

**PLAN DE FORMACIÓN  
PROFESIONAL DE LA  
RIOJA.**

**2009 - 2011**

# ÍNDICE

<b>0</b>	<b>Contextualización del Plan de Formación Profesional .....</b>	<b>4</b>
<b>I</b>	<b>LÍNEAS DE ACTUACIÓN.....</b>	<b>19</b>
<b>1</b>	<b>EJE I ELEMENTOS DEL SISTEMA .....</b>	<b>20</b>
1.1	OBJETIVO 1: Implantar el sistema de evaluación de la competencia .....	21
1.2	OBJETIVO 2: Potenciar la participación en el sistema nacional de cualificaciones profesionales a través de la creación del Departamento de Cualificaciones Profesionales .....	26
1.3	OBJETIVO 3: Identificar las necesidades de formación para el mercado laboral.....	31
1.4	OBJETIVO 4: Implantar el sistema de reconocimiento y acreditación de la competencia....	34
1.5	OBJETIVO 5: Desarrollar el sistema integrado de información y orientación .....	36
1.6	OBJETIVO 6: Establecer los criterios de homologación de los centros, entidades e instituciones para que puedan evaluar y certificar las competencias y cualificaciones profesionales. ....	41
<b>2</b>	<b>EJE II OFERTA FORMATIVA.....</b>	<b>44</b>
2.1	OBJETIVO 1: Diseñar y planificar la oferta de formación profesional, de manera que responda a las necesidades del tejido productivo de La Rioja y a las necesidades de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores .....	44
2.2	OBJETIVO 2: Elaborar los contenidos y materiales para impartir la formación profesional .	51
2.3	OBJETIVO 3: Desarrollar el currículo autonómico .....	52
2.4	OBJETIVO 4: Incorporar en la formación profesional elementos transversales y habilidades “blandas” de cara a la empleabilidad de los destinatarios .....	54
2.5	OBJETIVO 5: Adaptar los recursos de la formación profesional conforme al diseño y planificación de las prioridades .....	56
2.6	OBJETIVO 6: Proporcionar al profesorado formación y actualización en metodología didáctica y en la temática de la familia profesional a la que se dedica .....	64
2.7	OBJETIVO 7: Garantizar el conocimiento de la oferta formativa por parte del público objetivo de la formación profesional.....	68
2.8	OBJETIVO 8: Acercar la formación a colectivos que tengan difícil acceso y personas en riesgo de exclusión.....	71
2.9	OBJETIVO 9: Crear y desarrollar los centros integrados de formación profesional .....	74

<b>3</b>	<b>EJE III CALIDAD E INNOVACIÓN.....</b>	<b>81</b>
3.1	OBJETIVO 1: Desarrollar e implantar un plan integrado de formación en prevención de riesgos laborales, en gestión medio ambiental y normativa laboral .....	81
3.2	OBJETIVO 2: Coordinar los sistemas de calidad en los centros de Formación Profesional	89
3.3	OBJETIVO 3: Desarrollar e implantar un sistema de gestión de la calidad en los centros, entidades e instituciones que imparten y gestionan la Formación Profesional .....	94
3.4	OBJETIVO 4: Promocionar y potenciar la innovación en la Formación Profesional .....	100
<b>II</b>	<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL PLAN.....</b>	<b>117</b>
<b>III</b>	<b>FINANCIACIÓN.....</b>	<b>124</b>
<b>IV</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>125</b>

## 0 CONTEXTUALIZACIÓN PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL

### MARCO EUROPEO

#### ACTUALIZACIÓN DE DIRECTRICES

---

Como es conocido, el Consejo de Lisboa ha marcado un punto de inflexión en la determinación de los Objetivos europeos y singularmente en lo referido al empleo y la formación. En los Objetivos para 2010 quedaba reflejada la intención de la Unión Europea de convertir a Europa en la *“economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social”*.

Este importante reto supuso, no sólo un profundo replanteamiento de políticas y directrices en materia de economía, nuevas tecnologías o política de empleo, sino que también quedó constatada la necesidad de abordar *“un programa ambicioso de modernización del bienestar social y de los sistemas educativos”*.

Ante este nuevo modelo de crecimiento y desarrollo derivado de la Estrategia de Lisboa se plantearon, ya en el Consejo de Estocolmo de 2001, los siguientes Objetivos vinculados a los sistemas educativos:

- Mejorar la calidad y la eficacia de los sistemas de educación y formación en la Unión Europea
- Facilitar el acceso de todos a los sistemas de educación y formación.
- Abrir los sistemas de educación y formación a un mundo más amplio

Más adelante, en marzo de 2002, el Consejo Europeo de Barcelona aprobó un programa de trabajo para realizar estos objetivos (el programa de trabajo “Educación y Formación 2010”<sup>1</sup>) e hizo un llamamiento en favor de una cooperación más estrecha en los ámbitos de la enseñanza superior y la formación profesional.

---

<sup>1</sup> [http://eur-lex.europa.eu/pri/es/oj/dat/2002/c\\_142/c\\_14220020614es00010022.pdf](http://eur-lex.europa.eu/pri/es/oj/dat/2002/c_142/c_14220020614es00010022.pdf)

El programa de trabajo constituye el marco de referencia estratégico para el desarrollo de las políticas de educación y de formación a nivel comunitario a fin de "hacer que estos sistemas educativos y de formación se conviertan en una referencia de calidad mundial para 2010".

Con estos antecedentes, se llegó, en noviembre de 2002, a la Declaración de Copenhague "sobre una mejor cooperación europea en materia de Formación y Enseñanza profesional". Esta declaración sigue a una Resolución del Consejo<sup>2</sup> en la que se establecían las prioridades de actuación en esta materia:

- **Dimensión europea:** Se trata de lograr una cooperación más estrecha y mejor, para facilitar y promover la movilidad y el desarrollo de la cooperación inter-institucional, las asociaciones y otras iniciativas transnacionales. El objetivo último sería que Europa pudiera ser reconocida como una referencia a nivel mundial para los que quieren aprender.
- **Transparencia, información y orientación:** Se trata de lograr una mejor integración de instrumentos como el CV europeo, suplementos de certificados y diplomas, el Marco Europeo Común de referencia para los idiomas o el EUROPASS en un solo marco. Además se deberían reforzar las políticas, sistemas y prácticas de soporte a la información, orientación y asesoramiento en los Estados Miembros, a todos los niveles de enseñanza, formación y empleo. El objetivo final sería lograr una mejor transferibilidad y reconocimiento de competencias y cualificaciones, con el objeto de apoyar la movilidad ocupacional y geográfica de los ciudadanos en Europa.
- **Reconocimiento de competencias y cualificaciones:** Se insta a los Estados Miembros a investigar en qué forma se pueden promover la transparencia, la comparabilidad, la transferibilidad y el reconocimiento de competencias y/o cualificaciones, entre distintos países y a niveles diferentes. Se trata también de incrementar el apoyo al desarrollo de competencias y cualificaciones a nivel sectorial, reforzando la cooperación y la coordinación que involucre especialmente a los interlocutores sociales. Por último se pretende desarrollar un conjunto de

---

<sup>2</sup> Resolución relativa al fomento de la cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesionales. Adoptada el 19 de diciembre de 2002. DO C 13, 18.01.2003, p.2

principios comunes, relativos a la validación del aprendizaje no formal e informal, con el objeto de garantizar una mayor compatibilidad entre enfoques en los distintos países y a niveles diferentes.

- **Control de calidad:** Se quiere promocionar la cooperación en el control de calidad, haciendo particular hincapié en el intercambio de modelos y métodos, así como un criterio y unos principios comunes de calidad en la formación y en la enseñanza profesional. Se pretende, asimismo, prestar atención a las necesidades de aprendizaje de profesores y formadores, dentro de todas las formas de enseñanza y formación profesional.

En 2004, el Informe intermedio conjunto del Consejo y de la Comisión sobre la ejecución del programa de trabajo detallado relativo al seguimiento de los objetivos de los sistemas de educación y formación en Europa. Este informe llevaba el esclarecedor título de *"Educación y Formación 2010: Urgen las reformas para coronar con éxito la estrategia de Lisboa"*.

Ante esta perspectiva, el Consejo propuso una revisión de las prioridades<sup>3</sup>, e instan a que, a escala nacional se dé prioridad a:

1. La utilización de instrumentos, referencias y principios comunes para apoyar la reforma desarrollo de sistemas y prácticas de educación y formación profesionales, por ejemplo en lo que se refiere a la transparencia (Europass), la orientación permanente, la garantía de la calidad y la identificación y validación de la educación no formal y de la educación informal. Para ello deberán fortalecerse los vínculos mutuos entre dichos instrumentos y aumentarse la sensibilización de las partes interesadas, a escala nacional, regional y local, para mejorar así la visibilidad y comprensión mutua.

---

<sup>3</sup> Proyecto de Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, sobre las futuras prioridades de una cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesionales (Revisión de la Resolución del Consejo de 19 de diciembre de 2002) Bruselas, 29 de octubre de 2004 (10.11) (OR. en) 13832/04

2. Mejorar, si procede, la incentivación de "la formación a través de los sistemas fiscales y de seguridad social", tal como recomendaba el Consejo Europeo de Lisboa.
3. El recurso al Fondo Social Europeo y al Fondo Europeo de Desarrollo Regional para apoyar la reforma de la educación y formación profesionales. Sin perjuicio de un acuerdo sobre los futuros fondos estructurales de la UE, y de acuerdo con las orientaciones políticas de esos fondos durante el periodo 2007-2013, deberán apoyar el papel primordial de la educación y la formación en el fomento de desarrollo económico y la cohesión social, así como de los objetivos de Educación y Formación 2010", en particular, las necesidades de las pequeñas y medianas empresas y el desafío de renovar y actualizar las cualificaciones de una población que envejece.
4. El desarrollo posterior de los sistemas de FP para responder a las necesidades de las personas y de los grupos que corren un riesgo de exclusión social y del mercado laboral, en particular aquéllas que han abandonado los estudios pronto, las que disponen de pocas cualificaciones, los discapacitados y los desempleados. Esta reforma debería basarse en una combinación de inversiones con objetivos concretos, una evaluación de los aprendizajes anteriores y la organización de una formación y un aprendizaje bien adaptados.
5. El desarrollo y la aplicación de enfoques educativos abiertos que permitan a cada cual definir trayectorias individuales, apoyados por una orientación y un asesoramiento apropiados. Esto debería complementarse mediante el establecimiento de marcos flexibles y abiertos a fin de que así se reduzcan las barreras entre la educación y la formación profesional y la enseñanza general, y aumentar así la progresión entre la formación inicial y la permanente y la educación superior. Además, deberían emprenderse acciones para integrar la movilidad en la formación inicial y continua.
6. Una educación y formación profesional de mayor pertinencia y calidad, mediante la participación sistemática de todas las partes interesadas en su evolución a nivel nacional, regional o local, especialmente en cuanto a la garantía de calidad. A tal fin, debería permitirse a las instituciones de educación y formación profesional

participar en proyectos pertinentes de cooperación y animarlas a ello. Es especialmente importante hacer más hincapié en definir, en una fase precoz, las cualificaciones que se necesitan, y planificar la organización de la formación profesional; a este respecto desempeñarán un papel importante los principales interesados, incluidos los interlocutores sociales.

7. El mayor desarrollo de entornos que favorezcan el aprendizaje en los centros de formación y en el lugar de trabajo. Esto supone realzar y aplicar enfoques pedagógicos que fomenten el aprendizaje organizado por el propio estudiante y empleen el potencial proporcionado por las TIC y el aprendizaje por medios electrónicos, mejorándose así la calidad de la formación.
8. Proseguir el desarrollo de las competencias de los profesores y formadores en materia de educación y formación profesional de forma que reflejen sus necesidades concretas de aprendizaje y los cambios que ha sufrido su función como consecuencia del desarrollo de este tipo de educación.

Con carácter bianual se han realizado informes de situación del programa de trabajo “Educación y formación 2010”, comenzando por el antes citado de 2004. El informe para 2008, “Facilitar el aprendizaje permanente para fomentar el conocimiento, la creatividad y la innovación”<sup>4</sup>, se destacan, por un lado, los ámbitos en los que se ha avanzado en la consecución de los objetivos estratégicos de la Unión y, por otro, aquellos en los que el avance no puede considerarse satisfactorio. De manera resumida, son los siguientes:

1. Ámbitos en los que se ha avanzado:
  - a. Estrategias de aprendizaje permanente y sistemas de cualificaciones
  - b. Enseñanza preescolar
  - c. Enseñanza superior: un lugar claro en la agenda de Lisboa
  - d. La educación y la formación en el contexto político general de la UE
2. Ámbitos en los que no se ha avanzado lo suficiente:
  - a. Aplicación del aprendizaje permanente
  - b. Capacidades básicas para todos

---

<sup>4</sup> [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2007/com2007\\_0703es01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2007/com2007_0703es01.pdf)



- c. Formación académica y práctica del profesorado
- d. Enseñanza superior: excelencia, asociación y financiación
- e. Participación de los adultos en el aprendizaje permanente
- f. Atractivo y pertinencia de la educación y formación profesionales (EFP)
- g. Movilidad transnacional

Dentro de los ámbitos en los que se ha avanzado adquiere un especial relieve el esfuerzo por lograr una mayor transparencia en las cualificaciones a través de la elaboración de marcos nacionales de cualificaciones, que están relacionados con el establecimiento del **Marco Europeo de Cualificaciones**<sup>5</sup> para el aprendizaje permanente, en la mayoría de los países. El elemento central del Marco Europeo de Cualificaciones se compone de ocho niveles de referencia que describen qué conoce, comprende y es capaz de hacer una persona —resultados del aprendizaje—, independientemente del sistema por el que haya adquirido una cualificación determinada. Por lo tanto, los niveles de referencia de este nuevo Marco Europeo no aplican el enfoque tradicional, en el que se hace hincapié en los componentes del aprendizaje (duración de una experiencia de aprendizaje, tipo de centro, etc.).

Se pretende que los Estados Miembros alineen, de aquí a 2010, sus sistemas nacionales de cualificaciones al Marco Europeo de Cualificaciones, en especial vinculando de manera transparente sus niveles de cualificación con los niveles contemplados dicho Marco y, cuando proceda, desarrollando marcos nacionales de cualificaciones conformes con la legislación y las prácticas nacionales: También se pretende que, como muy tarde en 2012, todos los nuevos certificados de cualificación, diplomas y todos los documentos "Europass" expedidos por las autoridades competentes contengan una referencia clara - mediante los sistemas nacionales de cualificaciones- al nivel correspondiente del Marco Europeo de Cualificaciones.

Vinculado a este Marco Europeo de Cualificaciones está otro pilar importante de la regulación de la educación en Europa junto con el proceso de Copenhague: el denominado **Proceso de Bolonia**, iniciado en 1999, cuyo objetivo era el de crear un Espacio Europeo para la Educación Superior en 2010. Las prioridades que se han

---

<sup>5</sup> COM(2006) 479.

marcado a lo largo de las sucesivas reuniones al amparo de este proceso (Praga 2001, Berlín 2003, Bergen 2005 y Londres 2007) de este proceso son:

- **Introducción del sistema de tres ciclos (licenciatura, master y doctorado):** Se corresponden con los tres niveles superiores del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC), aunque hay algunas diferencias en los términos utilizados por este último y los documentos del proceso de Bolonia debido, por un lado, a que el MEC pretende mantener una consistencia terminológica entre los niveles uno a ocho y, por otra parte, a que en los tres niveles superiores abarca cualificaciones no estrictamente universitarias en esos niveles seis a ocho, como puede ser el caso de los pilotos de aeronaves. Estas diferencias no deben, de acuerdo con la Comisión, acarrear diferencias en la implementación del marco de cualificaciones en todos los niveles educativos.
- **La garantía de calidad:** Como primer, paso en este ámbito, tras un proyecto piloto y una recomendación adoptada en 1999, se creó una red europea ese mismo año. Asimismo, la Recomendación del Parlamento Europeo y el Consejo de 15 de febrero de 2006 sobre una mayor cooperación europea en la garantía de la calidad de la enseñanza superior (2006/143/CE)<sup>6</sup> recomienda a los estados miembros que insten a todas las instituciones de enseñanza superior activas en su territorio a la introducción o el desarrollo de sistemas internos rigurosos de garantía de la calidad, con arreglo a las normas y directrices en materia de garantía de la calidad en el Espacio europeo de la enseñanza superior. Se instaba también a que se cree un “Registro europeo de agencias de garantía de la calidad”, el cual debe ofrecer una lista de agencias fiables cuyas evaluaciones sean merecedoras de la confianza de los Estados miembros (y de sus autoridades públicas). Se instaba también a fomentar la cooperación entre las agencias con el fin de reforzar la confianza mutua y el reconocimiento de las evaluaciones sobre acreditación y garantía de la calidad, contribuyendo así al reconocimiento de las cualificaciones con miras a estudiar o trabajar en otro país.
- **Reconocimiento de cualificaciones y períodos de estudio:** El reconocimiento de los títulos de educación superior y los períodos de estudio anteriores,

---

<sup>6</sup> [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2006/l\\_064/l\\_06420060304es00600062.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2006/l_064/l_06420060304es00600062.pdf)

incluyendo le reconocimiento de la educación no formal son componentes esenciales del Espacio Europeo de Educación Superior. Por ello, se considera necesario garantizar la existencia de títulos comprensibles y comparables y asegurar una información accesible en todos los sistemas educativos. Se trata, en definitiva, de que todos los países ratifiquen el “Convenio de Lisboa sobre reconocimiento de cualificaciones relativas a la educación superior en la región Europea”<sup>7</sup>.

## **BUENAS PRÁCTICAS**

---

En los últimos años los países miembros de la UE han ido modificando sus normativas y sistemas educativos y de cualificaciones con el objetivo de acercarse lo más posible a los objetivos marcados por la estrategia de Lisboa y, de manera más concreta a la estrategia de Copenhague y las prioridades en ella marcadas. De este modo, de acuerdo con informes elaborados por CEDEFOP se pueden numerar un gran número de ejemplos de diferentes iniciativas llevadas a cabo en ámbitos como:

- Reformas legislativas y de estructura

En **Francia** se ha implantado varias medidas como la modernización y reforma del sistema educativo de abril de 2005, la implantación de una estrategia de aprendizaje a lo largo de al vida que garantice el derecho a la formación para todos los trabajadores o la reforma estructural de las instituciones de educación y formación derivada del proceso de descentralización. Asimismo, en lo que se refiere a la Formación Profesional, se ha puesto en marcha Un nuevo concepto de establecimiento de enseñanza secundaria: los denominados “Lycée des Métiers” (escuelas de oficios). Se trata de una etiqueta de calidad a la que pueden optar los centros educativos que impartan formación profesional, para lo cual deberán seguir un procedimiento de calidad que les permitirá obtener la etiqueta “Lycée des Métiers”. Esta denominación de calidad certifica que el instituto puede acoger a públicos con distintas situaciones, diversificar los modos de formación

---

<sup>7</sup> <http://conventions.coe.int/Treaty/FR/Treaties/Html/165-SPA.htm>

para proponer a jóvenes y adultos que se están formando unos itinerarios adaptados y personalizados, y garantizar unas salidas cualificadas en todos los niveles. Su objetivo es, pues, permitir a los alumnos, en todos los niveles, acceder a una cualificación profesional, desde el CAP (certificados de profesionalidad) hasta la diplomatura profesional. El centro deberá estar inscrito en una dinámica local, de manera que funcione como una especie de agente de desarrollo local a través del establecimiento de relaciones con el mundo profesional y administraciones de la zona. La escuela de oficios puede acoger a aprendices, alumnos de instituto, estudiantes, jóvenes con contrato de cualificación, empleados de formación continua, adultos que desean validar los conocimientos adquiridos por la experiencia. Este nuevo tipo de instituto tiene por objetivo formar profesionales altamente cualificados. Garantiza salidas cualificadas en todos los niveles. Asimismo, un servicio de acompañamiento hacia el empleo facilita la inserción profesional de los alumnos.

- Hacer la formación profesional más atractiva

En **Finlandia** el 2005 fue declarado el Año de las Competencias Profesionales y, a lo largo del mismo la Formación profesional y las competencias se promovieron a través de diferentes iniciativas y eventos con las Instituciones de educación, los proveedores de formación profesional y el mundo del trabajo y la empresa.

En Suecia se pretende hacer atractiva la FEP a través de la mejora de su calidad y, así, se creó un Comité para la mejora de la calidad. Entre las tareas de dicho Comité estuvo la búsqueda de información de primera mano y, así, se seleccionaron 20 escuelas denominadas “Escuelas-Idea” en diferentes partes del país. Cada una debería formar una red con otras, de manera que se lograra un total de entre 100 y 2000 escuelas compartiendo el objetivo de extender más rápidamente las mejoras en la FP. El Comité se encarga de analizar y evaluar las diferentes medidas propuestas para atraer a más juventud hacia la FP y de difundirlas en esa “red de redes” con el objetivo de recabar impresiones e intercambiar opiniones y experiencias.

En el **Reino Unido**, el Libro Blanco: “Competencias, progresando en las empresas, progresando en el trabajo”, el gobierno británico anuncia una de sus últimas iniciativas para aumentar el nivel de competencias de los trabajadores: las “Skill Academies”. Se

espera constituir 12 de estas Skill Academies en 2008 contando con la colaboración de empresas y los [Sector Skills Councils](http://www.ssda.org.uk) ([www.ssda.org.uk](http://www.ssda.org.uk)). Cada academia se diseña para un sector de la industria concreto.

- Cualificaciones

En **Portugal** se creó en 2000 una red nacional de Centros para el Reconocimiento, la Validación y la Certificación de Competencias (RVCC). Actualmente se efectúan procesos de validación correspondientes a casi 58 000 adultos. Los centros evalúan y validan competencias para determinadas cualificaciones. El proceso de certificación comporta un examen por un jurado externo y, en caso necesario, una formación complementaria.

- Enseñanza superior

En **Alemania**, el Gobierno federal y los Gobiernos de los Estados federados han inaugurado una iniciativa para la excelencia que proporciona 1.900 millones de euros adicionales entre 2006 y 2011 para impulsar una investigación de alto nivel en universidades seleccionadas sobre una base competitiva. La iniciativa incluye tres líneas de actuación: estudios de postgrado; agrupaciones para vincular la investigación universitaria, la investigación extra-universitaria y las empresas; y estrategias globales para las mejores universidades en materia de investigación.

## **MARCO ESTATAL**

### **ACTUALIZACIÓN DEL MODELO ESTATAL**

La Constitución establece los principios legislativos básicos en educación. Reconoce la educación como un derecho fundamental que los poderes públicos deben garantizar; también establece otros derechos básicos relacionados con la educación y distribuye las competencias educativas entre la Administración del Estado y la de las Comunidades Autónomas.

Actualmente el marco legislativo que rige y orienta el sistema educativo español, además de por la Constitución española de 1978, está formado por las leyes orgánicas que desarrollan los principios establecidos en ella:

- Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOU), que deroga la Ley Orgánica 11/1983 de Reforma Universitaria (LRU).
- Ley Orgánica 8/1985 Reguladora del Derecho de Educación (LODE).
- Ley Orgánica 9/1995 de la Participación, la Evaluación y el Gobierno de los centros docentes (LOPEG).
- Asimismo, en 2002 se aprueba la Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que tiene por objeto la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, que responda a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas: la Formación Profesional inicial (en la que se inscribe la Formación Profesional del sistema educativo), la Formación continua en las empresas, y la Formación Ocupacional dirigida a la inserción y reinserción laboral de los trabajadores.
- Ley Orgánica 2/2006, de Educación (LOE), que deroga la LOGSE y la LOPEG y modifica la LODE.

La ordenación del Sistema Nacional de Cualificaciones representa un hito de extraordinaria importancia en la concepción del sistema de formación profesional, que nos acerca a los conceptos comúnmente aceptados en el marco de la Unión Europea, estableciendo la prioridad del concepto de competencia profesional respecto de la forma concreta en que dicha competencia se haya adquirido. A partir de este momento, los estándares de la producción de los bienes y de los servicios pasan a considerarse como el máximo referente de la formación profesional, concretándose en la publicación de un Catálogo de Cualificaciones Profesionales, de ámbito nacional, que, a su vez, se establece como referente del sistema formativo. Ello no obsta para que, de acuerdo con la Ley Orgánica, subsistan dos ámbitos diferentes de gestión, la formación profesional del sistema educativo y la formación para el empleo, adscritos respectivamente a la administración educativa y a la laboral, en función de los objetivos del aprendizaje.

## **FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO**

La Formación Profesional del sistema educativo establecida se estructura en dos niveles: de grado medio y de grado superior, también denominados ciclos formativos de grado medio y superior. La Formación Profesional del sistema educativo de grado medio la cursan personas mayores de 16 años. Para acceder a la Formación Profesional Específica de grado medio es necesario el título de *Graduado en Educación Secundaria*. No obstante, para las personas que tengan 17 años, también es posible acceder, si se demuestra con una prueba de acceso la preparación suficiente para cursar con aprovechamiento estas enseñanzas, aunque no se cumplan los requisitos académicos establecidos.

En el caso de la Formación Profesional del sistema educativo de grado superior, existen igualmente dos modalidades de acceso: el acceso directo y el acceso mediante prueba. Para el acceso directo es requisito estar en posesión del título de *Bachiller*. Para el acceso mediante prueba el alumnado debe tener diecinueve años. Cuando no existan plazas suficientes, tienen prioridad quienes hayan cursado la modalidad de Bachillerato que en cada caso se determina. Una vez aplicado este criterio se atenderá, en primer lugar, a la nota media del expediente académico del alumnado y, en segundo lugar, a la modalidad cursada y las materias elegidas en él.

Los centros de Formación Profesional pueden ser de dependencia pública o privada. La Formación Profesional de se puede ofrecer en:

- a) Centros en los que se imparta Educación Secundaria Obligatoria, y aquellos en que se imparta Bachillerato, o ambos (en caso de ser públicos, *Institutos de Educación Secundaria*). En este último caso, la Formación Profesional se ha de organizar independientemente de las otras enseñanzas, aunque comparte espacios comunes.
- b) Centros dedicados exclusivamente a impartir Formación Profesional del sistema educativo. Las clases se organizan de acuerdo a la edad del alumnado, con el límite máximo de 30 alumnos por clase. Todos los centros, independientemente de la titularidad que tengan, deben cumplir los requisitos mínimos, obligatorios en todo el Estado.

## **FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO: EL REAL DECRETO 395/2007**

---

El subsistema de la Formación profesional para el empleo está regulado por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo. Este Real Decreto nace como consecuencia directa de la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional, teniendo en cuenta, además, las Sentencias del Tribunal Constitucional (STC 95/2002, de 25 de Abril, y STC 190/2002, de 17 de Octubre) que delimitaron los ámbitos de actuación de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas en materia de formación continua, ubicándola dentro del ámbito laboral, la Ley de Empleo (Ley 56/2003, de 16 de diciembre) que sitúa la formación en el centro de las políticas activas que mejor pueden contribuir a la consecución de los objetivos de empleo y otras normas no específicamente dirigidas a la formación, como es el caso de la Ley General de Subvenciones (Ley 38/2003, de 17 de noviembre).

Este Real Decreto trata, en definitiva, de integrar en un único modelo, el del subsistema de Formación profesional para el Empleo, las modalidades de formación ocupacional dirigida a los desempleados y la continua, dirigida a los trabajadores ocupados.

El Real Decreto sigue la línea de lo establecido por la Ley Orgánica 5/2002, tratando de romper la barrera entre ocupados y desempleados en el ámbito de la formación, de manera que pueda configurarse un auténtico modelo de formación a lo largo de la vida activa del trabajador.

De este modo, de acuerdo con el artículo 4 del Real Decreto, la Formación profesional para el Empleo queda configurada a través de las siguientes iniciativas:

1. **La formación de demanda**, que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores.
2. **La formación de oferta**, que comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados con el fin de ofrecerles una



formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo.

3. **La formación en alternancia con el empleo**, que está integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, permitiendo al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.
4. **Las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación**, que son aquellas que permiten mejorar la eficacia del subsistema de formación profesional para el empleo.

Entre las características más destacadas con las que el Real Decreto 395 ha querido dotar al subsistema de Formación profesional para el Empleo, destacan:

- La gratuidad del mismo,
- El estar dirigido a todos los trabajadores ocupados y desempleados,
- Las mejoras introducidas para facilitar el derecho personal a la formación, dotando un fondo específico para los Permisos Individuales y ampliando el ámbito de los Permisos Individuales de Formación.
- La apuesta por la calidad introduciendo sistemas de evaluación
- El impulso a los Certificados de profesionalidad
- La puesta en marcha de un sistema integrado de información y orientación profesional.

Este último punto, recogido en el artículo 31 del Real Decreto conlleva que sea necesario por parte de los Servicios Públicos de Empleo crear un modelo *“que asegure el asesoramiento a los trabajadores desempleados y ocupados en relación con las oportunidades de formación y empleo, y con las posibilidades de reconocimiento y acreditación de su cualificación.”*

Desde el punto de vista cuantitativo, el Programa de Reformas del Reino de España propone como objetivo que la formación continua alcance al 10% de la población activa en 2008 y al 12,05% en el año 2010. Sin embargo, la Fundación Tripartita para la Formación Continua adscrita al Ministerio de Trabajo, eleva las previsiones hasta el 17%

de la población activa en 2010, y el número de empresas que accederán al sistema de apoyo a la formación continua lo sitúa en 184.000 en 2008, y en 300.000 en 2010, lo que representaría triplicar el resultado de 2006, ya contrastado.

## **LÍNEAS DE ACTUACIÓN**

# EJE I ELEMENTOS DEL SISTEMA

## JUSTIFICACIÓN

---

En su conjunto, este Eje procura dotar al sistema de formación profesional de La Rioja de los instrumentos estructurales que deben dirigir y facilitar la consecución de todos los objetivos estratégicos previstos en el Plan de Formación Profesional, por lo que puede considerarse como el Eje de refuerzo institucional y metodológico. Pero, de manera particular, este Eje recoge los objetivos y actuaciones para el desarrollo de las instituciones y órganos responsables de la política de cualificaciones y FP, así como los criterios de implantación de los elementos comunes del Sistema de Formación Profesional, que, siguiendo la legislación vigente, son básicamente los siguientes:

- sistema de evaluación y adquisición de la competencia,
- sistema de reconocimiento y acreditación de la competencia,
- sistema de detección de necesidades formativas,
- aplicación del sistema Nacional de Cualificaciones y del Catálogo Modular Integrado adaptado a las características del tejido productivo riojano, y
- sistema integrado de información y orientación profesional

## **1.1 OBJETIVO 1: IMPLANTAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA**

---

El Sistema Nacional de Cualificaciones contempla, entre sus elementos constitutivos esenciales, el establecimiento de un sistema de adquisición, evaluación, reconocimiento y acreditación de la competencia profesional. Por lo tanto, este establecimiento implica no solamente la determinación de los criterios y de los medios de evaluación, sino también de las ofertas formativas que permitan la adquisición de la competencia que se pretende reconocer, evaluar y acreditar.

Aunque todos estos elementos son complementarios e igualmente necesarios y relevantes, el presente Plan ha optado por diferenciarlos a los efectos prácticos de planificar los distintos objetivos y actuaciones que deben llevar a la implantación de cada uno de ellos en La Rioja en los próximos años, adscribiendo concretamente los mecanismos de evaluación, reconocimiento y acreditación al Eje 1, mientras que la adquisición de la competencia, mediante las ofertas formativas que representan la forma ordinaria de adquisición de la competencia, convenientemente complementada por la experiencia laboral, se tratarán monográficamente en el Eje 2.

En conjunto, de la forma de implantación del sistema de evaluación, reconocimiento y acreditación de la competencia profesional, dependerá, en gran medida, la credibilidad del Sistema de Cualificaciones y FP, puesto que ésta vendrá determinada por el rigor con el que se aplique la evaluación de la competencia. Pero también dependerá su propio éxito, puesto que será la agilidad del procedimiento la que conseguirá atraer a una parte significativa de la población activa. El adecuado equilibrio entre ambas exigencias, rigor y facilidad de acceso, aparentemente contradictorias, será fundamental para conseguir que el sistema sea realmente eficaz.

En otras palabras, el sistema de evaluación de la competencia debe ser capaz de atraer a la población activa. Pero si el sistema no se aplica con el suficiente rigor y en condiciones relativamente homogéneas para todos los candidatos, carecerá de fiabilidad y credibilidad, y las empresas y el mercado laboral lo ignorará.

Nuevamente, a pesar de la complementariedad de estos elementos, el sistema de evaluación de la competencia y el de reconocimiento y acreditación se tratan también de manera diferenciada, dada la probabilidad de que se establezcan a través de

procedimientos e instrumentos distintos. Por esta razón, las implantaciones en ambos sistemas se tratan como objetivo en sí mismos, concretamente, como objetivos 1 y 5 de este Eje dedicado a los elementos estructurales de la futura formación profesional de La Rioja.

Por otra parte, debemos señalar que, en este momento, no se ha establecido el marco legal estatal para estos procedimientos, cuyo desarrollo normativo corresponde a la Administración general del Estado. De acuerdo con la información actual disponible, el procedimiento, básicamente, consistirá en dos fases diferenciadas: una primera fase de información, asesoramiento y orientación, que incluiría la localización y acopio de evidencias de competencia del candidato y que puede derivar a éste a la realización de una acción formativa específica, o dar paso directamente a la segunda fase; esta segunda fase, la de la evaluación propiamente dicha, consistirá en la realización de pruebas, o, en su caso, en la observación del trabajo del candidato, de manera que resulte posible evaluar la competencia que el candidato solicita que le sea reconocida y de la cual no ha presentado, a juicio de los evaluadores, evidencia previa suficiente. Los agentes fundamentales que aplicarán el procedimiento serán los *orientadores*, en la primera fase, y los *evaluadores*, en la segunda.

Corresponde a los órganos directivos del sistema, es decir, a la autoridad educativa y a la autoridad en materia de empleo, establecer los dispositivos y el procedimiento y, a continuación, gestionarlo. En este sentido, la primera cuestión relevante que plantea esta implantación en el ámbito autonómico es la del modelo institucional y administrativo que se vaya a adoptar. Al respecto, se plantean dos alternativas básicas: una gestión paralela del sistema y del procedimiento por parte de las dos administraciones (laboral y educativa), o una gestión única e integrada, donde participan y colaboran conjuntamente recursos de ambas administraciones.

El Plan de Formación Profesional de La Rioja apuesta por la segunda alternativa, es decir, por establecer una gestión única e integrada del sistema y del procedimiento de evaluación. La razón fundamental que apoya esta apuesta es la necesidad de garantizar el máximo grado de homogeneidad de condiciones en el reconocimiento y evaluación de la competencia de todos los candidatos que accedan al sistema, independientemente del lugar o momento de la evaluación. Si existen dos vías de gestión del sistema y del procedimiento, será muy difícil evitar que los criterios (y el grado de rigor) aplicados en el

reconocimiento y la evaluación de la competencia sean diferentes. Y si son diferentes, será inevitable que una de las dos vías sea valorada mejor que la otra y, por tanto, que el mercado laboral acabe discriminando entre las acreditaciones procedentes de una vía y las procedentes de la otra. Si ello se produce, y es muy probable que así sea existiendo dos vías distintas, quebrará la fiabilidad (no todas las acreditaciones se obtienen en las mismas condiciones) y la validez (no todas las acreditaciones merecerán la misma valoración) del Sistema.

Por el contrario, si los agentes del procedimiento –los orientadores y los evaluadores– reciben una preparación homogénea, aplican unos mismos criterios establecidos por un único órgano gestor del sistema y utilizan durante el desarrollo del procedimiento unos centros de evaluación homologados con los mismos requisitos de calidad y unos materiales diseñados homogéneamente, aunque se produzcan determinadas diferencias individuales inevitables, en el reconocimiento y evaluación de la competencia de los candidatos, la gestión del sistema merecerá una valoración homogénea.

La segunda razón que apoya el establecimiento de una gestión integrada del sistema y del procedimiento tiene que ver con el potencial volumen de la población destinataria. El sistema debe estar concebido para inducir el incremento de la cualificación de toda la población activa. En estos momentos, ni el subsistema de Formación para el Empleo, ni el subsistema de Formación Profesional inicial o específica, tienen recursos suficientes por separado para atender a ese potencial volumen de candidatos a la evaluación de su competencia, por lo que la implementación del sistema irá requiriendo nuevos recursos. Sean cuales sean los recursos disponibles, es evidente que la gestión integrada de los mismos optimiza sensiblemente su capacidad de atención a la demanda de candidatos, frente a la menor capacidad resultante de la utilización paralela, a través de dos vías, de los respectivos recursos de ambos subsistemas.

La puesta en marcha del sistema de evaluación de la competencia se basará en los principios de igualdad de oportunidades, transparencia y calidad.

En este sentido, y para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la evaluación y acreditación, se convocarán procesos de evaluación y acreditación en todas las familias profesionales de forma rotativa en un plazo de tiempo limitado. Asimismo, se

facilitará la relación y el intercambio con otras CCAA para la evaluación y acreditación de familias profesionales menos representativas en La Rioja.

La gestión integrada de este proceso implica:

- que la selección de los agentes (orientadores y evaluadores) del procedimiento de reconocimiento y evaluación de la competencia debe ser realizada indistintamente, según familias profesionales, entre los recursos humanos pertenecientes a los dos subsistemas;
- que la formación y la preparación de estos agentes debe ser común.
- que toda la documentación requerida por el sistema, tanto la de carácter general (información y descripción del procedimiento, manual del orientador, manual de evaluador, instrucciones generales, etc.), como la de carácter específico (tipos de pruebas según unidades de competencia, criterios específicos para reconocer y evaluar estándares y/o unidades de competencia, etc.), debe ser elaborada conjuntamente y coordinada por ambas administraciones, a fin de garantizar el tratamiento homogéneo de la misma.
- que las condiciones o requisitos para que un centro, institución o empresa pueda convertirse en dispositivo para realizar el reconocimiento y la evaluación de la competencia sean los mismos en todos los casos y exigidos con carácter homogéneo, lo que implica un proceso de homologación también homogéneo.

En definitiva, establecer una única gestión integrada del sistema y del procedimiento supondrá la existencia de una regulación común de las condiciones de acceso y del procedimiento, una cualificación o preparación homogénea de sus principales agentes (asesores y evaluadores) y una exigencia similar –según cada estándar y/o unidad de competencia- de los criterios y requisitos de reconocimiento y evaluación de la competencia.

De acuerdo con estos principios, se proponen como actuaciones que permitan la puesta en marcha efectiva del Sistema de Evaluación de la Competencia, las siguientes:

- Establecimiento de una gestión coordinada del Sistema de evaluación, a través de una normativa común que vincule tanto a la administración laboral como a la educativa.



- Desarrollo, mediante acuerdo de las administraciones educativa y laboral de La Rioja, de la regulación del Sistema de Evaluación de la Competencia, a partir de lo que establezca la norma básica estatal.
- Selección y asignación de los evaluadores entre recursos humanos cualificados de la administración educativa y de la administración laboral, así como entre recursos expertos del tejido productivo de La Rioja, de acuerdo con las previsiones de la normativa estatal.
- Formación y preparación conjunta de los equipos de evaluadores.
- Elaboración de los diversos materiales que requiere la implementación del Sistema, con los mismos formatos, con criterios similares y a partir de directrices únicas.
- Establecimiento, con criterios homogéneos, de una red de centros en los que vaya a desarrollarse el procedimiento de evaluación y adquisición de la competencia.

Estas actuaciones implican la adopción de una norma autonómica que concrete las actuaciones descritas. Dicha norma tendrá rango reglamentario, de manera que vincule a las Consejerías competentes en materia de Educación y de Empleo, y se elaborará y publicará en el año 2009, una vez que se apruebe la norma estatal.

## **1.2 OBJETIVO 2: POTENCIAR LA PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES A TRAVÉS DE LA CREACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES**

---

El apartado 2 del artículo 1, del Real Decreto 375/1999, por el que se regula la creación del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), establece que el INCUAL actuará como instrumento técnico, dotado de capacidad e independencia de criterios, para apoyar al Consejo General de Formación Profesional en la realización de los siguientes objetivos:

- Observar las Cualificaciones Profesionales y su evolución.
- Determinar las Cualificaciones.
- Acreditar las Cualificaciones.
- Desarrollar la integración de las Cualificaciones Profesionales.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Programa Nacional de Formación Profesional.

Asimismo el INCUAL deberá “establecer el procedimiento que permita corresponsabilizar a las Agencias o Institutos de Cualificaciones de ámbito autonómico, así como a los agentes sociales, tanto en la definición del Catálogo de Cualificaciones Profesionales, como en la actualización de las demandas sectoriales”. Lo que implica que exista un órgano autonómico que tenga atribuidas, entre otras, estas funciones en el ámbito de cada Comunidad Autónoma.

Así, en el caso de La Rioja, teniendo en cuenta la voluntad del Gobierno y de los agentes económicos y sociales representados en el Consejo de Formación Profesional de La Rioja, es necesario crear un órgano concreto que asuma las funciones correspondientes y la relación prevista con el INCUAL, y asegure la correcta articulación e implantación del Sistema Nacional de Cualificaciones en la región, asegurando, al mismo tiempo, la adaptación a las características propias del tejido productivo riojano y contribuyendo a la definición de las cualificaciones profesionales en el ámbito estatal.

Este objetivo se concretará en la creación de un departamento de cualificaciones como un instrumento específico de carácter técnico, de apoyo al Consejo de cualificaciones y formación profesional. El Gobierno de La Rioja evaluará y concretará la naturaleza

orgánica que deba corresponder a este departamento en el plazo máximo de tres meses desde la aprobación del presente Plan, de acuerdo con sus funciones, su carga de trabajo previsible, la disponibilidad presupuestaria y la legislación vigente. Dicho departamento trabajará en el análisis del mercado de trabajo y actuará como estructura orgánica, con un responsable encargado de la coordinación y del impulso de los trabajos y actividades del mismo. Asimismo, deberá contar con el personal y los medios técnicos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

En este sentido, el departamento de cualificaciones de La Rioja mantendrá especial relación con el Observatorio ocupacional o, en su caso, integrará un observatorio de específico sobre cualificaciones. Además, promoverá de modo activo la cooperación con el resto de los observatorios territoriales y de los sectores productivos que puedan existir, coordinado con las comisiones sectoriales, y de manera que sea capaz de conseguir establecer los procedimientos necesarios que aseguren la cooperación y el flujo recíproco de información con los diferentes observatorios profesionales, y analizar la información sobre la evolución de la oferta y la demanda de las profesiones, ocupaciones y perfiles en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta, entre otros, los sistemas de clasificación profesional surgidos de la negociación colectiva.

Por otra parte, la creación del departamento de cualificaciones debe permitir la participación activa de La Rioja en la construcción y desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones, fundamentalmente a través de la participación en la definición de las cualificaciones profesionales y en su adaptación y difusión en el ámbito riojano.

En este sentido, se establecerá un plan de trabajo anual del departamento de cualificaciones en colaboración con el INCUAL, que asegure la participación de La Rioja en el proceso de definición, elaboración y contraste de las cualificaciones profesionales.

Asimismo, será responsabilidad del departamento de cualificaciones, de acuerdo con las directrices del Consejo riojano de formación profesional, la comunicación a las empresas, a los trabajadores y, en general, a la sociedad riojana, de los avances del Sistema Nacional de Cualificaciones.

De acuerdo con todo ello, el departamento de cualificaciones tendrá como mínimo, las siguientes funciones:

- La definición y actualización permanente de las cualificaciones profesionales en el ámbito de la Comunidad Autónoma;
- La elaboración de estudios sobre las características y la evolución de las cualificaciones profesionales
- La interlocución autonómica con el Instituto Nacional de Cualificaciones y la participación en el proceso de elaboración de las cualificaciones profesionales, en conexión con el INCUAL, y de acuerdo con los criterios y metodologías propuestos por éste.
- La relación con los departamentos de cualificaciones de otras CCAA.
- La coordinación para la realización de estudios y análisis sobre la evolución de la producción y el empleo y, particularmente, sobre las características y evolución de las cualificaciones profesionales.
- La interrelación funcional de las actividades formativas de los subsistemas de formación con las titulaciones y con las certificaciones.
- La difusión del Sistema Nacional de Cualificaciones en La Rioja.
- La vigilancia por el establecimiento y gestión del Sistema Nacional de las Cualificaciones.
- La adopción de una metodología capaz de identificar las competencias profesionales, especialmente las específicas del tejido productivo.
- El impulso del estudio e implantación de las nuevas profesiones y de los nuevos yacimientos de empleo, con su oportuna oferta formativa.
- El apoyo, promoción y coordinación en la implantación en el ámbito autonómico del sistema de acreditación y reconocimiento profesional previsto en la Ley Orgánica de las cualificaciones y la formación profesional.
- La coordinación de las fases de evaluación y acreditación.

- La determinación de los criterios a observar en la evaluación de la competencia y en el procedimiento de concesión de acreditaciones, dentro del marco estatal.
- La coordinación y diseño metodológico de la red orientación, así como el desarrollo de los criterios y contenidos en materia de cualificaciones profesionales para la orientación profesional.
- La elaboración o contratación de cuantos informes y estudios sean precisos de acuerdo con las líneas y prioridades establecidas por el Consejo de Formación Profesional, dentro de las dotaciones presupuestarias previstas.

Para la realización de estas funciones se dotará al departamento de cualificaciones de los medios necesarios, lo que implica la creación de dos áreas funcionales en el organismo. Una, dedicada a las cualificaciones (diseño, relación con el INCUAL) y la otra, al análisis del mercado de trabajo, al análisis de las necesidades de cualificación y formación, y a la coordinación con los agentes sociales y las comisiones sectoriales que pudieran existir. Y otra dedicada a las tareas de coordinación en materia de evaluación y acreditación de la competencia, así como de coordinación de la red de orientación e información.

Por otra parte, el correcto funcionamiento del nuevo departamento de cualificaciones profesionales exigirá también la existencia de una estructura de apoyo que asegure la relación con el tejido productivo de la región, de manera que los trabajos relativos al desarrollo e implantación del Sistema de cualificaciones respondan efectivamente a las características y necesidades de las empresas y de los trabajadores de la región.

En este sentido, se crearán comisiones sectoriales, al menos en los principales sectores productivos, en los que pueda establecerse la relación del departamento de cualificaciones con los agentes económicos y sociales más representativos y con las empresas de mayor relevancia de acuerdo con su carácter estratégico y su número de trabajadores.

- Crear las Comisiones Sectoriales, como parte del sistema de observación del empleo, las cualificaciones y las necesidades formativas, y de participación de la representación de los trabajadores y las empresas.
- Desarrollar dichas comisiones de manera específica, constituyéndolas, al menos, en los principales sectores productivos de la región, como parte del sistema de observación del Instituto de Cualificaciones.

Se desarrollará una normativa reguladora de las Comisiones Sectoriales, que defina y concrete sus funciones y asegure la dotación presupuestaria para su funcionamiento. Dichas Comisiones dispondrán de recursos metodológicos elaborados por el Departamento de Cualificaciones, que será responsable de la coordinación de sus trabajos.

La creación del departamento de cualificaciones de La Rioja permitirá también completar las actuales funciones del Consejo de Formación Profesional de La Rioja en materia de cualificaciones profesionales. En este sentido, se formulan varias medidas de actuación dirigidas al fortalecimiento de este órgano y, en definitiva, a asegurar el cumplimiento de las funciones de asesoramiento pero también de propuesta cualitativa para la mejora y el desarrollo de la formación profesional que le corresponde ejercer.

- Modificar el Decreto de creación del Consejo para adaptarlo en su literalidad al nuevo marco estatal de las cualificaciones y la formación profesional, y adaptar al Consejo de formación profesional al marco actual, tanto desde el punto de vista normativo como formal.
- Incorporar “las cualificaciones profesionales” al ámbito de actuación del Consejo.
- Denominar el Consejo de “cualificaciones y formación profesional” de forma análoga al marco legal, e incorporar al Decreto un capítulo relativo al despliegue del Sistema de cualificaciones profesionales, desarrollando y adaptando al ámbito autonómico todas las previsiones estatales en esta materia.
- Impulsar el funcionamiento del Consejo, a través de la relación con el nuevo departamento de cualificaciones, que funcionalmente desarrollará sus tareas como órgano técnico del Consejo en el ámbito de sus competencias.

### **1.3 OBJETIVO 3: IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN PARA EL MERCADO LABORAL**

---

El criterio de integración de los subsistemas de formación profesional hace que éstos compartan -en lo relativo a la identificación de las necesidades de formación asociada a las cualificaciones del Catálogo Nacional- un mismo objetivo: atender las necesidades de cualificación/formación que realmente son requeridas en los diversos sectores productivos. Tanto el ámbito educativo como el laboral comparten también el enfoque conceptual que debe presidir dicho análisis: la identificación, en términos de unidades de competencia, de las necesidades de cualificación.

En este sentido, la detección de necesidades comparte un triple ámbito complementario:

- el análisis estadístico propio del observatorio ocupacional;
- la información específica de la actividad económica del ámbito geográfico correspondiente, mediante trabajo de campo;
- la mejora y mantenimiento cualitativo de la información obtenida, mediante la participación de las Comisiones Sectoriales o, en su defecto,

Respecto del análisis de datos de tipo estadístico, el marco del análisis es el de la información disponible en el Servicio Riojano de Empleo, a través de su Observatorio Ocupacional o del Observatorio de Cualificaciones. Se trata de un proceso con varias ramas cuyo resultado es poner de manifiesto una serie de conclusiones relacionadas con las necesidades formativas en los sectores de actividad de La Rioja y para las que deberán manejarse como mínimo las siguientes fuentes:

1. Análisis de la demanda, que comprende los acontecimientos que suceden en las empresas y organizaciones, en cada uno de los sectores de actividad, desde el punto de vista económico, productivo, tecnológico y laboral, así como las alteraciones que se producen en materia de competencias profesionales a desarrollar por los trabajadores.
2. Localización de las fuentes documentales necesarias, que servirán para conseguir datos e información que nos aproximarán a dichos sectores de actividad y a su problemática y que familiarizan a los analistas con aspectos de interés sobre la investigación y análisis de los datos:

empresas, asociaciones empresariales y sindicales, agentes de desarrollo local, técnicos locales de empleo, empresas de selección, empresas de trabajo temporal, etc.

3. Delimitación del ámbito, geográfico (territorio), funcional (sector, áreas funcionales o fases de los procesos productivos) y ocupacional (cualificaciones y ocupaciones principales en el ámbito funcional, y ocupaciones emergentes en el mismo)
4. Análisis de Necesidades Formativas, que implica el análisis de la evolución económica de los sectores de actividad a analizar (Matriz DAFO, clasificación de la población por colectivos), la prospectiva de los sectores de actividad (tendencia económica de los sectores, tendencia productiva, tecnológica y laboral, informe de prospección cualitativa de las innovaciones tecnológicas, normativas y organizativas de los sectores, y tendencias en las ocupaciones y nuevos ámbitos profesionales y, por último, el análisis de las necesidades de formación por ocupación y ámbito profesional.

En cuanto a la información específica de la actividad económica del ámbito geográfico correspondiente, obtenida mediante trabajo de campo (encuestas o similares) es la que debe permitir obtener información sobre los sectores de actividad a través de distintos mecanismos de aproximación, y deberá incluir las entrevistas a expertos del propio sector (directivos de empresas, docentes ocupacionales, representantes de asociaciones empresariales y representantes de organizaciones sindicales), al sector de servicios de la gestión de persona (empresas de selección, empresas de trabajo temporal, etc.) y, por último, encuestas directas a trabajadores. En todos los casos, los cuestionarios ocupan un lugar preciso en el proceso global de investigación, por lo que se debe utilizar un lenguaje común y básico para los encuestados, para evitar interpretaciones erróneas.

En cuanto al trabajo con grupos de enfoque, el primer objetivo debe ser la prospección inicial de las ocupaciones de cada sector, es decir, el conocimiento de las ocupaciones más relevantes en cada sector de actividad, orientando la investigación a la identificación de la ocupación, actividad económica, descripción del puesto y competencias generales y profesionales requeridas para su desempeño. Otros aspectos complementarios que



deberían incorporarse al análisis de necesidades cualitativo, serían la calidad del empleo en el ámbito de investigación, el impacto medioambiental, la prevención de riesgos laborales cuando el trabajador ejecuta sus tareas, el impacto de la innovación (equipos, procedimientos, normativas, etc.), la tendencia de la ocupación, el grado de dificultad y grado de importancia de cada una de las funciones, los conocimientos requeridos, tanto tecnológicos como normativos, y las capacidades profesionales: técnicas, organizativas, de interacción con el entorno y de respuesta a contingencias.

Por otra parte, la formación profesional presenta la perspectiva de aportar al sistema productivo profesionales idóneos en términos de competencia, pero con un componente temporal y territorial determinados. Por lo tanto, no puede haber programación formativa adecuada sin establecer un sistema de observación prospectivo y dinámico del mercado de trabajo, que analice continuamente la evolución sectorial del mercado de trabajo. Se trata de disponer de un mecanismo de anticipación para colaborar en el proceso de preparación y planificación de las actividades a realizar para la programación e impartición de las necesidades formativas de un ámbito geográfico determinado. Cabe en esta materia, todo lo relativo a las posibles crisis de naturaleza sectorial, a la “deslocalización” de empresas o actividades, a la configuración empresarial, a la estructura ocupacional más relevante de los principales sectores y los perfiles de dichas ocupaciones.

Este análisis prospectivo de necesidades formativas requiere de un contraste con cada sector productivo y entidades y organismos representativos, de manera que se asegure, de una parte, la traslación al entorno de negociación colectiva y, de otro, a quienes tienen la responsabilidad de la programación de la formación genérica sectorial (planes de oferta sectoriales). Este mecanismo se configurará como un elemento complementario del sistema de análisis de necesidades y se articulará en el seno de las Comisiones Sectoriales que se describen en el Objetivo 2 de este mismo Eje.

#### **1.4 OBJETIVO 4: IMPLANTAR EL SISTEMA DE RECONOCIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE LA COMPETENCIA**

---

El desarrollo del sistema de reconocimiento y acreditación reproduce básicamente las condiciones y características del desarrollo del sistema de evaluación de la competencia. Al igual que aquél, de su correcta implantación dependerá la credibilidad de la reforma de la formación profesional. Pero, además, en este caso, de su desarrollo depende la efectiva utilización del Sistema Nacional de Cualificaciones por parte de los trabajadores y las empresas en sus relaciones laborales, incluyendo los procesos de búsqueda de empleo, selección, intermediación entre oferta y demanda de trabajo, etc. En otras palabras, el Sistema en su conjunto tendrá eficacia en la medida en que existan trabajadores que acrediten su competencia de manera que dicha acreditación resulte válida y creíble para las empresas que los contratan.

En definitiva, la puesta en marcha del sistema de reconocimiento y acreditación implica varios elementos sustantivos:

- Establecimiento de una gestión integrada del sistema de reconocimiento de la competencia, a través de la creación de un registro integrado de competencias que incorpore todas las competencias evaluadas, independientemente de la forma de adquisición: títulos, certificados o experiencia laboral.
- Desarrollo, mediante acuerdo de las dos administraciones, de la regulación del Sistema de Reconocimiento y Acreditación de la Competencia, a partir de lo que establezca la norma básica estatal.
- Creación del registro de competencias

Por esta razón, es imprescindible desarrollar el procedimiento de reconocimiento y acreditación tan pronto como lo permita la normativa del Estado. Esto implica la creación de un registro público de competencias, capaz de conservar y acreditar la competencia de cualquier trabajador que lo requiera, y, en definitiva, obliga a la ejecución de las siguientes actuaciones:

- a. Desarrollar y poner en marcha los instrumentos para el reconocimiento y acreditación de la competencia
  - i. Establecer una gestión integrada del sistema de reconocimiento de la competencia.
  - ii. Desarrollar, mediante acuerdo de las dos administraciones, la regulación del Sistema de Reconocimiento y Acreditación de la Competencia, a partir de lo que establezca la norma básica estatal.
  - iii. Disponer una red de orientadores entre recursos humanos cualificados de la administración educativa y de la administración laboral.
  - iv. Elaborar de manera integrada los materiales que requiere la implementación del sistema, con criterios coherentes y a partir de directrices coordinadas.
  - v. Establecer una red de centros en los que se aplicará el procedimiento de reconocimiento de la competencia.
  - vi. Implantar el complemento de certificado, que recoja los certificados oficiales obtenidos por el individuo (títulos o certificados de profesionalidad), detallados en términos de competencias
  - vii. Implantar la cartilla o “dossier” de competencias, documento individual en el que se reflejan las competencias adquiridas por el sujeto a lo largo de la vida, conforme al Catálogo Nacional de Cualificaciones.

Un aspecto básico de este procedimiento es la integración con los sistemas de clasificación que utiliza el Servicio Riojano de Empleo para sus tareas de intermediación y asignación de políticas activas de empleo.

## **1.5 OBJETIVO 5: DESARROLLAR EL SISTEMA INTEGRADO DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN**

---

El Segundo Programa Nacional de FP incluía como Objetivo Tercero “desarrollar un sistema integrado de información y orientación profesional”. Implícitamente, atribuye a la red de centros del servicio público de empleo la condición de eje de dicha integración, ya que “interesa que se coordinen (con ella) el resto de los servicios de orientación y formación profesional de los centros educativos, (y otros) organismos y entidades de información y orientación”.

A día de hoy, casi no existen en España antecedentes reales de la integración de los sistemas de información y orientación profesional gestionados por las respectivas administraciones (laboral y educativa). Sin embargo, es éste un aspecto básico del modelo integrador, porque debe enriquecer la información –y, por tanto, la orientación– que pueda proporcionar cada subsistema, facilitar el acceso a estos servicios a toda la población activa demandante de información y asesoramiento para construir su progreso profesional y laboral.

Además, el futuro establecimiento de un sistema de reconocimiento, evaluación y acreditación de la competencia refuerza aún más, si cabe, el interés por la integración de la información y orientación de los subsistemas de formación profesional.

Basta con recordar aquí los propios objetivos y medidas del Segundo Programa Nacional de FP en esta materia, que asumimos como propuestas a incorporar al futuro sistema de formación profesional en la Rioja:

- interconectar los servicios e instituciones relacionados con la información y orientación profesional,
- aplicar bases de datos y otras tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) para facilitar la orientación profesional,
- actualizar sistemática y continuamente los recursos humanos destinados a las funciones de información y orientación, con objeto de mejorar la calidad del servicio.

En este sentido, el Plan riojano de formación profesional, formula en este ámbito las siguientes actuaciones:

1. Diseño e implementación de un programa informático que permita procesar y actualizar permanentemente toda la información relacionada con la orientación profesional, y concretamente la siguiente:

- oferta formativa en la Comunidad Autónoma codificada por sectores productivos, por territorios y por subsistemas que la imparten;
- relación de cualificaciones profesionales y de unidades de competencia, incluyendo su formación asociada y la formación básica que requieren;
- cualificaciones más demandadas, codificadas por sectores productivos y territorios;

2. Interconexión, a través de dicha herramienta informática, de todos los puntos o servicios de información y orientación profesional de ambos subsistemas de formación profesional, particularmente de los dispositivos que implementen los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de la competencia.

3. Elaboración e impartición periódica de un programa de formación y actualización de conocimientos y técnicas para los orientadores de ambos subsistemas de formación profesional.

Para la implantación de estas actuaciones y el dimensionamiento de la red de información y orientación, deberá tenerse en cuenta que la población destinataria de los servicios de información y orientación profesional es la población activa. Es dicha población la que necesita ser informada y orientada dentro del Sistema de cualificaciones y formación profesional, a fin de procurar su progreso en términos de incremento y/o actualización de sus cualificaciones (y, por tanto, en términos de desarrollo de su formación continua o aprendizaje permanente), y en términos de evaluación, reconocimiento y acreditación de su competencia.

En este sentido, los servicios de orientación del subsistema de Formación Profesional del ámbito educativo -que se encuentran integrados en los Departamentos de Orientación de los centros educativos- focalizan actualmente su atención en las dificultades del aprendizaje del alumnado y, por tanto, apenas se enfrentan a la valoración del saber

hacer que los individuos hayan ido adquiriendo a través de su experiencia profesional puesto que sus alumnos normalmente no la poseen. Y, sin menoscabo de las técnicas psicológicas y/o didácticas que contribuyen a superar las dificultades del aprendizaje –y que constituyen, sin duda alguna, un componente importante de la orientación-, el objetivo prioritario del sistema de información y orientación profesional debe ser, sin embargo, que la población activa pueda evaluar y, en su caso, acreditar sus competencias adquiridas, procurándole alternativas realistas y viables para su progreso profesional.

De igual modo, el despliegue territorial y la flexibilidad de la disposición de los medios humanos y materiales de la información y orientación dependiente del ámbito laboral, precisa de una reorientación hacia los objetivos del sistema de cualificaciones y formación profesional. En concreto, debemos tener presente la red de oficinas de empleo y de las entidades colaboradoras del Servicio Riojano de Empleo en esta materia (IOBES, OPEAS, etc.).

Tanto en el caso de la red educativa como de la laboral, las funciones propias del sistema integrado de formación profesional y, especialmente, del sistema de evaluación, reconocimiento y acreditación de la competencia, requerirán una actuación decidida para mejorar la calidad de la red, mediante la formación de los técnicos, la disposición de medios de colaboración (metodología, soporte documental, sistema de información, etc.), la mejora de la infraestructura (centros de formación, oficinas y centros de atención de las entidades colaboradoras) y de los procesos de atención a los usuarios, potencialmente toda la población activa riojana.

De acuerdo con las nuevas funciones derivadas de la implantación del SNC, será necesario garantizar que los orientadores o asesores tengan el perfil y las competencias adecuadas para su ejercicio. Concretamente, el perfil de los profesionales adscritos a estas funciones deberá contemplar, como mínimo:

- El conocimiento del entorno del SNC y del proceso de evaluación y acreditación de la experiencia.
- La programación del proceso orientador
- La intervención directa

Para ello, se pondrá en marcha un proceso de formación y adaptación que se dirigirá a las siguientes áreas:

- Contexto de la información y orientación
- Fundamentos técnicos
- Métodos e instrumentos
- Ética y calidad

En ambos casos, se potenciará la colaboración en forma de red con entidades colaboradoras, a través de procesos de homologación y control de la calidad y del uso de herramientas y criterios comunes para asegurar la igualdad de trato y oportunidades de todos los usuarios. Para ello, se regulará específicamente la condición de entidad colaboradora, respetándose en todo caso los criterios de gratuidad y no discriminación.

La coordinación de la red estará a cargo del Departamento de Cualificaciones, que establecerá los criterios y recursos básicos para las funciones directamente relacionadas con el proceso de evaluación, acreditación y reconocimiento de la competencia, sin perjuicio de las competencias de la administración educativa o laboral a la que pertenezca cada orientador.

En este sentido, las acciones de la red de información y orientación se concretarán del siguiente modo:

- Asesoramiento a los aspirantes de las realizaciones profesionales y criterios de realización de las unidades de competencia que se quieren reconocer
- Explicación a los candidatos de los métodos y procedimientos que se aplicarán en la fase de contraste o pruebas de competencia
- Obtención de la información relevante del candidato sobre la experiencia laboral y formación previa del mismo, con la obtención del dossier del candidato
- Orientación y asesoramiento mediante la ayuda a la auto evaluación y a la confección del dossier profesional de competencias
- Prestación de ayuda para el acopio de certificados informes que se incluirán en la carpeta de logros profesionales

- Información sobre módulos profesionales y/o unidades de competencia susceptibles de ser reconocidas, así como del lugar y fechas de realización de las pruebas
- Orientación al candidato de las posibilidades de incrementar la competencia , asesorándole acerca de planes de formación posibles
- Traslado al equipo evaluador de la documentación recogida en la fase de asesoramiento.
- Información general sobre el proceso de evaluación, reconocimiento y acreditación de la competencia y el SNC

En resumen, el proceso de información/orientación comprenderá como mínimo los siguientes hitos:

1. Identificación del candidato
2. Información general sobre el sistema de cualificaciones y particularmente, sobre el dispositivo de evaluación y reconocimiento de la competencia (condiciones de acceso, inscripción...)
3. Entrevista de asesoramiento
4. Confección del currículum del candidato y análisis del mismo
5. Dossier profesional de competencias
6. Carpeta de logros profesionales
7. Dictamen
8. Traslado de la documentación al equipo de evaluación (en el caso de que proceda pasar a dicha fase).

Naturalmente, y de manera complementaria, el sistema de información y orientación tiene que mantener una línea de orientación dirigida a facilitar el acceso al mercado de trabajo, especialmente para los desempleados o trabajadores en riesgo de pérdida de empleo. En este sentido, esta línea de orientación vinculada a la competencia podría completarse con acciones grupales o individuales de ayuda a la búsqueda de empleo.

En la implantación de la red de información y orientación se tendrán en cuenta los sistemas e instrumentos desarrollados por los agentes sociales y la Administración General del Estado, y, de manera especial, por el CEDEFOP. En este sentido, se valorará especialmente la capacidad de convertir la red de información y orientación de



La Rioja en un punto de referencia, lo que implica la necesaria difusión y una distribución territorial suficiente, la capacidad de absorber al mayor número de trabajadores y de situaciones laborales diferentes, y de establecer procesos de atención personalizados y fórmulas de apoyo mediante la autoconsulta y el uso de las nuevas tecnologías.

### **1.6 OBJETIVO 6: ESTABLECER LOS CRITERIOS DE HOMOLOGACIÓN DE LOS CENTROS, ENTIDADES E INSTITUCIONES PARA QUE PUEDAN EVALUAR Y CERTIFICAR LAS COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES PROFESIONALES.**

---

La determinación de los criterios y requisitos para la evolución y certificación de las competencias se enmarca en la capacidad normativa de la Administración General del Estado, tanto en el ámbito laboral como en el educativo, y se corresponde con los principios de unidad del mercado de trabajo y de libre circulación de los trabajadores. Por ello, con carácter general, dichos criterios serán establecidos por una norma de carácter reglamentario de ámbito estatal que, presumiblemente, establecerá el procedimiento y los requisitos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, y los efectos de las mismas.

Sin perjuicio de lo dicho anteriormente, el despliegue del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación profesional en La Rioja exige no solamente la aplicación de los criterios que determine la normativa estatal sino también la disposición de los medios humanos y materiales que hagan posibles los procesos de evaluación y certificación a la mayor brevedad.

Para ello, debemos distinguir entre los principios que deberán regir la implantación de dichos procedimientos, los requisitos personales para ser asesor y/o evaluador, y los requisitos de los centros o entidades en que se podrán realizar dichos procesos.

En cuanto a los principios de actuación, en coherencia con el conjunto de este Plan, debe asegurarse la participación coordinada de las dos administraciones implicadas, a través de los criterios e instrumentos que desarrolle el Departamento de Cualificaciones, así

como la participación de los agentes económicos y sociales más representativos, a través de las fórmulas que establezca la normativa y el Consejo de Formación Profesional de La Rioja.

Asimismo, debe asegurarse:

- la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, transparencia del proceso de evaluación y ausencia de ánimo lucrativo en los procesos de evaluación y certificación de la competencia;
- la voluntariedad de participación de los trabajadores en los procesos de evaluación y certificación;
- la confidencialidad en los resultados de la evaluación;
- la validez, de manera que los procesos aplicados permitan verificar efectivamente la competencia de acuerdo con los estándares profesionales requeridos;
- la objetividad, asegurando la imparcialidad de los asesores y evaluadores que participen en el proceso y la posibilidad de revisión de los resultados;
- la calidad, mediante la aplicación de sistemas de verificación internos y externos;

En definitiva se trata de asegurar la práctica del derecho individual de los trabajadores de evaluar y reconocer su competencia profesional, y el de las empresas a disponer de un sistema válido de acreditación de la competencia, de manera que el resultado obtenido pueda ser utilizado con suficiente fiabilidad en el mercado de trabajo.

Para la aplicación de estos procedimientos, sin perjuicio de las concreciones de la normativa estatal, las administraciones educativa y laboral habilitarán personas y centros con una distribución territorial suficiente para cubrir la demanda de evaluación y reconocimiento, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a) poseer una experiencia profesional acreditada, ya sea como docente o formador en las unidades de competencia correspondientes, ya sea como profesional experto en las mismas;
- b) haber recibido formación específica en materia de evaluación, acreditación de competencias, fundamentos técnicos de la evaluación, métodos e instrumentos de la evaluación de la competencia profesional y valoración de la competencia;

A los efectos de la evaluación, se establecerán comisiones de evaluación de acuerdo con la planificación de unidades de competencia que se convoquen. Dichas comisiones serán mixtas, en el sentido de incorporar personas calificadas como evaluadores del ámbito formativo y productivo.

En cuanto a los centros autorizados para realizar las distintas fases de evaluación y certificación de la competencia, se establecerá un mapa de recursos para cada especialidad que se convoque, incluyendo expresamente los centros integrados, y aquellos que designe expresamente la administración educativa o/y la administración laboral. Para asegurar la cobertura territorial necesaria se podrán designar otros centros impartidores de formación profesional, espacios fuera de los centros docentes o centros productivos.

## **2 EJE II OFERTA FORMATIVA**

### **2.1 OBJETIVO 1: DISEÑAR Y PLANIFICAR LA OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL, DE MANERA QUE RESPONDA A LAS NECESIDADES DEL TEJIDO PRODUCTIVO DE LA RIOJA Y A LAS NECESIDADES DE PROMOCIÓN PROFESIONAL Y DESARROLLO PERSONAL DE LOS TRABAJADORES**

---

#### **JUSTIFICACIÓN**

---

La integración de los contenidos formativos de la formación asociada a las cualificaciones profesionales está llevándose a cabo a través del Catálogo Modular de Formación, que viene aprobándose en los sucesivos Reales Decretos que van estableciendo las correspondientes Cualificaciones Profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones. No obstante, tales contenidos formativos están enunciados de forma genérica y sintética (en términos de “capacidades”, de “contenidos” propiamente dichos y de “criterios de evaluación”) y a través de un único formato, el del Módulo formativo asociado a una Unidad de Competencia. Por ello, resulta imprescindible realizar el desarrollo curricular de los contenidos formativos genéricos enunciados en el Catálogo Modular de formación asociada a las cualificaciones, que proporcione orientaciones específicas para las programaciones docentes.

La integración de los contenidos formativos, iniciada por los enunciados formativos del Catálogo Modular de Formación asociada a las cualificaciones, sólo será efectiva, pues, si los desarrollos curriculares de dichos contenidos se definen también de forma integrada, es decir, si son comunes en la oferta formativa de ambos subsistemas de formación profesional. Aunque no la única, esta condición resulta indispensable para garantizar requisitos homogéneos de exigencia y calidad en las ofertas formativas –sea cual sea el subsistema que las imparta- que conduzcan a la acreditación de una misma competencia profesional; en otras palabras, para asegurar la equivalencia de las acreditaciones de competencia adquiridas a través de la formación.

Por otro lado, la necesidad de disponer de unidades formativas más reducidas en extensión -ya que la duración estimada de algunos Módulos formativos resulta excesiva en relación con el tiempo disponible de la población ocupada para realizar actividades

formativas, lo cual convierte en prácticamente inaccesible su realización por parte de la misma- es también una tarea pendiente que debe abordarse si se aspira a que el Catálogo Modular de Formación sea un instrumento útil de obtención de cualificaciones por la población ocupada por la vía formativa.

La segmentación de los módulos asociados a las cualificaciones profesionales es necesaria también como un instrumento imprescindible del sistema de reconocimiento, evaluación y acreditación de la competencia, puesto que el déficit de evidencia de competencia que presentarán los trabajadores con relación a la competencia especificada en una Unidad de Competencia se corresponderá con alguna(s) expresión(es) de los estándares de competencia de la misma, es decir, raramente dicho déficit será de una Unidad completa. Por tanto, para conseguir subsanar dicho déficit por la vía formativa, y que los trabajadores no se vean obligados a cursar todo el módulo formativo asociado a la Unidad, será preciso que dispongan de una oferta de unidades formativas asociadas a los diversos estándares de competencia de la misma.

Por el establecimiento de condiciones homogéneas de exigencia y calidad en las ofertas formativas parece obvio que la segmentación de módulos en unidades formativas de menor duración (asociadas a uno o varios estándares de competencia, en lugar de a toda la unidad de competencia) debería ser común para ambos subsistemas de formación profesional.

Por otra parte, cada módulo formativo deberá incluir los datos de identificación (correspondencia con el SNC), las especificaciones de formación (descripción de los conocimientos, destrezas y capacidades), los parámetros del contexto de formación (instalaciones, medios didácticos necesarios, criterios de selección de los formadores y de los participantes) y criterios de evaluación y orientaciones metodológicas. El Artículo 6, R.D. 34/2008, 18 DE ENERO DE 2008 por el que se regulan los Certificados de Profesionalidad indica:

Punto 1 “siempre que proceda, se subdividirá para su impartición los módulos formativos incluidos en los Certificados de profesionalidad que superen 90 horas, en unidades formativas de menor duración, que en todo caso, no podrán ser inferiores a 30 horas de duración”

Punto 2 “Estas unidades formativas, que se recogerán en el fichero de especialidades formativas, serán certificables siempre que se hayan desarrollado con los requisitos de calidad establecidos para impartir el módulo al que pertenecen.”

En el diseño de esta oferta formativa aparecen varios problemas:

- Dificultad de ajustar en el tiempo esa formación, partiendo de módulos muy largos, incluso de 300 horas, ya que es posible que un alumno para lograr una certificación necesite cursar un módulo que se haya impartido anteriormente y no vuelva a estar programado, ante lo que se propone una oferta anual que se repita curso tras curso, siguiendo un modelo como el que se presenta en la Figura 1.
- Necesidad de gestionar administrativamente la certificación de personas que hayan cursado unidades de competencia, cuestión ésta que ha de ser cubierta mediante los elementos del sistema a los que presta atención el Eje I.

Así, pues, la consecución efectiva de la integración de los contenidos formativos requiere que, por parte de la Comunidad Autónoma, se lleven a cabo de forma integrada estas dos tareas: el desarrollo curricular de los Módulos formativos del Catálogo Modular de Formación y la organización de dichos Módulos en unidades formativas de menor duración, asociadas a los estándares que constituyen la unidad de competencia.

Para elaborar itinerarios formativos individualizados es imprescindible la intervención de la Orientación Profesional en el proceso y un diseño temporal de la Oferta Formativa que dé pautas al participante y al orientador de cómo desarrollarlo en el tiempo. En relación a los periodos de incorporación a la formación habría que estudiar la posibilidad de integración de participantes en los ciclos formativos, una vez iniciados estos, si los solicitantes tienen ya una serie de competencias adquiridas o módulos superados en años anteriores. Por ello, es necesario incluir un punto sobre la cuestión de temporalización:

Macrotemporalización: La oferta formativa dirigida a trabajadores en desempleo y a trabajadores en activo, diseñada hasta ahora por la autoridad laboral (Servicio Riojano de Empleo) debe conseguir una continuidad en el desarrollo, sin periodos de vacío en la oferta y con un diseño de desarrollo anual o plurianual que sea el resultado de una convocatoria periódica, con unos plazos de “solicitud o campaña de información”

similares todos los años. Es muy importante para el trabajador, la empresa y los centros conocer cuáles son los periodos de diseño y cuáles los de puesta en marcha, para orientar sus necesidades y adaptarlas a su desarrollo productivo.

Microtemporalización: Asimismo es necesario adaptar los horarios y periodos de formación presenciales a la disponibilidad de las personas que van a participar, así como analizar la consideración que sea un derecho del trabajador reconocer como tiempo efectivo de trabajo el proceso de formación que se realiza por diseño y recomendación de la empresa. Para aquellos casos en los que se participa por interés personal o individual, los horarios pueden adaptarse a las características del sector (que es lo que actualmente se intenta). Sin embargo, hay un porcentaje cada vez más importante de trabajadores de diferentes sectores, que trabajan a turnos y que por ello tienen una oferta formativa muy reducida. Un diseño de formación con una oferta horaria doble y un registro de asistencia en función del turno al que pueda asistir, sería una solución muy sencilla. Para ello, únicamente es necesario modificar el concepto de verificación de los participantes, in situ, que ha realizado hasta la autoridad laboral.

Como se desprende de todo lo anterior, tenemos la necesidad de realizar una oferta desde agentes dispersos pero con criterios de convergencia entre ellos, con el objetivo de que las personas formadas logren la acreditación. Esta convergencia no puede confiarse sólo a las buenas intenciones y relaciones de las personas implicadas, que hasta ahora ha supuesto el principal factor de avance, si no que requiere un proceso sistemático. Nuestro objetivo será establecer el proceso a seguir para obtener una oferta formativa anual que, partiendo de las necesidades formativas existentes en la región y de los recursos disponibles en cada subsistema, integre las ofertas de ambos subsistemas, rentabilizando dichos recursos y facilitando el desarrollo de itinerarios formativos tanto por estudiantes como por trabajadores. Esto se justifica a raíz del hecho de que en la actualidad, las ofertas de uno y otro subsistema en ocasiones se solapan y, en ocasiones, dejan necesidades formativas sin cubrir. Además, es difícil realizar itinerarios formativos porque no se prevén en el diseño de las ofertas anuales.

## PROCESO PARA LA INTEGRACIÓN

El proceso a seguir se describe en el cuadro adjunto y se realiza de acuerdo con el calendario de programación y ejecución actual de las ofertas formativas. En el futuro, se procurará que ambas ofertas, de Educación y de Empleo, inicien su ejecución de manera

conjunta, en el mes de septiembre, y se desarrollen sin solución de continuidad entre distintos ejercicios presupuestarios.

El proceso propuesto parte de la existencia de un estudio anual de necesidades formativas cuyo período de análisis se adapte al proceso que ahora proponemos y que, por tanto, debería abarcar, o bien junio de un año a mayo del siguiente, o bien mayo a abril. En función de ese estudio, que se analizará independientemente por cada uno de los departamentos afectados, se establecerán en reuniones de trabajo conjunto las prioridades formativas para el año.

A continuación, cada organización valorará los recursos de que dispone para dar respuesta a ellas y otros posibles recursos para atenderlas, tras lo que conjuntamente se definirán las que finalmente serán objeto de atención por cada departamento, procediendo estos a elaborar su propuesta de formación para el próximo año.

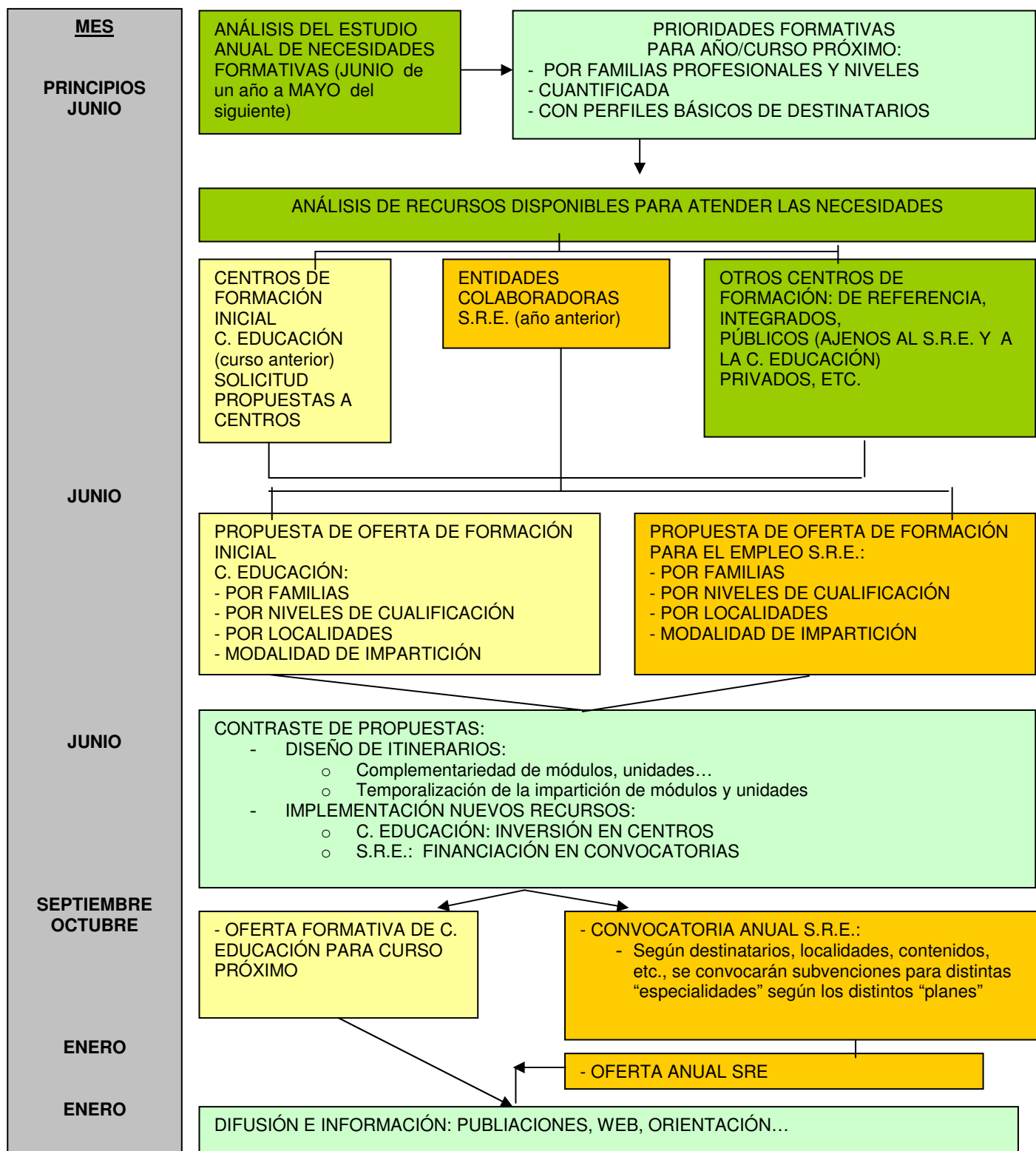
En reunión conjunta, se analizan las dos propuestas, elaborando los itinerarios posibles y determinando qué nuevos recursos serán necesarios para la cobertura de las prioridades. Tras todo ello, la Consejería de Educación podrá cerrar su oferta formativa. El Servicio Riojano de Empleo, sin embargo, procederá a realizar las convocatorias de subvenciones con base en las propuestas; tras el cierre de las mismas y la valoración de las solicitudes recibidas, establecerá su oferta anual.



**Gráfico 1: Proceso de planificación integrada de la oferta formativa**

Verde oscuro: trabajo a realizar por la Consejería de Educación y el Servicio Riojano de Empleo independientemente.  
 Verde claro: trabajo a realizar por la Consejería de Educación y el Servicio Riojano de Empleo en común.  
 Amarillo claro: trabajo a realizar por la Consejería de Educación  
 Naranja: trabajo a realizar por el Servicio Riojano de Empleo

**PROPUESTA DE INTEGRACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA ANUAL**



En respuesta a lo anterior se formulan como actuaciones necesarias en esta materia las siguientes:

- a. Modularizar la oferta formativa
  - i. Flexibilizar la oferta formativa a través de la organización en módulos o unidades formativas de menor duración, asociadas a las unidades de competencia, para facilitar el acceso a la formación
- b. Elaborar itinerarios formativos
  - i. Facilitar la realización de itinerarios formativos, mediante la correspondencia de las ofertas de los dos subsistemas de formación profesional.
  - ii. Garantizar la programación de acciones vinculadas a los Certificados de Profesionalidad

## **2.2 OBJETIVO 2: ELABORAR LOS CONTENIDOS Y MATERIALES PARA IMPARTIR LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

---

### **JUSTIFICACIÓN**

---

Teniendo en cuenta:

1. los condicionantes que, especialmente las personas empleadas, tienen para llevar a cabo programas formativos, así como las personas de medios rurales, tradicionalmente menos receptoras de formación, en parte por su mayor dificultad de acceso a ella por condiciones geográficas,
2. los avances tecnológicos y didácticos que las metodologías de formación no presencial han experimentado, llegando a permitir un grado de interactividad y personalización que potencialmente puede superar la que se da en formación presencial,
3. la necesidad de actualización muy rápida de los contenidos formativos en los sectores productivos en los que tiene mayor peso el avance tecnológico, que se ve facilitada en su modalidad digital frente a su modalidad papel,

hemos de considerar necesario crear recursos formativos dirigidos a la formación on-line y mixta, que requerirán medios (plataformas, tutores a distancia, etc.) y metodologías diferentes a los propios de los centros que impartan acciones de formación presencial.

Por ello, se formulan como actuaciones necesarias en esta materia las siguientes:

- c. Implantar y desarrollar la Formación Profesional a distancia para garantizar el acceso de todos los grupos de población y de edad a la Formación Profesional
  - i. Elaborar y aprobar la normativa que regule la ordenación académica y administrativa de la modalidad a distancia,
  - ii. Establecer el diseño y aplicación de los métodos de evaluación del aprendizaje de esta modalidad
- d. Elaborar contenidos aptos para la oferta formativa multicanal
- e. Diseñar y adaptar toda la oferta formativa a la terminología y a los procedimientos metodológicos del SNC, para hacer más accesible certificación

## **2.3 OBJETIVO 3: DESARROLLAR EL CURRÍCULO AUTONÓMICO**

---

### **JUSTIFICACIÓN**

---

El análisis de necesidades constituye un elemento común al conjunto de los subsistemas. Por lo tanto, no se trata aquí de establecer la metodología también común de dicho análisis, sino de contemplar las especificidades del ámbito de la formación para el empleo.

La detección de necesidades formativas debe hacerse desde la realidad de la empresa. Solamente en la medida de que la oferta formativa responda a las necesidades reales de las empresas, la formación alcanzará con éxito sus objetivos. El papel que los agentes económicos y sociales deben desempeñar en este proceso es vital. Estas entidades son las que mejor conocen la realidad de la empresa y sus trabajadores dado que la viven día a día y por tanto deben ser parte activa del proceso.

Para proceder a actualizar los currículos en colaboración con el INCUAL y las Administraciones educativas y laborales, es necesario implementar en nuestra Comunidad un sistema de actualización constante de las cualificaciones/Títulos y Certificados. Este sistema debe contar con medios y recursos adecuados, en particular en las empresas y organismos que las representan, puesto que si no el suministro de la información desde el mundo productivo para actualizar los currículos se verá imposibilitado por falta de personal que lo realice.

Lo que se plantea es que la formación profesional impartida en La Rioja esté adaptada a la realidad de su mercado laboral y su tejido productivo mediante la adecuación de los currículos derivados de las cualificaciones a ella. Tanto la formación profesional inicial como la formación profesional para el empleo deben cubrir las necesidades y los déficits formativos de la región, si bien ésta última, por su mayor flexibilidad de programación, podrá dar respuesta más inmediata a los mismos. Implica atender, con carácter prioritario, cualquier formación con compromiso de contratación o, cuando menos, con una razonable posibilidad de que ésta se produzca, como por ejemplo en el caso de establecimiento de una nueva empresa; o ante la aparición de un sector emergente o de una demanda previsible, como puede ser la nueva cobertura de servicios derivada de la Ley de dependencia o la extensión de los servicios de proximidad (servicios domiciliarios y de atención a las personas), las necesidades derivadas de la innovación tecnológica (extensión de redes, etc.), de la sensibilidad ambiental o de

cambios en la normativa, como sucedió en su momento con la prevención de riesgos. Todas estas necesidades emergentes podrían y deberían ser atendidas mediante planes específicos, que dimensionasen la potencialidad real en el territorio con un estudio previo.

La adaptación al sistema productivo de la formación para el empleo en su modalidad de oferta, quedaría cubierta con una triple planificación complementaria: la derivada del modelo integrado; la derivada de compromisos puntuales de contratación y la derivada de previsiones realistas sobre la emergencia o evolución previsible de determinadas ocupaciones.

En esta tarea el órgano responsable de la actualización de las Cualificaciones en La Rioja, que está en contacto con el Incual y los sectores productivos, debería estar también en contacto con los departamentos de diseño curricular de las diferentes administraciones.

En respuesta, se formulan como actuaciones necesarias en esta materia las siguientes:

- Elaborar y adaptar al entorno los currículos de las enseñanzas impartidas en La Rioja
- Establecer el sistema para la revisión de los currículos elaborados.

## **2.4 OBJETIVO 4: INCORPORAR EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL ELEMENTOS TRANSVERSALES Y HABILIDADES “BLANDAS” DE CARA A LA EMPLEABILIDAD DE LOS DESTINATARIOS**

---

### **JUSTIFICACIÓN**

---

Son necesarios planes que aseguren la formación en competencias transversales que forman el “núcleo duro” de la empleabilidad, como pueden ser las habilidades (capacidad de trabajo en equipo, aptitudes comerciales, el uso de las tecnologías de la información, la formación en materia de salud laboral, etc.) Este tipo de competencias de carácter horizontal no requieren, en general, equipamientos complejos y, por el contrario, precisan de una gran capilaridad en el territorio y deben asegurar el acceso de un porcentaje significativo de la población activa con carácter permanente.

El resultado de un Estudio realizado a través de la convocatoria de AA.CC. del año 2007 dio como resultado la demanda generalizada por parte de todos los sectores productivos, pero especialmente aquellos relacionados con innovación de profesionales con capacidades de iniciativa, dirección, trabajo en equipo y creatividad. Es decir profesionales formados en competencias blandas, que no necesariamente tenían como objetivo profesional crear su propia empresa. Por lo tanto, estos planes no deben limitarse a su inclusión en los programas para emprendedores, si no generalizarse.

Respecto a la cuestión del bilingüismo la situación actual es que se está intentando que los profesores impartan la terminología y algunas partes concretas de la clase en dos idiomas. En este aspecto el modelo debe ser que el profesor de la temática llegue a ser capaz de dar la clase en otro idioma, pero no que un experto en un idioma se recicle para ser capaz de dar formación en otras temáticas. Sin embargo, tenemos que prever que el avance será lento en este sentido ya que actualmente los datos son desalentadores, por ejemplo, sólo un 9% de la gente que acaba la Universidad se puede desenvolver en una lengua extranjera.

En relación a todo lo anterior, se plantean cómo actuaciones para este objetivo las siguientes:

- a. Fomentar el espíritu emprendedor

- b. Fomentar la formación en áreas que mejoren la empleabilidad del trabajador:
  - I. Promover en las distintas etapas del sistema educativo la adquisición de competencias personales y sociales para la autonomía e iniciativa personal.
  - II. Promover, en los distintos servicios de orientación, la realización de programas que fomenten el autoconocimiento y la adquisición de competencias para la toma de decisiones dentro del marco de planes individualizados de aprendizaje.
  - III. Fomentar la inclusión en los distintos programas formativos, y en especial en aquellos dirigidos predominantemente a jóvenes, de módulos para la adquisición de competencias personales y sociales, de gestión y de adaptación al cambio.
  - IV. Fomentar la alfabetización digital
  - V. Fomentar el aprendizaje de idiomas
- c. Fomentar la oferta bilingüe en determinados ciclos formativos y cursos de formación para el empleo.
- d. Incorporar en la impartición los aspectos de la temática relevantes relacionados con el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales, en la línea de los criterios de ejecución que se incluyen en la definición de los certificados de profesionalidad
- e. Impartir formación específica en derechos laborales básicos (recogiendo la recomendación del Eje III Calidad e innovación)

## **2.5 OBJETIVO 5: ADAPTAR LOS RECURSOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONFORME AL DISEÑO Y PLANIFICACIÓN DE LAS PRIORIDADES**

---

### **JUSTIFICACIÓN**

---

Como cualquier sistema formativo, el de formación profesional, en cualquiera de sus subsistemas, requiere de una estructura formativa constituida por una red de centros homologados o capacitados para la impartición de dicha oferta, por sus dotaciones y equipamientos y por los medios humanos y didácticos de los que se dispone en el territorio.

En el caso de la formación para el empleo el antecedente de la red de centros resulta ser el censo de entidades colaboradoras para la impartición de formación ocupacional que procede de la regulación de la condición de centro homologado que en su momento estableció el Instituto Nacional de Empleo, y que asumieron las Comunidades Autónomas con la competencia de gestión sobre la formación ocupacional. Sin embargo, las capacidades de impartición que determina la red de centros homologados ha sido siempre limitada, tanto desde el punto de vista sectorial como geográfico. Esta restricción deriva de la propia naturaleza de los centros y del hecho de que el censo de entidades colaboradoras dependen fundamentalmente de la voluntad y capacidad de homologación de terceros ajenos a quien tiene la obligación y la responsabilidad de planificar la oferta formativa, y obliga a la puesta en marcha de sistemas alternativos para conseguir que la programación resultante se ajuste mejor a las necesidades productivas, a las características y distribución geográfica de los trabajadores y a la política de crecimiento y desarrollo sectorial que se quiere impulsar tanto en el ámbito autonómico como en cada una de las áreas funcionales territoriales.

Entre estos sistemas alternativos y complementarios que la Administración ha dispuesto para asegurar la idoneidad de la oferta formativa destacan básicamente tres:

1.- Los cursos con compromiso de contratación que permiten la homologación provisional de centros o incluso de empresas con el condicionante de un compromiso de contratación previo de los alumnos formados (en la formación ocupacional, esta figura exigía usualmente que la contratación alcanzase al 60%, que podía reducirse al 40% en



el caso de demandantes de empleo con especiales dificultades de inserción laboral). Esta fórmula, si bien permite ajustar adecuadamente la oferta a la demanda formativa no es, en sí misma, una solución a la disponibilidad de centros formativos, puesto que tiene carácter coyuntural y, habitualmente, se basa en la utilización excepcional de la propia empresa como centro formativo.

2.- La disposición de centros y medios didácticos de carácter provisional, a través de contratos públicos, para asegurar la programación en lugares en los que no existen centros homologados o en especialidades en las que no existen entidades colaboradoras con la homologación pertinente. Esta fórmula, que permite a la Administración disponer puntualmente de un centro o de un equipamiento en un territorio en el que no existen centros homologados o, habiéndolos, no disponen de la especialidad que es necesario programar, tampoco resuelve las limitaciones de una red de centros adecuada, porque tiene también carácter puntual -en tanto dura el contrato-, y se basa habitualmente en la disposición de equipamientos provisionales que, si bien pueden resolver la programación de ciertas especialidades (por ejemplo, competencias transversales como el manejo de TICs), no es aplicable para especialidades que requieren equipamientos más estables (por ejemplo, especialidades industriales, metal, etc).

3.- La disposición de centros públicos que permitan programar determinadas especialidades formativas, especialmente en aquellos casos en los que no es posible dar cobertura formativa a través de un centro homologado, ya sea por el ámbito geográfico, ya sea por el colectivo de alumnos destinatario de la formación, ya sea por la especialidad que se pretende impartir.

Cabría añadir otras fórmulas paliativas para reforzar la programación evitando las limitaciones del censo de entidades colaboradoras, como puede ser la programación de acciones formativas a distancia, on-line o mixtas, pero lo cierto es que, especialmente en el caso de la formación para desempleados, estas opciones han tenido muy escaso desarrollo.

Por otra parte, el carácter finalista de los fondos de los que disponen las administraciones autonómicas para articular la programación de formación para el empleo, dificulta dichas soluciones. De hecho, el grueso de los fondos disponibles transferidos desde el Servicio Público de Empleo Estatal a la Comunidad Autónoma para

el conjunto de la oferta formativa de carácter laboral, que actualmente se identifica con el subsistema de formación para el empleo, se distribuyen mediante el sistema de subvención a centros y entidades colaboradoras, ya se trate de organizaciones empresariales o sindicales, de corporaciones locales, de entidades privadas o de cualesquiera otras, siempre que dispongan de centro homologado, para el caso de la formación ocupacional, y ni siquiera con este requisito cuando se trata de formación continua.

Por lo tanto, y como resultado, puede afirmarse que las programaciones posibles en el subsistema de formación para el empleo, en su actual estado de transición desde la formación ocupacional y continua, están fuertemente condicionadas por la infraestructura formativa disponible, lo que condiciona su idoneidad, tanto desde el punto de vista de su ubicación geográfica como de las especialidades que pueden ser objeto de impartición.

A esta dificultad se añade el hecho de que las condiciones de homologación de los centros y entidades colaboradoras, en los supuestos en los que este requisito es exigible para la impartición, apenas hace referencia a los elementos cualitativos de la formación. En realidad, los requisitos de homologación derivados del sistema previsto por el Servicio Público de Empleo del Estado en el desarrollo del Plan FIP se limitaban a establecer requisitos de carácter formal tales como el tamaño de las aulas, el equipamiento de los talleres o la licencia municipal correspondiente, amén de la acreditación de la posesión del inmueble, sin incidir suficientemente en otros aspectos críticos para la calidad de la formación, como pueden ser la cualificación de los docentes, el material didáctico, la metodología de aprendizaje o las fórmulas de evaluación y acreditación de la competencia adquirida.

Pero la publicación del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo (BOE de 11 de abril de 2007), en desarrollo del subsistema de formación para el empleo en consonancia con las previsiones de la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional, viene a plantear un nuevo reto en la disposición de recursos didácticos adecuados para la puesta en marcha de este nuevo subsistema que integra lo que hasta ahora era la formación profesional ocupacional y continua.

De hecho, el artículo 9 del citado Real Decreto establece la tipología de centros y entidades de formación que podrán impartir formación profesional para el empleo y que, de manera práctica y sucinta, vienen a ser las siguientes:

1. Centros de carácter público
  - Centros nacionales de referencia
  - Centros integrados de FP de titularidad pública
  - Otros centros públicos que cuenten con instalaciones y centros adecuados para impartir formación profesional para el empleo.
2. Centros de organizaciones empresariales y sindicales
3. Centros integrados de FP de titularidad privada
4. Centros acreditados para la impartición de certificados de profesionalidad.
5. Centros inscritos que impartan formación no dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad.

El mismo artículo 9 en su apartado 2 establece la posibilidad de que las Comunidades Autónomas creen un Registro donde se inscriban los centros y entidades que impartan formación profesional para el empleo en sus respectivos territorios, manteniendo el Servicio Público de Empleo Estatal un registro actualizado de centros y entidades de formación, de carácter público. Establece asimismo, en su apartado 3, que los centros y entidades de formación deberán someterse a los controles y auditorías de calidad que establezcan las administraciones competentes, cuyos resultados podrán incorporarse a los registros mencionados en el apartado anterior. Y si bien este artículo viene a resolver el problema del distinto trato del supuesto de homologación y de la tipología de centros que anteriormente se producía entre la formación ocupacional y continua, estableciendo un marco unificado para el nuevo subsistema de formación para el empleo, es evidente que ni en este artículo ni en el conjunto del Real Decreto 395/2007, ni en ninguna otra disposición o programa actualmente vigente, se aborda y resuelve de manera eficaz el problema de las infraestructuras formativas.

De hecho, con la sola excepción de las inversiones realizadas en colaboración entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las Comunidades Autónomas en el

momento de la transferencia de las competencias en materia de políticas activas de empleo, que se circunscribieron a los centros nacionales de referencia, no existe ni ha existido recientemente ningún programa de inversión en infraestructura formativa, salvo la imputación de costes de amortización que puedan realizar los centros colaboradores en el módulo correspondiente de las subvenciones para la realización de acciones formativas. La cofinanciación del Fondo Social Europeo, que excluye en la práctica la inversión en activos fijos, tampoco contribuye a solventar este problema, que tiene como consecuencia una seria limitación para la mejora de la programación formativa según se ha explicado.

En otras palabras, el reto de la puesta en marcha del nuevo subsistema de formación profesional para el empleo requiere, entre otras cosas, de una respuesta eficaz y necesariamente innovadora en la disposición de los recursos didácticos. Infraestructura, equipamiento y dotaciones y material didáctico adecuados son elementos críticos de la calidad de la formación, insuficientemente atendidos hasta el momento.

Aplicado al caso de los recursos formativos y concretamente de la red de centros de formación, el nuevo subsistema de formación obliga a una reflexión previa:

1.- No es posible una red exclusivamente basada en centros físicos con una cobertura potencial en el total de alumnos que, llevada al extremo sólo permitiría atender a un pequeño porcentaje de la población activa. Por ejemplo, sería una simplificación pensar que puede darse respuesta al nuevo subsistema laboral con la red de centros educativos, que está dimensionada para atender a una parte de la población egresada anualmente de la enseñanza obligatoria y que no tiene capacidad física de abordar la formación de la población activa en los términos expuestos. Además, ni su distribución geográfica ni sectorial permitirían cumplir con los objetivos propios de la formación para el empleo.

2.- No es posible asegurar los objetivos de la formación para el empleo con una planificación y un profesorado ajeno al sistema productivo.

3.- No es posible establecer horarios y metodologías apropiadas para la población activa, ya sea ocupada o desempleada, con el modelo de gestión propio de centros educativos y con las fórmulas de provisión y gestión de los docentes que se han venido utilizando hasta el momento.

4.- No es posible alcanzar los objetivos de aprendizaje aplicables a la formación para el empleo con programas de la extensión e intensidad que son más propios del ámbito educativo, previstos para la preeminencia de la educación sobre la actividad profesional y para la consecución de objetivos de aprendizaje diferentes.

Seguramente son todas estas razones, las que llevan al legislador sistemáticamente a establecer ámbitos diferenciados para la formación profesional inicial o específica y para la formación para el empleo, atribuyendo su gestión respectivamente a la autoridad educativa y laboral. Y ello, sin perjuicio de que entre los principios del subsistema de formación profesional para el empleo se halle la “colaboración y coordinación entre las administraciones competentes” (artículo 3 del Real Decreto 395/2007) o que se pretenda la integración del sistema de formación profesional, estableciendo elementos comunes.

En definitiva, la articulación y desarrollo del nuevo subsistema de formación para el empleo requiere una respuesta novedosa en varios aspectos pero especialmente en el caso de las infraestructuras didácticas, es decir, de los centros de formación, de sus equipamientos y medios humanos y materiales. En esta reflexión se inscribe una posible respuesta: la disposición de centros de formación para el empleo que complementen la red actual y que aseguren, en lo posible, la consecución de los objetivos del nuevo subsistema de formación para el empleo.

Más concretamente, las características de la formación para el empleo implican que los centros dispuestos para la impartición de este sistema respondan a algunos criterios de flexibilidad que condicionarán su naturaleza, su modelo de gestión y la adscripción de medios humanos y materiales.

Precisamente el principio de flexibilidad en la organización de la oferta formativa, de manera que cada programación se ajuste en lo posible a las prioridades del tejido productivo, a las oportunidades de contratación, a las necesidades de mano de obra y a la empleabilidad de los alumnos, hacen que la red de centros en su conjunto contenga recursos didácticos que respondan a los siguientes planteamientos:

1º. Son necesarios recursos formativos que aseguren la formación en competencias transversales que forman el “núcleo duro” de la empleabilidad, como pueden ser las habilidades (capacidad de trabajo en equipo, aptitudes comerciales, etc.), el uso de las tecnologías de la información, la formación en materia de salud laboral, etc. Este tipo de competencias de carácter horizontal no requieren, en general, equipamientos complejos y, por el contrario, precisan de una gran capilaridad en el territorio y deben asegurar el acceso de un porcentaje significativo de la población activa con carácter permanente.

2ª. Son necesarios recursos formativos que definan por sí mismos o contribuyan a la definición de los contenidos curriculares en los que se debe articular el proceso de aprendizaje de cada competencia, sus objetivos y sus medios. Esta función de carácter general es la que representan en el conjunto del sistema formativo español los centros nacionales de referencia, cada uno de ellos en su respectiva familia profesional, y requieren, más allá de un equipamiento capaz de abordar el conjunto de las especialidades de la familia, de un perfil de técnicos en metodología de la formación de cada familia profesional y de una función de coordinación del resto de los centros impartidores y de sus docentes, incluyendo la determinación del material didáctico de referencia.

3ª. Son necesarios recursos formativos para la impartición presencial, que requerirán las infraestructuras, equipamientos, medios humanos y materiales, conforme a los requisitos de cada certificado de profesionalidad, usualmente expresados en el Real Decreto que regula dicho certificado y que constituye el marco de referencia para su homologación.

4ª. Son necesarios recursos formativos que impartan contenidos de formación para el empleo no conducentes a la certificación y que, al margen de que hayan de estar inscritos en un registro público, no tienen requisitos de instalaciones preestablecidos necesariamente.

5º Son necesarios recursos formativos dirigidos a la formación a distancia, semipresencial u on-line, que requerirán medios (plataformas, tutores a distancia, etc.) y metodologías diferentes a los propios de los centros que impartan acciones de formación presencial.

Independientemente de la titularidad de la tipología de todos estos recursos y de que un mismo centro o entidad formativa pueda cubrir uno o varios de los aspectos

anteriores, lo que resulta evidente es que la red de recursos formativos utilizables para articular la oferta de formación para el empleo seguirá siendo una red compleja en la que coexistirán elementos -centros, entidades- de diferente naturaleza y perfil, porque es imposible, por potente que resulte la inversión pública, que ésta cubra todas estas necesidades.

Por lo tanto, se formulan como actuaciones necesarias en esta materia las siguientes:

- a) Establecer prioridades para la actualización de instalaciones, equipamientos y otros recursos materiales.
- b) plan de inversión/renovación del equipamiento y material didáctico de los centros y de las instituciones que imparten los ciclos de FP
- c) plan de inversión/renovación del equipamiento y material didáctico de los centros y de las instituciones que imparten acciones formativas de formación para el empleo
- d) plan de inversión/renovación del equipamiento y material didáctico de los centros integrados
- e) plan de inversión para el desarrollo de la FP a distancia
- f) Llevar a cabo la actualización de instalaciones, equipamientos y otros recursos materiales.
- g) Establecer el procedimiento para la elaboración del mapa de recursos de Formación Profesional (Inicial y Para el Empleo) en La Rioja, con frecuencia de actualización al menos anual, en cuanto a centros, entidades, instalaciones, ofertas, ayudas...

## **2.6 OBJETIVO 6: PROPORCIONAR AL PROFESORADO FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN EN METODOLOGÍA DIDÁCTICA Y EN LA TEMÁTICA DE LA FAMILIA PROFESIONAL A LA QUE SE DEDICA**

---

### **JUSTIFICACIÓN**

---

Una de las dimensiones que debe ser objeto de tratamiento integrado, esto es, de desarrollo de iniciativas con una perspectiva integrada, es la formación del profesorado: si las materias o contenidos formativos que debe impartir el profesorado de ambos subsistemas son comunes -el Catálogo Modular de Formación asociada a las cualificaciones- parece lógico que la actualización de conocimientos o formación continua del profesorado sea también común; y, si es común, parece más eficiente –en términos de los costes del conjunto del sistema de formación profesional- que dicha formación continua se imparta de forma conjunta o integrada.

Teniendo en cuenta el coste cuantitativo y cualitativo que supone disponer de escenarios adecuados para la formación y actualización permanente del profesorado, parece aconsejable promover el establecimiento de estructuras “integradas” de formación del profesorado, de las que se beneficien, por familias profesionales, los profesores de ambos subsistemas de formación profesional.

Esta formación debe tener su referente sectorial como otras cualificaciones y además una coordinación con el Departamento de Cualificaciones, aunque sus vías de desarrollo y puesta en marcha puedan ser a través de diferentes recursos: formación a distancia, en empresas, en otras comunidades...

Estas estructuras deberán apoyarse en:

- los Centros Integrados, encargados de la preparación de carácter más básico relativa a la familia profesional de adscripción del profesorado;
- empresas homologadas, encargadas de la preparación en técnicas y procedimientos relativos a cada especialidad de profesorado; y



- organizaciones especializadas del mercado de formación, encargadas de la preparación de carácter más específico que precisa de un elevado ritmo de actualización.

Ciertamente, la formación y actualización de conocimientos tecnológicos del profesorado y de los formadores de la formación profesional requiere, indiscutiblemente, la colaboración de las empresas punta de los respectivos sectores productivos, y en ocasiones, en las necesidades emergentes, de la propia Universidad.

Pero la actualización de conocimientos tecnológicos no constituye el único objetivo de la formación del profesorado. La formación en didáctica general, particularmente en el caso del profesorado del subsistema de Formación para el Empleo, y sobre todo la formación en didáctica específica de cada área o familia profesional, constituye también un objetivo permanente de la formación del profesorado. Al mismo tiempo resulta de especial importancia que el profesorado de los Centros integrados de FP esté formado en el reconocimiento, acreditación y evaluación de la competencia profesional.

Con el fin de aumentar las opciones de formación permanente de los profesores y docentes de Formación Profesional de La Rioja se propone que todas las ofertas de formación dirigidas a ellos (Plan de Perfeccionamiento Técnico del Servicio Público de Empleo Estatal, cursos de los CPR, etc.) con independencia del organismo que las promueva y financie, estén abiertas a la participación tanto del profesorado de Formación Profesional Inicial dependiente de la Consejería de Educación como de los docentes de Formación para el Empleo. Para ello, se revisará la normativa e instrucciones existentes en uno y otro organismo al respecto con el fin de proceder a su modificación, si ésta fuera precisa, de cara a dicho acceso.

Los docentes de Formación para el Empleo, a excepción de los que mantengan una vinculación laboral o funcionarial directa con el Servicio Riojano de Empleo, deberán acompañar su solicitud de un informe de la entidad para la que trabajen en el que se ponga de manifiesto su perfil profesional y su experiencia en impartición de acciones de Formación para el Empleo, que será validado por éste.

Con todo esto se conseguirá, además, rentabilizar al máximo las plazas disponibles que, en ocasiones quedan vacantes, minimizar los cursos que tengan que ser suspendidos por falta de interesados y crear grupos con un número de profesores y docentes con perfiles similares que justifiquen la realización de determinados cursos.

Por último, se requerirá de un cambio de orientación y administración, de forma que las horas dedicadas a la formación por parte de los profesores se reconozcan como horas trabajadas.

Por lo tanto, se formulan como actuaciones necesarias en esta materia las siguientes:

- 1 Detectar las necesidades específicas de formación del profesorado de Formación Profesional y establecer itinerarios formativos adecuados.
- 2 Establecer, por cada área o familia profesional, una estructura integrada de formación del profesorado constituida por:
  - Uno o varios Centros Integrados que impartan formación relacionada con la familia profesional correspondiente.
  - Empresas colaboradoras que, por sus características (recursos humanos, instalaciones y/o equipamientos), forman parte, mediante convenio, de la estructura de formación integrada.
  - Expertos especialistas en la correspondiente familia profesional que colaboran en el diseño de las actividades de formación del profesorado, de los programas formativos y, en su caso, en su impartición.
- 3 Elaborar por cada estructura integrada de formación del profesorado una planificación anual de acciones formativas, orientadas a cuatro ámbitos de formación:
  - Formación técnico-profesional
  - Formación en metodología didáctica
  - Formación en el Sistema Nacional de Cualificaciones y el proceso de certificación y evaluación de la competencia profesional

- Formación de expertos evaluadores
- 4 Desarrollar las acciones formativas detalladas en la planificación anual
  - 5 Desarrollar los procesos administrativos necesarios para el reconocimiento de las horas dedicadas a formación como horas trabajadas.

## **2.7 OBJETIVO 7: GARANTIZAR EL CONOCIMIENTO DE LA OFERTA FORMATIVA POR PARTE DEL PÚBLICO OBJETIVO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

---

### **JUSTIFICACIÓN**

---

El Segundo Programa Nacional de FP incluye como Objetivo Tercero “*desarrollar un sistema integrado de información y orientación profesional*”. Implícitamente, el Nuevo Programa atribuye a la red de centros del servicio público de empleo la condición de eje de dicha integración, ya que “interesa que se coordinen (con ella) el resto de los servicios de orientación y formación profesional de los centros educativos, (y otros) organismos y entidades de información y orientación”.

A día de hoy, casi no existen en España antecedentes reales de la integración de los sistemas de información y orientación profesional gestionados por las respectivas administraciones (laboral y educativa). Sin embargo, es éste un aspecto básico del modelo integrador, porque debe:

1. enriquecer la información –y, por tanto, la orientación- que pueda proporcionar cada subsistema,
2. facilitar el acceso a estos servicios a toda la población demandante de información y asesoramiento para construir su progreso profesional y laboral (sea la población activa, sea la población escolar) y,
3. en definitiva, promover el progreso de las personas en su cualificación y, como instrumento para conseguirlo, en su formación.

Además, el futuro establecimiento de un sistema de reconocimiento, evaluación y acreditación de la competencia refuerza aún más, si cabe, el interés por la integración de la información y orientación de los subsistemas de formación profesional.

Basta con recordar aquí los propios objetivos y medidas del Segundo Programa Nacional de FP en esta materia, que asumimos como propuestas a incorporar al ámbito riojano:

1. interconectar los servicios e instituciones relacionados con la información y orientación profesional,
2. aplicar bases de datos y otras tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) para facilitar la orientación profesional,

3. actualizar sistemática y continuamente los recursos humanos destinados a las funciones de información y orientación, con objeto de mejorar la calidad del servicio.

Sería necesario reforzar la información y la orientación a través de múltiples canales, que en la actualidad están infrautilizados:

1. Campañas publicitarias a través de medios de comunicación tradicionales: prensa y Televisión
2. Reforzar con recursos humanos aquellos puntos de información claves: oficinas de empleo, oficinas de desarrollo local, ayuntamientos, centros jóvenes, centros de formación, centros de orientación. La información personal sigue siendo en nuestra comunidad una vía muy utilizada, por ello necesitamos profesionales de la información y atención al público en materia de formación
3. Tendría un apartado especial la información en materia de certificación que debería promoverse a través de campañas, una vez que el sistema esté más asentado en su diseño y puesta en marcha y a través de profesionales de la orientación, formados adecuadamente. No podemos olvidar que la acreditación se entiende como un derecho individual de la persona.

La difusión de la oferta formativa viene vinculada a la implantación de las TIC, de tal manera que los alumnos cuenten con herramientas propias (correo electrónico, Internet) o puntos desde donde acceder a la información. Las TIC posibilitan la información constante y actualizada, cuestión que por medios tradicionales como el papel resulta inviable y muy costoso. Además la información transmitida vía las TIC debe ser personalizada, debiendo enviar aquellas ofertas formativas que mejor se ajusten al perfil del trabajador. Para ello será necesario conocer previamente al alumno, orientarlo y ayudarlo a definir su itinerario profesional a través de los servicios integrados de orientación.

Paralelamente, las herramientas de base para la orientación han de ser consensuadas, y su diseño es esencial. Debería ser capaz de recoger necesidades, que posteriormente habría que cubrir mediante el diseño y planificación de la oferta formativa. El modelo actual de herramientas similares no incluye ese paso previo, si no que parte del punto en que se da información de las ofertas que ya existen. Además, esa

herramienta de cara al usuario ha de ser muy sencilla, y facilitar su uso mediante recursos como palabras clave.

En respuesta a todo esto, se formulan como actuaciones necesarias en esta materia las siguientes:

- a. Realizar acciones de difusión e información
  - i. Diseñar y elaborar un instrumento digital, cuya base de datos esté constituida por el conjunto de las ofertas formativas de formación profesional y que sea susceptible de actualización permanente.
  - ii. Facilitar el acceso a dicho instrumento digital por todos los servicios y puntos de información y orientación profesional pertenecientes a los subsistemas de formación profesional.
  - iii. Desarrollar una campaña visual, a través de medios de comunicación tradicionales, incluyendo la campaña de información sobre certificación y acreditación y de todos los elementos del sistema (proceso de orientación, diseño de itinerarios...).
  - iv. Tener una presencia destacada en ferias y acontecimientos relacionados con la formación y el empleo.
  - v. Incorporar nuevos canales en la información, como SMS o emails personalizados.
  - vi. Desarrollar acciones de información acerca del Sistema Nacional de Cualificaciones, de una forma muy especializada y personalizada, para fomentar el conocimiento en la población activa de la posibilidad de certificarse y los beneficios de hacerlo.
- b. Crear un portfolio o dossier de orientación relativo a la oferta formativa anual
  - vii. Elaborar de manera coordinada y con publicación conjunta, toda la oferta formativa implantada por los subsistemas de formación profesional.
- c. Crear puntos de orientación conjuntos, con una visión integrada, que permitan que se interrelacione el personal de los dos ámbitos.

## 2.8 OBJETIVO 8: ACERCAR LA FORMACIÓN A COLECTIVOS QUE TENGAN DIFÍCIL ACCESO Y PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

---

### JUSTIFICACIÓN

---

La planificación de toda la oferta de formación profesional debe tener en cuenta la existencia de colectivos con especiales dificultades, ya sean éstas de aprendizaje o de acceso a la formación. En el caso de la formación para el empleo esta cuestión es especialmente importante, porque esta formación incorpora como objetivo inmediato la inserción profesional, cuando se trata de formar desempleados, o el reciclaje para evitar la pérdida de empleo y la obsolescencia de las competencias profesionales, cuando se trata de ocupados. En este caso, la dificultad de acceso o de aprendizaje, se traduce directamente en un riesgo de exclusión del mercado de trabajo, y, por tanto, de exclusión de la obtención de rentas y de la participación social que el trabajo remunerado lleva aparejada.

Para asegurar el acceso a la oferta formativa de estos colectivos con especial dificultad, la metodología pasa por realizar planes de acción específicos. Sin perjuicio de que pueda haber otros colectivos destinatarios, tres requieren especial atención:

- la población no cualificada en general, especialmente la desempleada,
- las personas activas con algún grado de discapacidad,
- la población activa femenina no cualificada.

El objetivo fundamental es garantizar la igualdad de oportunidades, y para ello hay que incidir en la necesidad de:

- estudiar las causas de por qué hay personas *sobreformadas* y personas que nunca participan,
- establecer cauces de colaboración con entidades sociales, ONG y otros servicios municipales para atraer e informar a las personas que nunca se acercan a los servicios de empleo y por tanto formación, y
- promover apoyos para la formación a aquellos colectivos que lo necesitan (mujeres, jóvenes con fracaso escolar, parados de larga duración, trabajadores

de baja cualificación, personas discapacitadas y minorías étnicas), que pueden ser medidas económicas (becas de transporte o manutención, ayudas para guarderías, desarrollo de la ley de dependencia) o medidas pedagógicas (fracaso escolar, alfabetización, formación inicial).

Por otra parte, uno de los problemas con que se encuentran las personas que quieren acceder a la formación profesional, y particularmente a la reglada, es la estructura horaria de la misma. Por ello, sería necesario dotar a la formación profesional de una mayor flexibilidad tanto a nivel de horarios como de oferta formativa (a través de los módulos), contribuyendo así a incrementar las posibilidades de acceso a la formación de trabajadores en activo u otros colectivos que tienen que compaginarla con otro tipo de actividades o situaciones familiares. Por ejemplo, el colectivo de propietarios o trabajadores del comercio tienen un horario de trabajo muy amplio que, en muchas ocasiones, les impide o dificulta el acceso a la formación. Las acciones dirigidas a este colectivo se tienen que desarrollar en horario de tarde – noche o, dependiendo de localidades, en horario de mañana los lunes.

Por otro lado, los trabajadores en activo tienden siempre a elegir horarios o acciones formativas que se desarrollen fuera de la jornada laboral. En caso de que se realicen en horas de trabajo tienden a elegir acciones de corta duración. La formación profesional a distancia puede garantizar, en este sentido, el acceso de dichos grupos a la formación profesional dando una mayor flexibilidad en cuanto a compatibilidad de horarios con otro tipo de tareas.

Flexibilizar los horarios de las acciones presenciales o dar diferentes alternativas horarias puede también fomentar o facilitar el acceso.

Por lo tanto, se formulan como actuaciones necesarias en esta materia las siguientes:

- a. Flexibilizar la formación para permitir el acceso a personas con dificultades de acceso a la misma



- viii. Identificar las necesidades “teóricas” de oferta de plazas
  - ix. Revisar el plan de implantación que permita satisfacer las necesidades inmediatas identificadas.
  - x. Desarrollar la filosofía, metodología y contenidos, fundamentalmente en sus modalidades de “iniciación profesional” y “formación y empleo”, es decir, facilitando la recuperación de la formación básica no adquirida y proporcionándole una cualificación profesional para la inserción en el mercado laboral.
  - xi. Ampliar los horarios de impartición para permitir el acceso de un mayor número de alumnos.
  - xii. Realizar acciones específicas entre los colectivos con menor acceso a la formación.
  - xiii. Extender la formación a distancia, on line y las unidades móviles para llegar a todos los alumnos potenciales en todo el territorio.
  - xiv. Incrementar los permisos para la formación.
  - xv. Ajustar las unidades o módulos formativos, estableciendo acciones de menor duración.
- b. Promover el aprendizaje en personas con riesgo de exclusión
- xvi. Desarrollar programas para la mejora de la empleabilidad de la población activa menos cualificada y de los colectivos en riesgo de exclusión y ausentes del mercado de trabajo.
  - xvii. Desarrollar programas para la mejora de la empleabilidad de la población activa discapacitada
    - Formación adaptada a la discapacidad
    - Orientación profesional específica
  - xviii. Desarrollar programas para la mejorar la empleabilidad de la población femenina no cualificada e incrementar la tasa de empleo femenina.
    - Impulsar las políticas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal
  - xix. Desarrollar programas de habilidades básicas para el empleo entre las que se recogería los módulos de español para extranjeros

## **2.9 OBJETIVO 9: CREAR Y DESARROLLAR LOS CENTROS INTEGRADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL**

---

### **JUSTIFICACIÓN**

---

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, establece la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, con la finalidad de responder con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas del entorno a través de las diversas modalidades formativas de formación profesional.

El artículo 11 de la citada Ley prefigura los centros de formación profesional, para los que el Gobierno de la nación, previa consulta al Consejo General de Formación Profesional, establecerá los requisitos básicos que deberán reunir los centros que impartan ofertas de formación profesional conducentes a la obtención de títulos y certificados de profesionalidad, definiendo los Centros integrados de formación profesional como aquellos que impartan todas las ofertas formativas a las que se refiere el artículo 10.1 de la misma.

Los requisitos básicos de los Centros integrados fueron definidos por el Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, estableciendo sus fines y funciones, las características de su funcionamiento, las condiciones de su creación y autorización, la definición de sus órganos de gobierno y participación, así como las condiciones de su gestión y financiación.

El objetivo de los Centros integrados debe ser desarrollar acciones formativas derivadas de la integración de las ofertas de formación profesional dirigidas a la población demandante, jóvenes, trabajadores en activo ocupados y desempleados, que faciliten el aprendizaje a lo largo de la vida.

Así mismo, la creación de Centros integrados de formación profesional busca dar respuesta a la necesidad de asegurar una oferta integrada que capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y sirva de recurso formativo

permanente a la población adulta para mejorar sus condiciones de empleabilidad. En este sentido, los Centros integrados se deben concebir como una institución al servicio de los ciudadanos y del sector productivo y deben contribuir, además de a la cualificación y recualificación de las personas acomodándose a sus distintas expectativas profesionales, a atender a las necesidades de cualificación inmediatas y emergentes del sistema productivo, siendo un referente orientador para el sector productivo y formativo de su entorno, facilitando la integración de las ofertas de formación profesional y rentabilizando los recursos humanos y materiales disponibles. La implantación de los Centros Integrados formada por una red de Centros públicos deberá comenzar por tener presencia en las tres comarcas de La Rioja, de forma que se constituya paulatinamente y que desarrolle convenios de colaboración con otros centros integrados de las Comunidades Autónomas colindantes, para dar respuesta a las demandas de evaluación de competencias en cualificaciones y familias que no estén implantadas en nuestra Comunidad.

Para cumplir los fines citados, los Centros integrados de formación profesional deben tener autonomía y flexibilidad organizativa, versatilidad en la programación de su oferta formativa y capacidad de respuesta formativa a las necesidades del mundo laboral como consecuencia de los rápidos cambios tecnológicos, organizativos y materiales que se experimentan en ese entorno.

La importancia que tienen los equipos directivos en el funcionamiento de los centros integrados viene reflejada y avalada en numerosos estudios realizados por muy diferentes agentes educativos. Resulta indispensable lograr que los centros se doten de los profesionales más capacitados y dispuestos para el ejercicio de la docencia y de la dirección así como de los restantes cargos directivos, considerando además de al director, al jefe de estudios, el responsable de la gestión administrativa del centro, los jefes de departamento y por supuesto, aquellas personas que estén en contacto con el sistema productivo, docentes y tutores de empresa.

De cara a acometer la labor de regulación del funcionamiento y estructura de los centros integrados debemos tener en cuenta algunas consideraciones previas. Los

centros integrados de FP que mejor se adapten a las necesidades emergentes de la sociedad serán aquellos que:

- Den una mejor respuesta a todas las necesidades de su alumnado y del entorno productivo.
- Seleccionen, atraigan y conserven al mejor profesorado.
- Formen a su profesorado en nuevos recursos metodológicos.
- Estimulen, incentiven y recompensen las buenas prácticas docentes y estudiantiles.
- Trabajen en equipo y en red.
- Tengan autonomía de programas y recursos económicos y humanos.
- Seleccionen a un equipo directivo profesional que gestione los recursos y lidere el equipo humano.
- Mantengan la convivencia, velen por la salud laboral y sean respetuosos con el medio ambiente.
- Cuenten con una buena financiación.
- Evalúen los resultados y establezcan planes de mejora para responder de manera adecuada al Proyecto Educativo de Centro.

Es pues prioritario que teniendo en cuenta estas consideraciones, la Administración otorgue aquellas competencias que sean necesarias para poder organizar su buen funcionamiento y dote a las direcciones de los Centros de las capacidades y competencias necesarias para todo ello.

La nueva dirección de los centros integrados de FP se define por la calidad profesional del equipo directivo, por el conjunto de atribuciones de gobierno que ejerce el director, por el reconocimiento y apoyo administrativo y por el rendimiento de cuentas de los objetivos logrados según el equipo humano y los recursos materiales y económicos puestos a su disposición.

El equipo directivo debe ser considerado autoridad pública y en ejercicio de sus funciones ha de desarrollar las funciones de:

- Jefatura de todo el personal del centro con capacidad plena para evaluar, sancionar y resolver.
- Liderazgo pedagógico, con capacidad plena de nombramiento de cargos de coordinación, departamentales y tutoriales.
- Posibilidad de delegar funciones directivas.
- Capacidad para:
  - definir el perfil del profesorado y participar en la selección de los mismos en relación con el proyecto del Centro,
  - participar en la concesión y renovación de las comisiones de servicios y en la continuidad en el centro del profesorado con destino provisional,
  - modificar la plantilla según las necesidades del centro,
  - establecer incentivos para el personal que desarrolla proyectos de innovación y mejora.

Los equipos directivos tienen que poder disponer de más cargos de gestión y una composición específica y flexible según el tipo de centro, en relación con el volumen de profesorado y alumnado, su complejidad organizativa, su contexto y otros factores.

El director y el equipo directivo han de tener la posibilidad de dedicación plena a su cargo.

Asimismo los cargos directivos han de tener una retribución económica adecuada a la función que desempeñan.

La evaluación positiva comportará el reconocimiento administrativo como experto directivo y se valorará para la provisión de puestos de trabajo en la función pública docente y en la Administración, para la concesión de licencias por estudios, comisiones de servicio y comisiones especiales.

La percepción de la parte consolidada del complemento específico de dirección será compatible con la percepción de otros complementos específicos. Esta consolidación se hará extensiva al resto de miembros del equipo directivo.

Por otra parte, los órganos unipersonales de gobierno de los centros integrados, que constituirán el equipo directivo deben comprender varias figuras: los que determinen las Administraciones competentes, el Director, el Jefe de Estudios, el Secretario, así como un Jefe de proyectos, que conozca el mercado de trabajo, la formación profesional para el empleo y los programas europeos. Esta figura sería el contrapunto necesario a los otros órganos, más propios del ámbito educativo, para garantizar una buena integración y promover la realización de acciones de formación para el empleo (hay que tener en cuenta además que las tareas de coordinación, administrativas, de suministros etc. se van a ver multiplicadas al integrar horarios de tarde, más alumnos y profesores de diferentes tipologías, equipos de orientadores e informadores, nuevos programas,...)

Sus funciones serían:

- Promover acciones de formación profesional para el empleo.
- Promover planes de mejora en la integración de los subsistemas.
- Coordinar las actividades de carácter formativo con las de carácter académico, en colaboración con el Jefe de Estudios.
- Promover y gestionar la participación en proyectos europeos.
- Promover y gestionar proyectos de innovación en la formación profesional.
- Coordinar el equipo de información y orientación.
- Participar y coordinar estudios e investigaciones sobre la formación profesional.
- Apoyar a la Dirección en la organización de los procedimientos de evaluación y, en su caso, realizar la propuesta de acreditación oficial de las competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, de acuerdo con lo que se establezca en desarrollo del artículo 8 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

- Desarrollar vínculos con el sistema productivo del entorno (sectorial y comarcal o local), en los ámbitos siguientes: formación del personal docente, formación de alumnos en centros de trabajo y la realización de otras prácticas profesionales, orientación profesional y participación de profesionales del sistema productivo en la impartición de docencia. Asimismo, y en este contexto, colaborar en la detección de las necesidades de cualificación y en el desarrollo de la formación permanente de los trabajadores.
- Cualesquiera otras que le sean encomendadas por la Administración correspondiente.

Por último, el apartado 4 del artículo 11 de la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y la Formación Profesional, prevé que las Administraciones públicas, en el ámbito de su competencia, podrán crear y autorizar dichos Centros integrados de formación profesional con las condiciones y requisitos que se establezcan.

Por lo tanto, se formulan como actuaciones necesarias en esta materia las siguientes:

- a) Definir las condiciones, funciones, estructura y régimen de funcionamiento de los centros integrados de formación profesional
  - i) Desarrollar la normativa autonómica en materia de Centros Integrados de FP.
  - ii) Desarrollar la oferta formativa de los Centros Integrados.
  
- b) Crear las estructuras de coordinación entre los diferentes subsistemas e instituciones competentes en la habilitación profesional
  - i) Elaborar -entre las administraciones laboral y educativa- la planificación para la creación de la red de Centros Integrados, incorporando todos los recursos aptos de la región,
  - ii) Elaborar -entre las administraciones laboral y educativa- la planificación para la impartición en los centros educativos de oferta formativa para la población activa.

- c) Crear, de forma paulatina, al menos un Centro Integrado en cada comarca de La Rioja (alta, media, baja)
- d) Implantar un sistema de cooperación de los centros del ámbito de educativo y laboral de la FP
- e) Capacitar a los responsables de los Centros Integrados de ámbito autonómico en el Sistema Nacional de Cualificaciones y en su formación asociada



## **3 EJE III CALIDAD E INNOVACIÓN**

### **3.1 OBJETIVO 1: DESARROLLAR E IMPLANTAR UN PLAN INTEGRADO DE FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, EN GESTIÓN MEDIO AMBIENTAL Y NORMATIVA LABORAL**

#### **INTRODUCCIÓN**

---

Con la finalidad de promover e impulsar la conciencia de la necesidad de educar a la población de la región en materia de prevención de riesgos laborales, en gestión medio ambiental y sobre los derechos y obligaciones laborales se propone la iniciativa de abordar un Plan Integrado.

Esta iniciativa pretende seguir concienciando a la sociedad riojana en materia de:

- Prevención de riesgos laborales, con la finalidad de inculcar la relevancia de la materia y el fomento de la cultura preventiva, la existencia de una normativa al respecto y la vigilancia y control de acuerdo con dicha normativa.
- Gestión medioambiental, con la intención de que la sociedad riojana asimile, desde el punto de vista más amplio y de forma natural, todas las cuestiones medioambientales como parte de su formación habitual.
- Derechos y Obligaciones Laborales, con el objetivo de ampliar el conocimiento y cultura laboral de la sociedad riojana, en aras a mejorar el conocimiento de las relaciones laborales, así como de las condiciones de trabajo, y la finalidad de colaborar en la mejora de las relaciones empresa – trabajador, y por ende de la productividad en la región.

Para la elaboración del Plan Integrado de Formación es indispensable tener en cuenta trabajos anteriores realizados por la Administración regional en Formación en Prevención de Riesgos Laborales, a través del Instituto Riojano de Salud Laboral y del Consejo Riojano de Seguridad y Salud en el Trabajo, como es el caso de “La Estrategia Riojana para la Seguridad y Salud en el Trabajo 2008-2012”

Así como las actuaciones ya realizadas en materia de educación e información ambiental, desde las distintas áreas de la Administración regional, habida cuenta del carácter transversal de la materia:

- Área de Equipamientos de Educación Ambiental.

- Área de Programas de Educación Ambiental.
- Programa de Centros Educativos Sostenibles.
- Convenios Aarhus.

Seguidamente se describen los objetivos y pilares básicos sobre los que debe fundamentarse el Plan Integrado de Formación que contemplará coordinadamente el Plan de Formación en Prevención de Riesgos Laborales, el Plan de Formación Medioambiental, así como las fases y etapas para su configuración.

## **PLAN DE FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

### **PILARES BÁSICOS**

---

Se entiende por prevención el conjunto de actividades o medidas a adoptar en todas las fases de la actividad de una empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

El objetivo de la prevención es adelantarse a los posibles desequilibrios, identificando los riesgos, cuantificándolos y evaluándolos, para adoptar las medidas necesarias para la modificación de las condiciones del puesto de trabajo, para eliminar el riesgo y, cuando no sea posible, de protección oportunas.

Los pilares básicos sobre los que se debe fundamentar la elaboración de este Plan de Formación en Prevención de Riesgos Laborales, pueden resumirse en:

- El Plan debe ofrecer respuestas concretas a las situaciones reales, sobre la base de un diagnóstico de las necesidades reales existentes. A modo de ejemplo puede servir la elaboración de documentación y/o material informativo específico para cada familia profesional que se incluya sistemáticamente en todas las acciones formativas de Formación para el Empleo.
- Debe ser un plan elaborado por especialistas en prevención de riesgos laborales y pedagogos, con participación del conjunto de estructuras representativas de la sociedad riojana que tienen vinculación con la Formación Profesional.
- Debe ser un plan viable y por lo tanto creíble. Por lo que se debe concretar en objetivos y medidas operativas y evaluables, ordenadas para su ejecución temporal y con la dotación económica adecuada para su viabilidad.

- Integrador y coordinador de las distintas políticas medioambientales que se realizan en diversos ámbitos de la administración, teniendo en cuenta el presente y futuro de las cualificaciones.
- Relacionado con el Sistema Nacional de las Cualificaciones y con los desarrollos en el ámbito europeo, en orden a favorecer la transparencia del mercado de trabajo más allá del ámbito territorial de la región.
- Que apueste por la innovación, tanto en lo referido a la calidad de los procesos como en su relación con las innovaciones que se producen en el tejido productivo.
- Evaluable, de tal forma que sea posible ponderar de forma continua la efectividad de las actuaciones en relación con los objetivos que las inspiran y corregir aquellos aspectos en los que el diseño inicial pueda no ser concurrente con dichos objetivos.

## FASES PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN

---

Las principales fases para la elaboración del Plan de Formación en Prevención de Riesgos Laborales son las siguientes:

### Preparación y aprobación del Plan de Trabajo

Es preciso que las instituciones competentes en la materia y/o implicadas de alguna forma en la prevención de riesgos laborales de la región, procedan a la constitución de un equipo de trabajo, que pueda dedicarse a impulsar un proyecto que determine los objetivos del plan.

Del mismo modo dicho plan debe poner de manifiesto las necesidades formativas en materia de prevención de riesgos laborales, y consiga aunar todos los esfuerzos para procurar una planificación y actuaciones a realizar coordinadas y consensuadas por todos los involucrados en el proyecto.

### Desarrollo del Plan de Trabajo

En esta fase los equipos de trabajo dedicados al proyecto deben abordar la tarea de la ejecución del plan de trabajo, de acuerdo a los objetivos marcados previamente, siguiendo con esmero la planificación realizada previamente, por lo que se requiere de un mecanismo exhaustivo y eficaz de seguimiento y control del proyecto.

### Descripción de la población destinataria

La población destinataria de este plan de formación se subdividen en dos grandes bloques: por un lado todas las personas en edad escolar, cuyo soporte formativo les llega desde el ámbito de la formación Reglada; por otro lado todas las personas que configuran la población activa, a quienes les llega dicho soporte formativo a través del ámbito de la Formación para el Empleo.

### Identificación de las competencias a desarrollar

Con la finalidad de trabajar en la línea establecida de las cualificaciones y las competencias profesionales, será preciso identificar las competencias a desarrollar por este plan de formación en materia de prevención de riesgos laborales.

Toda la formación a impartir englobada en este plan deberá estar perfectamente alineada con los estándares establecidos (y que se están fijando) por parte de los Servicios Públicos de Empleo y los organismos encargados de las cualificaciones tanto de ámbito estatal como autonómicos.

En todo caso el plan de formación que se elabore deberá centrarse en la impartición de un módulo formativo en materia de prevención de riesgos laborales específico para cada familia profesional.

Dada su característica de transversalidad estas acciones formativas deberán poderse convalidar para evitar solapamientos de dichas acciones en otros cursos de formación y/o acciones formativas.

## PLAN DE FORMACIÓN MEDIOAMBIENTAL

### OBJETIVOS

---

La finalidad de esta iniciativa es la de “fomentar el cuidado y el respeto al Medio Ambiente” en toda la sociedad riojana.

### PILARES BÁSICOS

---

Los pilares básicos sobre los que se debe fundamentar la elaboración de este Plan de Formación en Gestión Medioambiental, pueden resumirse en:

- El Plan debe ofrecer respuestas concretas a las situaciones reales, sobre la base de un diagnóstico de las necesidades reales existentes.

- Debe ser un plan elaborado con participación del conjunto de estructuras representativas de la sociedad que tienen vinculación con la Formación Profesional.
- Debe ser un plan viable y por lo tanto creíble. Por lo que se debe concretar en objetivos y medidas operativas y evaluables, ordenadas para su ejecución temporal y con la dotación económica adecuada para su viabilidad.
- Integrador y coordinador de las distintas políticas medioambientales que se realizan en diversos ámbitos de la administración, teniendo en cuenta el presente y futuro de las cualificaciones.
- Relacionado con el Sistema Nacional de las Cualificaciones y con los desarrollos en el ámbito europeo, en orden a favorecer la transparencia del mercado de trabajo más allá del ámbito territorial de la región.
- Que apueste por la innovación, tanto en lo referido a la calidad de los procesos como en su relación con las innovaciones que se producen en el tejido productivo.
- Evaluable, de tal forma que sea posible ponderar de forma continua la efectividad de las actuaciones en relación con los objetivos que las inspiran y corregir aquellos aspectos en los que el diseño inicial pueda no ser concurrente con dichos objetivos.

## FASES PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN

---

Las principales fases para la elaboración del Plan de Formación en Gestión Medioambiental son las siguientes:

### Preparación y aprobación del Plan de Trabajo

Es preciso que las instituciones competentes en la materia y/o implicadas de alguna forma en la conservación del medio ambiente de la región, procedan a la constitución de un equipo de trabajo, que pueda dedicarse a impulsar un proyecto que determine los objetivos del plan.

Del mismo modo dicho plan debe poner de manifiesto las necesidades formativas en materia de medio ambiente, y consiga aunar todos los esfuerzos para procurar una planificación y actuaciones a realizar coordinadas y consensuadas por todos los involucrados en el proyecto.

### Desarrollo del Plan de Trabajo

En esta fase los equipos de trabajo dedicados al proyecto deben abordar la tarea de la ejecución del plan de trabajo, de acuerdo a los objetivos marcados previamente, siguiendo con esmero la planificación realizada previamente, por lo que se requiere de un mecanismo exhaustivo y eficaz de seguimiento y control del proyecto.

#### **Descripción de la población destinataria**

La población destinataria de este plan de formación se subdividen en dos grandes bloques: por un lado todas las personas en edad escolar, cuyo soporte formativo les llega desde el ámbito de la Formación Reglada; por otro lado todas las personas que configuran la población activa, a quienes les llega dicho soporte formativo a través del ámbito de la Formación para el Empleo.

#### **Identificación de las competencias a desarrollar**

Con la finalidad de trabajar en la línea establecida de las cualificaciones y las competencias profesionales, será preciso identificar las competencias a desarrollar por este plan de formación en materia de medio ambiente.

Toda la formación a impartir englobada en este plan deberá estar perfectamente alineada con los estándares establecidos por parte de los Servicios Públicos de Empleo y los organismos encargados de las cualificaciones tanto de ámbito estatal como autonómicos.

En todo caso el plan de formación que se elabore deberá centrarse en la impartición de un módulo formativo en materia de medio ambiente específico para cada familia profesional.

Dada su característica de transversalidad estas acciones formativas deberán poderse convalidar para evitar solapamientos de dichas acciones en otros cursos de formación y/o acciones formativas.

## **PLAN DE FORMACIÓN EN DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES**

### **CONTENIDOS**

---

Se trata de una actuación y/o conjunto de actuaciones que impulsen de forma activa el conocimiento en las personas de sus derechos y obligaciones laborales. El punto de partida con respecto a los contenidos para estas acciones formativas y/o informativas puede ser el módulo que se imparte actualmente en la formación reglada en La Rioja.

Al tratarse de un aspecto de conocimiento transversal será preciso tener en cuenta que dicho conocimiento podrá ser adquirido por diferentes vías y medios de comunicación (presencial, correo electrónico, correo postal, telefónico, etc.).

Dada su característica de transversalidad estas acciones formativas y/o informativas deberán poderse convalidar para evitar solapamientos de dichas acciones en otros cursos de formación y/o acciones formativas.

## PROGRAMA DE INCORPORACIÓN

---

Con la finalidad de que se lleve a cabo realmente y de manera efectiva la adquisición de conocimiento en materia de derechos y obligaciones laborales entre la sociedad riojana, se propone que en la ejecución de estas actuaciones se contemplen acciones encaminadas a:

- Impulsar claramente las ventajas de dominar un conocimiento que con toda seguridad nos será de utilidad y necesario a lo largo de la vida profesional.
- Homogeneizar y normalizar los contenidos de la información objeto de divulgación ya sea a través de acciones formativas como de sesiones informativas, con independencia de los canales de comunicación que se utilicen.
- Normalizar la puesta en escena a través de acciones de formación y sesiones informativas para que todas las personas sean destinatarias de la transferencia de conocimiento, a través de cualquier de los sistemas de formación: reglada, profesional inicial o específica y para el empleo.
- Asegurar que el conocimiento adquirido (mediante acciones de formación y/o acciones de información) quedará reflejado en la trayectoria curricular de las personas. A modo de ejemplo puede desarrollarse un material informativo específico para cada familia profesional, a incluir sistemáticamente en la documentación a entregar a los destinatarios de todas las acciones formativas de la Formación para el Empleo.
- Garantizar una efectiva evaluación sobre el avance de esta actuación para conocer el grado de impacto en la población riojana en el marco de la ejecución del Plan de Formación.

## **3.2 OBJETIVO 2: COORDINAR LOS SISTEMAS DE CALIDAD EN LOS CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL**

### **JUSTIFICACIÓN**

---

Como es conocido, el Consejo de Lisboa ha marcado un punto de inflexión importante en Europa en todo lo referido al empleo y la formación. En él quedaba reflejada la intención de la Unión Europea de lograr convertir a Europa en la “economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social”.

Este importante reto supuso, no sólo un profundo replanteamiento de políticas y directrices en materia de economía, nuevas tecnologías o política de empleo, sino que también quedó constatada la necesidad de abordar “un programa ambicioso de modernización del bienestar social y de los sistemas educativos”.

Ante este nuevo modelo de crecimiento y desarrollo derivado de la Estrategia de Lisboa se plantearon, en el Consejo de Estocolmo de 2001, los siguientes Objetivos vinculados a los sistemas educativos:

- Mejorar la calidad y la eficacia de los sistemas de educación y formación en la Unión Europea
- Facilitar el acceso de todos a los sistemas de educación y formación.
- Abrir los sistemas de educación y formación a un mundo más amplio

En noviembre de 2002 tuvo lugar la Declaración de Copenhague “sobre una mejor cooperación europea en materia de Formación y Enseñanza profesional”. Esta declaración sigue a una Resolución del Consejo de Europa en la que se establecían las prioridades de actuación en esta materia, entre las que destacamos la que hace mención especial a la calidad:

- Control de calidad: Se quiere promocionar la cooperación en el control de calidad, haciendo particular hincapié en el intercambio de modelos y métodos, así como un criterio y unos principios comunes de calidad en la formación y en la enseñanza profesional. Se pretende, asimismo, prestar atención a las necesidades de aprendizaje de profesores y formadores, dentro de todas las formas de enseñanza y formación profesional.



En el ámbito estatal también ha habido un reconocimiento a la necesidad de mejorar la calidad de la educación y la formación profesional, en concreto la Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo de Educación, que hace referencia continuamente sobre la calidad en la formación, y en concreto en su preámbulo:

- Es por ello por lo que en primer lugar, la Unión Europea y la UNESCO se han propuesto mejorar la calidad y la eficacia de los sistemas de educación y de formación, lo que implica mejorar la capacitación de los docentes, desarrollar las aptitudes necesarias para la sociedad del conocimiento, garantizar el acceso de todos a las tecnologías de la información y la comunicación, aumentar la matriculación en los estudios científicos, técnicos y artísticos y aprovechar al máximo los recursos disponibles, aumentando la inversión en recursos humanos. En segundo lugar, se ha planteado facilitar el acceso generalizado a los sistemas de educación y formación, lo que supone construir un entorno de aprendizaje abierto, hacer el aprendizaje más atractivo y promocionar la ciudadanía activa, la igualdad de oportunidades y la cohesión social. En tercer lugar, se ha marcado el objetivo de abrir estos sistemas al mundo exterior, lo que exige reforzar los lazos con la vida laboral, con la investigación y con la sociedad en general, desarrollar el espíritu emprendedor, mejorar el aprendizaje de idiomas extranjeros, aumentar la movilidad y los intercambios y reforzar la cooperación europea.

El propio Real Decreto 395/2007 de integración de los subsistemas de formación para el empleo, hace énfasis en los aspectos de la calidad, que destaca entre algunas de las características de dicho Real Decreto:

- La gratuidad del mismo.
- El estar dirigido a todos los trabajadores ocupados y desempleados.
- Las mejoras introducidas para facilitar el derecho personal a la información, dotando un fondo específico para los Permisos Individuales y ampliando el ámbito de los Permisos Individuales de Formación.
- La apuesta por la calidad introduciendo sistemas de evaluación.
- El impulso a los Certificados de Profesionalidad.
- La puesta en marcha de un sistema integrado de información y orientación profesional.

Por otro lado y desde al ámbito autonómico la situación actual de los centros de Formación Profesional dada la integración de los subsistemas de formación continua y ocupacional, mediante el RD 395/2007, requiere de una serie de actuaciones para permitir y asegurar una evolución progresiva para materializar la formación que exigen las necesidades del tejido empresarial de La Rioja.

Una de las actuaciones se concreta en mejorar la calidad de los centros de Formación Profesional, que permita unificar criterios de homologación y de todos los procesos que los centros de Formación Profesional deben llevar a cabo para mejorar su funcionamiento, mediante criterios de calidad.

Como sucede en el ámbito universitario, la evaluación y la calidad exige el desarrollo de una metodología propia, en colaboración con la del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte y con otras instituciones de formación profesional de prestigio internacional (CEDEFOP), y que permita la comparación del sistema de formación profesional de La Rioja con otros análogos.

## PRINCIPALES FUNCIONES A REALIZAR

---

El Departamento de Cualificaciones será el responsable de la calidad e innovación de la Formación Profesional de La Rioja. Por lo tanto debe encargarse de la calidad e innovación en los centros de formación profesional, de la calidad e innovación de la docencia, en los centros colaboradores; en definitiva de todos los aspectos vinculados a la Formación Profesional de La Rioja.

Debe colaborar en provocar un cambio en el contexto de la formación profesional de La Rioja. Se trata de renovar una gestión que con el paso del tiempo ha derivado en un mero proceso de gestión de justificaciones al ente originario de los fondos públicos. Esta renovación debe tener su núcleo en la calidad y en la innovación, poniendo el foco en la mejora de la calidad en la docencia y en el proceso de enseñanza/aprendizaje, sin dejar de lado toda la dinámica de la gestión vinculada a la formación profesional.

Los mecanismos y procesos de evaluación deben ser una pieza clave que permita reconocer sobre la marcha, los resultados de las primeras medidas tomadas, por lo que debe convertirse en una de las medidas intrínsecas del sistema.

Seguidamente se exponen las principales competencias a realizar que englobe la problemática de la calidad e innovación y la evaluación para el ámbito de la Formación Profesional de La Rioja. Para su ejecución será necesario tener en cuenta para

cuestiones transversales de calidad e innovación, a las unidades orgánicas y departamentos del Gobierno de La Rioja con competencias en esas materias (p.e. Dirección General de Calidad de los Servicios y Tecnologías de la Información).

### Competencias

- Elaborar y presentar al Consejo General de Formación Profesional de La Rioja, el Plan de Calidad e Innovación de la Formación Profesional de La Rioja.
- Promover la cultura y la práctica de la calidad e innovación en todos los agentes involucrados en los programas de Formación Profesional.
- Promover y evaluar la calidad e innovación de la Formación Profesional definiendo y/o implantando sistemas, procesos y métodos de aseguramiento, evaluación y control.
- Desarrollar e implantar un sistema de evaluación de la calidad del sistema de evaluación de las competencias.
- Desarrollar e implantar un sistema de evaluación de la Calidad e Innovación del Sistema de Formación Profesional de La Rioja basado en el modelo de la Calidad Total.
- Evaluar de forma sistemática el grado de satisfacción de los ciudadanos involucrados en el ámbito de la formación profesional de La Rioja.
- Evaluar el Plan de Calidad e Innovación en la Formación Profesional de La Rioja.
- Difundir y extender la motivación por la Calidad Total a todos los centros, organizaciones y agentes de formación profesional.
- Fomentar la calidad e innovación de los agentes intervinientes en el proceso de Formación Profesional como compromiso con la ciudadanía, favoreciendo la participación y la transparencia.
- Elaborar e impulsar programas de mejora continua de la calidad.
- Coordinar toda la actividad en materia de calidad e innovación en la Formación Profesional de La Rioja.
- Definir los indicadores de calidad e innovación, y garantizar la creación y gestión de un sistema de información que dé soporte a dicha gestión.

- Presentar anualmente una memoria al Consejo General de Formación Profesional acerca de la actividad desplegada en el ámbito de la calidad e innovación en la Formación Profesional de La Rioja.
- Representar, por sí misma o en coordinación con otros órganos, a la Administración regional en foros e instituciones autonómicas, nacionales e internacionales relacionados con las materias y funciones de su competencia.
- Respetar en su actuación los principios de interés general, objetividad, eficacia, economía y servicio al ciudadano, y específicamente, entre otros, los de independencia de criterio, transparencia y participación, autonomía y responsabilidad, cooperación interadministrativa e institucional, calidad e innovación y mejora continua y ética profesional y responsabilidad pública.

## BENEFICIOS PARA LOS CIUDADANOS

---

El desarrollo desde el Departamento de Cualificaciones de la gestión y control de la calidad e innovación y la evaluación de la calidad e innovación de la actividad de los centros de formación profesional, se consigue que desde un único punto se aúnen criterios de calidad, y por lo tanto todas las actividades y evaluaciones posteriores se realizan con criterios unificados.

Del mismo modo se consigue una única representación por parte de la Administración regional para todas las actividades de calidad e innovación y evaluación en los centros de Formación Profesional de La Rioja.

La evolución de la actividad de la calidad e innovación debe también estar asegurada por esta unidad orgánica, que debe fomentar con agilidad la determinación de nuevos criterios de calidad e innovación.

La normalización de estándares de medición debe producir una mayor eficacia en los procesos de evaluación por parte de la unidad orgánica.

Otro de los beneficios que debe provocar este trabajo es la mejora de la coordinación con otros estamentos y unidades orgánicas de ámbitos autonómicos, estatales y europeos en el proceso de evolución de la calidad e innovación en los centros de Formación Profesional y por ende en el sistema de Formación Profesional de La Rioja.

### **3.3 OBJETIVO 3: DESARROLLAR E IMPLANTAR UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD EN LOS CENTROS, ENTIDADES E INSTITUCIONES QUE IMPARTEN Y GESTIONAN LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

#### **OBJETIVO**

---

El objetivo de esta actuación reside en la necesidad de hacer realidad la renovación de los sistemas actuales, para impulsar realmente la calidad y la innovación en la formación profesional, y hacer de este criterio un núcleo en el que se base todo el entorno de dicha formación profesional en la región.

La implantación de un sistema de gestión de la calidad y la innovación en los centros, entidades e instituciones vinculadas a la formación profesional, busca establecer unos criterios de mejora continua que permitan a los responsables de esta materia por parte de la Administración, disponer de información relevante y suficiente para tomar medidas de mejora para adaptar paulatinamente el sistema de acuerdo a las necesidades y exigencias del mercado laboral de La Rioja.

#### **ACTUACIONES**

---

Para el desarrollo e implantación de un sistema de gestión de la calidad en los centros, entidades e instituciones vinculadas a la formación profesional en La Rioja, se consideran indispensables las siguientes actuaciones:

- Concienciación de todos los actores involucrados de la necesidad de una transformación efectiva en los métodos y formas de trabajo vinculados a la formación profesional para La Rioja. Se trata de recopilar los argumentos de cambios descritos en el objetivo dedicado a la creación de una unidad orgánica que aúne toda la gestión de la calidad en la formación profesional de La Rioja.
- Establecer los criterios para la gestión de la calidad en los centros de Formación Profesional y entidades vinculadas al sistema.
  - Identificar y establecer los procesos de actuación para la gestión integral de los planes de formación, en todas sus fases:
    - Diseño y planificación de las acciones formativas.
    - Difusión de las acciones y captación de alumnos

- Inscripción y selección de alumnos
- Impartición y seguimiento de la realización de las acciones formativas
- Evaluación y certificación de los conocimientos y competencias.
- Sistematizar la obtención de información necesaria para el desarrollo de los procesos de mejora continua y calidad de la formación, a través de la auto-evaluación y detección de áreas de mejora. Para ello será necesario establecer referentes sobre:
  - El diseño del sistema de indicadores de seguimiento y evaluación.
  - La aplicación a los sistemas de calidad EFQM
  - El diseño e implantación de herramientas de tratamiento de la información
- Establecer los criterios de homologación global para todos los centros de Formación Profesional en el ámbito riojano.
- Progresar para conseguir niveles de excelencia avanzados, con reconocimientos de ámbito internacional, que además de la mejora interna identifiquen al Sistema de Formación Profesional con la excelencia.
- Tener como referencia sistemas de gestión de la calidad ISO como instrumento de mejora en la gestión de diferentes procesos, y que sirvan a su vez como apoyo a la consecución en los objetivos del modelo EFQM.
- Obtener el nivel básico en el modelo EFQM en todos los centros de la red de centros integrales, e ir progresando hacia los niveles superiores con un plazo determinado.
- Difundir las ventajas y beneficios de la calidad en el ámbito del sistema formativo.
  - Establecer incentivos, en forma, por ejemplo, de premios a las entidades o centros que se distingan por la calidad de sus procesos formativos.
- Mejorar la calidad de las acciones formativas de Formación Profesional
  - Establecer y actualizar los requisitos para la gestión de los cursos de formación inicial / específica y para el empleo.
  - Diseñar nuevos modelos de formación para las actividades de aula basada en la adquisición de competencias.

- Evaluar la calidad del diseño y de la gestión de las acciones formativas.
- Realizar auditorias de las acciones formativas y de los procesos de aprendizaje.
- Arbitrar mecanismos de evaluación de la calidad en el conjunto del Sistema de Formación Profesional de La Rioja.
  - Evaluar la calidad del Sistema Riojano de Formación Profesional, sus resultados y el rendimiento de los programas.
  - Mejorar los procesos, incidiendo en la identificación y gestión de indicadores y objetivos.
  - Disponer de un sistema contrastado y aceptado por los agentes sociales para la evaluación del Sistema de Formación Profesional
- Evaluar el sistema de Cualificaciones profesionales de La Rioja
  - Mejorar la calidad del conjunto del Sistema de Cualificaciones Profesionales, Formación y Orientación Profesional.
  - Disponer de una evaluación periódica cualitativa e integrada del Sistema.
  - Autoevaluar la gestión del Sistema de acuerdo con el modelo EFQM.
- Conocer y participar en iniciativas y proyectos europeos vinculados a la innovación y la calidad en la formación profesional.
- Fomentar e implantar mecanismos de creación y/o mejora de la gestión del conocimiento. Este es un aspecto que mejora de manera contrastada el funcionamiento de colectivos dedicados a una temática determinada y que suelen trabajar de forma dispersa, bien sea por cuestiones de índole geográfica, o simplemente por ubicaciones departamentales de la organización. Siendo claramente este el caso de los profesionales dedicados al ámbito de la formación profesional de La Rioja.
  - Conseguir una organización capaz de aprender de forma permanente.
    - Captar y sistematizar, en un proceso continuo, los conocimientos individuales adquiridos, para convertirlos en información valiosa para toda la red de centros de Formación Profesional.

- Asegurar un flujo constante de nuevos conocimientos a todos los centros de Formación Profesional y transmitir, a quienes lo necesiten y en el momento justo que lo necesiten, los conocimientos y habilidades precisos.
- Potenciar un proceso de mejora continua del capital intelectual de la red de centros de Formación Profesional, impulsando los procesos individuales y colectivos de adquisición de conocimiento.
- Mejorar las herramientas que posibilitan la captación, transmisión y potenciación de los conocimientos de la red de centros de Formación Profesional.
- Mejorar la gestión de los recursos humanos
  - Favorecer la gestión por procesos y la autogestión de los equipos en la línea del modelo del tejido empresarial de La Rioja.
  - Implantar estándares internacionalmente reconocidos en el marco de gestión de los recursos humanos, basados en dos ámbitos:
    - La comunicación dentro de las organizaciones
    - La formación de las personas que la integran.
  - Reconocer la contribución de personas y equipos al desarrollo del Sistema Riojano de Formación Profesional.
  - Mejorar los sistemas de provisión de personal en los centros de Formación Profesional.
- Promocionar y gestionar equipos de proyecto
  - Desarrollar equipos de proyecto para la extensión de buenas prácticas de gestión y para la implantación de nuevos programas y proyectos de la Formación Profesional.
- Desarrollar diferentes acciones dirigidas a mejorar la calidad de la gestión medioambiental en los centros de Formación Profesional en colaboración con otras instituciones.

## REQUISITOS

---

Para la ejecución de las medidas descritas y relacionadas con los Centros de Formación es necesario tener presente la coordinación con las unidades dedicadas de forma



genérica a la calidad e innovación (p.e. Dirección General de Calidad de los Servicios y Tecnologías de la Información).

La implantación de un sistema de gestión de la calidad en los centros entidades e instituciones vinculadas a la formación profesional en La Rioja, pone de manifiesto el compromiso por parte de los responsables de la formación profesional de la región. Los requisitos para ello reflejan un esfuerzo continuo en tareas directas sobre las personas involucradas en la formación profesional de la región.

La visión del nuevo escenario de calidad en la formación profesional es algo que todas las personas involucradas e implicadas en la formación profesional de La Rioja deben observar claramente. Este nuevo escenario debe promover y provocar motivación, impulso y nuevas energías para el reto que se plantea.

La formación de las personas que van a participar en este proceso es indispensable para asegurar el éxito del mismo. Al unísono, es preciso reconocer y contemplar en los planes de trabajo, que para la puesta en marcha de nuevos sistemas de gestión, es del todo necesaria la participación y colaboración temporal de personal externo, perfectamente adiestrado y cualificado para las actividades a realizar.

Asimismo es también necesario planificar los tiempos que las personas involucradas en este proceso van a tener que destinar, reduciendo el tiempo de labor diaria, con lo que ello supone. Por todo ello se deberán tener en cuenta en la planificación de estas actividades todos los tiempos que las personas deberán dedicar, y prever posibles ayudas temporales de otras personas para asegurar la actividad diaria al margen del nuevo proyecto.

Desde el punto de vista cualitativo también es reseñable que los perfiles de los responsables de la labor educativa en los centros de formación profesional, en ocasiones no se corresponden con las labores que deben realizar. Un perfil educativo, no tiene porqué tener competencias ni capacidades en actividades de gestión. Acciones formativas en este sentido deberán ser contempladas.

Sin duda alguna la dotación presupuestaria debe contemplar todos los aspectos citados anteriormente, para hacer viable la implantación de sistemas de calidad en los centros y entidades vinculadas a la formación profesional de La Rioja.

## PLAN DE PROYECTO

---

Las principales consideraciones a tener en cuenta a la hora de la elaboración del plan de implantación de la calidad en la formación profesional de La Rioja se concentran en:

- Preparación preliminar de los actores implicados
- Acciones de difusión sobre las competencias y necesidad de la implantación de un sistema de calidad para la formación profesional en La Rioja.
- Determinación precisa de contenidos del Plan de Proyecto.
- Equipos de trabajo encargados de llevarlo a cabo, liderazgos y responsabilidades concretas. En todo caso es menester tener presente que las organizaciones competentes en la materia (Educación y Empleo) serán las responsables finales de la ejecución del proyecto de implantación de sistemas de calidad en la formación profesional de La Rioja, elaborados en el marco de esta reforma.
- Establecimiento de las posibles colaboraciones internas y/o externas al Gobierno de La Rioja para la elaboración del proyecto.
- Calendario de proyecto con la distribución por fases de las actuaciones a realizar y las personas y medios materiales necesarios.
- Dotación presupuestaria del proyecto.
- Establecimiento de mecanismos de control y seguimiento del avance y consecución de objetivos del proyecto.

### **3.4 OBJETIVO 4: PROMOCIONAR Y POTENCIAR LA INNOVACIÓN EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

#### **INTRODUCCIÓN**

---

En este apartado se concentran los objetivos y medidas del Plan de Formación Profesional de La Rioja en materia de innovación. Los contenidos se abren en tres variantes en las que se distribuyen los aspectos de:

- Los aspectos comunes de innovación
- La innovación didáctica en cuanto a medios y métodos de enseñanza
- La innovación de los contenidos impartidos y las materias lectivas

#### **ANTECEDENTES**

---

La Comunidad Autónoma de La Rioja viene mostrando continuamente su responsabilidad frente a los ciudadanos en lo referente a la innovación. Ello se contrasta con la publicación del I Plan Riojano de I+D+i aprobado por Decreto 69/1999, para el periodo 1999-2002, convirtiéndose en la actuación en materia de I+D+i.

Seguidamente y una vez finalizado dicho Plan, el gobierno de La Rioja llevó a cabo el II Plan Riojano de I+D+i como continuidad del anterior, para el periodo 2003-2007, en un contexto marcado por el VI Programa Marco de la Unión Europea y por el nuevo Plan Nacional de I+D+i para el periodo 2004-2007.

El III Plan Riojano 2008-2011 pretende dar un nuevo impulso a la I+D+i, contemplando diferentes medidas, entre las que se encuentra el desarrollo de modelos y herramientas de financiación, de simplificación de la gestión administrativa, de participación en redes y, en general, de apoyo a la innovación que faciliten a los ciudadanos el acceso a los recursos precisos.

Con este Plan se pretende generar los elementos de solidaridad, cooperación, integración de recursos y comunicación que hagan posible consolidar una marca riojana de innovación única y de prestigio y todo ello integrado en el Séptimo Programa Marco y en el VI Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica para el período 2008-2011.

El nuevo Plan Riojano de I+D+i nace paralelo al VII Programa marco de la Unión Europea y se contextualiza en el apogeo de la llamada Nueva Revolución Industrial (NRI),

caracterizada por la influencia de la innovación, la tecnología y el conocimiento en los procesos sociales, económicos y académicos. Su diseño y elaboración persiguen por tanto la incorporación de las Tecnologías Convergentes (Nano-Bio-Info-Cogno) en todos los sectores riojanos de actividad económica y social.

En este ámbito de la innovación es indispensable tener presente al Sistema Riojano de Innovación, que se ha definido como “el conjunto de elementos que en ámbito regional, actúan e interaccionan, tanto a favor como en contra, de cualquier proceso de creación, difusión o uso de conocimiento económicamente útil”. Y por ende a los principales participantes de dicho Sistema, como la Universidad de La Rioja y la UNED; el tejido empresarial de La Rioja, representado principalmente por la FER; los Centros Tecnológicos; la Administración Pública; y otras instituciones y organizaciones como sindicatos, asociaciones empresariales sectoriales, Cámara de Comercio de La Rioja, colegios profesionales vinculadas al ámbito de la innovación en el panorama de la sociedad riojana.

Otro de los trabajos relevantes en materia de innovación realizados por la Comunidad Autónoma de La Rioja es el “Mapa de las Competencias Conductoras de la Innovación en La Rioja – 2006”. Dicho estudio fue financiado por el Servicio Riojano de Empleo y el Fondo Social Europeo, promovido y con participación directa de la Federación de Empresarios de La Rioja, Unión General de Trabajadores de La Rioja y Comisiones Obreras de La Rioja. Dicho estudio tuvo los siguientes objetivos:

- Analizar la situación actual de la Comunidad Autónoma en cuanto al desarrollo de actividades de I+D+i y de las competencias asociadas, así como la evolución previstas para los próximos cinco años.
- Detectar las necesidades emergentes de competencias / capacitaciones en el dominio de las políticas de innovación de empresas avanzadas.
- Identificar las áreas de competencia transversales correspondientes a las actividades de I+D+i de modo que expresen, definan y formalicen las características del desempeño competente.

El nuevo Plan de Formación Profesional está perfectamente alineado con los objetivos y actuaciones previstas en el “Mapa de las Competencias Conductoras de la Innovación en La Rioja – 2006” y en el III Plan Riojano 2008-2011, y por tanto con la estrategia y expectativas del Gobierno de La Rioja.

## OBJETIVOS

---

Conseguir que la innovación didáctica forme parte habitual del pensamiento espontáneo del colectivo docente.

Conseguir que el colectivo docente tenga la oportunidad de renovarse en cuanto a los medios y métodos de enseñanza y formación, mediante sesiones de reflexión con una frecuencia al menos anual, sobre las formas y métodos de enseñanza y observe posibles aspectos innovadores en la didáctica educativa.

## ASPECTOS COMUNES DE INNOVACIÓN

---

Cualquier sistema requiere el desarrollo de actividades específicas de I+D+i (investigación, desarrollo e innovación), y el Sistema de Calidad e Innovación para la Formación Profesional de La Rioja no puede ser una excepción.

En materia de formación profesional deben tenerse presentes las necesidades de la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i). A este respecto, en la I+D+i pueden diferenciarse dos dimensiones esenciales: la I+D+i sobre los medios y métodos de aprendizaje (el cómo enseñar) y la I+D+i sobre los contenidos formativos que mejor consigan la competencia profesional (el qué enseñar).

Aunque para abordar nuevos retos es indispensable que algunos obstáculos que existen en la actualidad en materia de acceso y convalidación de acciones formativas se vean resueltos. Este es el caso de la necesidad de reconocimiento por parte del ámbito educativo de La Rioja, de las acciones formativas convocadas por los Centros de Referencia Nacional para la formación del profesorado (sexenios, traslados, etc.). Bien sea para las acciones formativas específicas de cada Centro de Referencia, o para las acciones formativas del programa de perfeccionamiento técnico para los docentes de Formación para el Empleo.

Otra de las reclamaciones se basa en facilitar a los docentes de Formación Profesional el acceso tanto a las acciones formativas convocadas por el ámbito educativo de La Rioja, como a las convocatorias por el Centro Nacional de Formación en Nuevas Tecnologías de La Rioja.

Seguidamente se describen los principales aspectos comunes sobre los que se deberá basar la estrategia de innovación para el Plan de Formación Profesional de La Rioja:

- Promover un cambio radical en la enseñanza de otros idiomas (preferentemente de inglés), para que el bilingüismo (inglés / español) pueda ser efectivo de forma que se produzca un cambio real.
- Fomentar la gestión del talento de los alumnos.
- Fomentar el espíritu emprendedor con los beneficios y ventajas que supone, con respecto a otras formas de trabajo.
- Estimular mediante medidas adicionales, tanto económicas como de prestigio personal, a los centros y profesores que realicen proyectos de innovación.
- Garantizar la formación en las TIC a los usuarios de Formación Profesional.
- Incentivar y potenciar la cultura de la innovación y la mejora entre el alumnado de Formación Profesional.
- Potenciar la formación a través de nuevos canales de comunicación que permita llegar a más destinatarios con nuevas formas de trabajo y nuevos contenidos en materias innovadoras. Es el caso de la formación a distancia a través de medios telemáticos.

## LA INNOVACIÓN DIDÁCTICA, EN CUANTO A MEDIOS Y MÉTODOS DE ENSEÑANZA

---

### Formación profesional Inicial o Específica

La I+D+i sobre los medios y métodos de aprendizaje (lo que se conoce comúnmente como innovación didáctica) es una actividad clave para que la Formación Profesional consiga los objetivos de cualificación que debe procurar: la competencia profesional de los alumnos.

En efecto, si la Formación Profesional debe ser un instrumento para conseguir que los alumnos realicen bien el trabajo en escenarios reales de producción, resulta esencial para ello el diseño de situaciones del aprendizaje que involucren la utilización de métodos, medios, equipos e instalaciones de formación que reproduzcan escenarios lo más parecidos posible a los del ejercicio laboral y profesional.

Y, contemplando el problema dinámicamente, si los escenarios reales de producción (las condiciones y situaciones de trabajo) cambian rápidamente como consecuencia de la

evolución tecnológica, los métodos y medios del aprendizaje de la Formación Profesional deben evolucionar con igual rapidez.

A este respecto, parece que los agentes ordinarios de estas actividades de I+D+i deberán ser centros donde coincida profesorado de ambos subsistemas de formación profesional (Formación Profesional Específica y Formación para el Empleo). Aunque coordinados con ellos otras entidades pueden colaborar de forma efectiva.

Como sucede con el resto de las ofertas de formación profesional, la que está inserta en el sistema educativo requiere de un plan específico que incentive la innovación didáctica,

La iniciativa innovadora debe encontrar periódicamente una cobertura, especialmente en cuanto a dotación de recursos, por lo que será necesario establecer convocatorias a las que puedan acogerse los proyectos de innovación que surjan de la iniciativa de centros y profesores.

La innovación no debe limitarse a aspectos didácticos o tecnológicos. La orientación profesional y la inserción laboral, como fines de la Formación Profesional, deben ser objeto de la iniciativa innovadora. Asimismo, la conservación medioambiental no es cuestión ajena a la Formación Profesional. En los procesos formativos, en buena parte similares a los procesos productivos, pueden generarse contaminantes y efectos negativos para el medio ambiente. En este sentido, el desarrollo de proyectos dirigidos a minimizarlos o eliminarlos debe ser objeto de impulso.

Todo ello implica tener presentes al menos las siguientes consideraciones:

- Realizar prácticas de profesores en empresa tanto en La Rioja como en otras Comunidades Autónomas o países europeos, para el conocimiento e implantación de nuevos medios y métodos de enseñanza.
- Impulsar la formación didáctico-metodológica del profesorado de formación profesional, con la colaboración de las administraciones públicas, en particular las competentes en educación y empleo.
- Implantar acciones de formación, asesoramiento y encuentro sobre la atención y desarrollo de las altas capacidades.
- Implantar acciones de formación, asesoramiento y encuentro sobre la atención y desarrollo de los colectivos con dificultades de aprendizaje.

- Inducir al profesorado a participar en el desarrollo de iniciativas para la realización de proyectos de I+D+i. Al igual que en el caso de la formación para el empleo o en el ámbito universitario, la promoción de esta actividad entre los docentes y técnicos, requiere de una actuación decidida de apoyo.
  - Por eso, debería realizarse una convocatoria anual para cada una de las familias profesionales identificadas como más relevantes en la formación profesional de La Rioja, de manera que se establezca una ayuda para los mejores proyectos de I+D+i para la didáctica.
  - Del mismo modo, debería convocarse con una frecuencia a determinar (anualmente es una frecuencia aceptable para estos casos), una ayuda que seleccione y apoye los mejores proyectos de I+D+i para la didáctica general aplicable a la formación profesional inicial o específica, con carácter horizontal a cualquier familia profesional.
  - Impulsar el desarrollo de planes de I+D+i para la didáctica de la formación profesional inicial o específica, especialmente en las familias profesionales de mayor relevancia en la programación formativa de La Rioja.
  - Promover la creación de equipos estables de profesores y expertos técnicos de la formación profesional inicial o específica aplicados a la I+D+i para la didáctica.
  - Buscar formas diversas de impulsar y dar a conocer diferentes actividades y experiencias alrededor de la Formación Profesional, y en especial en el campo de la innovación.

### Formación para el Empleo

Como ya se señaló al referirnos a la I+D+i en materia de innovación para la formación profesional inicial o específica, pueden diferenciarse dos dimensiones esenciales: la I+D+i sobre los medios y métodos de aprendizaje de la I+D+i, que respondería a la pregunta de cómo enseñar, y la I+D+i sobre los contenidos formativos que mejor consigan la competencia profesional, relacionada con el qué enseñar.

En el ámbito de la formación para el empleo, la especificidad de ambos aspectos se relaciona directamente con los destinatarios de las acciones formativas, que son trabajadores en activo, desempleados u ocupados, y con los contenidos propios de la formación laboral, que son, básicamente, los certificados de profesionalidad.



Respecto de la adaptación a los destinatarios, la innovación sobre los medios y métodos de aprendizaje debe dirigirse al objetivo de procurar la competencia profesional de los alumnos. En el caso de la formación para el empleo, cuando se trata de desempleados, este aspecto tiene que complementarse con el objetivo de la inserción laboral. Por lo tanto, la innovación no debe limitarse a mejorar los sistemas que permitan que los alumnos realicen bien el trabajo en escenarios reales de producción, sino que también debe promover el apoyo a la inserción laboral lo que implica, además de formar:

- motivar
- orientar
- ayudar a la búsqueda de empleo

En estos aspectos, el margen de innovación en la metodología de apoyo es muy elevado. Por ejemplo, incorporando a la formación de desempleados metodologías propias del ámbito privado de la selección de personal o del “outplacement”.

En el caso de los alumnos ocupados, la innovación didáctica debería relacionarse con los aspectos propios de la gestión de la carrera profesional, mediante la transferencia del aprendizaje al puesto de trabajo, la comprensión de las competencias y funciones complementarias y la incorporación de prácticas próximas al desempeño profesional efectivo.

A continuación se otras actividades a realizar en le marco del proyecto desde el punto de vista del desarrollo de la promoción y potenciación de la innovación didáctica en cuanto a medios y métodos de enseñanza:

- Planificar un plan orquestado desde La Rioja a modo de piloto de prácticas en empresas extranjeras, cofinanciados con becas, subvenciones u otros mecanismos de financiación, fijando un protocolo que permita asegurar el retorno del capital humano y por tanto de la inversión. Esta medida también colabora en la citada anteriormente de impulso del bilingüismo para el colectivo docente de la región.
- Potenciar de forma notable el uso de las TIC en el modelo educativo y en el modelo de la formación para el empleo, proponiendo una sobresaliente aceleración al respecto. En este caso sería de interés para abordar la práctica y conocer sus resultados, disponer de una información sobre las personas que trabajan en el sector TIC en la Rioja, para conocer el impacto del programa a desarrollar e implantar. Además y dentro de este epígrafe se contemplan las siguientes medidas:

- Mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje de la Formación Profesional, mediante la innovación en los métodos de aprendizaje que producen las Tecnologías de Información y Comunicación.
  - Incorporar innovaciones de las Tecnologías de Información y Comunicación al aprendizaje en la Formación Profesional.
  - Familiarizar al alumnado en general y al profesorado de los procesos de enseñanza/aprendizaje de Formación Profesional con la utilización y aprovechamiento de las NTICs.
  - Contribuir, mediante la interrelación e intercomunicación de los diversos centros formativos, a la cohesión e integración del sistema de Formación Profesional.
  - Establecer de forma experimental en algunos centros de Formación Profesional un sistema de gestión de competencias para el profesorado, aplicado a la mejora de sus perfiles profesionales y de su propia formación.
  - Definir los conceptos, procedimientos y principios de un nuevo sistema que mejore los procesos de enseñanza y aprendizaje en la Formación Profesional.
  - Describir los contenidos, escenarios pedagógicos, modelos mediáticos así como las estructuras de impartición que renueven y modernicen los sistemas de aprendizaje.
- Potenciar la implantación de la educación a distancia.
    - Para garantizar el acceso de todos los grupos de población a la Formación Profesional es necesario el desarrollo de una oferta suficiente de formación a distancia o, en su caso, semipresencial, que permita la adquisición de cualificaciones profesionales a personas que no pueden asistir de forma regular a un centro de formación. En definitiva, se trata de compatibilizar la formación con las obligaciones laborales y familiares o con otras dificultades de acceso, como la lejanía del lugar de residencia a los centros de formación.

- En el ámbito de la Formación Profesional Reglada, la Ley Orgánica de Calidad de la Educación dispone que “las Administraciones educativas facilitarán a todos los ciudadanos el acceso a los niveles o grados de las enseñanzas no obligatorias” (artículo 54.1) y que “organizarán en estos niveles la oferta pública de enseñanza a distancia, con el fin de atender adecuadamente a la demanda de formación permanente de las personas adultas” (artículo 54.3). Constituye, por tanto, la implantación de la Formación Profesional a distancia un mandato legal que la Administración regional debe cumplir.
- La complejidad de ciertas especialidades de Formación Profesional nos pueden llevar a restringir la oferta a distancia a ciertos títulos o certificados, o en algunos casos, a introducir ámbitos presenciales en la programación.
- Otro reto que plantea la formación a distancia es la elaboración de materiales didácticos, en la que habrá que tener en cuenta las posibilidades que nos ofrecen las nuevas tecnologías, especialmente Internet, de manera que se posibilite la interactividad y las posibilidades de intercambio de información.
- Esta iniciativa debería promover y potenciar la cualificación permanente de la población adulta y con dificultades de aproximación a la formación presencial.
- I+D+i sobre las cualificaciones profesionales
  - Determinar, con la colaboración del Observatorio de Empleo, las líneas de evolución y transformación de las Cualificaciones Profesionales en aquellos ámbitos de referencia en La Rioja (agroalimentario, vitivinícola) que, permitan anticipar los cambios y mantener adaptadas las cualificaciones a los cambios en los modos de producción y del mercado de trabajo.
  - A partir de los datos e información proporcionados por el Observatorio de Empleo, determinar las características de las Cualificaciones Profesionales de inserción y del recorrido profesional de los jóvenes en sectores referencia riojanos, para mejorar la adaptación de la oferta de formación inicial al mercado de trabajo.

Aspectos comunes a la Formación Profesional Inicial o Específica y a la Formación para el Empleo

En el marco de la innovación didáctica dirigida a la Formación Profesional también hay aspectos comunes relacionados con los subsistemas de formación profesional inicial o específica, y formación para el empleo. Seguidamente se destacan los siguientes:

- Innovar la gestión de los centros de formación profesional.
  - Mejorar la eficacia de la gestión de los centros de Formación Profesional y, como consecuencia de ello, la eficacia del Sistema de Formación Profesional.
  - Promover e impulsar la cultura emprendedora e innovadora de los centros de Formación Profesional.
  - Mejorar la eficacia de los centros en la utilización de los recursos y su capacidad de respuesta (agilidad) a los cambios en la prestación de los servicios.
  - Incrementar la autonomía y la responsabilidad de gestión de los centros de Formación Profesional.
  - Proveer al sistema de recursos cualificados para la realización de una gestión de calidad en los centros de Formación Profesional.
- Innovar la transferencia tecnológica y de conocimiento de centros y empresas.
  - Incrementar la colaboración entre los centros formativos y las empresas, alcanzando el nivel de una cooperación efectiva, que aproveche todas las posibles potencialidades en la transferencia tecnológica y del conocimiento entre ambas organizaciones.
  - Mejorar la preparación de los recursos humanos de las empresas y de los centros formativos.
  - Mejorar los procesos de enseñanza/aprendizaje de los centros formativos y los procesos de formación de los trabajadores de las empresas.
  - Incrementar la colaboración entre los centros formativos y las empresas para la mejora de los procesos de producción.
  - Aprovechar todas las posibilidades potenciales de la cooperación entre las empresas y los centros de formación en el intercambio de servicios.
  - Mejorar la adaptación de la cualificación profesional que procuran los programas formativos de Formación Profesional a las necesidades específicas de los roles y situaciones de trabajo de la producción.

- Desarrollar proyectos de investigación susceptibles de aplicación en el campo de la formación profesional
  - Aplicar la investigación en el campo de la Formación Profesional, en ámbitos prioritarios.
  - Implicar al profesorado en los procesos de investigación que se propongan.
- Impulsar nuevas formas de aprendizaje en campos innovadores
  - Aplicar nuevas formas de aprendizaje, con el soporte de las TIC, en los sectores industriales.
  - Trabajar la posibilidad de mejorar la prevención de riesgos laborales en la utilización de la maquinaria utilizada en la Formación Profesional.
  - Atender las posibles necesidades de las personas discapacitadas.
- Establecer la cooperación entre la universidad y la formación profesional para la determinación de itinerarios de progreso entre distintos niveles de cualificación.
  - Promover el progreso profesional de los titulados de Formación Profesional superior hacia el nivel de cualificación correspondiente a ingenierías técnicas y diplomaturas.
  - Definir itinerarios coherentes de progreso profesional entre los niveles 3 y 4 de cualificación profesional para que, sin menoscabo de la preparación básica y profesional, los titulados de Formación Profesional superior no se vean obligados a cursar de nuevo materias asociadas a competencias profesionales que ya poseen.
  - Eliminar las barreras innecesarias en el progreso académico de los titulados de Formación Profesional superior.
  - Incrementar la coherencia de los sistemas de educación universitaria y de Formación Profesional, buscando una profesionalidad más completa.
- Lograr la progresiva actualización de los centros de formación profesional como entidades de investigación, desarrollo e innovación tecnológica, con el fin de conseguir cumplir los requisitos necesarios para formar parte, si procede, de los Centros Tecnológicos de La Rioja.
  - Impulsar el desarrollo tecnológico de los centros de Formación Profesional.

- Seguir un plan de actualización y actuaciones para que los centros de Formación Profesional puedan incluirse en la Red Riojana de Centros Tecnológicos.

## LA INNOVACIÓN DE CONTENIDOS IMPARTIDOS Y LAS MATERIA LECTIVAS

---

En relación con la innovación y desarrollo sobre los contenidos de aprendizaje, las cosas transcurren de forma similar al caso de la innovación didáctica. Como es sabido, los contenidos básicos son definidos en la formación profesional de oferta institucional a nivel estatal, pero estos contenidos deben ser desarrollados posteriormente por parte de las administraciones hasta llegar al nivel de los “desarrollos curriculares” que, finalmente, deben ser aplicados en el aula por parte del profesorado.

Esta tarea de desarrollo de los contenidos formativos es particularmente necesaria que sea realizada de forma integrada por parte de las administraciones que gestionan los dos subsistemas de formación profesional.

Conviene tener presente que el Servicio Público de Empleo Estatal está revisando los certificados de profesionalidad para adaptarlos al marco de referencia de las cualificaciones profesionales, proceso que durará, como mínimo, hasta 2010. Este proceso supone la incorporación continuada de nuevos decretos para la incorporación de nuevos certificados de profesionalidad de forma progresiva. Por lo que el Plan de Formación deberá disponer de un mecanismo de vigilancia sobre dichas publicaciones con la finalidad de mantener actualizados sus sistemas de gestión.

En cuanto a las principales medidas a destacar para potenciar, impulsar y promocionar la innovación en la formación profesional, desde el punto de vista de los contenidos y las materias lectivas, se encuentran las siguientes:

- Designar un Centro de Referencia Nacional especializado en sectores económicos estratégicos para La Rioja.
- Promover la cultura y actitud innovadora en el ámbito de las nuevas tecnologías conductoras de la innovación o tecnologías NBIC: la nanotecnología, la biotecnología, las tecnologías de la información y la comunicación y las ciencias de la conducta.

- Aprovechar la experiencia de la Red de Centros Tecnológicos de La Rioja, como espacios en los que habilitar actuaciones de creación y mejora de contenidos formativos de los sectores de actividad en los que la Comunidad Autónoma tenga puestas sus inversiones a medio y largo plazo.
- Generar iniciativas como el proyecto “Think-tic” de formación técnica avanzada en las tecnologías de la información y la comunicación, para promover la eficiencia en la gestión y la integración de los recursos regionales de formación e innovación.
- Mantener la formación en prácticas de los docentes introduciéndolos en materias y contenidos innovadores.
- Evolucionar, seguir promoviendo, potenciando y mejorando las actuaciones en el ámbito de la vitivinicultura. En esta línea se considera relevante aprovechar el conocimiento, la experiencia y todos los valores existentes en la región, para seguir impulsando la investigación, el desarrollo y la innovación, en dicho sector, con actividades como:
  - Investigar y trabajar la innovación de los procesos de enseñanza y aprendizaje en el sector vitivinícola.
  - Trabajar en coordinación con centros de Formación Profesional en otras comunidades autónomas en esta materia.
  - Desarrollar contenidos e-Learning, que unidos a las TICs sirvan para flexibilizar y potenciar el aprendizaje sobre enología.
  - Investigar sobre la didáctica y la formación en enología.

## **II INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL PLAN**

### **SISTEMA DE INDICADORES**

El Consejo de Formación Profesional de La Rioja, órgano consultivo y de asesoramiento del Gobierno en materia de Formación Profesional, tiene entre sus funciones la de informar el Plan de Formación Profesional, con carácter integral y de duración plurianual, y asesorar en aquellas materias que, sobre Formación Profesional, sean sometidas a su consideración. Además deberá informar sobre las actuaciones normativas que sobre esta materia se desarrollen; conocer los fondos presupuestarios que se destinen a la región para FP; proponer acciones para mejorar y desarrollar la información y orientación profesional en todos los ámbitos de la FP; y proponer acciones de fomento, difusión, investigación y apoyo a esta formación en La Rioja.

Para el ejercicio de estas funciones, y para la propia evaluación del grado de avance del sistema de formación profesional a partir de las medidas que se adopten como consecuencia del Plan, es imprescindible la puesta en marcha de un sistema de observación que permita, al mismo tiempo, establecer una comparación cuantitativa y cualitativa con otros territorios, ya sea en el ámbito estatal o internacional y, sobre todo, permitir la mejora la oferta de formación profesional riojana, ajustándola a las necesidades de las empresas y priorizando las acciones formativas más eficaces en futuras programaciones.

Además, el hecho de que exista un nivel de planificación plurianual, como es el caso del Plan 2009-2011 y anual, a partir del propio marco presupuestario y de los objetivos vinculados a cada ejercicio, exige también la necesidad de diseñar un cuadro que contenga los principales indicadores cuantitativos y cualitativos de la programación formativa, de manera que pueda asegurarse que ésta responde a los objetivos de carácter estratégico en el medio y largo plazo.

En este sentido, hay que tener en cuenta que el Gobierno de La Rioja, y el Sistema de Formación Profesional riojano en su conjunto, están comprometidos en un proceso de programación plurianual a efectos de fijar los objetivos estratégicos para gestionar los fondos estructurales europeos dedicados a la cualificación de la población activa, que



debe contar también desde el primer momento con un sistema de observación que asegure un análisis continuado de las características cualitativas de la oferta formativa, especialmente de la formación de los trabajadores, del que se puedan inferir mejoras para las sucesivas programaciones: ajustando mejor la oferta de cursos a las empresas y sectores, adecuando mejor la oferta a los trabajadores destinatarios, analizando la calidad didáctica, etc. según los indicadores que se establezcan.

Por todo ello, y como complemento al conjunto de reflexiones estratégicas y medidas de actuación que se han formulado a lo largo de este documento, se ha desarrollado un sistema de indicadores de contexto y calidad, que permitan responder a la necesaria evaluación del sistema de formación profesional de La Rioja.

En general, a la hora de abordar un sistema de indicadores de calidad de la formación profesional, deben considerarse aquellos factores que determinan el grado de cumplimiento de los objetivos generales de la oferta formativa. Por lo tanto, asumiendo que dicho objetivo no es otro que el de incrementar la cualificación de los ciudadanos de manera que se incremente también su potencial de inserción y/o promoción profesional (es decir, los factores que repercuten en la ocupabilidad) el primer objetivo de la creación de un sistema de observación de la oferta formativa que permita mejorar las programaciones futuras, es determinar estos factores de calidad en términos mensurables y comparables en el tiempo. Así formulado, el primer objetivo de este sistema de indicadores sería determinar la adecuación de la oferta formativa a las necesidades y demandas de cualificaciones del entorno socio-económico, así como los incrementos de competencia efectivamente producidos en los alumnos de cada programación.

Sin embargo, desde un punto de vista posibilista, cabe determinar indicadores que puedan ser más fácilmente observables y que, en su conjunto, resulten suficientes para afirmar que la programación formativa y los criterios de realización de la misma resultan válidos desde el punto de vista de los grandes objetivos estratégicos. Por ello, la propuesta que se realiza a continuación identifica los elementos críticos de un cuadro sinóptico cualitativo que permita observar lo que se está haciendo (oferta formativa actual) y mejorarlo, de cara a las siguientes programaciones. Conviene tener presente que no son exactamente idénticos los criterios e indicadores que determinan la calidad del sistema formativo que los criterios e indicadores que determinan la calidad de la

formación, especialmente si ésta la consideramos en cada acción formativa de manera particular.

En este sentido debemos recordar los documentos del Marco Común de Aseguramiento de la Calidad para la Formación Profesional en Europa y las conclusiones de la Red Europea de Aseguramiento de la Calidad en la Formación Profesional, constituida en la conferencia de Dublín de 3 de octubre de 2005, referentes a tener en cuenta junto con las recomendaciones elaboradas respecto de la evaluación y calidad de los sistemas formativos por el CEDEFOP, y las derivadas de organismos estatales, como las conclusiones del proyecto ETEFIL (Encuesta de Transición Educativa-Formativa e Inserción Laboral) del Instituto Nacional de Cualificaciones.

Con todas estas consideraciones, puede abordarse una definición de un cuadro sinóptico del sistema de formación profesional que incorpore inteligentemente elementos propios de la “calidad del sistema en sí mismo” y elementos propios de la “calidad de la formación en sí misma”, combinando criterios de índole cualitativa y cuantitativa y permitiendo una comparación con indicadores semejantes de otros ámbitos territoriales, como por ejemplo, de otras CCAA. Además, los resultados obtenidos a través de este sistema de observación, permitirán mejorar las futuras programaciones.

Para que resulte suficientemente sólido y representativo, el sistema de indicadores de contexto y calidad contempla tanto un análisis cuantitativo, como cualitativo, que incluye también el grado de satisfacción de los usuarios del sistema. Esta triple perspectiva, nos lleva a definir indicadores para cada tipo de análisis, tal y como se explica a continuación.

### **Análisis cuantitativo**

El primer nivel de análisis debe ser capaz de identificar los indicadores de eficacia que presenta el Sistema de Formación Profesional en La Rioja, para lo cual se considerarán y compararán de forma periódica, al menos los siguientes elementos:

- ✓ Porcentaje de alumnos respecto del total del objetivo del número de personas a cualificar.
- ✓ Porcentaje de alumnos que finalizan las acciones formativas respecto del total de alumnos.

- ✓ Alumnos por modalidad formativa (presencial, semi-presencial, on line)
- ✓ Alumnos por especialidad
- ✓ Alumnos por ayuntamiento y comarca
- ✓ Alumnos por edad
- ✓ Alumnos por sexo
- ✓ Porcentaje de alumnos que finalizan con una certificación de competencia
- ✓ Porcentaje de alumnos que finalizan con una certificación de aprovechamiento
- ✓ Coste directo por alumno
- ✓ Inversión por especialidad / ocupación
- ✓ Inversión por sector/familia profesional
- ✓ Distribución del coste directo de formación (docencia, material didáctico, gestión, desplazamientos, etc.)

### **Análisis cualitativo**

Se trata de obtener información relevante sobre la eficiencia de la programación formativa que, como ya se indicó con anterioridad, solamente sería posible determinar mediante el análisis del objetivo estratégico de incrementar la competencia necesaria para la inserción y/o promoción profesional. Sin embargo, y aunque se pueda establecer algún sistema de seguimiento ex post en cuanto a la promoción verdaderamente obtenida o a la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos al desempeño profesional, nos concentraremos aquí en aspectos de más sencilla constatación que permitan obtener una dimensión cualitativa de la programación de formación profesional en La Rioja.

Como se puede observar se determinan a continuación un conjunto de indicadores que, aunque se refieren a aspectos cualitativos, se fundamentan en la observación de datos objetivos, que generalmente se aceptan como indicadores de calidad y eficiencia de las acciones. Los llamaremos “indicadores objetivos”.

Junto a ellos, se determinan indicadores cualitativos que requieren de una ponderación que implica necesariamente un cierto grado de subjetividad en la aplicación de los mismos. Ello no quiere decir que no se puedan reconducir a indicadores mensurables, pero será necesaria la determinación de los criterios que para cada uno de ellos se consideren idóneos de acuerdo con los objetivos estratégicos perseguidos. Los llamaremos “indicadores subjetivos”.

Así, por ejemplo, para determinar la idoneidad de la docencia puede ser suficiente indicar el porcentaje de profesores que cuentan con la titulación suficiente en función del contenido a impartir o, en el caso de la capacitación metodológica, de los que cuentan con algún curso específico sobre la misma, o bien puede establecerse un muestreo o una evaluación personalizada de cada profesor sobre cada uno de estos aspectos. Naturalmente, el coste y la viabilidad de semejante sistema de evaluación, aconseja establecer criterios aproximativos que, por lo tanto, tendrá una cierta carga subjetiva pero que pueden resultar suficientes a los efectos que se persiguen.

### Indicadores Objetivos

- ✓ Porcentaje de alumnos que abandonan las acciones formativas
- ✓ Porcentaje de alumnos que realizan práctica en centros de trabajo.
- ✓ Porcentaje de acciones formativas que incorporan prácticas en centros de trabajo.
- ✓ Porcentaje de horas de prácticas respecto del total de horas formativas.
- ✓ Porcentaje de alumnos que promocionan profesionalmente en el periodo de tiempo que se determine con posterioridad a los cursos (6 meses/12 meses).
- ✓ Porcentaje de programas formativos que se corresponden con los prescritos en el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- ✓ Porcentaje de acciones formativas que se desarrollan en centros homologados.
- ✓ Porcentaje de centros o instituciones formativas que tienen implantados sistemas de certificación de la calidad.

### Indicadores subjetivos

- ✓ Oferta formativa que se corresponda con demandas de competencia registradas en los sectores productivos
- ✓ Oferta formativa que responde a necesidades y demandas de cualificación del entorno socioeconómico
- ✓ Cualificación técnica y práctica del personal docente
- ✓ Cualificación metodológica y didáctica del personal docente
- ✓ Idoneidad del material didáctico
- ✓ Idoneidad del equipamiento utilizado en las acciones formativas
- ✓ Idoneidad de las metodologías de aprendizaje

- ✓ Idoneidad/coherencia de los alumnos con el itinerario formativo
- ✓ Participación e implicación de los agentes sociales en la planificación de la oferta formativa.
- ✓ Información y publicidad de la oferta formativa
- ✓ Innovación y desarrollo directamente aplicable a la oferta de formación profesional continua
- ✓ Idoneidad de los procedimientos de evaluación de la formación y, en su caso, de la certificación de la competencia adquirida.

### **Indicadores de satisfacción**

El análisis debe completarse, tal y como se prevé en el Modelo Europeo de Calidad EFQM, con indicadores de satisfacción de los principales usuarios del sistema, como mínimo alumnos, profesores, gestores de los centros e instituciones formativas y de los destinatarios finales de la competencia profesional incrementada de los alumnos que, al margen de ellos mismos y del conjunto de la sociedad, son las empresas en las que los alumnos desarrollan finalmente su actividad profesional. Estos indicadores pueden construirse a través de cuestionarios y encuestas suficientemente representativas a la finalización de las acciones formativas.

Naturalmente, todos los indicadores señalados no deben considerarse como un listado exhaustivo ni limitativo, pudiendo modificarse o ampliarse, ya sea en función de las propias conclusiones operativas que se deriven de la ejecución del Plan, ya sea del interés del Consejo de Formación Profesional de La Rioja, que será el órgano a quien definitivamente corresponderá la aprobación del sistema de indicadores y de realizar la evaluación resultante de su aplicación periódica.

### **Metodología**

Como complemento del sistema de indicadores propuesto que permitirá sustentar una evolución sistemática de la formación profesional en La Rioja, es preciso apuntar una breve reflexión de tipo metodológico.

Por una parte, no perdemos de vista el hecho de que, aunque el conjunto de indicadores y la evolución subsiguiente debe aplicarse sobre el conjunto del sistema de formación

profesional riojano, sería conveniente, a efectos prácticos, que resultase posible segregar los resultados entre los distintos subsistemas: educativo y laboral.

Por otra, la elaboración final de un sistema de indicadores de contexto y calidad, requerirá un trabajo previo de identificación de las fuentes, del análisis de su disponibilidad, etc. Las fases de desarrollo del mismo, para una aprobación definitiva por parte del Consejo de Formación Profesional de La Rioja, serán las siguientes:

1. Análisis de las fuentes disponibles.
2. Análisis de las bases de datos existentes.
3. Debate y reflexión conjunta sobre los indicadores a obtener a nivel cuantitativo, cualitativo y de satisfacción.
4. Definición de los datos base para los indicadores, especificando los que se pueden obtener automáticamente de las bases de datos directamente disponibles y los que deben ser obtenidos por medios complementarios.
5. Investigación operativa de las fuentes a obtener para los cuadros comparativos con las otras regiones españolas y los estados europeos, analizando los posibles enlaces automáticos o manuales.
6. Revisión, debate final y aprobación de los indicadores.
7. Definición de los modelos de paneles de análisis:
  - a. Propio de La Rioja
  - b. Comparativo con las otras regiones españolas
  - c. Comparativo con otros estados europeos
  - d. Resumen (puntos fuertes / puntos débiles) de forma global y en base a una comparativa general

### III FINANCIACIÓN

AÑO	CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO	CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE
2009	15.231.996,51	21.937.050,00
2010	15.356.636,44	22.175.791,00
2011	15.847.369,17	22.719.306,82
<b>SUBTOTAL</b>	<b>46.616.002,12</b>	<b>66.832.147,82</b>
<b>TOTAL 2009-2011</b>	<b>113.448.149,94 €</b>	

## **IV REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

### **MARCO LEGISLATIVO**

Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio de las cualificaciones y de la Formación Profesional BOE núm. 147 de 20 de junio de 2002 Pág. 22437.

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. BOE núm. 301 de 17 de diciembre de 2003 Pág. 44763.

Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. BOE 8-8-2000, núm. 189. Aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, por el que se establece directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de Formación Profesional Ocupacional. BOE de 10 de junio de 1995.

Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto. BOE 12 de septiembre de 2003, núm. 219. Regula el subsistema de Formación Profesional continua.

Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. BOE núm. 223 de 17 de septiembre de 2003 Pág. 34293.

Real Decreto 1506/2003, de 28 de noviembre, por el que se establecen las directrices de los certificados de profesionalidad. BOE núm. 302 de 18 de diciembre de 2003 Pág. 45072.

Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Orden TAS/470/2004, de 19 de febrero, por la que se desarrolla el Real Decreto 1506/2003, de 28 de noviembre, por el que se establecen las directrices sobre los certificados de profesionalidad. BOE núm. 50 de 27 de febrero de 2004 Pág. 9223.

Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero. BOE 1 marzo 2004, núm. 52 Regula la financiación de las acciones de Formación Continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto de 2003, que regula el Subsistema de Formación Profesional Continua.

Orden TAS/2388/2007, de 2 de agosto, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, en el ámbito de la Administración General del Estado.



## **FUENTES DOCUMENTALES**

COMISIÓN EUROPEA (2003): Educación y Formación 2010. Urgen las reformas para coronar con éxito la estrategia de Lisboa.

EUROSTAT (2004): Job mismatches and their labour market effects among school leavers in Europe. Time 2000.

CEDEFOP, Indicators for quality in VET. To enhance European cooperation (2007)

CEDEFOP, Annual report 2006 Cedefop information series, 2007

CEDEFOP, EUROPEAN FORUM ON QUALITY IN VET Indicators for a European strategy to support quality in VET, 2002

Structures of education, vocational training and adult education systems in Europe. (2007 Edition Brussels: Eurydice, 2007)

EUROPEAN COMMISSION Fundamentals of A 'Common Quality Assurance Framework' (CQAF) for VET in Europe

CEDEFOP, Concrete methods and practical tools to support self-assessment and other quality approaches, TECHNICAL WORKING GROUP ON QUALITY IN VET, 2003

EUROPEAN COMMISSION, European Network on quality Assurance in VET work programme 2006-2007

CEDEFOP, An European Guide on Self-assessment for VET-providers TECHNICAL WORKING GROUP ON QUALITY IN VET, 2003

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS. OCDE. (2005): Informe PISA 2003. Aprender para el mundo del Mañana. Ed. Santillana.

INSTITUTO NACIONAL DE CUALIFICACIONES. INCUAL (2003): EDEX: Expansión educativa y mercado de trabajo. Estudio comparativo en cinco países europeos. Dirigido por Catherine Bédumé y Jordi Planas. Colección estudios. Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE CUALIFICACIONES. INCUAL (2004): Proyecto ERA 03. Evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales. Secretaría General de Educación. Dirección General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa. Madrid.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA. MEC Las cifras de la educación en España. (Edición 2004)

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA, CATALOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (1999): Formación profesional ocupacional. Textos legales. Subdirección General de Publicaciones. Madrid.

INEM, Formación continua y educación de adultos en España.

INEM, LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA, Marco Institucional – Oferta formativa

INEM, Estudios Sectoriales de necesidades de formación 1993-1998. Madrid. INEM 1993-1998.

INEM, Resumen Panorámico de los Sistemas de Formación Profesional en España 4ª Actualización 2006

FORCEM Educación y Formación a las puertas del siglo XXI, 1999

FORCEM, Calidad e innovación en la Formación Continua, 2000.

FORCEM Políticas y prácticas de la Formación Continua en el marco europeo, 2001

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO (2002): Formación y competitividad. Hacia un espacio europeo de aprendizaje permanente. Universidad Complutense de Madrid. Cursos de Verano. Madrid.

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO Consolidación y desarrollo de la Formación Continua en España Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2003

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO Guía de buenas prácticas sobre materiales de Formación continua: los estudios empíricos Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2003

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO Guía de buenas prácticas sobre materiales de Formación continua: los productos formativos Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2003

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO Competencias, igualdad de oportunidades y eficacia de la Formación Continua, 2005

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO Análisis documental de los sistemas de Formación Continua y de su relación con la negociación colectiva en España y en Europa. Vol. 1 Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2005

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO Análisis documental de los sistemas de Formación Continua y de su relación con la negociación

colectiva en España y en Europa. Vol. 2 Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2005

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO, Fondo Social Europeo y Formación Continua, 2003

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, 2006

INSTITUTO DE FORMACIÓN Y ESTUDIOS SOCIALES. IFES) Herramientas para la evaluación y el reconocimiento de las competencias en el sector de la Construcción. Reconocimiento de la experiencia profesional en el sector de la construcción de edificios. Proyecto Leonardo da Vinci, 2004.

PÉREZ-DÍAZ, Víctor y RODRÍGUEZ, Juan Carlos (2002): La educación profesional en España. Fundación Santillana. Madrid.

### **FUENTES ESTADÍSTICAS**

INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO. INEM Información sobre mercado de trabajo. Resumen anual de datos del observatorio ocupacional. Subdirección General de Servicios Técnicos. Servicio de Observatorio Ocupacional. Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. INE Encuesta de Población Activa. EPA.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. INE. Datos de la Estadística de la Enseñanza Superior en España.

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO,

- Acciones de Formación en la empresa 2006
- Situación de los Contratos Programa para la formación de trabajadores ocupados 2004-2005.
- Evolución de la actividad formativa mediante Planes de Formación 2001 a 2003.