia de las personas y de la actividad productiva, requiere establecer recursos para la planificación y la gestión de la oferta formativa. Para ello, se deben tener en cuenta las funciones propias del Consejo de Formación Profesional, de acuerdo con su norma de creación, el Decreto 24/2005, de 31 de marzo, que lo configura como el órgano consultivo y de asesoramiento al Gobierno de La Rioja. Más concretamente, la Orden 18/2006, de 17 de julio, por la que se aprueba el Reglamento de Funcionamiento del Consejo de Formación Profesional de La Rioja, en su artículo 3 letra e) le asigna explícitamente la función de “estudiar e informar de la situación de la formación profesional en la Comunidad Autónoma de La Rioja, en cuanto a necesidades formativas, en relación con las cualificaciones demandadas por el mercado laboral, los planes de desarrollo regional y las expectativas personales de promoción profesional”.

Asimismo, requiere el fortalecimiento de las capacidades de planificación y gestión de los órganos específicos de las consejerías competentes en materia de educación y de empleo, ámbitos complementarios respecto de la formación profesional. Concretamente, el Servicio de Formación Profesional y Participación Educativa y el Servicio de Formación para el Empleo, responsables dentro de sus respectivas Consejerías y Direcciones Generales.

b) Centros de referencia

En primer lugar, a través de los centros de referencia, nodos del sistema por sus funciones de identificación y formulación de las competencias profesionales y su función de apoyo al resto de entidades, especialmente en la definición de los elementos cualitativos de la oferta formativa asociada a una determinada familia profesional. Los centros de referencia nacional requieren una especial relación con el tejido productivo para asegurar que introducen en el sistema formativo las necesidades y, sobre todo, las novedades de la actividad productiva que deben reflejarse en el currículo y en el contenido de referencia de la familia profesional. Además de las funciones que tienen atribuidas a nivel nacional, los centros de referencia deben convertirse en líderes de la innovación metodológica, incluyendo el uso intensivo de la tecnología como instrumento de apoyo para el aprendizaje y la articulación de los procesos formativos en el centro de trabajo, desarrollando los criterios de formación, acompañamiento y evaluación asociada a la formación en el entorno laboral. En el mismo sentido, los centros nacionales de referencia deben facilitar el uso de las nuevas tecnologías en la formación, facilitando la implantación de las modalidades de formación mixtas y “on line”. Otra función esencial de los centros nacionales de referencia es el apoyo a la actividad de los docentes, elaborando o liderando la elaboración de material didáctico de referencia, incluido el necesario para el desarrollo de la formación práctica, para asegurar la transferibilidad a las empresas, sin perjuicio de la formación directa de los profesores, tanto en los aspectos metodológicos como en los relativos a las competencias específicas. Por último, corresponderá a los centros nacionales la adopción de criterios y la elaboración o promoción de una evaluación de la competencia adquirida, tanto en el centro de formación como a través de la experiencia laboral.

c) Centros integrados

En segundo lugar, los centros integrados de formación profesional están llamados a ser la pieza clave de la oferta formativa, en estrecha colaboración con las empresas. En este sentido, es importante facilitar y promover la integración, removiendo los obstáculos administrativos que dificultan compartir en un mismo centro la formación propia del ámbito educativo y la propia del ámbito laboral. Para ello, resulta esencial la organización de la oferta en función de las unidades de competencia, comunes a ambos subsistemas e igualmente acreditables y reconocibles.

En este sentido, el II Plan parte de la experiencia del Centro Integrado Camino de Santiago en Santo Domingo de la Calzada y de la aprobación de la normativa básica reguladora de los centros integrados (Decreto 54/2010, de 26 de noviembre y Decreto 34/2011, de 6 de mayo) y se basa en el objetivo de aprovechar las sinergias que supone el concepto de un centro integrado, particularmente el aprovechamiento de los recursos. Además, corresponde a los centros integrados ser motores de la innovación en el sector correspondiente y el centro de encuentro y diálogo de todos los actores en cada sector.

Asumiendo la dificultad de disponer de un centro integrado en cada familia profesional y también la imposibilidad de hacer un enfoque puramente territorial, el II Plan apuesta por la integración y, por tanto, por el desarrollo de centros integrados en los sectores y especialidades de especial relevancia para La Rioja, a los que se debe dar una respuesta formativa integrada complementando recursos y capacidades del ámbito educativo y laboral, simplificando la relación con las empresas, tanto en cuanto a la detección de necesidades formativas como en cuanto a la participación empresarial en la formación. En definitiva, dado el tamaño de la región, la limitación de medios y recursos disponibles, el criterio de integración sectorial debe ser predominante frente al criterio de integración en función del territorio.

Para concretar este impulso de los centros integrados, el II Plan facilitará la ordenación y disponibilidad de los espacios de los centros, tanto del ámbito educativo como laboral, y establecerá una planificación común que pueda abordarse a lo largo de su vigencia. Asimismo, reforzará la capacidad del personal adscrito a dichos centros, para gestionar procesos complejos de integración entre los subsistemas y de relación con las empresas, especialmente a través de su formación en materia de cualificaciones profesionales y sensibilidad hacia el sector productivo.

Igualmente, la ampliación y consolidación de la red de centros integrados puede y debe servir de apoyo al establecimiento de otros servicios del SNCFP distintos de la formación, como el reconocimiento y acreditación de la profesionalidad, la oferta formativa en competencias básicas y el desarrollo de un servicio de orientación integrado.

En definitiva, los centros integrados deben gestionar la red de relaciones que permita hacer más eficiente su oferta, especialmente a través de la colaboración directa con las empresas, pero también con el desarrollo de relaciones con otros centros formativos, incluyendo los centros de secundaria de su entorno y la Universidad.

La evolución de los centros integrados debe permitirles ser cada vez más flexibles, para poder adaptarse no solo a las relaciones con terceros, sino, especialmente, para evitar la obsolescencia de sus propias capacidades, para lo cual, colaborarán estrechamente con las empresas y con su personal técnico.

Por otra parte, los centros integrados deben permitir el mayor acceso posible a su oferta formativa, lo cual implica la eliminación de barreras, la capacidad para ofrecer formación mixta o en distintas modalidades, la flexibilidad de sus horarios y, sobre todo, la adaptación al contexto de las empresas con las que el centro se relaciona, para facilitar la formación continua de sus trabajadores así como la formación dual entre el centro de formación y el centro de trabajo.

El impulso de los centros integrados no puede ni debe ser incompatible con el resto de los centros que facilitan y distribuyen la oferta formativa, y que son una pieza básica para diversificar la misma, adaptarla a las necesidades productivas y al territorio, facilitando el acceso a la formación profesional de los trabajadores y las empresas.

d) Centros de formación profesional de cada subsistema

En La Rioja existe una amplia red de centros públicos y privados que, al margen de los centros integrados, permiten soportar la oferta de formación profesional, en el marco de cada subsistema. Muchos de ellos, aún careciendo de la consideración oficial de centros integrados, participan indistintamente de los objetivos de la formación profesional en el ámbito educativo y de la formación profesional para el empleo del ámbito laboral. Permitiendo articular ofertas más amplias y complementarias. Y, sobre todo, permiten dar una respuesta directa e inmediata a las necesidades de las empresas y de los trabajadores.

Sin perjuicio de los requisitos formales y de calidad necesarios para participar en la oferta, es también esencial que los centros participen activamente en la consecución de los objetivos de este II Plan. Particularmente, mejorando la calidad de la formación, impulsando la innovación y haciendo más permeable el acceso a la oferta formativa. En este sentido, es un valor necesario mantener la cobertura geográfica de la oferta, de modo que se potencia el acceso a través de la cercanía al domicilio y al lugar de trabajo de los trabajadores. También lo es que los centros flexibilicen su oferta, de manera que esta pueda ser:

- diversa en la oferta de especialidades;
- cercana a la actividad productiva;
- innovadora en los procesos de gestión y aprendizaje;
- abierta a los cambios de la producción y del empleo;
- continuada a lo largo del año;
- amplia en su horario y multicanal en su disposición, para facilitar la conciliación entre trabajo efectivo y formación;
- modularizada en los contenidos asociados a unidades de competencia.

e) Universidad

Por otra parte, en el Marco Europeo de Educación Superior se produce una paulatina integración y complementariedad entre la formación profesional y la educación universitaria, teniendo en cuenta que el nivel 3 de cualificación según el

SNCFP español, en el que se sitúan parte de los títulos de formación profesional y de los certificados de profesionalidad, se corresponde con el nivel 5 europeo, que se considera educación superior. Según esto, cabe pensar que, paulatinamente, las universidades españolas y, potencialmente las universidades de La Rioja, pueden ofrecer formación asociada a competencias del SNCFP y, a su vez, será cada vez más frecuente la permeabilidad entre la formación profesional, especialmente en el caso de los ciclos de grado superior, y la formación universitaria. El propio Real Decreto 1618/2011, de 14 de noviembre, establece los criterios para el reconocimiento de estudios en el ámbito de la Educación Superior.

Esta nueva situación proviene de un enfoque basado en competencias que es extensible al conjunto de la enseñanza profesional, y del que se derivan, entre otras cosas, una especial y más intensa relación con el sistema productivo. Tiene como consecuencia una gestión más permeable y, por tanto, más flexible, de la formación profesional y la posibilidad de establecer itinerarios integrados, no solamente entre el subsistema educativo y laboral, sino también entre estos y la enseñanza obligatoria, a través del concepto de competencias clave, entre estos y la Universidad, a través del reconocimiento mutuo de competencias adquiridas, y entre todos ellos y el mundo empresarial y productivo.

Por esta razón, este II Plan contempla la relación con la Universidad, con respeto a la autonomía universitaria, pero también con la convicción de que el Marco Europeo de Educación Superior y el enfoque basado en competencias profesionales abre nuevas oportunidades y potencialidades de colaboración entre la formación profesional y la enseñanza universitaria, particularmente con las universidades riojanas.

En este sentido, existen antecedentes de colaboración como la que mantienen la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, a través de su Dirección General de Formación y Empleo y la Universidad de La Rioja, a través de la Fundación de la Universidad de la Rioja, que se materializa desde 2007 en la firma de convenios de colaboración para la realización de acciones de formación, orientación, prácticas en empresas de ámbito local e internacional y elaboración de estudios sobre formación profesional.

Además, la Universidad Internacional de La Rioja, en su condición de entidad colaboradora de la Dirección General de Formación y Empleo desde 2009, también ha participado en la programación de formación para el empleo, mediante la participación en convocatorias de formación de oferta y la impartición de cursos de teleformación.

f) Empresas

Las empresas, al margen de su obvia independencia y autonomía jurídica y funcional, son instrumentos de la cualificación y la formación profesional, en varias dimensiones. Por supuesto, lo son desde el punto de vista de la definición de la competencia profesional requerida para el desempeño, que sirve de referencia para la definición de la cualificación y sus competencias asociadas. También se trata de reconocer y aprovechar que, precisamente por ser empresas, ofrecen un entorno imprescindible e insustituible para la adquisición de competencia profesional. Y, por supuesto, las empresas son esenciales para la identificación de necesidades formativas y para la adaptación del propio proceso de aprendizaje cuando este se realiza en el centro de trabajo.

La aprobación del 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, representa una nueva oportunidad para desarrollar y asentar definitivamente la contribución de las empresas al aprendizaje profesional. Las cinco modalidades distintas que se prevén en el artículo 3 del citado Real Decreto deben permitir la colaboración entre las empresas y los centros de formación, en beneficio de los alumnos, de los trabajadores y del tejido productivo en su conjunto. Su plena aplicación requerirá, además de la colaboración empresarial, la de los representantes de los trabajadores, así como la de los centros formativos públicos y privados, que han de ser capaces de adaptar sus ofertas formativas y de apoyar técnicamente las exigencias, didácticas y de gestión, que se derivan de la formación dual.

Es este el fundamento de la formación dual y de la práctica en la empresa, principalmente simultaneando la formación en los centros y en las empresas o, en su caso, haciéndola de manera sucesiva. Pero la formación en la empresa es también la base de la adaptabilidad y de la adquisición de competencias profesionales a través de la experiencia y por vías no formales, que no es una forma alternativa o de segundo nivel respecto de la que se adquiere en los centros formativos, sino equivalente a aquella a todos los efectos.

Por esta razón, la participación de las empresas en el desarrollo de este II Plan de FP de La Rioja es esencial, y debe basarse en objetivos cuantificables respecto de su implicación en la identificación de las necesidades, que ya se ha tratado en el Eje 1, en la acogida de alumnos y en la formación/inversión directa en formación por parte de las propias empresas, respecto de sus propios trabajadores o de otros que puedan serlo en el futuro (desempleados, jóvenes en busca del primer empleo, etc.) y, en todo caso, que contribuirán al desarrollo del sistema productivo de La Rioja. Asimismo, las empresas deben contribuir al desarrollo del sistema de reconocimiento y acreditación de la competencia adquirida participando o abordando planes concretos de acreditación de sus trabajadores, aportando profesionales para la ejecución de las fases de asesoramiento y de evaluación, difundiendo el procedimiento entre sus trabajadores, etc.

g) Otros recursos

La eficacia y la eficiencia de la formación profesional requieren otros recursos e instrumentos de apoyo para la planificación, la gestión, la adaptación de la oferta, la evaluación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de la formación no formal y la evaluación de resultados e impacto. Se trata de recursos e instrumentos diferenciados de los órganos de gestión y de los centros formativos, pero igualmente relevantes para el buen funcionamiento del Sistema de Formación Profesional. Nos referimos concretamente al Observatorio Ocupacional, al Departamento de Cualificaciones, a la red de orientación profesional y a otros instrumentos técnicos y de soporte de la gestión, la formación y la orientación que no tienen carácter orgánico. Dadas sus características diferenciadas, las funciones y objetivos de estos otros recursos se tratan específicamente en otros apartados de este Plan, pero deben tenerse también presentes en este apartado por tratarse igualmente de recursos e instrumentos para la formación profesional.

OBJETIVOS E INDICADORES

Elaborar un mapa de recursos de formación profesional de La Rioja

Número de familias profesionales integradas en el mapa de recursos elaborado y publicado

Potenciar las capacidades del centro de referencia nacional en la formación profesional

Número de programas de colaboración con otros centros nacionales o con el SEPE o con el M^º Educación

Planificar e implantar el funcionamiento de los centros integrados

Número de procedimientos integrados establecidos formalmente (mediante normas, circulares o similares)

Ampliar el número de centros integrados

Número de centros integrados al comienzo y final del Plan

Reforzar la capacidad técnica del personal docente, gestor y formador

Número de docentes, gestores, formadores en acciones de formación para profesores, gestores y formadores de FP

SUB-EJE 2.2 DEPARTAMENTO DE CUALIFICACIONES

Después de las acciones llevadas a cabo en el Plan anterior, que dieron su fruto con la creación del Departamento de Cualificaciones Profesionales, se plantea ahora la consolidación y dotación organizativa, para que cumpla las funciones que se le han asignado, así como la dinamización y la asunción de la gestión de los asuntos que en materia de FP son competencia compartida de las dos Consejerías implicadas en ella.

El Departamento de Cualificaciones, partiendo del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y Formación Profesional, debe ser el referente integrador de las acciones e iniciativas en formación profesional y de sus agentes implicados; en este sentido, debe operar como órgano administrativo y de gestión de apoyo al Consejo de FP de La Rioja y de desarrollo de las funciones que, emanando de sus decisiones, no sean propias exclusivamente de una u otra Consejería. Abordando las nuevas necesidades que se detecten en las empresas en su evolución, el Departamento ha de proponer al INCUAL el desarrollo de nuevas unidades de competencia.

Asimismo, asume la función facilitadora en la dinamización y coordinación de procesos de reconocimiento de competencias profesionales y su gestión. También desarrolla un interesante trabajo de colaboración con otras entidades de dentro y de fuera de La Rioja.

Por otra parte, se ha consolidado como el órgano garante de la acreditación formal de las competencias profesionales en el ámbito de la formación para el empleo mediante la expedición de certificados de profesionalidad y de acreditaciones parciales acumulables.

A su vez, viene reconociéndose como punto de información básico en lo relativo al Sistema nacional de Cualificaciones tanto por ciudadanos como empresas, órganos diversos de las distintas administraciones, etc.

Sin embargo, a pesar de estos avances, el Departamento adolece de un reglamento orgánico propio y presenta un desajuste entre sus recursos humanos y sus funciones. En definitiva, el II Plan debe contemplar un nuevo impulso del Departamento de Cualificaciones, al menos en las siguientes líneas de trabajo:

- La coordinación entre los actores de la FP en La Rioja en lo que respecta al conocimiento e implantación del SNCFP
- La mayor coordinación respecto del ámbito educativo y laboral en La Rioja
- El impulso de la cooperación con otros organismos análogos de fuera de La Rioja
- La propuesta de inclusión de nuevas cualificaciones y unidades de competencia en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, o de modificación o actualización de las existentes, si se considera necesario, como consecuencia de la detección de nuevos perfiles o necesidades formativas no cubiertas, a través del Observatorio ocupacional o las comisiones sectoriales. Así como la revisión de las modificaciones del Catálogo que sean propuestas desde otras instancias.
- El apoyo al desarrollo de la formación asociada al Catálogo Modular de formación profesional
- La definición de criterios e instrumentos de difusión y soporte de la información y la orientación respecto del SNCFP dirigidos a empresas, trabajadores, alumnos, organizaciones empresariales y sindicales, Administraciones y agentes colaboradores de éstas.
- El impulso, la coordinación y la gestión del sistema de reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias.
- La concreción de un reglamento de carácter orgánico y de una planificación de los trabajos compartido desde el ámbito educativo y laboral. Si bien se entiende interesante su dependencia orgánica de una Dirección General con el fin de articular su funcionamiento desde el punto de vista de los procesos administrativos, funcionalmente ha de depender del Consejo de Formación Profesional de La Rioja, en tanto que órgano responsable de la misma y dadas sus funciones vinculadas a dos Consejerías.
- Asimismo, el Departamento de Cualificaciones, por su función central respecto del desarrollo de ciertos aspectos integrados del SNCFP puede establecer, bajo los criterios del Consejo de Formación Profesional de La Rioja, los planes de trabajo de colaboración con el Instituto Nacional de Cualificaciones Profesionales (INCUAL) y con los agentes económicos y sociales para la determinación de las cualificaciones profesionales sobre las que se actuará de manera prioritaria.
- La acreditación de competencias profesionales adquiridas en el ámbito del empleo y de la experiencia laboral.
- El impulso y la coordinación de la evaluación de las competencias clave adquiridas o demostradas por vías distintas al ámbito académico y su acreditación

OBJETIVOS E INDICADORES

Definir los criterios e instrumentos de difusión y soporte de la orientación respecto del SNCFP

Número de actuaciones de difusión

Número de actuaciones de información y orientación con soporte del Departamento

Elaborar y aprobar un reglamento de carácter orgánico

Aprobación del reglamento orgánico

Acreditar las competencias profesionales adquiridas en el ámbito laboral

Número de certificados de profesionalidad y acreditaciones parciales acumulables, obtenidos mediante formación, expedidos

EJE 3 OFERTA FORMATIVA

SUB-EJE 3.1 DISEÑO Y ESTRUCTURA DE LA OFERTA FORMATIVA INTEGRADA FLEXIBLE Y ADAPTADA A LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS Y DE LAS EMPRESAS.

La evaluación realizada sobre los resultados del I Plan de Formación Profesional de La Rioja plantea como una de sus recomendaciones fundamentales, la necesidad de elaborar y gestionar una oferta formativa integrada, flexible y adaptada a las necesidades de las personas y las empresas. Conseguir una oferta integrada conlleva una mayor coordinación en los procesos de elaboración de la oferta por parte de las instancias que la deben concretar en el ámbito educativo y el del empleo, focalizando los esfuerzos y optimizando la utilización de los recursos disponibles.

En este sentido, la oferta formativa de FP de La Rioja se configura como la respuesta operativa a las necesidades a corto, medio y largo plazo que se definen a través de los medios de prospección, de anticipación y de previsión en los diferentes ámbitos de La Rioja, nacional y europeo.

Una oferta formativa estática conlleva una progresiva divergencia entre el esfuerzo formativo, y la satisfacción de las necesidades sociales y productivas. La oferta formativa de formación profesional debe tener una evolución más dinámica que la oferta educativa y de las competencias claves generales.

Las empresas requieren de competencias en sus empleados actuales y futuros adecuadas para el desempeño, lo que hace necesario mantener una actualización constante de la oferta formativa, de manera que adaptándose a la demanda de la actividad productiva, facilite el reconocimiento de sus competencias al que se forma y enriqueciendo el actual CNCP con nuevas unidades de competencia, si fuera necesario.

Para adaptar al máximo la oferta de FP a las necesidades del mercado laboral, conviene reforzar el uso de diversas formas de aprendizaje en el trabajo, aumentando las posibilidades de empleo en las fases tempranas de la vida laboral. El aprendizaje en el trabajo facilita también el desarrollo de un enfoque basado en los resultados para la FP, pues se tenderá a basar el aprendizaje, las cualificaciones y la evaluación en las competencias (prueba de las cualificaciones). Por lo tanto, debe animarse y facilitarse a los empleadores que realicen una oferta de períodos de aprendizaje y prácticas en sus empresas, articulando las soluciones de formación profesional dual.

La detección de las carencias, excedentes, divergencias o caducidad de las capacidades necesarias para la empleabilidad de las personas; y para la productividad y competitividad de las empresas requieren de una mayor flexibilidad en la oferta para aportar una solución satisfactoria. Por otra parte la concepción de la formación profesional como un único sistema apoyado en la definición de las cualificaciones y unidades de competencia definidas en el CNCP, facilita el diseño integrado de la oferta formativa.

Es necesario dotar a los ciudadanos de La Rioja de capacidades profesionales de

calidad y pertinentes para el mercado laboral utilizando cada vez más diversas formas de aprendizaje en el trabajo; reforzando el desarrollo de las competencias clave para garantizar su adaptabilidad y flexibilidad; dotando a la oferta de FP de más capacidad de respuesta ante las necesidades cambiantes del mercado de trabajo, merced a herramientas de anticipación, en cooperación con los interlocutores sociales y los servicios públicos de empleo.

La oferta de formación profesional debe ser accesible para todas las personas interesadas, facilitando este acceso mediante la flexibilidad que aporta la modalidad de teleformación, la programación en distintos horarios y el fomento de la formación en las competencias clave de acceso. Asimismo, es necesario que la oferta formativa tenga carácter permanente y continuado, que permita el acceso a quien se forma en el momento que se precisa, flexibilizando oferta, convocatorias y matriculaciones. Se debe potenciar la formación profesional dual, aplicando el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, mediante la información y apoyo a las empresas para su implantación y fomentando la realización de contratos para la formación.

Asimismo, deberá garantizarse una oferta formativa adecuada a quienes habiendo participado en procesos de reconocimiento de competencias profesionales en La Rioja, no hayan obtenido la acreditación de la totalidad de unidades de competencia de al menos una cualificación, con el fin de facilitar su inclusión de un certificado de profesionalidad.

Igualmente la activación de los diferentes recursos de la red de formación profesional de La Rioja, públicos y privados, con la participación de financiación pública y privada.

OBJETIVOS E INDICADORES

Actualizar la oferta de formación profesional

Número de acciones actualizadas o de nueva creación.

Número de acciones programadas en coordinación con la empresa

Activar la inversión privada para la formación profesional

Grado de financiación privada

Implantar, administrar y alimentar un repositorio digital de recursos para la formación profesional de acceso para los centros, empresas y entidades.

Número de unidades de competencia con recursos disponibles en el repositorio digital.

Número de recursos compartidos externos, incorporados al repositorio digital.

SUB-EJE 3.2 ENFOQUE A COMPETENCIAS

La oferta formativa de formación profesional requiere ser flexible y adaptable, esto se puede conseguir con una oferta basada en unidades de competencia, ya sea de forma agrupada en ciclos formativos o en certificados, así como de forma independiente para facilitar el acceso y la adecuación a las necesidades detectadas y sobrevenidas.

La oferta se articula en varios niveles. En primer lugar para satisfacer las competencias clave, de carácter social y orientada a generalizar la posibilidad de acceso a la oferta formativa; en segundo lugar facilitar las competencias profesionales de amplia aplicación, es decir, aquellas que son fundamentales para la actividad de las empresas: mantenimiento en sus diversos modos, atención al

cliente en diferentes modos, comunicación verbal y escrita, idiomas,; y finalmente las competencias de desempeño profesional, ligadas a la definición de unidades de competencia específicas de las cualificaciones profesionales.

Es cada vez más necesario asegurar las competencias clave en el conjunto de la población activa. Las competencias clave son la base del aprendizaje a lo largo de la vida y del éxito en los itinerarios profesionales individuales y, de no tenerlas, se limita o impide el acceso a la oferta de formación profesional.

En la misma línea, es necesario contemplar la situación de los alumnos que necesitan realizar determinados módulos formativos para completar y obtener un título o un certificado de profesionalidad. Para ello se potenciará la oferta modular y a distancia, especialmente en los supuestos de títulos o certificados que son necesarios para el ejercicio de una determinada profesión y, en general, en los supuestos previstos en la Ley de Economía Sostenible y en la Disposición Adicional 7ª de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y la formación profesional.

Al mismo tiempo, el rápido cambio tecnológico implica una necesidad de mejora constante de las cualificaciones profesionales y laborales de tipo manual, para mantener la empleabilidad.

a) Formación del profesorado, de los formadores de FP y de los gestores implicados en ella

La modernización de la Formación Profesional exige una mayor profesionalización de los profesores, formadores y gestores y obliga al desarrollo profesional continuo. La competencia y la eficacia de gestores, formadores y del profesorado de La Rioja son pilares básicos para el desarrollo de la formación profesional en la Comunidad Autónoma.

El papel de los profesores y formadores en la modernización de la FP es esencial, y ha de prestarse especial atención al procedimiento de selección, a su reciclaje, a su desarrollo profesional y a su posición en la sociedad. Los cambios que van a marcar el futuro plantean nuevos retos a profesores y formadores de FP, y requieren de actualización y reciclaje profesional en nuevos métodos didácticos, planes de estudios, medidas de aseguramiento de la calidad y métodos de gestión.

En este sentido, es imprescindible que los procesos de selección de los docentes aseguren su capacitación práctica, que pueden acreditar a través de su experiencia profesional efectiva, de pruebas prácticas específicas o de una combinación de ambas.

Igualmente se debe realizar un análisis de necesidades de formación del profesorado de los centros y de los formadores de FP, de forma que se instrumenten las acciones adecuadas para su actualización y mejora.

Hay convergencia en los papeles de docentes y formadores: un formador necesitará más competencias pedagógicas y tendrá que desempeñar un papel de apoyo y de tutoría; mientras que un docente necesitará, como un formador, una buena comprensión de las prácticas de trabajo. Esta convergencia debería reflejarse en el desarrollo continuo de competencias, que deben ser validadas y reflejarse en la carrera profesional de estas personas. Para ello, es imprescindible reforzar la formación de todos los docentes y expertos que participan en la oferta formativa, tanto la capacitación didáctica como la formación teórica y práctica, a

través de planes de formación integrados en los que puedan participar indistintamente docentes y formadores del ámbito educativo y laboral. Especial interés tiene, a estos efectos, la relación, colaboración y aprovechamiento de la formación, instrumentos y herramientas que ofrecen los Centros Nacionales de Referencia, así como la recuperación y extensión de las estancias en empresas.

Los nuevos retos de la FP conllevan nuevos retos para profesores y formadores, nuevos temas y prioridades como la adopción de métodos activos de aprendizaje que se centran en el alumno, el renovado interés por la formación en el entorno laboral, la evolución de las competencias que requiere el mercado laboral, las demandas de la industria y los mercados locales, así como el desarrollo de las TIC y multimedia.

Por su parte, la complejidad del Sistema y su evolución exigen una correcta actualización de conocimientos de los gestores que les permita adecuar su trabajo al contexto legal, académico y laboral aprovechando al máximo los recursos existentes y las distintas vías posibles de actuación.

b) La creatividad, la innovación y el espíritu emprendedor

La innovación es la condición previa para la creación de una economía arraigada en las capacidades propias, basada en el conocimiento y orientada a los mercados globales. Es esencial superar esta transformación para que podamos seguir siendo competitivos en un mundo globalizado y alcanzar metas sociales más amplias de forma sostenible ante la presión de los cambios demográficos, el desafío del clima, la escasez de recursos y las nuevas amenazas de seguridad. El papel de la Formación Profesional es clave en el impulso la innovación y a la iniciativa emprendedora

Elaborar e implantar programas de apoyo a la Innovación dando prioridad a acciones para el intercambio de buenas prácticas, con el fin de compartir experiencias, mantener y generalizar iniciativas de innovación que faciliten mejoras en la práctica educativa y en la gestión de los centros y que ayuden a avanzar en el cambio hacia un modelo más sostenible.

c) Disponer de contenidos y materiales adecuados para la formación profesional

La red de centros de formación profesional debe disponer de un repositorio común de materiales que sería alimentado por las aportaciones de los propios centros y entidades, y facilitar la utilización de materiales ya existentes y disponibles en diferentes ámbitos.

Para implantar y administrar este repositorio, base de datos y entorno de acceso se plantea que el equipo de ThinkTIC asuma estas tareas de apoyo técnico a la red de centros de formación profesional de La Rioja.

Para alimentar este repositorio se debe contar con los recursos (Guías, Evidencias, Evaluaciones, Contenidos y Simuladores online) elaborados por los Centros Nacionales de Referencia de las diferentes familias profesionales, financiados por el Servicio Público Estatal de Empleo; y con los recursos de formación online

realizados por la iniciativa del Ministerio de Educación (Contenidos online, Simuladores, Catálogo multimedia, etc.), del SEPE y la Fundación Tripartita

Igualmente desde La Rioja se pueden compartir los recursos ya elaborados para la formación profesional disponibles en otros repositorios en otras Comunidades Autónomas, u otras entidades como Universidades nacionales o internacionales.

Finalmente debe estudiarse la posibilidad de dotarse de recursos de calidad mediante convenios con empresas o entidades que los puedan proporcionar, así como adquirir las licencias o entornos que puedan ser los adecuados para sus necesidades.

Se debe de asegurar el aprovechamiento de los contenidos resultado de los proyectos de innovación en los que participan centros educativos de La Rioja, especialmente aquellos de aplicación general, como los que desarrolla el ThinkTIC.

OBJETIVOS E INDICADORES

Generalizar las competencias claves en la población

Tasa de la población con competencias claves adquiridas

Ofrecer una respuesta formativa adecuada a los alumnos que no superan la enseñanza obligatoria de manera que puedan alcanzar una cualificación profesional

Porcentaje de alumnos que no han superado la enseñanza obligatoria que acceden a la formación básica

Número de alumnos que, no habiendo superado la enseñanza obligatoria, obtienen una cualificación profesional

Poner en funcionamiento una oferta integrada de FP en la modalidad de teleformación

Número de ciclos y unidades de competencia con impartición online.

Activar programas para reforzar la competencia en lengua extranjera, en horario complementario, dirigida al alumnado de Ciclos Formativos, preferentemente de grado medio, para que puedan realizar la Formación en Centros de Trabajo en el extranjero.

Número de alumnos en refuerzo de competencia en lengua extranjera

Número de estudios de Formación Profesional en lengua extranjera.

Propiciar la elaboración y adquisición de materiales aptos para la formación profesional online a través de programas específicos.

Número de unidades de competencia online producidas por La Rioja.

Promover diseños eficaces para que los proyectos de emprendimiento se materialicen y puedan ser viables en la sociedad.

Número de proyectos de emprendimiento desde la formación profesional puestos en marcha

Apoyar a los centros en su presentación de proyectos de innovación al concurso del Ministerio de Educación, junto con otros centros nacionales.

Número de centros que se presentan a convocatorias de proyectos de innovación.

Número de proyectos en los que participan centros de La Rioja financiados.

Cantidad de financiación externa a la comunidad obtenida por centros de La Rioja.

Apoyar a los centros y entidades de La Rioja en la participación en proyectos europeos de formación profesional.

Participación en reuniones, comisiones y encuentros europeos.

Número de proyectos europeos en los que se implican centros y entidades de La Rioja.

SUB-EJE 3.3 ORIENTACIÓN A RESULTADOS

La acreditación del aprendizaje no formal e informal ofrece vías para mejorar la capacitación de los trabajadores y reinsertarlos en el mercado de trabajo. Para lograrlo es fundamental adoptar, en relación con las cualificaciones profesionales, un enfoque basado en los resultados, como el que promueven el SNCFP (Competencias) y el ECVET (Créditos): este enfoque debe quedar incorporado a todos los elementos del sistema de formación profesional.

Los resultados de la formación profesional se deben evidenciar en el aumento de inserción laboral y empleabilidad. Estos resultados se deben sustanciar desde el grado alcanzado en competencias claves, el grado de formación media y grado de formación superior, tomando como referencia el objetivo de Europa 2020, definiendo los objetivos propios de La Rioja.

Para dinamizar esta acreditación de las competencias en los diferentes grados, se precisa una mayor flexibilidad en relación con la manera de adquirir los resultados del aprendizaje, de evaluarlos y de acceder a la acreditación.

El atractivo y la excelencia de la FP dependen de múltiples factores. Para el alumno, su atractivo depende de los resultados a corto y medio plazo en forma de facilidad para pasar de la escuela al trabajo, demanda de ocupaciones específicas, niveles salariales y perspectivas de carrera profesional. Desde una perspectiva global, el atractivo de la FP depende de su calidad y eficiencia, el alto nivel de los profesores y formadores, la correspondencia con las necesidades del mercado de trabajo y las vías que abre a un aprendizaje suplementario sin topes, incluso a nivel terciario, de formación superior.

La movilidad laboral debe de integrarse como práctica asociada a la formación profesional y en primer lugar fomentar la movilidad en el propio proceso formativo, con los convenios de reconocimiento de ECVET.

La movilidad puede ayudar a superar las barreras lingüísticas y a desarrollar la confianza en sí mismo del alumno, la adaptabilidad, el sentido de la responsabilidad, la empleabilidad y las competencias interculturales.

En esta línea, es interesante explorar enfoques innovadores sobre la manera de reforzar la movilidad en la FP, particularmente de los aprendices.

Los períodos de estudio o formación en otros países deben ser una parte normal de los itinerarios de formación profesional, tanto para los alumnos como para los profesores y formadores de FP. La «movilidad virtual» merced a las TIC debería promoverse como complemento de la movilidad física.

OBJETIVOS E INDICADORES

Diseñar y aprobar un Plan de Formación del Profesorado de Formación Profesional de La Rioja. Incluyendo la movilidad internacional, la actualización profesional, el emprendimiento y los nuevos modelos de impartición y de gestión.

Número de profesores, docentes, formadores y gestores que participan en acciones de formación

Número de profesores, docentes, formadores y gestores que realizan períodos de formación y estancias en empresas u otros organismos y administraciones vinculados a la FP

EJE 4 RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

SUB-EJE 4.1 EVALUACIÓN, FORMACIÓN, RECONOCIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS CLAVE

Las circunstancias actuales del mercado de trabajo condicionan el tipo de respuesta que debe procurarse especialmente a las personas en búsqueda de empleo. Por una parte, entre los desempleados existe un elevado porcentaje de personas afectadas en su empleabilidad por el elevado fracaso escolar y el abandono escolar prematuro, que se vieron favorecidos, entre otras cosas, por la facilidad para encontrar empleo poco cualificado en determinados sectores durante el ciclo económico expansivo, fundamentalmente la construcción y la hostelería. Por otra, la duración y profundidad de la crisis económica dificulta la entrada en el mercado de trabajo de los jóvenes en búsqueda de primer empleo, y ralentiza su adquisición de ciertas capacidades iniciales y comunes a cualquier actividad laboral y productiva.

Al mismo tiempo, la complejidad técnica y tecnológica, y la necesidad de disponer de ciertas competencias instrumentales para el acceso al empleo, amenazan con excluir a un número creciente y significativo de personas incluso para afrontar con éxito procesos de aprendizaje o reciclaje normalizados. De hecho, salvo en el caso de las cualificaciones de nivel 1, es comúnmente aceptado que las personas requieren determinadas competencias previas para el acceso a la formación o al empleo en cualquier cualificación de nivel 2 o superior.

Estas circunstancias hacen necesario considerar como una prioridad del nuevo Plan la adquisición de las denominadas “competencias clave” para todos la población activa, especialmente para quienes están en búsqueda de empleo, y singularmente para los jóvenes que nunca han accedido a un empleo. Estas competencias resultan esenciales en una sociedad basada en el conocimiento y garantizan una mayor flexibilidad ocupacional, lo que le permite adaptarse más rápidamente a la evolución constante de los sistemas productivos, son un factor esencial de innovación, productividad y competitividad, y contribuyen a la motivación y la satisfacción de los trabajadores, así como a la calidad del trabajo.

La Recomendación 2006/962/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente [Diario Oficial L 394 de 30.12.2006], estableció el reto para todos los Estados miembros de la Unión Europea de procurar competencias clave para el aprendizaje permanente a todos los trabajadores como base necesaria para la realización personal de los individuos y para su integración social, así como para la ciudadanía activa y como fundamento de los principios de igualdad y de acceso al empleo.

Este marco de referencia atañe particularmente a los grupos más desfavorecidos, como las personas con cualificaciones de base reducida, quienes han abandonado pronto los estudios, quienes se han visto sometidos a la obsolescencia de sus competencias profesionales por el desempleo de larga duración, o quienes no las han adquirido con carácter previo por cualquier otra circunstancia, como la discapacidad o la inmigración.

El marco europeo define ocho competencias clave y describe los conocimientos, capacidades y actitudes esenciales que se vinculan a cada una de ellas: la comunicación en la lengua materna, la comunicación en lenguas extranjeras, la competencia matemática y las competencias básicas en ciencia y tecnología, la

competencia digital, la capacidad de “aprender a aprender”, las competencias sociales y cívicas, el sentido de la iniciativa y el espíritu de empresa, y, por último, la conciencia y la expresión culturales.

El Plan de FP de La Rioja, atendiendo a esta necesidad de garantizar el acceso a las competencias clave de toda la población activa, especialmente de los grupos indicados, apuesta por la cooperación de recursos educativos y laborales para abordar un plan específico de competencias clave que comprenda la previa evaluación de dichas competencias y la oferta formativa necesaria para obtenerlas cuando no se posean, así como el reconocimiento y acreditación que aseguren a los trabajadores la posibilidad de acceder a cualificaciones de nivel 2 o superiores.

Para ello, se pondrán los medios necesarios para la adquisición de las competencias clave por parte de los jóvenes y de otros grupos sociales con especiales dificultades para su adquisición, así como para desarrollar y actualizar las competencias clave durante toda la vida, particularmente entre los grupos prioritarios. Se utilizarán para ello todos los recursos didácticos disponibles, tanto presenciales como mixtos de presencia y distancia, incluyendo las infraestructuras apropiadas para la educación y formación continuas de los adultos y de la formación para el empleo.

OBJETIVOS E INDICADORES

Evaluar las competencias clave de la población no cualificada

Número de personas evaluadas

Formar para la adquisición de las competencias clave a los grupos sociales más desfavorecidos

Número de personas formadas anualmente en competencias clave

Reconocer y acreditar competencias clave a la población no cualificada

Porcentaje de personas con competencias clave reconocidas y acreditadas sobre el total de población activa

SUB-EJE 4.2 EVALUACIÓN, RECONOCIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

El Sistema Nacional de cualificaciones profesionales se fundamenta en la definición de competencias profesionales a partir de las necesidades de la ocupación del puesto de trabajo. En la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, queda patente que la competencia profesional puede adquirirse no solo a través de las acciones formativas, sino también a través de la experiencia en el mundo laboral, permitiéndose, igualmente, su acreditación por esta vía.

Como resultado de esta base conceptual se incorpora una nueva vía de acreditación de la cualificación profesional, además de la que se fundamenta exclusivamente en la formación formal. Esta nueva vía es la específicamente asociada a la competencia profesional adquirida a través de la experiencia laboral y la formación no formal, y para su valoración se debe utilizar la evidencia de dicha competencia y el conocimiento asociado a los contenidos que la soportan. Todos los aspectos para la acreditación de competencias profesionales a través de esta vía, así como su procedimiento, han sido desarrollados por el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. En este marco tiene su origen y desarrollo el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales

adquiridas a través de la experiencia laboral y de vías no formales de formación, para articular uno de los fines del Sistema de Cualificaciones y Formación profesional: posibilitar la acreditación de las competencias profesionales incluidas en cualificaciones del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, independientemente de la vía por la que la persona las haya adquirido.

El artículo 19 quáter de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo establece dentro del Catálogo de servicios la “evaluación y, en su caso, reconocimiento de las competencias adquiridas por la experiencia laboral mediante la acreditación oficial de su cualificación”. Asimismo, 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, añade una disposición adicional séptima a la Ley Orgánica 5/2002, que queda redactada en los siguientes términos:

1. El Gobierno, de común acuerdo con las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales, dará prioridad a la evaluación y acreditación de las competencias profesionales relacionadas con:

- Los sectores de crecimiento, que estén generando empleo.
- Personas desempleadas sin cualificación profesional acreditada.
- Sectores en los que exista alguna regulación que obligue a los trabajadores que quieran acceder o mantener el empleo a poseer una acreditación formal.

2. Las Administraciones Públicas promoverán las acciones educativas y/o formativas necesarias, presenciales o a distancia, para que las personas que hayan participado en el proceso de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral, puedan cursar los módulos profesionales o formativos necesarios para completar y conseguir, así, un título de Formación Profesional o un Certificado de profesionalidad.

3. Las administraciones competentes promoverán que los centros públicos y privados concertados ofrezcan programas específicos de formación dirigidos a las personas que, una vez acreditadas determinadas competencias profesionales, quieran completar la formación necesaria para obtener un título de formación profesional o un certificado de profesionalidad, que les prepare y les facilite su inserción laboral.

Aunque estas previsiones legales no modifican el procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, es evidente que requieren un esfuerzo renovado para facilitar dicho reconocimiento, al menos, “a los sectores de crecimiento, que estén generando empleo, a las personas desempleadas sin cualificación profesional acreditada y a los sectores en los que exista alguna regulación que obligue a los trabajadores que quieran acceder o mantener el empleo a poseer una acreditación formal”. Entre estos últimos, se deben considerar especialmente aquellos procesos ya iniciados en La Rioja, como los que se refieren a las cualificaciones relacionadas con la dependencia o el transporte sanitario.

En este sentido, es también evidente que, diez años después de la creación del

Sistema Nacional de Cualificaciones, el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral es uno de los elementos con menores avances cuantitativos y cualitativos en el desarrollo del Sistema. El resultado es un número alarmantemente bajo de profesionales acreditados, que no solo limita sus oportunidades de movilidad funcional y sus posibilidades empleo, sino que lastra el sistema productivo riojano y español, sembrando dudas sobre su capacidad de recuperación a corto plazo a la vista de los datos homologables de cualificación de sus recursos humanos a la vista de cualquier observador. Es por eso que el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral es un reto de primera magnitud para el conjunto del sistema formativo, productivo y laboral de La Rioja en el marco del II Plan de Formación Profesional.

Ahora bien, además de la toma de conciencia de esta cuestión, es necesario reconocer que el procedimiento establecido para ejecutar este reconocimiento y generalizarlo a la mayor parte de sectores, empresas y trabajadores, presenta dificultades, en la medida que exige un despliegue de recursos, en parte ajenos a la Administración, importantes y unos procesos complejos por cuanto deben permitir el seguimiento y la trazabilidad de las actuaciones seguidas hasta llegar a reconocer las competencias de las personas. Sin embargo, la comparación de costes y tiempos, tanto individuales como sociales, que supone la consecución de una acreditación mediante formación frente a su consecución a través de la evaluación y el reconocimiento de competencias, cuando éstas se poseen, pone de manifiesto el interés y la oportunidad de este procedimiento y ello sin entrar en otras cuestiones como sería la justicia social, la motivación hacia el aprendizaje permanente, etc.

La doble competencia autonómica, en materia educativa y laboral, respecto de este procedimiento, permite fortalecer todos los instrumentos para agilizar el procedimiento y, por consiguiente, acelerar el número de trabajadores que obtienen formalmente el reconocimiento de la competencia que ya han adquirido a través de la experiencia laboral y de las vías no formales de formación. De este modo, mejoran su posición en el mercado de trabajo, clarifican sus opciones de movilidad funcional, y pueden completar su formación de manera coherente para acceder a titulaciones académicas o certificados de profesionalidad.

Para ello, es imprescindible incrementar el número de asesores y de evaluadores habilitados para el procedimiento, aprovechando tanto los recursos del ámbito educativo como del ámbito laboral. Pero, especialmente, es imprescindible potenciar las capacidades de evaluación, incorporando a las empresas decididamente al procedimiento, puesto que es en este ámbito en el que se ha adquirido la competencia y, por tanto, donde mejor se conoce y más fácilmente puede evaluarse.

OBJETIVOS E INDICADORES

Incrementar el número de asesores y de evaluadores habilitados para el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral

Número de asesores habilitados

Número de evaluadores habilitados

Incorporar a las empresas al proceso de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral

Número de empresas que participan en el proceso de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral

Impulsar el sistema de reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias

Número de personas asesoradas

Número de personas evaluadas

Número de personas acreditadas

EJE 5 INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN

En el ámbito de la formación profesional, tanto la legislación educativa como la legislación laboral y, con carácter integrado, la legislación relativa al Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, establecen “derechos” para los ciudadanos. Es el caso del “derecho a la formación profesional”, proclamado por la Ley Orgánica 5/2002, o del “derecho a la formación” como derecho de los trabajadores introducido recientemente por la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE Núm.162 de sábado 7 de julio de 2012), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Se trata de un reconocimiento de derechos de los ciudadanos que debe inspirar la actuación de todos los poderes públicos y de los agentes económicos y sociales, pero cuya exigibilidad y cumplimiento se articula de manera compleja, compensando el acceso a dichos derechos con el cumplimiento de determinadas condiciones u obligaciones.

Además del derecho genérico a la formación profesional, existen determinados derechos específicos en el ámbito de la cualificación que están reconocidos legalmente y que requieren la puesta en marcha efectiva de un modelo de servicios públicos para que los usuarios puedan acceder a los mismos. Se trata, concretamente, del acceso a la información, a la orientación profesional y a la evaluación, reconocimiento y acreditación de la competencia profesional, todos ellos susceptibles de integrarse en una “cartera de servicios” orientada al ciudadano.

En este sentido, el Tratado de la Unión Europea reconoce el derecho de los usuarios al acceso a servicios de interés general de calidad y establece, esencialmente, que corresponde a las autoridades competentes a nivel nacional, regional y local la definición, organización, financiación y control de dichos servicios. El Libro Blanco sobre los Servicios de Interés General de la Unión Europea resalta su importancia como pilar del modelo europeo de sociedad y considera que siguen siendo esenciales para la cohesión social y territorial y para la competitividad de la economía europea.

En nuestro ordenamiento jurídico, el acceso a estos servicios implica la intervención pública bien sea para su prestación efectiva, bien sea para el impulso y control de los mercados proveedores que garanticen su accesibilidad por parte de los ciudadanos, asumiendo el sector público, en estos casos, una posición garantista.

En el caso de la información, la orientación profesional y la evaluación, reconocimiento y acreditación de la competencia profesional, se trata de derechos que han sido establecidos por la capacidad normativa del Estado, pero que solo pueden ejercerse a través de un modelo de servicios orientado al ciudadano. Corresponde al nivel ejecutivo autonómico determinar la organización de los recursos, la financiación y control o evaluación de dichos servicios para su cumplimiento efectivo, tal y como se expone a continuación.

SUB-EJE 5.1.- INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

En todos los informes comparativos a nivel europeo sobre la situación y resultados de la formación profesional se evidencia que un factor subyacente y que influye muy activamente es el de la valoración social de la formación profesional. Es muy clara la correlación entre la valoración social y la efectividad de la oferta de formación profesional en la sociedad, hasta el punto de que, en algunos países, es un mandato constitucional el velar por la valoración social de la formación profesional en igualdad de condiciones con la educación secundaria y con la universitaria.

Sin embargo en nuestro país, y por extensión en la Comunidad Autónoma de La Rioja, la importancia atribuida a la formación profesional por todos los portavoces públicos e institucionales no se corresponde con la opinión social, tal y como se refleja repetidamente en diferentes estudios demoscópicos y en la relación entre alumnos de formación profesional de grado medio y de educación secundaria (26/74), y con mayor distorsión entre la formación profesional de grado superior y la universidad (23/77).

Sin entrar en una explicación sociocultural de la concepción y valoración del trabajo y del conocimiento en nuestra sociedad, se evidencia la necesidad de impulsar y promover un cambio en esta concepción social, que es uno de los fundamentos de este II Plan de formación profesional de La Rioja.

En este sentido, se trata de aprovechar el impulso de la difusión e implantación de este II Plan de Formación Profesional y su carácter estratégico para realizar una campaña de concienciación y valoración social de la formación profesional con criterios, medios y metodologías de marketing social.

Sin duda, la oferta formativa es el soporte final de este mensaje de valoración de la formación profesional, pero es imprescindible asumir que no se está transmitiendo bien a los protagonistas sociales, es decir, a las familias, a los jóvenes, a los trabajadores y a las empresas; y para ello, es preciso re-enfocar las necesidades de información y de difusión hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas de los destinatarios.

El objetivo general del II Plan en este ámbito será transformar la información en marketing social y la difusión en valoración de la formación profesional. En este sentido, es necesario facilitar al ciudadano el acceso a las posibilidades que ofrece la formación profesional con una estrategia de acercamiento al ciudadano objeto del programa, que son, por un lado, los alumnos y los trabajadores susceptibles de recibir acciones del Plan y, por otro, las empresas, que han de ser conscientes de su importante aportación al mismo. Es esencial acertar en esta función de comunicación/marketing para el éxito del Plan ya que, de otro modo, todos los esfuerzos que se realicen desde la Administración y los agentes sociales colaboradores no tendrán la repercusión y, por tanto, el éxito que se pretende.

Diferentes protagonistas y agentes sociales en la formación profesional requieren diferentes contenidos y medios para su información e incorporación a los objetivos del Plan. La evidencia estadística de que la formación profesional es un camino verificado de inserción laboral para el que aprende, de productividad para el que emplea y de valor estratégico para la sociedad, debe convertirse en opinión social y en la toma de decisiones de las familias, los jóvenes, los trabajadores y las empresas.

OBJETIVOS E INDICADORES

Promover el diseño y realización de una campaña de movilización social para la valoración de la formación profesional, basada en la utilización de los medios de comunicación y redes sociales, promoviendo la participación de los protagonistas sociales.

Número de acciones de difusión

Facilitar el acceso multiplataforma a la información disponible sobre los centros, recursos y oferta disponible. Incorporando las facilidades de las aplicaciones de uso normalizado como la geolocalización y las redes sociales como medio de interlocución con los protagonistas sociales.

Número de usuarios de la plataforma

Implantar un Portal en Internet dirigido a los agentes del sistema del Plan Estratégico de Formación Profesional de La Rioja en el que se facilite el acceso y búsqueda en los entornos de Internet ya existentes de información relevante sobre formación profesional en los diferentes ámbitos de competencia autonómico, nacional y europeo.

Número de accesos

SUBEJE 5.2.- ORIENTACIÓN PROFESIONAL

La puesta en marcha del sistema integrado de orientación está prevista en la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio de las cualificaciones y la formación profesional y en su normativa de desarrollo, como por ejemplo en el artículo 31 del Real Decreto 395/2007 referido al subsistema de formación para el empleo, y representa una pieza esencial para el pleno desarrollo del Sistema integrado. Asimismo, la Ley 3/2003 de 16 de diciembre, de empleo, cita la orientación profesional en su catálogo de servicios a las personas, tanto si están desempleadas como ocupadas.

En este sentido, hay que considerar que la orientación profesional es una función crítica del sistema educativo-formativo y también de la política de mejora de la empleabilidad de los ciudadanos, desde varios puntos de vista. En primer lugar, porque permite mejorar la mejor adecuación entre las expectativas y potencialidades de las personas y las posibilidades que les ofrece el propio Sistema y también las oportunidades del sistema productivo. En segundo lugar, porque permite el desarrollo de itinerarios personalizados que combinen la formación y la búsqueda de empleo, incluyendo las referencias hacia la acreditación de la competencia profesional. En tercer lugar, porque permite un seguimiento efectivo del compromiso de actividad de los usuarios y del grado de aprovechamiento de los recursos que el Sistema pone a su disposición. Por último, la orientación es un servicio que permite un seguimiento y un apoyo continuado de la carrera profesional de las personas, y que no se limita al momento de la toma de decisiones vocacionales o a la situación coyuntural de desempleo, sino que puede y debe acompañarle como un recurso estable a lo largo de toda su vida activa.

Además, la orientación profesional representa el punto de relación entre sistemas de actuación pública propios del ámbito educativo, laboral o social y, por tanto, puede constituirse como el punto de conexión entre redes públicas complementarias.

También es un instrumento valioso para articular la relación entre distintos niveles de la Administración Pública, particularmente entre el nivel autonómico y el municipal, y en la cooperación público-privada, puesto que la orientación integrada y continuada permite avanzar a los usuarios a través de itinerarios coherentes al margen de quién preste los servicios de formación y mejora de la empleabilidad en cada momento. La orientación también permite optimizar las acciones y los recursos disponibles al calificar la idoneidad de los mismos para cada usuario, sirviendo de preselección implícita o explícita.

Desde el punto de vista metodológico, la orientación profesional representa la acción personalizada por excelencia, aunque pueda efectuarse también de manera grupal, y permite la actualización de datos personales y profesionales, la planificación y concertación de citas periódicas, y, en general, el acompañamiento de los usuarios del Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional a lo largo de su vida laboral.

Pero este enfoque integrado de la orientación profesional requiere articular una acción concertada entre centros educativos, oficinas públicas de empleo y entidades colaboradoras y cooperadoras tanto del ámbito educativo como laboral. Es decir, requiere el trabajo en red entre los distintos elementos del Sistema. Y, sobre todo, requiere un enfoque estable y sistemático, capaz de responder a las necesidades de los usuarios en su itinerario profesional y en sus diferentes circunstancias.

En este sentido, los recursos dedicados actualmente a la orientación profesional responden a situaciones coyunturales y objetivos concretos, pero no están concebidos como un sistema integrado y, mucho menos, como un servicio estable y continuado para los ciudadanos al que puedan acudir en cualquier momento a lo largo de su vida activa. Estos recursos son heterogéneos en cuanto al perfil de los profesionales que los integran, no disponen de sistemas de información comunes, ni de criterios metodológicos armonizados, ni responden a un despliegue territorial homogéneo. En el caso de orientadores laborales su sujeción a programas de financiación estatal conlleva una alta rotación en estos profesionales que no es deseable.

Pero, por encima de todo ello, no tienen una definición integrada de objetivos que se derive de una “cartera de servicios” suficientemente conocida e identificable por parte de los usuarios. La administración educativa dispone de una red propia de orientadores profesionales, que asumen el objetivo de ayudar al alumno a lo largo del proceso de adquisición de competencias profesionales, incluyendo sus decisiones de tipo vocacional. Por su parte, la administración laboral, a través del Servicio Público de Empleo, dispone de una red de orientadores propios (en las Oficinas de empleo) y colaboradores, a través del programa de acciones de orientación profesional y asistencia para el autoempleo (IOBES/OPEAS, regulado por la O.M. de 20 de enero de 1998) y otros programas afines (programas experimentales, integrales, etc.). Es evidente que los ámbitos y las personas a orientar (alumnos en edad escolar o trabajadores en edad laboral, a veces con gran experiencia en el trabajo) son distintos y requieren diseñar procedimientos diferenciados porque los objetivos no siempre coinciden.

Sin embargo, conceptualmente, tal y como se deriva del Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional y de la Ley de Empleo, la orientación es un servicio público que tiene como objetivo ayudar a cualquier trabajador, es decir, a toda la población activa, mayor de 16 años, de manera personalizada, en la planificación de las decisiones conducentes a su inserción laboral, proporcionándole ayuda en sus decisiones vocacionales y formativas, información del mercado de trabajo y técnicas y habilidades de búsqueda de empleo. Por ello, a pesar de los objetivos diferenciados, la legislación apuesta por una visión sistémica y una red que permita el desarrollo integrado del servicio de orientación profesional, que tiene un valor estratégico en el proceso de mejora y modernización de la formación profesional en La Rioja y requiere un enfoque global que incorpore:

- El análisis y definición de acciones de mejora respecto de la red de técnicos, agentes y operadores en el sistema de orientación.

- El análisis de los aspectos que permitirán gestionar el cambio hacia un sistema integral de orientación, de acuerdo con los objetivos descritos con anterioridad y, concretamente, con las siguientes dimensiones:

- Personas (formación, organización y perfiles).
- Metodología y tecnología.
- Procesos.

Para abordar este servicio, el II Plan de Formación Profesional avanzará en la creación de un entorno de colaboración educativo-laboral y público-privado que pueda satisfacer las necesidades de orientación profesional de los ciudadanos de La Rioja a lo largo de su vida activa, aproximando los objetivos, la metodología y los procesos de atención a los usuarios, en un sistema profesional, estable, independiente y sistemático.

OBJETIVOS E INDICADORES

Coordinar las redes actuales de orientación profesional, estableciendo las reglas de cooperación o/y integración.

Definición del servicio de orientación coordinado

Controlar la calidad y la efectiva realización de las acciones.

Definición de un modelo de calidad para las acciones de orientación

Establecer un sistema de evaluación de las acciones de orientación objetivo, independiente y sistemático.

Definición de un modelo de evaluación de las acciones de orientación

EJE 6 EVALUACIÓN Y MEJORA DEL SISTEMA

SUB-EJE 6.1 CALIDAD E INNOVACION EN LA FP

La calidad en todos los procesos y en la orientación hacia los resultados es un elemento esencial del desarrollo de la formación profesional. La aplicación sistemática de un sistema integral de calidad implica a toda la red de recursos de las cualificaciones y la FP, y especialmente a los centros de formación vinculados al Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, a los centros integrados que desarrollan la oferta formativa, a los centros de referencia nacional que tienen la misión de innovación y experimentación en las áreas profesionales, y a los órganos responsables de la planificación y evaluación. Además, la garantía de calidad es un elemento transversal, que debería tender hacia indicadores homogéneos y, por tanto, involucrar a cualquier centro que imparta cualquier oferta de formación vinculada al CNCP, ya sean autorizados por la administración educativa o por la laboral.

Incorporar la cultura de la calidad supone fijar metas y objetivos claros, apropiados y cuantificables en lo que respecta a las políticas, los procedimientos, las tareas y los recursos. Implica, por tanto, implantar el ciclo básico de calidad en toda la oferta formativa: planificación, implantación, evaluación y revisión.

Sin embargo, el sistema de calidad no es todavía homogéneo ni suficientemente coordinado entre los distintos subsistemas y entre los distintos tipos de centro, lo que penaliza la transferibilidad y comparabilidad de los resultados. Además, la Certificación de la Calidad no siempre implica una mejora efectiva, y puede convertirse en un proceso excesivamente burocrático, más centrado en el cumplimiento de requisitos formales que en la obtención de resultados del aprendizaje y, sobre todo, de la inserción profesional de los alumnos. Por otra parte, las circunstancias económicas actuales pueden penalizar los esfuerzos cualitativos.

En este sentido, el II Plan de FP parte de la experiencia de gestión de la calidad que se derivó de la ejecución del I Plan y de otras actuaciones propias de cada subsistema y de los centros individualmente, con apoyo económico y asesores externos. En la actualidad, más de 40 centros tienen implantado el modelo EFQM (más del 30% de los centros riojanos de todos los niveles), y el conjunto del sistema riojano de FP posee 25 diplomas de compromiso con la excelencia, 4 Q de bronce y 5 Q de Plata, además de su activa participación en los proyectos de innovación financiados por el Ministerio de Educación.

Asimismo, se han realizado esfuerzos de aplicación de sistemas de calidad a través de la provisión de un Manual de gestión de RCR, de la aplicación de la Resolución 182/2011 de la Consejería de Industria, de la realización de encuestas al alumnado y de la participación de La Rioja en distintos foros nacionales e internacionales que tratan de la mejora de la formación profesional y permiten una cierta atracción de buenas prácticas. En el caso de los centros acreditados, el 35% dispone de sistemas de gestión de calidad en la formación y tanto la evaluación de las acciones formativas, de los centros y del propio I Plan como antecedente, permiten abordar procesos concretos de mejora a partir de los indicadores identificados en la ejecución de este II Plan.

Atendiendo a todo ello, el II Plan se propone perfeccionar el sistema de evaluación de la oferta y de la red de recursos formativos, independientemente de que cada

centro o cada entidad de la red realice sus propias propuestas de mejora, el sistema de cualificaciones y formación profesional como tal requiere la adopción global de un modelo de calidad que permita la comparación y la mejora continua de su funcionamiento y de sus resultados.

El II Plan apuesta porque este modelo de referencia sea el Modelo Europeo de Calidad EQAVET, puesto que permite la comparación con otros sistemas e integra tanto el modelo del conjunto del sistema como las certificaciones que pueden concurrir en centros o procesos determinados, tanto si esta certificación se refiere al EFQM como si se refiere a la ISO. Además, el modelo europeo permite establecer indicadores para todas las fases, procesos y recursos de la formación profesional: diseño, centros, formadores, instalaciones, recursos e inserción laboral.

Para un cuadro de mando del sistema de FP en La Rioja se asume el modelo de indicadores determinado por el EQAVET:

1. Relevancia de los sistemas de calidad para los proveedores de FP
2. La inversión en formación de profesores y formadores
3. Tasa de participación en programas de FP
4. Tasa de finalización de los programas de FP
5. Tasa de colocación en programas de FP
6. Utilización de las competencias adquiridas en el lugar de trabajo
7. Tasa de desempleo
8. Prevalencia de grupos vulnerables
9. Mecanismos para identificar las necesidades de formación en el mercado laboral
10. Sistemas utilizados para fomentar un mejor acceso a la FP

Asimismo, apuesta por un sistema de reconocimiento a los centros que incorporen los criterios de calidad que se derivan del EQAVET y por avanzar en un cambio de actitud hacia la mejora continua, la progresiva implantación de la cultura de la gestión de calidad, así como por la transferencia de las mejores prácticas.

Otro aspecto a desarrollar es la formación orientada a la calidad, y por su extensión a los órganos gestores, tanto del ámbito educativo como laboral, incluyendo el Departamento de Cualificaciones. En este sentido, la gestión de la calidad debe incorporarse también al proceso formativo, a través de módulos concretos.

Por otra parte, la calidad requiere una supervisión por parte de un órgano que tenga expresamente atribuida la función de establecer los criterios y facilita, supervisar y acreditar la calidad en sus diferentes componentes, y se responsabilice de la evaluación y de la publicación de los resultados.

En cuanto a la innovación, la necesidad de asegurar la calidad y la disminución de costes están creando las condiciones para una necesaria transformación de la formación profesional.

Los cambios en las empresas, procesos productivos y mercados requieren cada vez más de cambios en la oferta formativa en sus contenidos, recursos, apoyo tutorial y evaluación de competencias. Por otro lado los acelerados cambios y la ubicuidad de las tecnologías y aplicaciones de la información y las comunicaciones, suponen cambios en la actividad y los comportamientos de los que se forman, y de los formadores. Por tanto, para que la formación profesional mantenga su relación efectiva con la realidad productiva y con la realidad social, y aproveche las

posibilidades de las nuevas tecnologías, se precisa de un impulso de la innovación en su aplicación en la FP.

Este impulso en la innovación debe ser una vía para direccionar financiación de programas nacionales y europeos hacia los centros, empresas y entidades de nuestra región. En este sentido, deben aprovecharse las líneas de trabajo existentes, apoyando a los profesionales y centros que, solamente en el año 2010 han conseguido la aprobación de proyectos de innovación aplicables a la FP con una financiación de cerca de 500.000 € para entidades de La Rioja.

Así, en el marco de este II Plan se apoyará la interrelación entre centros, universidad, empresas y entidades para la presentación de proyectos de innovación a las diferentes convocatorias de ámbito nacional o europeo.

De otro lado, en el contexto de la mejora de la calidad de la formación profesional, deberá impulsarse la consolidación de la red de entidades y centros acreditados para la impartición de formación vinculada a los certificados de profesionalidad.

OBJETIVOS E INDICADORES

Impulsar y financiar la mejora de la calidad en la red de recursos

Número de centros y unidades administrativas certificadas

Número de actuaciones de difusión sobre el modelo de calidad

SUB-EJE 6.2 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con el artículo 3.b) de la Orden 18/2006, de 17 de Julio, por la que se aprueba el Reglamento de Funcionamiento del Consejo de Formación Profesional de La Rioja, corresponde al mismo "la elaboración y propuesta al Gobierno del Plan General de la Formación Profesional de La Rioja, con carácter plurianual, así como su seguimiento y actualización".

De acuerdo con los criterios de diseño y elaboración de este Plan, se establecen objetivos e indicadores de referencia asociados a los mismos para cada sub-eje y para la duración global del Plan 2012-2015. El Consejo de Formación Profesional de La Rioja podrá establecer actualizaciones de los objetivos y de los indicadores para adaptar el Plan a las necesidades detectadas así como a las circunstancias legales, estratégicas o presupuestarias que puedan producirse durante su vigencia. En este sentido, se podrán fijar concreciones de los objetivos descritos, en forma de "metas" anuales.

Sin perjuicio de lo anterior, el Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional de La Rioja definirá su propio modelo de evaluación incorporando los objetivos del Plan y tomando como referencia las indicaciones del CEDEFOP, así como las del Gobierno. Para ello, será necesario definir un sistema de indicadores que complementen los previstos en este Plan, definiendo los entornos analíticos y sus respectivos indicadores para convertir la información en conocimiento para la toma de decisiones. De este modo, será posible elaborar un Cuadro de Mando integral que permita el seguimiento dinámico del Sistema, incluyendo el de los objetivos del Plan, soportado por una herramienta tecnológica específica.

OBJETIVOS E INDICADORES POR SUBEJES

EJE 1 CONTEXTO ESTRATÉGICO

SUB-EJE 1.1 CONTEXTO GENERAL Y COHERENCIA ESTRATÉGICA

Incrementar el porcentaje de personas menores de 30 años que obtienen cualificaciones medias o superiores

Número de titulados/acreditados anuales menores de 30 años

Incrementar los trabajadores que realizan formación

Número de trabajadores formados anuales

Incrementar la acreditación de la competencia adquirida a través de la experiencia laboral

Número de personas acreditadas anuales

Impulsar la participación de las empresas como agente activo de la red de FP

Número de empresas que ofrecen formación para alumnos y aprendices

Número de alumnos y aprendices formados en el centro de trabajo

Número de trabajadores acreditados en las empresas

Empresas que incorporan la colaboración con los centros de formación como objetivo propio.

Empresas que incorporan en su planificación la oferta de formación profesional dual.

Incrementar la inversión en formación profesional

Presupuesto anual público invertido

Gasto anual en formación invertido por las empresas

SUB-EJE 1.2 PROSPECCIÓN DE NECESIDADES

Establecer mecanismos de prospección para determinar las necesidades formativas del mercado de trabajo.

Número de sectores o familias profesionales analizados

Aumentar la cooperación con las empresas y promover las relaciones entre las empresas y los centros de formación en la detección de necesidades formativas.

Número de empresas que participan en la prospección de necesidades formativas.

Número de centros formativos que participan en el sistema de prospección de necesidades formativas.

EJE 2 RECURSOS E INSTRUMENTOS PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL

SUB-EJE 2.1 RED DE RECURSOS PARA LA FP

Elaborar un mapa de recursos de formación profesional de La Rioja

Número de familias profesionales integradas en el mapa de recursos elaborado y publicado

Potenciar las capacidades del centro de referencia nacional en la formación profesional

Número de programas de colaboración con otros centros nacionales o con el SEPE o con el M^o Educación

Planificar e implantar el funcionamiento de los centros integrados

Número de procedimientos integrados establecidos formalmente (mediante normas, circulares o similares)

Ampliar el número de centros integrados

Número de centros integrados al comienzo y final del Plan

Reforzar la capacidad técnica del personal docente, gestor y formador

Número de docentes, gestores, formadores en acciones de formación para profesores, gestores y formadores de FP

SUB-EJE 2.2 DEPARTAMENTO DE CUALIFICACIONES

Definir los criterios e instrumentos de difusión y soporte de la orientación respecto del SNCFP

Número de actuaciones de difusión

Número de actuaciones de información y orientación con soporte del Departamento

Elaborar y aprobar un reglamento de carácter orgánico

Aprobación del reglamento orgánico

Acreditar las competencias profesionales adquiridas en el ámbito laboral

Número de certificados de profesionalidad y acreditaciones parciales acumulables, obtenidos mediante formación, expedidos

EJE 3 OFERTA FORMATIVA

SUB-EJE 3.1 DISEÑO Y ESTRUCTURA DE LA OFERTA

Actualizar la oferta de formación profesional

Número de acciones actualizadas o de nueva creación.

Número de acciones programadas en coordinación con la empresa

Activar la inversión privada para la formación profesional

Grado de financiación privada

Implantar, administrar y alimentar un repositorio digital de recursos para la formación profesional de acceso para los centros, empresas y entidades.

Número de unidades de competencia con recursos disponibles en el repositorio digital.

Número de recursos compartidos externos, incorporados al repositorio digital.

SUB-EJE 3.2 ENFOQUE A COMPETENCIAS

Generalizar las competencias claves en la población

Tasa de la población con competencias claves adquiridas

Ofrecer una respuesta formativa adecuada a los alumnos que no superan la enseñanza obligatoria de manera que puedan alcanzar una cualificación profesional

Porcentaje de alumnos que no han superado la enseñanza obligatoria que acceden a la formación básica

Número de alumnos que, no habiendo superado la enseñanza obligatoria, obtienen una cualificación profesional

Poner en funcionamiento una oferta integrada de FP en la modalidad de teleformación

Número de ciclos y unidades de competencia con impartición online.

Activar programas para reforzar la competencia en lengua extranjera, en horario complementario, dirigida al alumnado de Ciclos Formativos, preferentemente de grado medio, para que puedan realizar la Formación en Centros de Trabajo en el extranjero.

Número de alumnos en refuerzo de competencia en lengua extranjera

Número de estudios de Formación Profesional en lengua extranjera.

Propiciar la elaboración y adquisición de materiales aptos para la formación profesional online a través de programas específicos.

Número de unidades de competencia online producidas por La Rioja.

Promover diseños eficaces para que los proyectos de emprendimiento se materialicen y puedan ser viables en la sociedad.

Número de proyectos de emprendimiento desde la formación profesional puestos en marcha

Apoyar a los centros en su presentación de proyectos de innovación al concurso del Ministerio de Educación, junto con otros centros nacionales.

Número de centros que se presentan a convocatorias de proyectos de innovación.

Número de proyectos en los que participan centros de La Rioja financiados.

Cantidad de financiación externa a la comunidad obtenida por centros de La Rioja.

Apoyar a los centros y entidades de La Rioja en la participación en proyectos europeos de formación profesional.

Participación en reuniones, comisiones y encuentros europeos.

Número de proyectos europeos en los que se implican centros y entidades de La Rioja.

SUB-EJE 3.3 ORIENTACIÓN A RESULTADOS

Diseñar y aprobar un Plan de Formación del Profesorado de Formación Profesional de La Rioja. Incluyendo la movilidad internacional, la actualización profesional, el emprendimiento y los nuevos modelos de impartición y de gestión.

Número de profesores, docentes, formadores y gestores que participan en acciones de formación

Número de profesores, docentes, formadores y gestores que realizan períodos de formación y estancias en empresas u otros organismos y administraciones vinculados a la FP

EJE 4 RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

SUB-EJE 4.1 EVALUACIÓN, FORMACIÓN, RECONOCIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS CLAVE

Evaluar las competencias clave de la población no cualificada

Número de personas evaluadas

Formar para la adquisición de las competencias clave a los grupos sociales más desfavorecidos

Número de personas formadas anualmente en competencias clave

Reconocer y acreditar competencias clave a la población no cualificada

Porcentaje de personas con competencias clave reconocidas y acreditadas sobre el total de población activa

SUB-EJE 4.2 EVALUACIÓN, RECONOCIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

Incrementar el número de asesores y de evaluadores habilitados para el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral

Número de asesores habilitados

Número de evaluadores habilitados

Incorporar a las empresas al proceso de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral

Número de empresas que participan en el proceso de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral

Impulsar el sistema de reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias

Número de personas asesoradas

Número de personas evaluadas

Número de personas acreditadas

EJE 5 INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN

SUB-EJE 5.1.- INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Promover el diseño y realización de una campaña de movilización social para la valoración de la formación profesional, basada en la utilización de los medios de comunicación y redes sociales, promoviendo la participación de los protagonistas sociales.

Número de acciones de difusión

Facilitar el acceso multiplataforma a la información disponible sobre los centros, recursos y oferta disponible. Incorporando las facilidades de las aplicaciones de uso normalizado como la geolocalización y las redes sociales como medio de interlocución con los protagonistas sociales.

Número de usuarios de la plataforma

Implantar un Portal en Internet dirigido a los agentes del sistema del Plan Estratégico de Formación Profesional de La Rioja en el que se facilite el acceso y búsqueda en los entornos de Internet ya existentes de información relevante sobre formación profesional en los diferentes ámbitos de competencia autonómico, nacional y europeo.

Número de accesos

SUBEJE 5.2.- ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Coordinar las redes actuales de orientación profesional, estableciendo las reglas de cooperación o/y integración.

Definición del servicio de orientación coordinado

Controlar la calidad y la efectiva realización de las acciones.

Definición de un modelo de calidad para las acciones de orientación

Establecer un sistema de evaluación de las acciones de orientación objetivo, independiente y sistemático.

Definición de un modelo de evaluación de las acciones de orientación

EJE 6 EVALUACIÓN Y MEJORA DEL SISTEMA

SUB-EJE 6.1 CALIDAD E INNOVACION EN LA FP

Impulsar y financiar la mejora de la calidad en la red de recursos

Número de centros y unidades administrativas certificadas

Número de actuaciones de difusión sobre el modelo de calidad

FINANCIACIÓN DEL PLAN

Año	Consejería de Industria, Innovación y Empleo	Consejería de Educación, Cultura y Turismo
2012	13.983.692 €	19.469.186 €
2013	12.880.818 €	19.668.645 €
2014	13.280.191 €	20.278.477 €
2015	13.634.949 €	20.820.182 €
SUBTOTAL	53.779.650 €	80.236.490 €
TOTAL PERIODO 2012-2015	134.016.140 €	

Nota: las cifras indicadas en esta tabla son estimativas y están sujetas a posibles revisiones.