

# PLAN CANARIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL 2013-2016



9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

**SINTESIS**

**SEPTIEMBRE 2012**

30

31

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33

Debemos tomar medidas si queremos que nuestra generación y las generaciones venideras puedan seguir disfrutando de una vida de alta calidad y sana, sostenida por el modelo social único de Europa. Precisamos una estrategia para convertir a la UE en una economía inteligente, sostenible e integradora caracterizada por unos altos niveles de empleo, productividad y cohesión social. Ésta es la Estrategia Europa 2020, una agenda para todos los Estados miembros, que tiene en cuenta las diferentes necesidades, los diversos puntos de partida y las especificidades nacionales con el fin de promover el crecimiento para todos.

1	<b>INDICE</b>	
2	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>4</b>
3	<b>PRIMERA PARTE</b> .....	<b>7</b>
4	<b>CAPÍTULO 1. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL MARCO DE LAS DISTINTAS ESTRATEGIAS PARA CREAR</b>	
5	<b>UN NUEVO MODELO DE CRECIMIENTO ECONÓMICO</b> .....	<b>7</b>
6	CONCLUSIONES .....	7
7	2.1. DESCRIPCIÓN DEL MERCADO LABORAL CANARIO.....	9
8	2.1.1. <i>Estructura de la ocupación en Canarias</i> .....	9
9	<i>Perfil de las personas ocupadas</i> .....	10
10	<i>Estructura empresarial de Canarias</i> .....	11
11	<i>El Desempleo</i> .....	11
12	<i>Nuevos yacimientos de empleo</i> .....	12
13	<i>Conclusiones</i> .....	12
14	2.2. DESCRIPCIÓN DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS Y PROPUESTAS PRESENTADAS POR LOS AGENTES SOCIALES, ECONÓMICOS Y	
15	EDUCATIVOS .....	13
16	<b>CAPÍTULO 3. UNA RESPUESTA INTEGRADA A LAS NECESIDADES FORMATIVAS EN CANARIAS</b> .....	<b>15</b>
17	<i>Formación Profesional Inicial: Conclusiones</i> .....	15
18	<i>Formación Profesional parra el Empleo: Conclusiones</i> .....	16
19	<i>El reconocimiento y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral:</i>	
20	<i>Conclusiones</i> .....	17
21	<b>SEGUNDA PARTE</b> .....	<b>19</b>
22	<b>CAPÍTULO 4. FINALIDAD GENERAL, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, LÍNEAS DE ACTUACIÓN, ACCIONES Y CRITERIOS</b>	
23	<b>PARA LA PLANIFICACIÓN ANUAL</b> .....	<b>19</b>
24	4.1.- FINALIDAD GENERAL .....	20
25	4.2.- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS .....	20
26	4.3.- LÍNEAS DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	24
27	4.4.- ACCIONES .....	36
28	4.5.- PRINCIPIOS Y CRITERIOS PARA LA PLANIFICACIÓN ANUAL DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL ....	53
29	<b>CAPÍTULO 5. DISPOSITIVO PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN</b> .....	<b>55</b>
30	<b>CAPÍTULO 6. PRESUPUESTO</b> .....	<b>56</b>

31

32

# Introducción

El Plan de Canarias de Formación Profesional 2013-2016 (PCFP 2013-2016) es, ante todo, la expresión de un amplio consenso social sobre las necesidades generadas por el nuevo modelo de desarrollo económico y social para Canarias, así como para la mejor utilización de los recursos a través de un futuro sistema canario integrado de las cualificaciones y la formación profesional respecto a cada una de las islas. Este consenso se ha construido en el seno del Consejo Canario de Formación Profesional (en adelante CCFP) gracias a la excelente disposición al diálogo y al entendimiento de todas las entidades que lo conforman y constituye, sin lugar a dudas, una prueba del profundo sentido de responsabilidad de todas las organizaciones y de su compromiso con el futuro de Canarias.

En un periodo de serias restricciones financieras y dificultades económicas, el Plan Canario de Formación Profesional 2013-2016 asume una serie de retos de gran calado, sobre todo porque debe conjugar con precisión y sentido de la realidad los recursos existentes para dar respuesta a las vastas y diversas necesidades de la población. En este sentido, el presente documento bien se podía haber llamado Plan de Formación Profesional, Social y Personal de Canarias, pues tiene la voluntad de avanzar en un sistema donde las personas y sus necesidades se encuentren en primer plano, donde la oferta formativa sea accesible y se adapte a las distintos condicionantes y circunstancias de la población, donde se pueda obtener una formación de calidad, actualizada y en consonancia con una sociedad que cambia y avanza.

Tradicionalmente se le ha demandado a la Formación Profesional que se adapte y ajuste en la mayor medida posible a los requisitos y necesidades del mercado de trabajo. Por supuesto, no solo hay que formar en aquellas profesiones que hoy por hoy puedan conducir hacia un empleo, hay que ir más allá en cuanto a lo que se entiende por adaptación y ajuste al mercado laboral y, en un ejercicio de anticipación, procurar vislumbrar lo que será el futuro de la actividad económica a medio y largo plazo. Una apuesta demasiado centrada en lo urgente puede ir en detrimento de lo más importante, relevante y necesario. Además, no hay que limitar a la Formación Profesional al mero papel de proveedor de personal cualificado para el sector productivo. La Formación Profesional también debe ser un componente activo para el desarrollo de la calidad educativa, la innovación, la investigación y el avance tecnológico y las propias necesidades de realización personal de los ciudadanos.

Así pues, el PCFP 2013-2016 expresa el consenso social alcanzado en el seno de la sociedad canaria para mejorar las capacidades de empleabilidad y emprendeduría de la población canaria. La empleabilidad y la emprendeduría son conceptos relacionales que utilizamos para designar tanto la competencia de las personas para insertarse en un puesto de trabajo como la capacidad de convertir en oportunidades determinadas opciones generadas dentro de un determinado modelo económico y social.

Así, a la capacidad de una persona para asumir con eficacia las funciones y tareas derivadas de un puesto de trabajo, la denominamos empleabilidad. Mientras que a la capacidad de una persona para emprender una nueva actividad económica, ya sea mediante la producción o la prestación de un servicio, que satisface una necesidad generada por el mercado, la denominamos emprendeduría. En este sentido, cabe resaltar que la emprendeduría tiene un

1 componente proactivo de generador de oportunidades en sí mismo. Los emprendedores  
2 “crean” necesidades y no solo aprovechan las oportunidades emanadas de las necesidades  
3 socioeconómicas.

4 En resumen, el esquema general sobre el que se ha construido entre Plan Canario de Formación  
5 Profesional 2013-2016 es el siguiente:

6 Las *oportunidades* creadas por la construcción social de un nuevo modelo de desarrollo  
7 económico se transforman en *posibilidades* de empleo y/o emprendeduría. Ahora bien, estas  
8 posibilidades pueden quedar satisfechas siempre y cuando se produzca una adecuada  
9 *capacitación* por parte de la población y es en este contexto en el que deben armonizarse las  
10 *necesidades formativas*. Dicho de una forma mucho más sencilla: el PCFP 2013-2016 trata de  
11 armonizar las oportunidades generadas por el mercado laboral con las competencias generadas  
12 desde el sistema educativo.

13 El PCFP consta de tres componentes claramente diferenciados pero estrechamente  
14 relacionados entre sí: un componente declarativo, un componente descriptivo y un  
15 componente programático. La conjunción de los tres permite reconocer la estructura  
16 subyacente al plan como un esquema argumental muy sencillo en el que los dos primeros  
17 componentes actuarían como premisas mientras que el último actuaría como conclusión:

- 18 i. Dados los compromisos asumidos por el Consejo Canario de Formación  
19 Profesional (parte declarativa),
- 20 ii. y la visión que tenemos sobre la evolución del desarrollo económico y social del  
21 archipiélago, de las necesidades formativas generadas y del modo en el que  
22 hasta el momento se venían atendiendo esas necesidades (parte descriptiva),

23 Es posible concluir que

- 24 iii. la propuesta más razonable es la que aparece expresada en términos de  
25 finalidad, líneas de actuación, objetivos específicos, acciones y criterios de  
26 planificación anual (parte programática) así como los recursos y la evaluación.

27  
28 Formalmente el PCFP 2013-2016 se encuentra dividido en dos partes. Cada una de ellas consta de  
29 tres capítulos. En el primer capítulo del Plan se expone la parte declarativa, en la que se deja  
30 constancia de los compromisos asumidos por el Consejo Canario de Formación Profesional y  
31 derivados de la conexión entre el PCFP 2013-16 y otros eslabones de una cadena de  
32 actuaciones orientadas al progreso económico y social. En este sentido, el PCFP no es sólo la  
33 expresión de un amplio consenso social, sino que es un eslabón más en una cadena que se  
34 inicia con la *Estrategia Europea 2020*, continúa con la *Estrategia Española 2012-14* y la  
35 *Estrategia Canaria para la Formación y el Empleo 2012-2014*. En el segundo capítulo, uno de  
36 los más amplios del Plan, se expone una visión del mercado laboral en Canarias así como la  
37 visión compartida que el CCFP tiene tanto de la evolución de la economía canaria como de la  
38 opinión de las entidades que han colaborado en el proceso. El tercer capítulo se reserva para la  
39 exposición de la configuración de las distintas ofertas formativas y de su evolución.

40 La segunda parte del Plan está dedicada a la exposición de la finalidad, las líneas de actuación y  
41 los objetivos específicos, y las acciones orientadas a su consecución, recogidos en el capítulo  
42 cuatro. Para este capítulo se han reservado, además, los aspectos relacionados con el

1 seguimiento y la evaluación del Plan, mientras que el capítulo cinco se ha dedicado a la  
2 presentación de la ficha financiera. En esta segunda parte se incluye un contenido de gran  
3 importancia: la construcción del Sistema Canario de las Cualificaciones y la Formación  
4 Profesional Integrada, su funcionamiento en red y la oferta formativa consensuada con los  
5 agentes sociales y los sectores implicados. Este elemento, ausente en el PCFP 2009-2012  
6 provocó serias dificultades en el desarrollo de la anterior planificación.

7

8

## 1 PRIMERA PARTE

# 2 CAPÍTULO 1. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL 3 MARCO DE LAS DISTINTAS ESTRATEGIAS PARA CREAR UN 4 NUEVO MODELO DE CRECIMIENTO ECONÓMICO

5  
6 Las oportunidades para lograr un empleo satisfactorio o crear una empresa están vinculadas al  
7 modelo económico y social propio de cada país o territorio. Así, en Canarias, las oportunidades  
8 para ocupar un puesto de trabajo o crear una empresa dependerán de la importancia que este  
9 sector tenga dentro del modelo económico vigente.

10 En este momento tanto la Unión Europea como España se encuentran inmersas en sendas  
11 estrategias de construcción de un modelo para el desarrollo económico y social del que  
12 dependerán, en última instancia, las oportunidades tanto para la empleabilidad como para la  
13 emprendeduría. Se busca un modelo económico para Europa que le permita superar con éxito  
14 los retos planteados por el actual proceso de globalización.

15 Canarias ocupa una posición singular dentro de la Unión Europea debido tanto a su lejanía  
16 como a la insularidad, pero, desde esta posición singular, Canarias se encuentra plenamente  
17 comprometida en la búsqueda de un nuevo modelo de crecimiento para Europa que permita  
18 sostener el modo de vida que la ciudadanía asume como propio: el modelo social europeo.

19 En este capítulo se presentan las tres estrategias para la creación de un nuevo modelo  
20 económico y social que se han puesto en marcha tanto desde Europa como desde España y  
21 desde Canarias. La presentación de estas estrategias debe permitirnos identificar las nuevas  
22 necesidades formativas, así como las nuevas oportunidades para el empleo y la emprendeduría.

## 23 Conclusiones

24 El Plan Canario de Formación Profesional 2013-2016 debería asumir como una de sus  
25 prioridades esenciales la determinación de las necesidades formativas generadas en la  
26 construcción de un nuevo modelo económico basado en el conocimiento, como fuerza  
27 impulsora, y que requerirá una población dotada de una adecuada cualificación y con capacidad  
28 para incorporarse a un puesto de trabajo o para crear su propio puesto de trabajo. En este  
29 sentido, es muy importante asociar las necesidades formativas derivadas del nuevo modelo de  
30 conocimiento a los distintos elementos que conforman el sistema integrado de formación.  
31 Además, se debería asumir como una de las prioridades esenciales del Plan la consecución de  
32 un sistema de Formación Profesional más ágil, flexible y eficiente, estrechamente vinculado al  
33 entorno productivo y las demandas formativas de la población. Asimismo, es necesario  
34 incrementar la creatividad y la innovación, incluido el espíritu empresarial en la Formación  
35 Profesional.

1 De acuerdo con las estimaciones realizadas por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte  
2 en el denominado *Mapa de la oferta de la Formación Profesional del Sistema Educativo en*  
3 *España (2011)* sería necesario incrementar el número de titulados en FP, o con una formación  
4 equivalente, en 5.489.642 personas hasta el año 2020, a los que habría que añadir los  
5 ciudadanos ya formados que a lo largo de los próximos 10 años salgan del mercado de trabajo  
6 por jubilación u otras razones. Si se mantiene el ritmo de crecimiento actual en la matrícula en  
7 Formación Profesional, en torno al 6% anual, el incremento de titulados para el año 2020 sería  
8 de 4.020.142. Es decir, se requiere un esfuerzo suplementario que permita que alcancen ese  
9 nivel de formación otros 1,4 millones de personas.

10 Para ello, hay que actuar tanto para incrementar las plazas de Formación Profesional para los  
11 jóvenes en edad escolar, como las ofertas específicas dirigidas a la población adulta. En este  
12 contexto, cobra especial relevancia la necesidad de incrementar de forma sustancial las  
13 convocatorias de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a  
14 través de la experiencia laboral y la consiguiente oferta de formación complementaria que  
15 requerirán estas personas para la obtención de un título de Formación Profesional.

16 Incide también en que existe un desajuste entre la formación ofertada y la requerida para el  
17 empleo. Tenemos un exceso de oferta, en términos relativos, en lo que respecta al sector  
18 servicios en general y a los servicios públicos. Todo ello, sin perjuicio de que la oferta en  
19 términos absolutos, es decir, en número de plazas, siga siendo insuficiente para atender las  
20 necesidades de cualificación del año 2020, especialmente en lo referente a grados medios.

21 El Plan Canario de Formación Profesional 2013-2016 hace suya muchas de las consideraciones  
22 del Consejo Escolar de Canarias entre las que destacamos: la necesidad de una mayor  
23 coordinación de los distintos servicios con competencias en empleo y formación; el desarrollo  
24 de un sistema integrado de Formación y Cualificaciones, la puesta en marcha de los Centros  
25 integrados de Formación Profesional; el despliegue de procedimientos de evaluación y  
26 acreditación de la competencia profesional a especialidades aún no convocadas; ofertas de  
27 formación flexibles (Formación profesional a distancia) que faciliten la conciliación del  
28 aprendizaje con trabajo y otras responsabilidades; impulsar el aprendizaje de idiomas en las  
29 enseñanzas de formación profesional y establecer mecanismos de evaluación y mejora  
30 continua de la calidad.

31

32



# Capítulo 2. Diagnóstico y evolución del mercado laboral y de las necesidades formativas

## 2.1. Descripción del mercado laboral canario

### 2.1.1. Estructura de la ocupación en Canarias

No cabe duda de que si analizamos la estructura de la ocupación en las Islas en el periodo 2008-2011, observaremos el modo en el que la crisis ha conformado un nuevo mapa que no ha sido lineal en el periodo sino que, en un principio, afectó especialmente al sector de la construcción contagiándose después los efectos a otros sectores con una gran presencia en las Islas, sobre todo aquellos relacionados con el turismo.

A grandes rasgos, a través de los datos de la EPA, destacamos el descenso del número de ocupados en un 8,3%, esto es, unas 68.000 personas frente al conjunto estatal, donde descendió un 10,3%.

Entre 2008-2011, se observa que en las islas de El Hierro y La Palma es donde menos descendió el empleo (3,8% y 4,1% respectivamente, frente al 8% del conjunto insular). Hay que recordar que la evolución de la crisis económica afectó antes a las islas que, en su momento, mayores niveles de ocupación presentaban. Lanzarote y Fuerteventura fueron muy importantes focos de atracción de trabajadores pero, su mayor dependencia de la construcción y la hostelería, hicieron que tuvieran un primer impacto mayor. Esto se evidencia al observar que, en ambas islas orientales, en el periodo analizado, los empleos relacionados con la construcción decrecieron un 39,7% y 40,2%, respectivamente.

A modo de conclusión, destaca en la evolución del mapa del empleo en el periodo 2008-2011:

- La escasa variación del peso del sector agrícola. Se mantiene prácticamente inalterado durante la crisis. Sólo La Palma presenta un incremento de algo más de un punto, mientras que El Hierro reduce el peso de este sector en la misma cuantía.
- Tampoco el sector industrial parece afectado por la crisis en el sentido de su peso sobre el conjunto de los ocupados.
- Sin duda, el sector de la construcción es el que presenta un mayor descenso en la relevancia del empleo en las Islas. La reducción media fue de unos tres puntos, siendo bastante más elevada en Fuerteventura y La Gomera.
- La tendencia general del sector comercial es a descender su presencia en el empleo de las Islas, pero lo hace de forma desigual, oscilando entre el descenso de un punto y medio en Lanzarote y el incremento de dos décimas en La Gomera.

- Por su parte, la hostelería se ha revelado como el sector que más empleados ha ganado. También lo hace de forma desigual: crece en algo más de tres puntos en Fuerteventura (dos y medio en Lanzarote) mientras que decrece tres décimas en El Hierro.
- Respecto al resto de servicios distintos de la hostelería y el comercio, también se observa una tendencia creciente. Los subsectores sanitario y educativo presentan ligeros aumentos en cuanto a peso sobre el total de ocupados, destacando el aumento, en más de cuatro puntos, del peso de los trabajadores en el sector sanitario en Lanzarote. Por su parte, el porcentaje de trabajadores en el sector público, se reduce como tendencia general de forma moderada, excepto en Lanzarote y La Palma donde el descenso es más acusado, 3 y 2,4 puntos respectivamente.

### Perfil de las personas ocupadas

En cuanto al perfil de las personas ocupadas se aprecian las siguientes características generales:

- Un incremento importante en las Islas de la presencia de las mujeres en el empleo, concretamente en 3,8 puntos, situándose al mismo nivel estatal.
- La población ocupada es mayor que hace tres años, ya que la presencia de los más jóvenes se ha reducido dejando paso a una mayor relevancia de los mayores de 45 años. Las diferencias con el Estado no son demasiado destacables.
- La variable “nivel formativo” presenta, en Canarias y el Estado, amplias diferencias. En las Islas, casi el 20% de los ocupados son universitarios mientras que en el Estado llega al 27,4%. Entre los años 2008 y 2011, en Canarias ha crecido menos de un punto mientras que el Estado lo ha hecho en más de tres. Para el resto de titulaciones, cae en dos puntos el número de personas con nivel formativo de educación secundaria, que pasan a aquellos con nivel formativo de Formación Profesional o universitarios.
- Respecto a la calidad del empleo, en el periodo analizado, en Canarias no ha habido grandes cambios respecto al peso de los contratos indefinidos y temporales. En el conjunto estatal, el crecimiento de la contratación indefinida fue de 3,3 puntos. En las Islas, en el cuarto trimestre de 2011, el 30,7% de los ocupados tenían una relación laboral temporal, mientras que en el conjunto del Estado se sitúa en el 25%.
- Con relación a la situación laboral de estos ocupados, destaca la poca variación que se ha experimentado en las Islas respecto a 2008. Tampoco en el Estado ha cambiado demasiado la situación, excepto el aumento del número de empleados públicos y el descenso de los ocupados en el sector privado.
- Finalmente, destacamos los cambios producidos en la jornada laboral. El porcentaje de ocupados con jornada parcial en Canarias ha crecido dos puntos y medio. También lo ha hecho en el conjunto estatal pero en un porcentaje bastante menor.

## 1 Estructura empresarial de Canarias

2 Según el Directorio Central de Empresas, elaborado por el INE, en Canarias, a uno de enero de  
3 2011, existían 132.488 empresas (se excluyen las dedicadas al sector primario)\*. Su tamaño,  
4 atendiendo al estrato de asalariados, es muy similar a la estructura estatal. El 55,2% no tienen  
5 asalariados y, de aquellas que sí los tienen, el 57,7% sólo tienen uno o dos asalariados. Por  
6 sectores, sí se observan importantes diferencias entre Canarias y el Estado.

7 Si analizamos la evolución del peso de los distintos sectores en el tejido empresarial canario en  
8 el periodo 2008-2011, comprobamos que, básicamente, se ha reducido el peso de la  
9 construcción en algo más de tres puntos, que los han ganado educación, actividades sanitarias  
10 y otros servicios.

## 11 El Desempleo

12 Sin duda, el incremento en el número de parados ha sido la gran consecuencia de la crisis. El  
13 aumento de los desempleados se cifra en unas 82.500 personas (47%, 67,3% a nivel estatal) en  
14 el periodo 2008-2011, siendo especialmente intensa en Tenerife, El Hierro y Lanzarote, que  
15 superan esta media, situándose, en el extremo opuesto, La Palma, donde se incrementó casi un  
16 26%.

17 Debe observarse que este incremento total no ha tenido una evolución constante a lo largo del  
18 periodo. El incremento más importante se produjo en 2009 respecto al año anterior, para ir  
19 perdiendo fuerza en los años siguientes. Concretamente, en 2009, respecto a 2008, se  
20 incrementó el número medio de parados en 67.600 personas (38,6%, 43,5% en el Estado), el  
21 año siguiente creció en 17.700 (7,3%, 11,4% en el Estado) y en 2011 se redujo en unas 3.000 (-  
22 1,1%, en el conjunto estatal aun ha crecido un 4,8%). Lanzarote, Fuerteventura y Gran Canaria  
23 fueron las islas con mayores descensos en 2011.

24 En las tablas siguientes puede verse el perfil de los desempleados en relación con algunas  
25 variables como sexo, edad, nacionalidad, nivel de estudios y tiempo en situación de desempleo.  
26 En la primera de ellas se observa la evolución del perfil de los parados entre 2008 y 2011 en  
27 Canarias y, en la segunda, el perfil actual de dicho desempleo desglosado por cada una de las  
28 Islas.

29 Podemos extraer algunas conclusiones:

- 30 • El porcentaje de hombres sobre el total de parados es ahora tres puntos mayor. El  
31 Hierro presenta el mayor porcentaje de hombres sobre el total de desempleados,  
32 siendo en Gran Canaria donde las mujeres presentan una mayoría.
- 33 • Existe cada vez mayor presencia de personas de 45 y más años entre los desempleados,  
34 siendo en Gran Canaria y La Palma, muy seguida por El Hierro, donde esta tendencia es  
35 más acusada.
- 36 • Si atendemos a la nacionalidad de los parados, observamos que no ha cambiado la  
37 proporción de la misma en la estructura del paro. Como es habitual, Lanzarote y  
38 Fuerteventura presentan los mayores porcentajes de parados extranjeros, uno de cada  
39 cuatro aproximadamente, mientras que en La Palma, sólo seis de cada cien  
40 desempleados son extranjeros. La media canaria se sitúa en el 90% de parados de  
41 nacionalidad española. Respecto a lo ocurrido en el periodo 2008-2011, sólo ha variado

1 de forma destacable la situación en Lanzarote, donde creció en seis puntos porcentuales  
2 el peso de los españoles sobre el total de parados.

### 3 **Nuevos yacimientos de empleo**

4 Los Nuevos Yacimientos de Empleo (NYE), son el término utilizado por el Libro Blanco de Delors  
5 (*Crecimiento, Competitividad y Empleo*, CE 1993) para describir aquellas actividades laborales  
6 que satisfacen las nuevas necesidades sociales. Estas actividades son muy heterogéneas, pero  
7 obligatoriamente deben tener en común cuatro características:

- 8 • Cubren necesidades sociales insatisfechas.
- 9 • Se configuran en mercados incompletos.
- 10 • Tienen un ámbito de producción o prestación localmente definido.
- 11 • Tienen un alto potencial en la generación de puestos de trabajo.

12 En una sociedad marcada por los cambios demográficos, en las condiciones y expectativas de  
13 calidad de vida, en el trabajo y en la gestión del tiempo y su relación con el medio ambiente, los  
14 sociólogos y otros expertos de la Comisión Europea han identificado 19 ámbitos de actividad  
15 ocupacional que se pueden agrupar en cuatro grandes grupos:

- 16 • Los servicios de la vida cotidiana
- 17 • Los servicios de mejora de la calidad de vida
- 18 • Los servicios de ocio
- 19 • Los servicios medioambientales

### 21 **Conclusiones**

22 El diagnóstico del actual modelo de desarrollo económico de Canarias, basado en los datos  
23 aportados por el Observatorio de Empleo de Canarias, pone de manifiesto algunos hechos que  
24 es necesario tener en cuenta para cualquier propuesta razonable de actuación.

- 25 1. Se reduce notablemente el peso del sector industrial en la ocupación en Canarias, que  
26 acumula 22.400 ocupados menos en el periodo 2008-2011, al tiempo que disminuye  
27 drásticamente el peso del sector de la construcción, que tiene unos 39.800 ocupados  
28 menos del año 2008 al 2011. Ambos sectores son responsables del 81% de la pérdida  
29 de empleo para este periodo. Los sectores más dinamizadores son la hostelería y el  
30 turismo y la administración pública. Especialmente, la hostelería y el turismo han  
31 crecido cuatro puntos sobre el total de la ocupación y su porcentaje de ocupados triplica  
32 la media nacional. Así el número de ocupados ha aumentado en 16.900 desde 2008 al  
33 2011. Esto significa que, prácticamente, *dos de cada diez personas trabajan en la*  
34 *hostelería y el turismo, otros dos de cada diez en el comercio, cinco de estos en otros*  
35 *servicios, y los restantes están empleados en la construcción, la industria o la*  
36 *agricultura.*
- 37 2. El tejido empresarial tiene un 55% de empresas sin asalariados y un 40,5% de  
38 microempresas de hasta con 10 asalariados. Una de cada cuatro empresas pertenece al  
39 sector comercial, una de cada tres al sector de otros servicios. El 11,8% de las empresas

1 se dedican a la hostelería y el turismo. El perfil de las personas ocupadas ha  
2 permanecido constante salvo que la presencia de las mujeres ha aumentado casi cuatro  
3 puntos, con el 45% en 2011. Además, la población con jornada parcial ha pasado de  
4 10,7% en 2008 al 13,2% en 2011. El porcentaje de jóvenes menores de 25 años  
5 disminuye del 8,2% en 2008 al 6% en 2011, mientras que los mayores de 45 años  
6 aumentan del 33,3% en 2008 al 37,5% en el 2011.

- 7 3. Por su peso constante sobre la estructura empresarial, las actividades económicas que  
8 más empresas y trabajadores aglutinan en el 2011 a partir de los datos de la Seguridad  
9 Social son el comercio al por menor y por mayor junto a la reparación de vehículos y la  
10 hostelería con 17.469 cuentas de cotización y 141.818 afiliados y 10.316 cuentas de  
11 cotización y 111.028 afiliados respectivamente. Asimismo resaltan tanto por el alto  
12 número de empresas y trabajadores el transporte y almacenamiento y la construcción  
13 que sigue teniendo una posición destacada pese a la reducción que ha sufrido en los  
14 últimos años. Por su considerable número de trabajadores resulta importante  
15 mencionar las actividades económicas de actividades sanitarias y de servicios sociales,  
16 las actividades administrativas y servicio auxiliar así como la administración pública.
- 17 4. El nivel formativo de los desempleados es especialmente bajo. El 84,5% de los jóvenes  
18 menores de 25 ha alcanzado como máximo la educación secundaria y este porcentaje se  
19 incrementa hasta el 93,5% para la población de más de 45 años mientras que para el  
20 tramo de edad entre 25 y 45 años es el 80,1%. Estos datos son un indicador unívoco de  
21 las necesidades de cualificar y recualificar a la población desempleada en Canarias.
- 22 5. Los hechos anteriores nos permiten valorar el nivel de consecución en alguno de los  
23 objetivos de la Estrategia Europea. En cuanto al objetivo europeo de tener el 75% de la  
24 población entre 20 y 64 años ocupada, Canarias está todavía bastante retrasada al  
25 respecto, pues el porcentaje de ocupación para este rango de edad fue del 48,5% para  
26 el año 2011.

## 28 **2.2. Descripción de las necesidades formativas y propuestas** 29 **presentadas por los agentes sociales, económicos y educativos**

30  
31 Un total de 86 aportaciones han sido remitidas como contribuciones al Plan Canario de  
32 Formación Profesional 2013-2016. En la mayor parte de los casos, estas aportaciones han sido  
33 realizadas en nombre de una única entidad. En algunos casos las contribuciones han sido  
34 colectivas y en su elaboración han participado distintos organismos y entidades. Para la  
35 recogida de información se diseñó un cuestionario con una estructura definida pero que  
36 permitía un número de respuestas sin límites previos. Por tanto, se trata de un cuestionario  
37 abierto. No todas las entidades respondieron a través de este cuestionario. En algunos casos,  
38 remitieron sus aportaciones al Plan en otros formatos distintos. No obstante, se ha tratado de  
39 encajar esta información dentro de los parámetros establecidos por el cuestionario. A través de  
40 un anexo digital se puede consultar un resumen sintético con los datos más relevantes de cada  
41 entidad.

1 Las propuestas presentadas por distintas entidades públicas y privadas al PCFP ponen de  
2 manifiesto una visión de la situación económica y social del archipiélago que es necesario tener  
3 en cuenta para comprender mejor las demandas que pueda llegar al sistema integrado de  
4 formación. Lo cierto es que, dentro del contexto de la crisis económica y la destrucción de  
5 empleo, la hostelería y el turismo han resultado ser una fuente de creación de empleo. En este  
6 sentido, las principales necesidades formativas expresadas por las entidades participantes  
7 están perfectamente alineadas con esta realidad tangible.

8 1. Las necesidades formativas reconocidas por las organizaciones participantes son  
9 coherentes con su visión de la situación social y económica, aunque mantienen algunas  
10 diferencias significativas con el diagnóstico presentado en el apartado 2.1. Estas  
11 diferencias se centran en unas expectativas de recuperación de la producción agrícola.  
12 Los pronósticos de crecimiento moderado y alto, expresados por las organizaciones  
13 encuestadas, se concentran en primer lugar en el sector de la Hostelería y el turismo. En  
14 segundo lugar se encuentra la Agricultura, en tercer lugar están los Servicios sanitarios y  
15 sociosanitarios.

16 2. En correspondencia con los pronósticos económicos, la cuantificación de las  
17 necesidades de Formación Profesional Inicial se encuentran en primer lugar en la familia  
18 profesional de Hostelería y turismo con una gran diferencia con respecto al resto. Por  
19 orden de peticiones realizadas, le sigue la familia profesional de Servicios socioculturales  
20 y a la comunidad, Agraria y Sanidad. En el caso de las necesidades de Formación  
21 Profesional para el Empleo, es decir, de certificados de profesionalidad, la familia  
22 profesional de Hostelería y el turismo ocupa el mayor número de peticiones, seguida de  
23 la de Comercio y marketing, Agraria y Administración y gestión. Ordenadas por número  
24 de peticiones, la familia profesional de Servicios socioculturales y a la comunidad está  
25 en el puesto séptimo, mientras Sanidad se encuentra casi al final, pero esto es debido a  
26 que sólo se han publicado hasta el momento tres certificados de profesionalidad de esta  
27 familia profesional.

28 3. Prácticamente todas las solicitudes de modificación de la oferta de Formación  
29 Profesional Inicial se ha realizado con el propósito de aumentar la oferta existente hasta  
30 el curso 2011/2012. De nuevo, la familia de Hostelería y turismo ocupa el primer lugar  
31 con gran diferencia con respecto a las otras familias profesionales. Asimismo, en los  
32 primeros lugares se encuentran las familias de Agraria, Servicios socioculturales y a la  
33 comunidad y Sanidad. Destaca la familia profesional de Edificación y obra civil en los  
34 primeros puestos de solicitudes de aumento. Las solicitudes de modificación de la oferta  
35 de certificados de profesionalidad están también referidas en su enorme mayoría a un  
36 aumento de la oferta. De nuevo, es Hostelería y el turismo la familia profesional que  
37 aglutina mayores peticiones. Le siguen Instalación y mantenimiento, Administración y  
38 gestión y Comercio y marketing.

39

## Capítulo 3. Una respuesta integrada a las necesidades formativas en Canarias

Los diferentes elementos que conforman la parte programática del PCFP 2013-2016 se entienden como una respuesta a las necesidades formativas reconocidas en la parte descriptiva del Plan, así como a los compromisos derivados de la participación en diversas estrategias regionales, nacionales e internacionales. Las posibles respuestas a las necesidades de formación se articulan en torno al concepto de unidad de competencia, auténtico eje vertebrador de un sistema integrado de formación y entre los diferentes subsistemas que lo conforman.



### Formación Profesional Inicial: Conclusiones

La Formación Profesional Inicial (FPI) es uno de los componentes del dispositivo de respuesta a las necesidades formativas expresadas en los apartados 2.1 y 2.2, de modo que, uno de los retos a los que debe enfrentarse el PCFP 2013-2016 es ordenar apropiadamente este dispositivo de respuesta para lograr un equilibrio óptimo entre oferta y demanda, así como una atención eficaz y eficiente a las necesidades formativas. En este sentido es importante tener en cuenta algunos hechos que han quedado suficientemente probados:

1. La demanda creciente de plazas en la FPI hace que, pese a las mejoras introducidas en los últimos años, que han favorecido el aumento de personas matriculadas, la oferta resulte insuficiente. Si sumamos el saldo positivo (+2.790 plazas en distancia) y negativo (-2.800 plazas en presencial) en los ciclos formativos de Formación Profesional, la oferta ha permanecido prácticamente inalterada en estos cuatro cursos escolares. No obstante, se ha producido un aumento del alumnado en 3.600 personas.
2. El desequilibrio entre oferta y demanda presenta, además, otro rasgo muy singular: la desigual distribución de las preferencias entre algunas familias profesionales, de modo

1 que en la actualidad se produce una concentración de más del 70% de las demandas en  
2 sólo cuatro familias profesionales, mientras siguen existiendo vacantes en el resto de las  
3 familias profesionales. Las cuatro familias profesionales más demandadas son: Sanidad,  
4 Servicios socioculturales y a la comunidad, Hostelería y turismo y Transportes. Es  
5 evidente que esta concentración genera una dificultad añadida en la búsqueda del  
6 equilibrio óptimo entre oferta y demanda.

7 3. Salvo para la familia profesional de Hostelería y turismo, donde la proporción de  
8 mujeres y varones permanece relativamente equilibrada, las preferencias por las  
9 enseñanzas de Formación Profesional dependen claramente del sexo. Así, la presencia  
10 de mujeres en los sectores más técnicos e industriales es escasa, al tiempo que la  
11 presencia de varones en familias como Imagen personal o Servicios socioculturales y a la  
12 comunidad es muy reducida. En este sentido, los condicionantes sociales y culturales de  
13 sexo se observan en los estudios que cursan mujeres y varones.

14 4. En Canarias, la proporción de alumnado que cursa educación secundaria postobligatoria  
15 se distribuye de tal forma que cuatro de cada diez estudiantes cursan ciclos formativos  
16 de grado medio mientras que seis de cada diez alumnos estudian bachillerato. En este  
17 sentido, se detecta un déficit en los ciclos de grado medio si se tiene en cuenta que las  
18 recomendaciones europeas instan a invertir esta proporción así que el 60% del  
19 alumnado curse ciclos formativos de grado medio y el 40% siga la vía del bachillerato  
20 tras concluir la educación secundaria obligatoria.

21 5. A tenor de los datos analizados se constata la necesidad de adaptar los servicios de  
22 orientación profesional a los nuevos tiempos, complementándose los recursos de  
23 Educación y Empleo, para que puedan ofrecer alternativas a las necesidades de  
24 nuestro entorno, a la vez que se convierta en un instrumento que canalice las  
25 necesidades del mercado laboral y los intereses personales para facilitar la inserción  
26 laboral y la empleabilidad.

## 28 **Formación Profesional parra el Empleo: Conclusiones**

29 La Formación Profesional para el empleo constituye otro de los componentes del sistema  
30 integrado que conforman el dispositivo de respuesta a las necesidades que tenemos en  
31 Canarias. La FPP se enfrenta a un problema similar al que se ha descrito en las conclusiones del  
32 apartado 3.1, a saber, la búsqueda de un equilibrio óptimo entre oferta y demanda que permita  
33 atender con eficacia y eficiencia a las necesidades formativas generadas por el desarrollo  
34 económico y social y percibidas como tales por los agentes sociales. En este sentido, hay hechos  
35 que conviene tener en cuenta para definir las actuaciones tendentes a la búsqueda del  
36 equilibrio.

37 1. En lo que respecta a la formación solicitada directamente por las empresas, el número  
38 de trabajadores ocupados que participan en estas acciones no ha dejado de  
39 incrementarse en los últimos años. Si en el año 2008 la tasa de cobertura con respecto  
40 al total de la población ocupada era del 11,4%, en el 2010 había ascendido hasta el  
41 18,4%. De igual manera, las empresas que solicitaron formación de demanda por el  
42 sistema de bonificaciones eran el 7,8% del total del tejido empresarial en el año 2008,  
43 para pasar a ser el 16,6% en el año 2010.



2. Por el contrario, la formación dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados se ha visto reducida a la mitad del año 2006 al 2010 en sus principales indicadores. En el año 2006 se beneficiaron de estas acciones unas 25.000 personas en 1.845 cursos con un total de unas 670.000 horas de formación, mientras que en el año 2010 hubo unos 12.100 beneficiarios en 829 cursos con unas 330.000 horas de formación. No obstante, la variación presupuestaria entre el año 2006 (43 millones de euros) y el año 2010 (40 millones y medio de euros) no se corresponde con esta reducción a la mitad. Por tanto, los costes de la formación se han incrementado para este periodo, especialmente por la introducción de los nuevos certificados de profesionalidad basados en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
3. Del año 2008 al 2010, aproximadamente algo menos de la mitad de los trabajadores desempleados que realizaron cursos de formación de oferta consiguieron insertarse laboralmente a lo largo de un año.
4. En los últimos años (2006-2010) ha disminuido la tasa de cobertura formativa de los desempleados, entendida como el porcentaje de personas en situación legal de desempleo que reciben formación anualmente, debido al incremento del número de desempleados, que no se ha visto compensado por una mayor dotación presupuestaria (disminución de la partida presupuestaria) .A este hecho hay que sumar el ya mencionada aumento de los costes económicos a partir de la introducción de los nuevos certificados de profesionalidad. En conclusión, se puede hablar de una caída drástica de la tasa de cobertura que pasa del 21,45% en el año 2006 al 3,92% en el 2010.

## **El reconocimiento y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral: Conclusiones**

El procedimiento de acreditación por experiencia laboral es el recurso más novedoso dentro del sistema integrado de Formación Profesional para dar respuesta a las necesidades de la población. Los datos de la demanda demuestran que será en el futuro una herramienta fundamental para cualificar a grandes segmentos de la población. Por otro lado, y debido a su reciente implantación en nuestra Comunidad Autónoma, se detecta la necesidad de mejorar los mecanismos de información y orientación en general.

1. La primera conclusión no puede ser otra que la referida a los resultados positivos que obtienen los candidatos que representan que una amplia mayoría se ha beneficiado de este sistema, incorporándose a la nueva cultura del aprendizaje a lo largo de la vida. En cifras, algo menos de 10.000 personas han solicitado pasar por los procedimientos de acreditación y prácticamente uno de cada cuatro solicitantes ha sido admitido. Por el contrario, casi uno de cada cuatro solicitantes no reunía los requisitos para poder participar.
2. La segunda conclusión, tiene que ver con los efectos que estos dispositivos tienen para las personas que participan en ellos: adquieren un reconocimiento social que no tenían, mantienen su empleo en mejores condiciones, pero también los trabajadores mejoran su autoestima y definen mejor su itinerario formativo, por lo que entran de este modo en un proceso de formación que posee un fuerte potencial motivador. Así, el 57% de las

- 1 personas que han pasado por los dispositivos de acreditación han obtenido la  
2 acreditación total, mientras que el 36% ha recibido una acreditación parcial. Apenas un  
3 7% no consiguió ningún tipo de acreditación.
- 4 3. A tenor de los datos disponibles sobre la población activa, cabe constatar la patente  
5 necesidad de los procesos de acreditación en nuestra Comunidad Autónoma. Así, en el  
6 año 2011 había unas 220.000 personas desempleadas que habían alcanzado como  
7 máximo la educación secundaria y cuya mayoría contará posiblemente con una  
8 experiencia profesional susceptible de ser acreditada. Además, prácticamente dos  
9 tercios de la población ocupada había completado a lo sumo la educación secundaria.  
10 De ahí que se puede afirmar que existe una gran demanda de este tipo de  
11 procedimientos.
- 12
- 13
- 14

## SEGUNDA PARTE

### Capítulo 4. Finalidad general, objetivos estratégicos, líneas de actuación, acciones y criterios para la planificación anual

Las ideas expuestas en la primera parte de este Plan dejan como resultado un conjunto de necesidades formativas que será necesario satisfacer mediante las acciones necesarias. Brevemente podríamos decir que las necesidades manifestadas por los agentes sociales y económicos, así como por los estudios relacionados sobre el mercado laboral, son las siguientes:

- Es necesario incrementar el número de titulados de Formación Profesional para responder a las necesidades de cualificación de la población que los diferentes estudios internacionales indican que se van a requerir en los próximos años, tomando como referencia el año 2020. Este incremento se tiene que realizar tanto para los jóvenes en edad escolar como para la población adulta.
- Es imprescindible reorientar las ofertas y los recursos públicos a aquellos sectores que más desfase tienen entre formación y puestos de trabajo, descendiendo al detalle por cada uno de los perfiles profesionales y titulaciones asociadas y, de esta forma, ajustar mejor la oferta y la demanda de plazas de formación en los diferentes sectores.
- Es inaplazable la puesta en marcha del sistema canario de las cualificaciones y la formación profesional integrada, constituido por una amplia red de centros integrados de formación profesional y de centros que impartan formación profesional integrada. Esta fue una de las líneas estratégicas del anterior Plan y es hoy clave para poder articular una oferta formativa que se coloque a la altura de las necesidades de un nuevo modelo económico y del interés de las personas por su formación a lo largo de la vida.
- Es imprescindible impulsar el espíritu emprendedor y sus destrezas asociadas en todos los niveles educativos y formativos, desde las primeras etapas de la educación obligatoria pasando por la educación secundaria obligatoria y el bachillerato hasta la formación profesional inicial y la formación para el empleo. Esta es una vía fundamental para garantizar la creación de empresas en Canarias y, por tanto, una garantía para generar empleo a corto, medio y largo plazo.
- Es necesario continuar incrementando la relación entre los centros de formación profesional y las empresas, más allá de la colaboración en la realización del módulo de Formación en Centros de Trabajo, para seguir aumentando la calidad de la Formación Profesional y su perfecto ajuste a las demandas de los distintos sectores productivos.

- Hay que seguir incrementando las acciones de información y orientación profesional, tanto para mejorar la valoración social de esta oferta formativa como para facilitar al conjunto de la población las herramientas necesarias para organizar su propio itinerario profesional en el marco de la formación y el aprendizaje a lo largo de la vida.

## 4.1.- FINALIDAD GENERAL

Contribuir al desarrollo de un nuevo modelo social, económico y cultural adaptado a las singularidades de Canarias, capacitando a la población para que adquiera y/o mejore su empleabilidad y su espíritu empresarial mediante una Formación Profesional atractiva, de calidad y adecuada al mercado laboral y a la carrera personal.

Esta finalidad general emana del hecho de que es necesario impulsar la formación profesional inicial y permanente como factor fundamental y clave para facilitar la inserción de nuestros jóvenes en un modelo de sociedad más equitativa. Al mismo tiempo resulta imprescindible facilitar la inserción laboral de los desempleados y la mejora profesional de los ocupados, ampliando y mejorando su empleabilidad y su espíritu emprendedor y cooperativo.

## 4.2.- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

**Objetivo Estratégico 1. Mejorar la formación para incrementar la empleabilidad de la población canaria mediante la actualización permanente de sus competencias personales, sociales y profesionales.**

Uno de los retos más importantes que debe afrontar la sociedad, ante el riesgo de exclusión que imponen las actuales condiciones de crisis en la que vivimos debe ser mejorar, desarrollar e integrar los niveles de cualificación de la población en general y, específicamente de la población activa canaria mediante la actualización permanente de sus competencias personales, socioeconómicas y profesionales. Por eso, la formación permanente a lo largo de la vida debe ser una realidad para toda la población canaria.

En Canarias, para el año 2020, el porcentaje de abandonos prematuros de la educación y formación debería estar por debajo del 10%; la población canaria de entre 25 y 34 años de edad con un nivel intermedio de cualificación (correspondiente a la enseñanza secundaria postobligatoria) debería ser el 50%; el porcentaje de personas con edades comprendidas entre 30 y 34 años que hayan terminado la educación superior deberá ser de al menos un 40%; y una media de un 15% como mínimo de los adultos debería participar en el aprendizaje permanente.

Es necesario mejorar los resultados educativos, abordando cada segmento (educación infantil, primario, secundario, formación profesional y universitario) mediante un planteamiento integrado que recoja las competencias clave y tenga como fin reducir el

1 abandono escolar, tomando medidas tanto preventivas como correctivas para aumentar  
2 al máximo la contribución de la EFP a la lucha contra el abandono escolar.

3 Todo ello, reforzando la apertura y relevancia de los sistemas de formación bajo el  
4 marco del sistema nacional de cualificaciones y acoplando mejor los resultados a las  
5 necesidades del mercado laboral.

6 La mejora en las cualificaciones de la población canaria incidirá en la mejora de su  
7 empleabilidad y facilitará la inserción laboral de los desempleados y la mejora  
8 profesional de los ocupados. Incrementar la entrada de los jóvenes en el mercado de  
9 trabajo requerirá de acciones integradas que incluyan, entre otros aspectos,  
10 orientación, asesoramiento y prácticas.

11

12 **Objetivo Estratégico 2. Mejorar la capacidad emprendedora de la población canaria a través**  
13 **de la formación profesional y mediante la actualización permanente de sus competencias**  
14 **personales, sociales y profesionales, el fomento de las iniciativas destinadas al autoempleo y**  
15 **la creación de las condiciones institucionales adecuadas.**

16

17 Es preciso tomar medidas para fomentar el espíritu emprendedor y la vocación  
18 empresarial, por ejemplo favoreciendo la adquisición de las correspondientes  
19 competencias clave, a través de experiencias prácticas en las empresas o recabando la  
20 participación de expertos de las empresas.

21 Hay que mejorar la imagen pública del empresario/emprendedor, poniendo en valor su  
22 función social, e introducir la visión y el conocimiento de la empresa entre el alumnado  
23 y profesorado. Este imperativo debe asimismo contribuir a abrir la economía canaria a la  
24 diversificación de las actividades productivas y a ganar terreno en la implantación y el  
25 desarrollo de aquellas más intensivas en conocimiento, sin olvidar la incorporación de la  
26 innovación en las actividades más tradicionales con la finalidad de conseguir mejorar la  
27 competitividad de las ofertas, generando valor a través de la calidad.

28 Asimismo, hay que formar a los formadores en la práctica de la iniciativa y el espíritu  
29 emprendedor, pues se trata de destrezas y actitudes que todos los individuos necesitan  
30 para su realización, desarrollo personal y para su inclusión en el mercado laboral.

31 Resulta imprescindible implicar a empresarios, creadores de empresas y/o autónomos,  
32 en jornadas o actividades, para hacer llegar sus experiencias y transmitir la motivación y  
33 las razones que les llevó a elegir ser emprendedores o desear trabajar por cuenta  
34 propia.

35 Es fundamental ofrecer al alumnado la oportunidad de acudir a las empresas, no solo al  
36 finalizar los Ciclos Formativos en las prácticas prescritas sino con visitas periódicas desde  
37 niveles educativos obligatorios, en las que puedan conocer y valorar las opciones que les  
38 plantea la emprendeduría. Además, hay que fomentar desde los primeros niveles de la  
39 enseñanza obligatoria la creatividad y la motivación imprescindibles para desarrollar la  
40 competencia de emprender.

1 Para el año 2020, debería haber un incremento de al menos 5 puntos porcentuales en  
2 las tasas de empleo de los graduados de 20-34 años que han finalizado su formación (la  
3 valoración debe considerar la media de las tasas de empleo en los 3 años posteriores a  
4 la graduación); el 75% de la población de entre 20 y 64 años debería estar empleada. Sin  
5 duda, una de las vías es el autoempleo.

6  
7 **Objetivo Estratégico 3: Mejorar el atractivo y la calidad de la formación profesional en**  
8 **Canarias así como su adecuación al mercado laboral y a la carrera profesional mediante un**  
9 **sistema canario de las cualificaciones y la formación profesional integrada.**

10  
11 Ello es posible si se alcanza una equilibrada combinación entre la actualización de los  
12 medios de producción y la calidad en el desempeño laboral, una calidad que no es  
13 posible si los colectivos de trabajadores no poseen las competencias adecuadas a los  
14 requerimientos de excelencia en el desempeño de los puestos de trabajo.

15 La calidad y la excelencia en la EFP es decisiva para mejorar su atractivo. Para que la  
16 formación profesional sea atractiva para población tiene que tener prestigio, tanto por  
17 su calidad como por las expectativas de conseguir, mantener o promocionar en el  
18 empleo o de acceso a estudios posteriores. Asimismo, la calidad de la formación es un  
19 requisito para que las empresas se vean atraídas a contratar en puestos cualificados a  
20 los jóvenes formados así como a los trabajadores.

21 La excelencia requiere profesores altamente cualificados, métodos didácticos  
22 innovadores, infraestructuras e instalaciones de gran calidad.

23 Si bien, algunas profesiones tienen escaso atractivo por estereotipos de una mala  
24 imagen social no siempre justificada. Una mejora en la orientación y el conocimiento del  
25 mercado de trabajo por parte de los jóvenes y sus familias permitiría una mejor  
26 adecuación entre la oferta y la demanda de formación.

27 Sin olvidar que resulta más atractiva la formación más flexible, que se consigue a través  
28 de las diferentes modalidades que faciliten compatibilizar la formación con otras  
29 responsabilidades, tales como la teleformación, la formación dual y/o en alternancia, el  
30 reconocimiento de competencias, o las pruebas libres.

1  
2

## CUADRO ESTRATÉGICO DEL PLAN CANARIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL 2013-2016

### FINALIDAD GENERAL

Contribuir al desarrollo de un nuevo modelo social, económico y cultural adaptado a las singularidades de Canarias, capacitando a la población para que adquiera y/o mejore su empleabilidad y su espíritu empresarial mediante una Formación Profesional atractiva, de calidad y adecuada al mercado laboral y a la carrera personal.

### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Mejorar la formación para incrementar la empleabilidad de la población canaria mediante la actualización permanente de sus competencias personales, sociales y profesionales.

Mejorar la capacidad emprendedora de la población canaria a través de la formación profesional y mediante la actualización permanente de sus competencias personales, sociales y profesionales, el fomento de las iniciativas destinadas al autoempleo y la creación de las condiciones institucionales adecuadas.

Mejorar el atractivo y la calidad de la formación profesional en Canarias así como su adecuación al mercado laboral y a la carrera profesional mediante un sistema canario de las cualificaciones y la formación profesional integrada.

### LÍNEAS DE ACTUACIÓN

A) Impulsar el sistema de Formación Profesional promoviendo una oferta integrada y equilibrada que responda a la demanda de la población, las necesidades derivadas del mercado y las singularidades de cada una de las islas.

Objetivo A1. Observar permanentemente la evolución del mercado laboral y de las demandas y expectativas de las personas para aportar dicha información a la población.

Objetivo A2. Diseñar y desarrollar una oferta formativa adaptada a la planificación de los municipios, comarcas, islas, comunidad autónoma, estado y unión europea en consonancia con el interés general, las necesidades generadas por el mercado laboral y las necesidades formativas de las personas de forma participativa y constructiva y contando con los sectores involucrados.

Objetivo A3. Informar y orientar adecuadamente a la población canaria para que aproveche las oportunidades que se ofrecen en el mercado laboral en consonancia con sus propios intereses.

Objetivo A4. Diseñar un plan que permita utilizar todos los recursos disponibles para afrontar la necesidad del reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y/o aprendizaje no formal así como la continuidad de la atención formativa posterior.

Objetivo A5. Facilitar el acceso de toda la población a las diferentes ofertas formativas mediante una adecuada y amplia difusión de las distintas convocatorias de pruebas libres y/o pruebas de acceso.

Objetivo A6. Favorecer la inserción laboral y la formación de las personas mediante el desarrollo de experiencias de formación dual y/o en alternancia.

Objetivo A7. Impulsar las modalidades de formación profesional semipresencial y a distancia que facilite el acceso a todas las personas, especialmente a la población activa, y que complemente a la formación presencial.

B) Crear unas condiciones institucionales, incluida la participación de los sectores implicados, en cada una de las islas y de los sectores productivos mediante la construcción de alianzas estratégicas y la promoción de procesos de calidad y mejora continua tanto en los gestores de la formación como en los proveedores.

Objetivo B1. Construir alianzas institucionales estratégicas que amplíen y mejoren la capacidad de respuesta a las necesidades formativas de la población canaria en cada una de las islas.

Objetivo B2. Promover una respuesta formativa coordinada e integrada de todas las administraciones públicas y/o instituciones privadas a partir de una planificación concertada en el marco del Consejo Canario de la FP que permita una gestión eficaz de los recursos disponibles.

Objetivo B3. Impulsar la participación de las instituciones canarias, empleadores, empleados y empresarios autónomos, a ampliar su radio de actuación en los programas europeos destinados a la Formación Profesional, a la formación permanente y a la orientación profesional y a la creación de redes internacionales con centros asociados.

Objetivo B4. Promover la calidad en la formación mediante el impulso permanente de los procesos de mejora en todas y cada una de las instituciones dentro del marco estatal y de acuerdo con la recomendación EQAVET.

C) Construir un marco canario de calidad en la Formación Profesional, en consonancia con el marco europeo y nacional, que transmita confianza tanto a las empresas como a los trabajadores y facilitar la incorporación de todos los proveedores de formación.

Objetivo C1. Impulsar un nuevo marco de calidad para los proveedores de formación.

Objetivo C2. Promover una red de centros de formación profesional integrada y de centros de referencia nacional de acuerdo al marco legal europeo, español y canario.

Objetivo C3. Promover una gestión eficaz del conocimiento y específicamente el generado entre proveedores de formación y empresas de modo que permita, sobre todo, compartirse y transferirse.

Objetivo C4. Fomentar el uso adecuado de las tecnologías, la creatividad y la innovación en las entidades dedicadas a la formación.

Objetivo C5. Mejorar las competencias de los profesores, los formadores y otros profesionales de la formación profesional.

Objetivo C6. Impulsar la identificación y la transmisión de buenas prácticas en los procesos de enseñanza aprendizaje.

3

### 4.3.- LÍNEAS DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A) Impulsar el sistema de Formación Profesional promoviendo una oferta integrada y equilibrada que responda a la demanda de la población, las necesidades derivadas del mercado y las singularidades de cada una de las islas.

**Objetivo específico A1. Observar permanentemente la evolución del mercado laboral y de las demandas y expectativas de formación de las personas para aportar dicha información a la población.**

La ordenación general de la formación profesional del sistema educativo establece la estructura de los títulos de formación profesional y de los cursos de especialización, que entre otros requisitos, deberán contener, el entorno profesional, que incluye, entre otros, las ocupaciones y puestos de trabajo, así como la perspectiva en el sector o sectores.

La regulación de los certificados de profesionalidad define la estructura y contenido de los mismos, que debe incluir, entre otros apartados, el entorno profesional.

Siendo los entornos profesionales variables tanto en el tiempo como en las regiones, es evidente que se precisa observar permanentemente la evolución del mercado laboral para determinar las necesidades de formación.

La toma de decisiones tanto de los responsables de planificar la oferta como de los usuarios de la formación requiere la existencia de un organismo estable responsable de observar datos fiables e informar a la sociedad y a las instituciones, de forma permanente y actualizada de las necesidades de cualificaciones presentes y futuras y su relación con las ofertas formativas.

El artículo 1 del Decreto 222/1998, de 1 de diciembre, por el que se crea el Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (BOC de 23 de diciembre) establece:

*Se crea el Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN) como órgano colegiado encargado de elaborar la información que pueda servir para la adopción de decisiones de planificación o programación por los órganos competentes de la Administración de esta Comunidad Autónoma en dichas materias.*

El Instituto Canario de Estadística (ISTAC), es el órgano central del sistema estadístico autonómico y centro oficial de investigación del Gobierno de Canarias, creado y regulado por la Ley 1/1991, de 28 de enero, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Canarias (CAC), y que entre otras, le asigna la siguiente función:

*Proveer información estadística: El ISTAC tiene entre sus objetivos proveer, con independencia técnica y profesional, información estadística de interés de la CAC atendiendo a la fragmentación del territorio y a sus singularidades y cumpliendo con los principios establecidos en el Código de Buenas Prácticas de las Estadísticas Europeas.*

Complementariamente, la observación de las demandas y expectativas de formación de las personas permitirá contrastar las desviaciones entre las necesidades del mercado laboral y los intereses de las personas, y actuar en consecuencia.



1 **Objetivo específico A2. Diseñar y desarrollar una oferta formativa adaptada a la planificación**  
2 **de los municipios, comarcas, islas, comunidad autónoma, estado y unión europea en**  
3 **consonancia con el interés general, las necesidades generadas por el mercado laboral y las**  
4 **necesidades formativas de las personas de forma participativa y constructiva y contando con**  
5 **los sectores involucrados.**

6  
7 La planificación de la respuesta a las necesidades de formación debe articularse en  
8 torno a la oferta de Formación Profesional Inicial (Mapa de oferta de títulos) y de  
9 Formación Profesional para el Empleo (Mapa de oferta de certificados de  
10 profesionalidad), que se complementa con la oferta modular de Formación Profesional,  
11 que preferentemente debe servir para completar las carencias detectadas en los  
12 procedimientos de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por  
13 experiencia laboral y/o vías no formales de formación.

14 Estos mapas elaborados con la participación de los sectores afectados, y adaptados a los  
15 contextos de las islas y municipios, deben contemplar que la Formación Profesional sea  
16 atractiva a lo largo de toda la vida y adecuada al mercado laboral.

17 La evolución del mercado laboral así como de las expectativas de las personas obliga a  
18 que la oferta formativa sea flexible y se adapte a los cambios. De la misma forma, deben  
19 conjugarse con flexibilidad los desajustes entre lo ofertado y lo demandado,  
20 considerando que la formación mejora la empleabilidad incluso si esta no se ajusta al  
21 mercado laboral.

22  
23 **Objetivo específico A3. Informar y orientar adecuadamente a la población canaria para que**  
24 **aproveche las oportunidades que se ofrecen en el mercado laboral en consonancia con sus**  
25 **propios intereses.**

26  
27 Hacer realidad la formación a lo largo de toda la vida requiere de unos Servicios de  
28 Orientación Profesional, que informen sobre las oportunidades de acceso al empleo,  
29 sobre las posibilidades de adquisición, evaluación y acreditación de competencias y  
30 cualificaciones profesionales, que informen y asesoren sobre los posibles itinerarios  
31 formativos de las personas para su inserción, reinserción o mejora profesional en el  
32 mercado de trabajo.

33 La propia complejidad de la Formación Profesional, por variada y extensa, la  
34 terminología técnica, no siempre transparente para el común de las personas, la falta de  
35 conocimientos sobre el mercado laboral, la orientación educativa hacia los estudios sin  
36 vinculación al empleo, el prestigio y desprestigio social de algunas profesiones son,  
37 entre otras, razones que explican por qué se saturan ofertas de formación con escasa  
38 empleabilidad y no existen demandantes de formación para otras con grandes  
39 oportunidades de empleo. Hecho que obliga a mantener y ampliar los esfuerzos de  
40 información y orientación profesional.

1 Que, además, sean servicios integrados es una cuestión de eficacia -una buena  
2 orientación no puede ser parcial- y de eficiencia -todos los servicios prestan información  
3 y orientación global-.

4 Por último, la variedad en la casuística exige poner el énfasis en que la atención sea  
5 individual y se puedan concretar en un itinerario personalizado.

6  
7 **Objetivo específico A4. Diseñar un plan que permita utilizar todos los recursos disponibles**  
8 **para afrontar la necesidad del reconocimiento y acreditación de las competencias**  
9 **profesionales adquiridas por la experiencia laboral y/o aprendizaje no formal así como la**  
10 **continuidad de la atención formativa posterior.**

11  
12 El reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la  
13 experiencia laboral y/o aprendizaje no formal, contribuye a mejorar la calidad de los  
14 recursos humanos en Canarias y al progreso personal y profesional, ya que hará que los  
15 currículos de los ciudadanos puedan incrementar su valor, por méritos que han ido  
16 adquiriendo a lo largo de la vida, aspecto muy importante en momentos de pérdida del  
17 empleo como los actuales, pero también ayudará a incentivar la el aprendizaje continuo  
18 en la población ocupada, de forma que mejoran los vínculos entre la formación y el  
19 mercado laboral.

20 En los últimos años, en Canarias se han incorporado al mercado laboral muchas  
21 personas que han abandonado los estudios sin completar ninguna cualificación. Para  
22 facilitar la empleabilidad de los ciudadanos, la movilidad, fomentar el aprendizaje a lo  
23 largo de la vida y favorecer la cohesión social, especialmente de aquellos colectivos que  
24 carecen de una cualificación reconocida, se ha desarrollado el reconocimiento de las  
25 competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no  
26 formales de formación.

27 En la Comunidad Autónoma de Canarias, se han realizado ya varias convocatorias del  
28 procedimiento de evaluación y acreditación de determinadas competencias  
29 profesionales, que es conveniente mantener y ampliar a otras competencias  
30 profesionales. Habida cuenta de la complejidad para llegar a cubrir un gran número de  
31 cualificaciones, los procedimientos deben priorizarse tanto en aquellos sectores que,  
32 por las particularidades socio-económicas y productivas de Canarias, tienen  
33 acreditaciones más bajas y, por tanto, mayor dificultad de inserción laboral, como en las  
34 profesiones reguladas para cuyo ejercicio es imprescindible una acreditación oficial.

35  
36 **Objetivo específico A5. Facilitar el acceso de toda la población a las diferentes ofertas**  
37 **formativas mediante una adecuada y amplia difusión de las distintas convocatorias de**  
38 **pruebas libres y/o pruebas de acceso.**

39  
40 El nuevo marco normativo de la ordenación de la Formación Profesional del sistema  
41 educativo introduce novedades importantes, entre las que destaca una nueva

1 regulación del acceso y las convalidaciones y exenciones, que introduce los cursos de  
2 acceso a los ciclos formativos de grado medio y a los de grado superior.

3 Complementa el Objetivo A4 el desarrollo de otras vías para la obtención de los títulos,  
4 como las pruebas establecidas en el artículo 69.4 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de  
5 mayo, de Educación, para la obtención de los títulos de Técnico y de Técnico Superior.

6 En Canarias, en los últimos años ha sido creciente el número de personas que han  
7 accedido a la formación profesional a través de la vía de pruebas de acceso. En muchos  
8 casos, ha sido la última oportunidad ante la alternativa de abandonar los estudios, es el  
9 caso del alumnado de los actuales programas de cualificación profesional inicial, y en  
10 otros ha permitido la reincorporación a la formación profesional de personas que ya  
11 habían abandonado el sistema educativo.

12 Aproximadamente dos de cada tres personas que se presenta a la prueba de acceso a  
13 los ciclos formativos de formación profesional consigue superarla. En nuestra  
14 Comunidad Autónoma está previsto por normativa que el 20% de las plazas disponibles  
15 en la oferta de formación profesional inicial está destinada a las personas que acceden  
16 mediante pruebas de acceso. Los datos disponibles son el abandono escolar temprano  
17 (31,5% en el 2011) son un indicador inequívoco de que las pruebas de acceso son una  
18 opción primordial de acceso a la formación profesional para muchos jóvenes en  
19 Canarias.

20 Por su parte, las pruebas libres para la obtención de un título están destinadas a  
21 personas que cumplen con los requisitos académicos de acceso a las enseñanzas y no  
22 necesitan o no pueden cursarlas, o bien ya las habían cursado sin éxito con anterioridad,  
23 permitiendo la expedición de un título de forma rápida, a través de la evidencia de que  
24 se han adquirido los resultados de aprendizaje del título.

25  
26 **Objetivo A6. Favorecer la inserción laboral y la formación de las personas mediante el**  
27 **desarrollo de experiencias de formación dual y/o en alternancia.**

28  
29 La formación de las personas jóvenes en un régimen de alternancia de actividad laboral  
30 retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de  
31 formación profesional para el empleo o del sistema educativo, sin duda, facilitará la  
32 entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo, contribuyendo a las prioridades de la  
33 Estrategia Europa 2020, el crecimiento sostenible mediante una economía que  
34 aproveche los recursos con eficacia, que sea sostenible y competitiva, así como al  
35 crecimiento integrador, mejorando los niveles de empleo, y aumentando el acceso y las  
36 oportunidades de cualificación.

37 En la perspectiva global de la educación y la formación profesionales en 2020 del  
38 Comunicado de Brujas, se insta a los gobiernos, los agentes sociales y los proveedores  
39 de EFP para que los sistemas europeos de educación y formación profesionales sean  
40 más atractivos, con plena adaptación al mercado laboral, flexibles, basados en un  
41 enfoque orientado a los resultados del aprendizaje, y a ampliar al máximo la formación

1 basada en el trabajo, incluido el aprendizaje en centros de trabajo, así como a crear  
2 oportunidades para mejorar la cooperación entre los centros de EFP y las empresas.

3 La formación profesional dual, entendida como el conjunto de acciones e iniciativas  
4 formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores,  
5 combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de  
6 formación, requiere una mayor colaboración y participación de las empresas en los  
7 sistemas de formación profesional; propicia una participación más activa de la empresa  
8 en el propio proceso formativo del alumnado; y permite que la formación se adapte más  
9 a las necesidades de los sectores productivos y a las necesidades específicas de las  
10 empresas.

11 El artículo 11.3 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la  
12 Formación Profesional, ya establecía mecanismos adecuados para que la formación que  
13 reciba financiación pública pueda ofrecerse por centros o directamente por las  
14 empresas, mediante conciertos, convenios, subvenciones u otros procedimientos.

15 El referente de este régimen de formación dual es el sistema dual alemán, que se  
16 caracteriza por tener unas cifras de paro juvenil inferior al 8%, ya que muchos de los  
17 alumnos acaban formando parte de las plantillas de las empresas donde se han  
18 formado, pero también porque una buena parte de las empresas germanas asumen la  
19 financiación de la formación como una inversión rentable, destacando el papel de las  
20 Cámaras de Industria y de Comercio, auténticas reguladoras del sistema en Alemania.

21 No obstante, el sistema dual ha demostrado ser más exitoso en las cualificaciones más  
22 bajas de la industria y los servicios, ya que una excesiva especialización, en aquellos  
23 procesos y herramientas de su empresa, puede ser un inconveniente del sistema, en  
24 una sociedad del conocimiento, con cambios rápidos, que exige una formación que  
25 permita a las personas seguir aprendiendo.

26 De forma que, este régimen de formación dual o en alternancia, se plantea no como una  
27 transición hacia un nuevo modelo de Formación Profesional, sino como una experiencia  
28 de ampliación de las opciones existentes.

29  
30 **Objetivo A7: Impulsar las modalidades de formación profesional semipresencial y a distancia**  
31 **que facilite el acceso a todas las personas, especialmente a la población activa, y que**  
32 **complemente a la formación presencial.**

33  
34 La evolución del mercado de trabajo, con una población cada vez más envejecida y un  
35 menor número de jóvenes, obliga a los adultos a la actualización y ampliación de sus  
36 cualificaciones, que precisan de métodos más flexibles de formación. El potencial de las  
37 tecnologías de información y comunicación puede estimular y hacer más atractiva la  
38 formación de adultos a través de las modalidades de formación profesional  
39 semipresencial y a distancia.

40 La posibilidad de conciliar tanto la formación como la validación del aprendizaje no  
41 formal e informal con el trabajo y/u otras responsabilidades, están entre las claves para  
42 interesar a la sociedad por la mejora de las competencias profesionales, que requiere

1 flexibilidad a la hora de cursar y obtener las certificaciones y que las modalidades de  
2 teleformación facilitan.

3 Por otra parte, la tele-formación favorece un aprendizaje más interactivo, los  
4 estudiantes se convierten en participantes activos del proceso de aprendizaje y el  
5 profesor en un facilitador de dicha tarea, la menor dependencia de éste impulsa el  
6 desarrollo de habilidades como la capacidad de búsqueda, el análisis y la síntesis de la  
7 información. De esta manera, se ayuda a potenciar el autoaprendizaje del estudiante, lo  
8 que favorecerá futuros procesos de formación y de mejora continua.

9 Además, el ahorro en desplazamientos al centro de formación es una característica de  
10 esta modalidad de formación clave en un territorio fragmentado como Canarias. La  
11 extensa variedad de especialidades de formación profesional hace imposible su oferta  
12 en todas las zonas, en detrimento de aquellas con una densidad de población menor,  
13 que puede complementarse con esta modalidad formativa.

14  
15 B) Crear unas condiciones institucionales, incluida la participación de los sectores implicados,  
16 en cada una de las islas y de los sectores productivos mediante la construcción de alianzas  
17 estratégicas y la promoción de procesos de calidad y mejora continua tanto en los gestores de  
18 la formación como en los proveedores.

19  
20 **Objetivo específico B1. Construir alianzas institucionales estratégicas que amplíen y mejoren**  
21 **la capacidad de respuesta a las necesidades formativas de la población canaria en cada una**  
22 **de las islas.**

23  
24 La colaboración multidisciplinar entre grupos, centros, universidades y empresas, y la  
25 constitución de redes es la fórmula natural para la innovación, la creación de  
26 conocimiento y la difusión del mismo. La articulación entre instituciones de  
27 investigación y empresas, al utilizar su sinergia, impulsará el incremento de la  
28 competitividad del sector productivo correspondiente.

29 La participación de las empresas debería incentivar la formación en las mismas y la  
30 cultura empresarial en los proveedores de formación, emprendimiento, flexibilidad,  
31 adaptabilidad, respuesta rápida frente al cambio e innovación. El intercambio entre  
32 profesionales, estancias de profesores en las empresas y participación activa de  
33 expertos de las empresas en los centros de formación, enriquecerá y beneficiará así a las  
34 dos partes.

35  
36 La Formación Profesional requiere disponer de equipamientos que reproduzcan o  
37 simulen la realidad productiva o de servicios, pero esto no siempre es posible y, en  
38 cualquier caso, siempre es preferible desarrollar la formación en entornos reales. Es  
39 necesario crear oportunidades para mejorar la cooperación entre los centros de  
40 formación y las empresas (lucrativas y no lucrativas), más allá de la formación en centros  
41 de trabajo.

1 Asimismo, es necesario impulsar la concertación de las administraciones del  
2 archipiélago con los interlocutores económicos y sociales, y la cooperación público-  
3 privada.

4  
5 **Objetivo específico B2. Promover una respuesta formativa coordinada e integrada de todas**  
6 **las administraciones públicas y/o instituciones privadas a partir de una planificación**  
7 **concertada en el marco del Consejo Canario de la FP que permita una gestión eficaz de los**  
8 **recursos disponibles.**

9  
10 En el Estado, la Formación Profesional para el Empleo está tutelada por el Ministerio de  
11 Empleo y Seguridad Social, que favorece la consideración de esta formación en la órbita  
12 de las políticas activas de empleo más próximas al mercado de trabajo, pero que  
13 institucionalmente la separa de la Formación Profesional Inicial, dependiente del  
14 Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Esta diferencia institucional tiende a  
15 reproducirse en las comunidades autónomas y constituye uno de los principales  
16 obstáculos para un desarrollo integrado de la Formación Profesional.

17 En Canarias, además de las consejerías competentes en materia de educación y de  
18 empleo, tienen competencias en formación la Consejería de Agricultura, Ganadería,  
19 Pesca y Aguas, de la que dependen tanto las Escuelas de Capacitación Agraria como los  
20 Institutos de Formación Profesional Marítimo-Pesquero; la Viceconsejería de Turismo,  
21 de la que dependen los Hoteles Escuela de Canarias (HECANSA); y la Consejería de  
22 Sanidad, de la que depende la Escuela de Servicios Sanitarios y Sociales de Canarias  
23 (ESSSCAN).

24 A fin de garantizar la necesaria y obligada coordinación entre los distintos  
25 Departamentos del Gobierno de Canarias con competencia en Formación Profesional, el  
26 Decreto 156/1996, en su disposición adicional cuarta (BOC de 10 de julio) crea una  
27 Comisión de Coordinación de la Formación Profesional, que depende de la Dirección  
28 General de Formación Profesional y Educación de Adultos, según el artículo 26 del  
29 Decreto 113/2006 (BOC de 1 de agosto).

30 Una gestión eficaz y eficiente de los recursos humanos participativa, que genere  
31 compromiso con la formación, debe contemplar una buena comunicación, así como el  
32 reconocimiento, la motivación y la compensación.

33 Es necesario detectar y eliminar los procedimientos obsoletos y excesivamente  
34 burocratizados de gestión, que dan lugar a retrasos y rigideces innecesarias, con las  
35 consiguientes ineficiencias asociadas, y aumentar la eficacia y eficiencia de los servicios  
36 administrativos de gestión, simplificar procesos, aumentar la eficacia y eficiencia de los  
37 servicios docentes e impulsar la utilización de los constantes y crecientes avances en las  
38 tecnologías y en los sistemas de información y comunicación.

39 Los recursos humanos y materiales, más escasos en tiempos de crisis económica, deben  
40 optimizarse, creando redes de colaboración entre gobierno, empresas y centros de  
41 enseñanza para el intercambio de expertos y la utilización mutua de infraestructuras y  
42 equipamientos.

1  
2 **Objetivo específico B3. Impulsar la participación de las instituciones canarias, empleadores,**  
3 **empleados y empresarios autónomos, a ampliar su radio de actuación en los programas**  
4 **Europeos destinados a la Formación Profesional, a la formación permanente y a la**  
5 **orientación profesional y a la creación de redes internacionales con centros asociados.**

6  
7 El programa de Aprendizaje Permanente pretende contribuir a la creación de una  
8 sociedad del conocimiento avanzada, con un desarrollo económico sostenible, más y  
9 mejores posibilidades de empleo y mayor cohesión social. El objetivo general es facilitar  
10 el intercambio, la cooperación y la movilidad entre los sistemas de educación y  
11 formación de los países europeos que participan, de forma que se conviertan en una  
12 referencia de calidad en el mundo.

13 Es preciso promover la movilidad internacional, impulsando los programas y las  
14 actividades europeas, apostando por el aprendizaje de idiomas; impulsar el incremento  
15 en el número de estudiantes y de profesionales que participan en la movilidad  
16 transnacional; animar a las cámaras profesionales, organizaciones empresariales y otras  
17 organizaciones relacionadas a apoyar a las empresas de acogida (y de origen) para que  
18 ofrezcan unas condiciones adecuadas para los aprendices y trabajadores en prácticas en  
19 la movilidad transnacional; aprovechar al máximo otras herramientas de la Unión  
20 Europea (p. ej. el MEC, EQAVET, Europass) para mejorar el reconocimiento mutuo de las  
21 cualificaciones y competencias.

22 La Red EURES en Canarias, gestionada por el Servicio Canario de Empleo, debe integrar  
23 información sobre sus ofertas de empleo en la red de oficinas de empleo, de orientación  
24 profesional, y de sus entidades colaboradoras, prestando atención individualizada a las  
25 personas con un proyecto firme de movilidad, en la captación y gestión de ofertas de  
26 empleo que puedan ser cubiertas por candidatos canarios.

27  
28 **Objetivo específico B4. Promover la calidad en la formación mediante el impulso permanente**  
29 **de los procesos de mejora en todas y cada una de las instituciones dentro del marco estatal y**  
30 **de acuerdo con la recomendación EQAVET.**

31  
32 El Marco de Referencia Europeo de Garantía de Calidad (EQAVET) pretende el desarrollo  
33 de principios, criterios de referencia e indicadores, directrices e instrumentos comunes  
34 para la mejora de la calidad de la EFP a escala nacional. Es un instrumento de referencia  
35 para ayudar a fomentar y supervisar la mejora permanente de sus sistemas de  
36 formación profesional, sobre la base de parámetros comunes europeos.

37 Sin duda, contribuirá a un mayor atractivo de la Formación Profesional a lo largo de toda  
38 la vida, la excelencia y la calidad de todos los servicios prestados: la información  
39 permanente del empleo y de la formación, los servicios de orientación profesional, el  
40 reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por  
41 **experiencia laboral** y/o vías no formales de formación la respuesta de formación  
42 profesional atractiva a lo largo de toda la vida.

1 Si la eficiencia es la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto  
2 determinado, es necesario, como realza el Consejo Económico y Social de Canarias, una  
3 eficiente distribución de los recursos, en busca de una mejora de todo el sistema y  
4 priorizar el esfuerzo de gasto en la medida de la calidad de la educación, para lograr la  
5 excelencia en el servicio.

6 Una de las evidencias aportadas sobre la competitividad de la economía canaria que  
7 merece una mayor atención es que el problema de baja y estancada productividad  
8 agregada, que aqueja a nuestra economía, no obedece a lo que hacemos sino a cómo lo  
9 hacemos.

10  
11 C) Construir un marco canario de calidad en la Formación Profesional, en consonancia con el  
12 marco europeo y nacional, que transmita confianza tanto a las empresas como a los  
13 trabajadores y facilitar la incorporación de todos los proveedores de formación.

14  
15 **Objetivo específico C1. Impulsar un nuevo marco de calidad para los proveedores de**  
16 **formación.**

17  
18 El Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad establece una  
19 recomendación, que incluye un ciclo de garantía y de mejora de la calidad (planificación,  
20 ejecución, evaluación y revisión) basado en una selección de criterios de calidad,  
21 descriptores e indicadores aplicables a la gestión de la calidad a nivel tanto de sistemas  
22 como de proveedores de EFP.

23 Así, podemos entender por cultura de la mejora continua la práctica sistemática de esta  
24 metodología de gestión del círculo de Deming o PDCA (Plan, Do, Check y Act), que  
25 implica planificar lo que se va a hacer, después hacer lo que se ha planificado, después  
26 evaluar o revisar las desviaciones respecto de lo planificado, para tomar medidas  
27 correctoras o de mejora, y comenzar de nuevo.

28 Esta cultura de la mejora continua es aplicable a cualquier actividad, así el Marco de  
29 Referencia Europeo de Garantía de la Calidad indica que debe aplicarse a los sistemas de  
30 EFP, a los proveedores de EFP y a la expedición de títulos de EFP.

31 Es necesaria la incorporación sistemática y periódica de la evaluación, y en  
32 consecuencia, la innovación y la adopción de medidas correctoras.

33  
34 **Objetivo específico C2. Promover una red de centros de formación profesional integrada y**  
35 **de centros de referencia nacional de acuerdo al marco legal europeo, español y canario.**

36  
37 Un sistema de formación profesional a lo largo de la vida requiere centros de formación  
38 profesional dedicados a promover el aprendizaje de toda la población, adaptados a  
39 situaciones e intereses diversos, con un modelo de organización y gestión eficaz,



1 capaces de introducir innovaciones en la enseñanza y el aprendizaje, con equipamientos  
2 adecuados y profesorado competente.

3 Además de otros centros que impartan enseñanzas integradas, en particular los Centros  
4 Integrados de Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional, tienen la  
5 misión de constituir la red de innovación de todo el sistema, porque integran el espíritu  
6 de la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, con la  
7 oferta formativa tanto inicial como continua, además de las funciones complementarias  
8 de información y orientación profesional, acreditación de competencias, formación de  
9 profesorado y excelencia, y potenciar la relación con el mundo productivo.

10 Publicado el Decreto 112/2011, de 11 de mayo, por el que se regulan los Centros  
11 integrados de formación profesional en la Comunidad Autónoma de Canarias (BOC de  
12 26 de mayo), es preciso poner en marcha una red de Centros Integrados públicos y  
13 privados de Formación Profesional, así como convertir los actuales Centros Nacionales  
14 de Formación del SCE en Centros de Referencia Nacional, desarrollando los reglamentos  
15 orgánicos correspondientes.

16  
17 **Objetivo específico C3. Promover una gestión eficaz del conocimiento y específicamente el**  
18 **generado entre proveedores de formación y empresas de modo que permita, sobre todo,**  
19 **compartirse y transferirse.**

20  
21 Los factores que en el contexto actual aparecen como determinantes del éxito o del  
22 fracaso de las organizaciones son: las personas, la tecnología y la información. El  
23 "conocimiento organizativo", que necesariamente se ha de sustentar en esos factores  
24 debe ser gestionado convenientemente en la denominada sociedad de la información y  
25 del conocimiento.

26 Una adecuada gestión del conocimiento requiere:

27 Poner a disposición de las personas el conocimiento explícito (información en todo tipo  
28 de soporte: Intranet, guías, manuales, circulares, procedimientos, sistemas de trabajos,  
29 etc.) de carácter relevante a tiempo (Just in time) y en el lugar de trabajo (On the job).

30 Propiciar la comunicación del conocimiento tácito (el que está residenciado en la mente  
31 de las personas: juicio profesional, oficio, sentido de la institución, profesionalidad, etc.),  
32 lo que supone transformarlo en conocimiento explícito.

33 El entorno actual, y más el futuro, es complejo y cambiante, una de las principales  
34 causas de esa situación son los constantes y crecientes avances en las tecnologías y en  
35 los sistemas de información y comunicación, pero la propia tecnología facilita la puesta  
36 en marcha de soluciones adecuadas y eficientes a los efectos producidos por ella misma  
37 y por otras circunstancias sobre la situación. No obstante, la tecnología no lo es todo, no  
38 es suficiente para lograr la solución a los problemas de las organizaciones. Es preciso  
39 construir una nueva cultura organizacional en la que las personas sean las protagonistas  
40 y el conocimiento compartido sea la espina dorsal de dicha cultura.

1 **Objetivo específico C4. Fomentar el uso adecuado de las tecnologías, la creatividad y la**  
2 **innovación en las entidades dedicadas a la formación.**

3  
4 La innovación está basada en gran parte en la investigación científica y el desarrollo  
5 tecnológico, pero no son la misma cosa. La innovación es la introducción de nuevas  
6 ideas, productos, servicios y prácticas con la intención de ser útiles.

7 La creatividad es la capacidad de crear, de producir cosas nuevas y valiosas, es la  
8 capacidad de un cerebro para llegar a conclusiones nuevas y resolver problemas en una  
9 forma original.

10 Es evidente que para ser creativo o ser innovador se requieren determinadas  
11 cualidades, que no obstante requieren entrenamiento, por eso es necesario fomentar la  
12 innovación, la creatividad y la utilización de la tecnología. Para ello, debe fomentarse la  
13 implantación de talleres de creatividad e innovación.

14  
15 **Objetivo C5. Mejorar las competencias de los profesores, los formadores y otros**  
16 **profesionales de la formación profesional.**

17  
18 En la sociedad actual es fácil acceder en cada momento a la información que se  
19 requiere, sin embargo, los cambios de la sociedad plantean continuamente nuevas  
20 problemáticas, exigiendo a los formadores múltiples competencias procedimentales  
21 (iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, estrategias de resolución de problemas,  
22 trabajo en equipo...).

23 El papel de los formadores actualmente no es "enseñar" conocimientos, que tendrán  
24 una vigencia limitada y que están siempre accesibles, sino ayudar a los discentes a  
25 "aprender a aprender" de manera autónoma y promover su desarrollo cognitivo y  
26 personal mediante actividades críticas y aplicativas para que construyan su propio  
27 conocimiento.

28 Por otra parte, los requisitos de titulación exigidos para integrar las listas de empleo en  
29 las especialidades de la Formación Profesional no siempre garantizan la adquisición de la  
30 competencia profesional objeto de la formación, cuestión que debería corregirse.

31 **Objetivo específico C6. Impulsar la identificación y la transmisión de buenas prácticas en los**  
32 **procesos de enseñanza aprendizaje.**

33  
34 El objetivo es identificar las prácticas óptimas ya existentes y aquellas otras que puedan  
35 ser objeto de mejora, y consensuar aquellas que pueden ser viables, para después  
36 sistematizar todas las buenas prácticas docentes aceptadas.

37 Es importante, impulsar la difusión y la generalización de las buenas prácticas de los  
38 centros: cambios metodológicos, aplicaciones tecnológicas, herramientas informáticas  
39 (cuaderno del profesor digital, plataformas Moodle como apoyo a la formación

1           presencial...) que faciliten tanto los procesos administrativos y de enseñanza-  
2           aprendizaje, como la comunicación con sus grupos de interés.

3           Es necesario propiciar jornadas o encuentros para la transmisión de buenas prácticas en  
4           los procesos de enseñanza aprendizaje. También la creación de entornos virtuales en los  
5           que profesionales de ambos subsistemas puedan publicar las mejores experiencias,  
6           intercambiar buenas prácticas y realizar aportaciones.

7

## 1 4.4.- ACCIONES

**Objetivo Estratégico 1. Mejorar la formación para incrementar la empleabilidad de la población canaria mediante la actualización permanente de sus competencias personales, sociales y profesionales.**

Descripción:	Impulsar la formación permanente a lo largo de toda la vida y hacer de ella una realidad para toda la población canaria.
Medidas:	<p>Medidas específicas con objeto de elevar la participación de los trabajadores escasamente cualificados y otros grupos «de riesgo» en la educación y la formación, inclusive mediante el establecimiento de itinerarios flexibles en la EFP-P y el uso de los oportunos servicios de orientación y apoyo. Adoptar medidas especiales para determinados colectivos (personas con discapacidad, inmigrantes, mujeres...).</p> <p>Sensibilizar a la población sobre la necesidad de formación. Hacer más visible la valoración de las personas más cualificadas por parte de los empresarios.</p> <p>Organizar competiciones CanarySkills como fase intermedia hacia la participación de Canarias en las SpainSkills, EuroSkills y WorldSkills.</p> <p>Rediseñar y generalizar los programas de cualificación profesional inicial para que ninguna persona abandone el sistema educativo sin, al menos, una cualificación de nivel 1, y contribuir al objetivo fundamental de completar la Educación Secundaria Obligatoria.</p>
Organismo responsable:	<p>Servicio Canario de Empleo.</p> <p>Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.</p>

2

**Objetivo Estratégico 2. Mejorar la capacidad emprendedora de la población canaria a través de la formación profesional y mediante la actualización permanente de sus competencias personales, sociales y profesionales, el fomento de las iniciativas destinadas al autoempleo y la creación de las condiciones institucionales adecuadas.**

Descripción:	Fomentar el espíritu emprendedor y la vocación empresarial. Mejorar la imagen pública del empresario/emprendedor, poniendo en valor su función social. Introducir la visión y el conocimiento de la empresa entre el alumnado y profesorado.
Medidas:	<p>Estimular la emprendeduría y el autoempleo.</p> <p>Formar a los formadores en la práctica de la iniciativa y el espíritu emprendedor, como destrezas y actitudes que todos los individuos necesitan para su realización, desarrollo personal y para su inclusión en el mercado laboral.</p> <p>Implicar a empresarios, creadores de empresas y/o autónomos, en jornadas o actividades, para hacer llegar sus experiencias y transmitir la motivación y las razones que les llevó a elegir ser emprendedores o desear trabajar por cuenta propia.</p> <p>Ofrecer al alumnado la oportunidad de acudir a las empresas, no solo al finalizar los Ciclos Formativos en las prácticas prescritas sino con visitas periódicas desde niveles educativos obligatorios, en las que puedan conocer y valorar las opciones que les plantea la emprendeduría.</p> <p>Fomentar desde los primeros niveles de la enseñanza obligatoria la creatividad y la motivación imprescindibles para desarrollar la competencia de emprender.</p>
Organismo responsable:	<p>Servicio Canario de Empleo</p> <p>Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos</p>

3

4

1

2

**Objetivo Estratégico 3. Mejorar el atractivo y la calidad de la formación profesional en Canarias así como su adecuación al mercado laboral y a la carrera profesional mediante un sistema canario de las cualificaciones y la formación profesional integrada.**

<b>Descripción:</b>	Impulsar el prestigio y la calidad de la formación profesional para que responda a las expectativas de conseguir, mantener o promocionar en el empleo o de acceso a estudios posteriores.
<b>Medidas:</b>	<p>Desarrollar el sistema canario de las cualificaciones y la formación profesional integrada.</p> <p>Mejorar la cualificación del profesorado e incorporar métodos didácticos innovadores.</p> <p>Mejorar las infraestructuras e instalaciones.</p> <p>Mejorar la orientación y el conocimiento del mercado de trabajo por parte de los jóvenes y sus familias para una mejor adecuación entre la oferta y la demanda de formación.</p> <p>Mejorar el atractivo de la formación mediante la flexibilidad de las diferentes modalidades que faciliten compatibilizar la formación con otras responsabilidades, tales como la teleformación, la formación dual y/o en alternancia, el reconocimiento de competencias, o las pruebas libres.</p>
<b>Organismo responsable:</b>	<p>Servicio Canario de Empleo</p> <p>Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos</p>

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

1

<b>Objetivo A1. Observar permanentemente la evolución del mercado laboral y de las demandas y expectativas de formación de las personas para aportar dicha información a la población.</b>	
<b>Línea de actuación A) Impulsar el sistema de Formación Profesional promoviendo una oferta integrada y equilibrada que responda a la demanda de la población, las necesidades derivadas del mercado y las singularidades de cada una de las islas.</b>	
<b>Descripción:</b>	Incorporar en los planes de trabajo de las organizaciones responsables, procedimientos de observación permanente de las necesidades de cualificaciones y de información a la sociedad y a las instituciones, así como la prospección de su evolución en el tiempo.
<b>Medidas:</b>	Disponer, al menos con periodicidad anual, de los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento de análisis del mercado de trabajo en Canarias y la prospección de su evolución en el tiempo, que permita cuantificar la distribución de ocupaciones de la población activa con empleo en términos de cualificaciones profesionales.</li> <li>• Procedimiento de análisis de la necesidad de incorporación de perfiles profesionales en los diferentes sectores de la economía canaria, así como de las necesidades de cualificación o recualificación de los profesionales existentes.</li> <li>• Procedimiento de análisis de las demandas formativas de la población.</li> </ul> Facilitar a los centros de EFP información sobre la capacidad de inserción profesional de los titulados de la EFP. Establecer sistemas de observación sobre las transiciones de la enseñanza al trabajo.
<b>Organismo responsable:</b>	ISTAC OBECAN

2

3

1  
2

<p><b>Objetivo A2. Diseñar y desarrollar una oferta formativa adaptada a la planificación de los municipios, comarcas, islas, comunidad autónoma, estado y unión europea en consonancia con el interés general, las necesidades generadas por el mercado laboral y las necesidades formativas de las personas de forma participativa y constructiva y contando con los sectores involucrados.</b></p>	
<p>Línea de actuación A) Impulsar el sistema de Formación Profesional promoviendo una oferta integrada y equilibrada que responda a la demanda de la población, las necesidades derivadas del mercado y las singularidades de cada una de las islas.</p>	
<p><b>Descripción:</b></p>	<p>Concreción territorial de la oferta de Formación Profesional en el periodo 2013-2016</p>
<p><b>Medidas:</b></p>	<p>Elaborar y difundir el Mapa de la oferta de títulos para el periodo 2013-2016.</p> <p>Elaborar y difundir el Mapa de la oferta de certificados de profesionalidad para el periodo 2013-2016.</p> <p>Desarrollar las convalidaciones de créditos entre los títulos de FP de grado superior y las especialidades universitarias.</p> <p>Promover el acceso flexible a la formación y las cualificaciones.</p> <p>Potenciar que la formación profesional inicial sea una opción de aprendizaje atractiva.</p> <p>Reforzar la oferta de formación certificable.</p> <p>Impulsar la oferta formativa en la modalidad en línea, y mixta (combinada con la presencial).</p> <p>Implantar y ofertar todo el repertorio de certificados de profesionalidad a través de la red de centros acreditados.</p> <p>Formar y recualificar a personas ocupadas en sectores con pocas perspectivas de crecimiento económico.</p> <p>Aumentar la oferta formativa en general, haciendo un mayor esfuerzo sobre la de mayor cualificación profesional y potenciando la formación modular, con el objetivo de obtener las correspondientes acreditaciones.</p> <p>Potenciar los ciclos formativos completos, en detrimento de las acciones puntuales: una formación orientada hacia la cualificación y certificación profesional.</p> <p>Fomentar la formación orientada hacia los perfiles profesionales emergentes y potenciar, a través de la profesionalización, todos los sectores económicos.</p> <p>Ofertar una formación intensiva reorientada hacia los sectores emergentes y nuevos yacimientos de empleo, sin descuidar la necesidad de formación y actualización de conocimientos que aún requieren sectores tradicionales en nuestra economía.</p>
<p><b>Organismo responsable:</b></p>	<p>Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos</p> <p>Servicio Canario de Empleo</p>

3  
4

1

**Objetivo A3. Informar y orientar adecuadamente a la población canaria para que aproveche las oportunidades que se ofrecen en el mercado laboral en consonancia con sus propios intereses.**

Línea de actuación A) Impulsar el sistema de Formación Profesional promoviendo una oferta integrada y equilibrada que responda a la demanda de la población, las necesidades derivadas del mercado y las singularidades de cada una de las islas.

**Descripción:** Diseñar y desarrollar un modelo de orientación profesional de atención individual, tanto para la atención de las personas en formación profesional inicial como en la formación para el empleo, que esté dotado de herramientas adecuadas a sus funciones, de manera que los ciudadanos, a lo largo de su vida, puedan acceder fácilmente a una información y a un asesoramiento de calidad sobre las oportunidades de aprendizaje.

**Medidas:**

Desarrollar:

- Un catálogo de los recursos de orientación existentes en el ámbito educativo y el laboral y sus contribuciones al sistema integrado de orientación.
- Un conjunto de procedimientos y recomendaciones para la actuación conjunta de distintos profesionales de la orientación.
- Un protocolo de información y orientación que vertebre los dispositivos existentes y que pueda ser compartido en los ámbitos educativo y laboral.
- Guías de procedimiento para las actividades de orientación y asesoramiento en los momentos clave de toma de decisiones de la vida educativa y laboral de las personas.
- Un portal de información y orientación profesional de Canarias con servicios en línea e interactivos.

Diseñar actividades de apoyo que permitan a los alumnos de la enseñanza obligatoria familiarizarse con las opciones profesionales y posibilidades de carrera.

**Organismo responsable:** Servicio Canario de Empleo  
Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos

2

3



1

**Objetivo A4.** Diseñar un plan que permita utilizar todos los recursos disponibles para afrontar la necesidad del reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y/o aprendizaje no formal así como la continuidad de la atención formativa posterior.

Línea de actuación A) Impulsar el sistema de Formación Profesional promoviendo una oferta integrada y equilibrada que responda a la demanda de la población, las necesidades derivadas del mercado y las singularidades de cada una de las islas.

Descripción:	Ampliar el número de competencias profesionales susceptibles de incluir en las convocatorias de evaluación y acreditación de las mismas y ampliar también el número de usuarios del procedimiento.
Medidas:	<p>Analizar y priorizar los colectivos con mayores necesidades de acreditación de competencias profesionales.</p> <p>Ampliar el número de competencias profesionales en las convocatorias de evaluación y acreditación de las mismas y ampliar también el número de usuarios del procedimiento.</p> <p>Determinar la formación requerida por los usuarios de este procedimiento para completar las cualificaciones, certificados de profesionalidad o títulos asociados a las competencias profesionales convocadas.</p>
Organismo responsable:	<p>Servicio Canario de Empleo.</p> <p>Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.</p>

2

**Objetivo A5.** Facilitar el acceso de toda la población a las diferentes ofertas formativas mediante una adecuada y amplia difusión de las distintas convocatorias de pruebas libres y/o pruebas de acceso.

Línea de actuación A) Impulsar el sistema de Formación Profesional promoviendo una oferta integrada y equilibrada que responda a la demanda de la población, las necesidades derivadas del mercado y las singularidades de cada una de las islas.

Descripción:	Facilitar tanto el acceso a las oportunidades de formación como a la obtención de los títulos.
Medidas:	<p>Diseñar y ofertar los cursos de acceso a los ciclos formativos de grado medio.</p> <p>Diseñar y ofertar los cursos de formación específicos para el acceso a los ciclos formativos de grado superior.</p> <p>Organizar periódicamente las pruebas establecidas en el artículo 69.4 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, para la obtención de los títulos de Técnico y de Técnico Superior.</p>
Organismo responsable:	Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.

3

4

5

6

7

1

**Objetivo A6. Favorecer la inserción laboral y la formación de las personas mediante el desarrollo de experiencias de formación dual y/o en alternancia.**

Línea de actuación A) Impulsar el sistema de Formación Profesional promoviendo una oferta integrada y equilibrada que responda a la demanda de la población, las necesidades derivadas del mercado y las singularidades de cada una de las islas.

**Descripción:** Desarrollar un conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación.

**Medidas:**

- Priorizar los títulos y/o certificados de profesionalidad que puedan ser objeto de convenio con empresas del sector interesadas en el desarrollo de este régimen de formación.
- Determinar las modalidades de desarrollo de la formación profesional dual inherente al contrato para la formación y el aprendizaje.
- Desarrollar la normativa que regule una experiencia piloto en Canarias.
- Implantar determinadas ofertas de formación en régimen dual.

**Organismo responsable:** Servicio Canario de Empleo.  
Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.

2

3

**Objetivo A7. Impulsar las modalidades de formación profesional semipresencial y a distancia que facilite el acceso a todas las personas, especialmente a la población activa, y que complemente a la formación presencial.**

Línea de actuación A) Impulsar el sistema de Formación Profesional promoviendo una oferta integrada y equilibrada que responda a la demanda de la población, las necesidades derivadas del mercado y las singularidades de cada una de las islas.

**Descripción:** Desarrollar las modalidades de formación semipresencial y a distancia que faciliten el acceso a la formación profesional a más personas, en particular a las que tienen que conciliar el estudio con otras responsabilidades.

**Medidas:**

- Priorizar los títulos y/o certificados de profesionalidad vinculados a los procedimientos de evaluación y acreditación de las competencias profesionales.
- Ampliar tanto la oferta de títulos y/o certificados de profesionalidad ofertados en estas modalidades como las plazas ofertadas.

**Organismo responsable:** Servicio Canario de Empleo.  
Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.

4

1

**Objetivo B1. Construir alianzas institucionales estratégicas que amplíen y mejoren la capacidad de respuesta a las necesidades formativas de la población canaria en cada una de las islas.**

**Línea de actuación B) Crear unas condiciones institucionales, incluida la participación de los sectores implicados, en cada una de las islas y de los sectores productivos mediante la construcción de alianzas estratégicas y la promoción de procesos de calidad y mejora continua tanto en los gestores de la formación como en los proveedores.**

Descripción:	Impulsar las alianzas que añadan valor entre las instituciones, los centros, las universidades y las empresas para mejorar la formación profesional más allá de la formación en centros de trabajo.
Medidas:	<p>Promover fórmulas de cooperación entre las instituciones, los centros, las universidades y las empresas que aporten valor añadido contrastado.</p> <p>Alentar a las empresas con iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), para que incorporen colaboraciones con los centros de formación profesional.</p> <p>Desarrollar políticas de cooperación público-privada en la ejecución de políticas activas de empleo y de intermediación en el mercado de trabajo.</p> <p>Impulsar convenios de colaboración entre el SCE y las empresas y/o las organizaciones empresariales con el fin de llevar a efecto planes de prácticas profesionales en empresas.</p> <p>Abogar por la obligatoriedad de la realización de prácticas en empresas en toda la Formación Profesional, para todo el alumnado.</p> <p>Fomentar el incremento de las prácticas no laborales, en pro de una formación integral y orientada al desempeño laboral en entornos concretos de trabajo.</p>
Organismo responsable:	<p>Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos</p> <p>Servicio Canario de Empleo</p>

2

3

1  
2

<p><b>Objetivo B2. Promover una respuesta formativa coordinada e integrada de todas las administraciones públicas y/o instituciones privadas a partir de una planificación concertada en el marco del Consejo Canario de la FP que permita una gestión eficaz de los recursos disponibles.</b></p>	
<p><b>Línea de actuación B) Crear unas condiciones institucionales, incluida la participación de los sectores implicados, en cada una de las islas y de los sectores productivos mediante la construcción de alianzas estratégicas y la promoción de procesos de calidad y mejora continua tanto en los gestores de la formación como en los proveedores.</b></p>	
<p><b>Descripción:</b></p>	<p>Garantizar la responsabilidad de coordinación de las administraciones con la finalidad de promover, agilizar y facilitar el establecimiento de acuerdos y convenios que supongan el uso conjunto de los recursos administrados, evitando duplicidades.</p> <p>Promover la gestión eficaz y eficiente de los recursos humanos y materiales y aumentar la eficacia y eficiencia de los servicios administrativos de gestión, simplificar procesos, aumentar la eficacia y eficiencia de los servicios docentes e impulsar la utilización de los constantes y crecientes avances en las tecnologías y en los sistemas de información y comunicación.</p>
<p><b>Medidas:</b></p>	<p>Estudiar y realizar propuestas sobre el marco normativo de ordenación de las enseñanzas de Formación Profesional.</p> <p>Estudiar y realizar propuestas sobre la optimización de las infraestructuras y de los recursos humanos de las enseñanzas de Formación Profesional.</p> <p>Promover la gestión eficaz y eficiente de los recursos humanos y materiales.</p> <p>Aumentar la eficacia y eficiencia de los servicios administrativos de gestión, simplificar procesos, aumentar la eficacia y eficiencia de los servicios docentes e impulsar la utilización de los constantes y crecientes avances en las tecnologías y en los sistemas de información y comunicación.</p> <p>Detectar y eliminar los procedimientos obsoletos y excesivamente burocratizados de gestión, que dan lugar a retrasos y rigideces innecesarias, con las consiguientes ineficiencias asociadas.</p> <p>Optimizar los recursos humanos y materiales, más escasos en tiempos de crisis económica, creando redes de colaboración entre gobierno, empresas y centros de enseñanza para el intercambio de expertos y la utilización mutua de infraestructuras y equipamientos.</p> <p>Modernizar el Servicio Canario de Empleo y del Sistema de Empleo de Canarias.</p> <p>Incrementar las sesiones informativas sobre novedades y procedimientos de gestión y económicos, junto con las entidades cooperadoras y colaboradoras.</p> <p>Flexibilizar la gestión y potenciar la vinculación entre empleo y formación.</p>
<p><b>Organismo responsable:</b></p>	<p>Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos</p> <p>Servicio Canario de Empleo</p>

3  
4

1

<p><b>Objetivo B3. Impulsar la participación de las instituciones canarias, empleadores, empleados y empresarios autónomos, a ampliar su radio de actuación en los programas europeos destinados a la Formación Profesional, a la formación permanente y a la orientación profesional y a la creación de redes internacionales con centros asociados.</b></p>	
<p>Línea de actuación B) Crear unas condiciones institucionales, incluida la participación de los sectores implicados, en cada una de las islas y de los sectores productivos mediante la construcción de alianzas estratégicas y la promoción de procesos de calidad y mejora continua tanto en los gestores de la formación como en los proveedores.</p>	
<p>Descripción:</p>	<p>Promover la movilidad internacional impulsando los programas y las actividades europeas, fomentando el aprendizaje de idiomas; impulsar el incremento en el número de estudiantes y de profesionales que participan en la movilidad transnacional; animar a las cámaras profesionales, organizaciones empresariales y otras organizaciones relacionadas a apoyar a las empresas de acogida (y de origen) para que ofrezcan unas condiciones adecuadas en las prácticas en la movilidad transnacional.</p> <p>Hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad. Principios establecidos en la “Carta Europea de Calidad y Movilidad”.</p>
<p>Medidas:</p>	<p>Promover la participación en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El Programa Comenius, que tiene por objeto reforzar la dimensión europea en el campo de la educación infantil, primaria y secundaria, promoviendo la movilidad y la cooperación entre centros educativos.</li> <li>• El programa Erasmus, que tiene como objetivo atender a las necesidades de enseñanza y aprendizaje de todos los participantes en educación superior formal y en formación profesional de nivel terciario, cualquiera que sea la duración de la carrera o cualificación, incluidos los estudios de doctorado, así como a las instituciones que imparten este tipo de formación.</li> <li>• El programa sectorial Grundtvig, que tiene como meta mejorar la calidad y la dimensión europea de la educación de adultos en un sentido amplio, incluyendo la enseñanza formal, la no formal y la enseñanza informal, incluido el autoaprendizaje.</li> <li>• El programa Leonardo da Vinci, que va dirigido a atender las necesidades de enseñanza y aprendizaje de todas las personas implicadas en la educación y formación profesional, así como a las instituciones y organizaciones que imparten o facilitan esa formación.</li> <li>• Las visitas de estudio.</li> </ul> <p>Aprovechar al máximo otras herramientas de la UE (p. ej. el MEC, EQAVET, Europass) para mejorar el reconocimiento mutuo de las cualificaciones y competencias.</p> <p>Mejorar los servicios de la Red EURES en Canarias.</p>
<p>Organismo responsable:</p>	<p>Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos          Servicio Canario de Empleo</p>

2

3

1

2

**Objetivo B4. Promover la calidad en la formación mediante el impulso permanente de los procesos de mejora en todas y cada una de las instituciones dentro del marco estatal y de acuerdo con la recomendación EQAVET.**

**Línea de actuación B) Crear unas condiciones institucionales, incluida la participación de los sectores implicados, en cada una de las islas y de los sectores productivos mediante la construcción de alianzas estratégicas y la promoción de procesos de calidad y mejora continua tanto en los gestores de la formación como en los proveedores.**

<b>Descripción:</b>	Optimizar los recursos disponibles, infraestructuras, recursos humanos y financiación.
<b>Medidas:</b>	<p>Analizar lo que hacemos y cómo lo hacemos. Evaluar los resultados.</p> <p>Incorporar los recursos formativos de las universidades canarias, a través de los centros colaboradores y cooperadores, al ámbito de la formación para el empleo. Así como para la puesta en marcha y consolidación de los Campus de Excelencia para la formación profesional de grado superior.</p> <p>Profundizar en las prácticas para incrementar la eficiencia, la calidad y la excelencia, particularmente en las políticas de recursos humanos, la formación y el asociacionismo.</p>
<b>Organismo responsable:</b>	<p>Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos</p> <p>Servicio Canario de Empleo</p>

3

4

1

2

**Objetivo C1. Impulsar un nuevo marco de calidad para los proveedores de formación.**

Línea de actuación C) Construir un marco canario de calidad en la Formación Profesional, en consonancia con el marco europeo y nacional, que transmita confianza tanto a las empresas como a los trabajadores y facilitar la incorporación de todos los proveedores de formación.

<p><b>Descripción:</b></p>	<p>Fomentar la cultura de la mejora continua entendida como la práctica sistemática de la metodología de gestión PDCA (Plan, Do, Check y Act), que implica planificar lo que se va a hacer, después hacer lo que se ha planificado, después evaluar o revisar las desviaciones respecto a lo planificado, para tomar medidas correctoras o iniciativas de mejora, y comenzar de nuevo.</p> <p>El Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad indica que debe aplicarse a los sistemas de EFP, a los proveedores de EFP y a la expedición de títulos de EFP.</p>
<p><b>Medidas:</b></p>	<p>Consolidar y extender, a todos los centros de FP, los modelos de gestión basados en estándares de calidad, para alcanzar niveles de excelencia homologables en el “Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad” y su adaptación al Marco del Estado.</p> <p>Impulsar la realización de procesos de evaluación sistemáticos y periódicos, de acuerdo con las directrices europeas en materia de calidad.</p> <p>Definir anualmente un Plan de Evaluación del Sistema para la implantación de ajustes y mejoras.</p> <p>Valorar y evaluar los resultados obtenidos de las iniciativas y políticas activas puestas en marcha.</p>
<p><b>Organismo responsable:</b></p>	<p>Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos</p> <p>Servicio Canario de Empleo</p>

3

4

1

2

**Objetivo C2. Promover una red de centros de formación profesional integrada y de centros de referencia nacional de acuerdo al marco legal europeo, español y canario.**

**Línea de actuación C) Construir un marco canario de calidad en la Formación Profesional, en consonancia con el marco europeo y nacional, que transmita confianza tanto a las empresas como a los trabajadores y facilitar la incorporación de todos los proveedores de formación.**

<b>Descripción:</b>	Constitución de la red centros de formación profesional que permita desarrollar el sistema de formación profesional a lo largo de la vida, que promuevan el aprendizaje de toda la población, adaptados a situaciones e intereses diversos, con un modelo de organización y gestión eficaz, capaces de introducir innovaciones en la enseñanza y el aprendizaje, con equipamientos adecuados y profesorado competente.
<b>Medidas:</b>	Diseñar la red de Centros Integrados públicos y privados de Formación Profesional y desarrollar la normativa de organización y funcionamiento.  Convertir los actuales Centros Nacionales de Formación del SCE en Centros de Referencia Nacional.  Desarrollar los reglamentos orgánicos para estos centros.  Desarrollar la normativa autonómica de acreditación de los centros/profesionalidad en las modalidades mixta/a distancia/teleformación.
<b>Organismo responsable:</b>	Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos  Servicio Canario de Empleo

3

4



1

<p><b>Objetivo C3. Promover una gestión eficaz del conocimiento y específicamente el generado entre proveedores de formación y empresas de modo que permita, sobre todo, compartirse y transferirse.</b></p>	
<p>Línea de actuación C) Construir un marco canario de calidad en la Formación Profesional, en consonancia con el marco europeo y nacional, que transmita confianza tanto a las empresas como a los trabajadores y facilitar la incorporación de todos los proveedores de formación.</p>	
<p><b>Descripción:</b></p>	<p>Promover la gestión del conocimiento incidiendo en las personas, la tecnología y la información; poner a disposición de las personas el conocimiento explícito de carácter relevante a tiempo y en el lugar de trabajo; propiciar la comunicación del conocimiento tácito lo que supone transformarlo en conocimiento explícito.</p>
<p><b>Medidas:</b></p>	<p>Desarrollar herramientas para ayudar a compartir conocimientos y a la explicitación del conocimiento de expertos.</p> <p>Poner el conocimiento en línea, a disposición de los usuarios, a través de la Intranet corporativa. Compartir el conocimiento que los profesionales con intereses comunes precisan para su trabajo, de forma estructurada, ágil y controlada.</p> <p>Crear y potenciar el uso de comunidades de conocimiento.</p> <p>Trasladar políticas de innovación a las empresas, a través de la colaboración entre la Agencia Canaria de Investigación, Innovación y Sociedad de la Información y los centros de FP.</p> <p>Extender las experiencias y formas de hacer de los que obtienen mejores resultados.</p>
<p><b>Organismo responsable:</b></p>	<p>Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos</p> <p>Servicio Canario de Empleo</p>

2

3

1

<b>Objetivo C4. Fomentar el uso adecuado de las tecnologías, la creatividad y la innovación en las entidades dedicadas a la formación.</b>	
Línea de actuación C) Construir un marco canario de calidad en la Formación Profesional, en consonancia con el marco europeo y nacional, que transmita confianza tanto a las empresas como a los trabajadores y facilitar la incorporación de todos los proveedores de formación.	
<b>Descripción:</b>	Fomentar la innovación, la creatividad y el espíritu empresarial, así como la utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones.
<b>Medidas:</b>	<p>Incentivar la innovación, la creatividad y el espíritu empresarial, así como la utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (tanto en la EFP-I como en la EFP-P).</p> <p>Fomentar las asociaciones para la creatividad y la innovación (proveedores de EFP, centros de enseñanza superior, y centros de diseño, arte, investigación e innovación).</p> <p>Fomentar un uso de la tecnología efectivo, innovador y de calidad por parte de todos los proveedores de EFP (incluidas las asociaciones y redes público-privadas ) que cuente con los equipos, infraestructuras y redes necesarios y se base en una mejora permanente que refleje las novedades tecnológicas y en materia de comprensión pedagógica.</p> <p>Utilizar las tecnologías de información y comunicación para incrementar al máximo el acceso a la formación y para fomentar el aprendizaje activo, así como elaborar nuevos métodos en la EFP, tanto en el entorno laboral como en el entorno escolar, con el fin de facilitar la participación de los grupos en situación «de riesgo».</p> <p>Potenciar la curiosidad de los alumnos por la ciencia, la tecnología y la innovación.</p> <p>Impulsar la colaboración de los centros de Formación Profesional con las universidades.</p> <p>Desarrollar la cooperación relacionada con las instituciones que favorezcan la innovación.</p> <p>Introducir innovaciones en la enseñanza y el aprendizaje.</p> <p>Fomentar la implantación de talleres de creatividad e innovación.</p>
<b>Organismo responsable:</b>	Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos Servicio Canario de Empleo

2

3

1

<b>Objetivo C5. Mejorar las competencias de los profesores, los formadores y otros profesionales de la formación profesional.</b>	
Línea de actuación C) Construir un marco canario de calidad en la Formación Profesional, en consonancia con el marco europeo y nacional, que transmita confianza tanto a las empresas como a los trabajadores y facilitar la incorporación de todos los proveedores de formación.	
<b>Descripción:</b>	Impulsar la mejora de las competencias de los formadores, a fin de garantizar una formación, que cumpla con los requisitos de calidad, incorporando la creatividad, la innovación y el emprendedurismo.
<b>Medidas:</b>	<p>Asegurar que los docentes en la formación profesional acreditan la competencia profesional objeto de la formación.</p> <p>Establecer planes anuales de perfeccionamiento de la función docente y tutorial del profesorado de la Formación Profesional Inicial que configuren una oferta de formación permanente para el mismo, que contemplen, fundamentalmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El diseño, el desarrollo y la impartición de acciones formativas dirigidas al profesorado de la Formación Profesional Inicial, orientadas a su actualización científica y tecnológica y a la mejora de su cualificación pedagógica.</li> <li>• El fomento del aprendizaje del profesorado en las empresas mediante la organización de seminarios y estancias en las mismas.</li> <li>• La creatividad, la innovación y el emprendedurismo.</li> </ul> <p>Diseñar y divulgar nuevos modelos de formación para las actividades de aula, basados en la adquisición de competencias.</p> <p>Impulsar la formación para formadores del ámbito de la formación para el empleo.</p>
<b>Organismo responsable:</b>	Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos Servicio Canario de Empleo

2

3

1

<b>Objetivo C6. Impulsar la identificación y la transmisión de buenas prácticas en los procesos de enseñanza aprendizaje.</b>	
Línea de actuación C) Construir un marco canario de calidad en la Formación Profesional, en consonancia con el marco europeo y nacional, que transmita confianza tanto a las empresas como a los trabajadores y facilitar la incorporación de todos los proveedores de formación.	
Descripción:	Identificar las prácticas óptimas ya existentes y aquellas otras que puedan ser objeto de mejora y consensuar aquellas que pueden ser viables, para después sistematizar todas las buenas prácticas docentes aceptadas.
Medidas:	<p>Desarrollar proyectos y estudios para identificar, sistematizar y transferir las mejores prácticas ya existentes y aquellas otras que puedan ser objeto de mejora.</p> <p>Impulsar la difusión y la generalización de las buenas prácticas de los centros.</p> <p>Promover encuentros entre los docentes de ambos subsistemas que imparten la misma temática para la realización de intercambios de buenas prácticas.</p> <p>Crear entornos virtuales para el intercambio y la difusión de las mejores experiencias.</p>
Organismo responsable:	<p>Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos</p> <p>Servicio Canario de Empleo</p>

2

3

## 4.5.- PRINCIPIOS Y CRITERIOS PARA LA PLANIFICACIÓN ANUAL DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

La planificación educativa, entendida como la distribución de recursos más justa y eficaz dentro de un determinado territorio, constituye uno de los elementos centrales en cualquier política educativa dada su contribución al progreso social y al desarrollo humano. La planificación educativa, como cualquier otra planificación, se orienta a la consecución de objetivos, expresa unos determinados valores y se conecta con unas determinadas líneas de acción a medio y largo plazo. Los principios y criterios que se exponen en este apartado constituyen la conexión necesaria entre el PCFP 2013-2016 y la oferta educativa de cada uno de los cursos escolares en los que estará vigente el Plan.

Las decisiones que configurarán la oferta anual de Formación Profesional obedecen a un complejo cálculo de principios y criterios que deben garantizar tanto la justicia como la eficacia. En todo caso, es evidente que la configuración de una oferta educativa no puede ser ni arbitraria, ni caprichosa, sino que tiene que obedecer a criterios racionales definidos, conocidos y compartidos por toda la sociedad.

La oferta de enseñanzas correspondientes a la Formación Profesional estará basada en cuatro principios generales que actúan como condiciones necesarias.

1. **Principio de satisfacción de necesidades formativas** objetivas (derivadas del mercado laboral y/o de los cambios normativos) y necesidades formativas subjetivas (derivadas de las aspiraciones propias de quienes desean satisfacer una determinada vocación). En consonancia con este principio, la oferta de Formación Profesional estará en sintonía permanente con la evolución del modelo de desarrollo económico y social de Canarias, así como con las aspiraciones vocacionales de las personas.
2. **Principio de demanda suficiente**, teniendo en cuenta los criterios de configuración de los grupos establecidos en las normativas correspondientes, así como de los condicionantes propios de la configuración de cada uno de los grupos en un determinado centro. En la aplicación de este principio se tendrán en cuenta las diferencias entre la oferta presencial y la oferta semipresencial. En consonancia con este principio, cuando exista una necesidad formativa justificada (primer principio) la oferta se desarrollará en el centro educativo que disponga de una demanda efectiva y adecuadamente acreditada.
3. **Principio de renovación y actualización permanente** de las enseñanzas propias de cada una de las familias profesionales. Este principio, coherente con los dos anteriores, obliga a la administración pública y a los centros educativos a mantener un proceso de mejora continua para satisfacer las necesidades sociales y personales generadas por el cambio social para no crear graves disfunciones entre la finalidad de las enseñanzas y su realización.
4. **Principio de sostenibilidad**, dada la limitación de recursos propia de cualquier acción educativa, la planificación se considera como un recurso consciente y voluntariamente elaborado para superar las limitaciones aprovechando las disponibilidades. En este sentido, toda planificación se enfrenta a la necesidad de crear un modelo de equilibrio entre oferta y demanda que debe resultar sostenible a corto, medio y largo plazo.

La oferta educativa para cada uno de los cursos debe expresar el mejor equilibrio posible entre los dos principios dadas las limitaciones y las posibilidades que ofrecen los recursos existentes. Este equilibrio

1 eficaz y eficiente puede adoptar formas distintas en cada isla y en cada centro dependiendo de la  
2 aplicación de un conjunto bien definido de criterios de decisión. La relación de criterios de decisión  
3 que se expone a continuación es, a nuestro juicio, la que mejor puede contribuir a la configuración de  
4 una oferta adecuada en cada centro educativo.

- 5
- 6 a) **Criterio de integración:** en igualdad de condiciones necesarias (principios 1, 2, 3 y 4) la  
7 implantación de la oferta y/o la ampliación de grupos de estudiantes tendrá en consideración  
8 el carácter singular de centro integrado.
- 9 b) **Criterio de especialización:** en igualdad de condiciones necesarias (principios 1, 2, 3 y 4) la  
10 implantación de la oferta y/o la ampliación de grupos de estudiantes tendrá en consideración  
11 la especialización del centro dentro de la familia profesional a la que corresponda el título, así  
12 como la adaptación de sus infraestructuras y recursos.
- 13 c) **Criterio de progresividad:** en igualdad de condiciones necesarias (principios 1, 2, 3 y 4) la  
14 implantación de la oferta y/o la ampliación de grupos de estudiantes tendrá en consideración  
15 la necesaria continuidad y progresividad de las titulaciones dentro de las mismas familias. Esta  
16 progresividad tendrá en cuenta la existencia de ofertas anteriores al título que en un  
17 determinado curso se pretenda implantar.
- 18 d) **Criterio de equidad:** en igualdad de condiciones necesarias (principios 1, 2, 3 y 4) la  
19 implantación de la oferta y/o la ampliación de grupos de estudiantes tendrá en consideración  
20 las singularidades propias de la situación geográfica, social y cultural de una determinada zona  
21 educativa. Este principio, debe contribuir a que zonas especialmente desfavorecidas de nuestro  
22 territorio puedan superar sus dificultades mediante un compromiso decidido con la formación.
- 23 e) **Criterio de historicidad:** en igualdad de condiciones necesarias (principios 1, 2, 3 y 4) la  
24 implantación de la oferta y/o la ampliación de grupos de estudiantes tendrá en consideración  
25 la evolución histórica del centro o centros solicitantes, dedicando una especial atención a la  
26 evolución en sus datos correspondientes al abandono escolar, el rendimiento escolar y el  
27 porcentaje de titulados.
- 28 f) **Criterio de complementariedad:** en igualdad de condiciones necesarias (principios 1, 2, 3 y 4)  
29 la implantación de la oferta y/o la ampliación de grupos de estudiantes tendrá en  
30 consideración la situación del conjunto de las enseñanzas de una determinada zona educativa  
31 para que la decisión se oriente en el sentido dotarla de una oferta suficiente, variada y  
32 adaptada.
- 33 g) **Criterio de alternancia:** en igualdad de condiciones necesarias (principios 1, 2, 3 y 4) la  
34 implantación de la oferta y/o la ampliación de grupos de estudiantes tendrá en consideración  
35 la alternancia de distintos títulos de la misma familia profesional con el fin de renovar la oferta  
36 educativa y no saturar el mercado laboral en las islas.

## CAPÍTULO 5. DISPOSITIVO PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

En su calidad de órgano colegiado de carácter consultivo y de participación institucional en materia de formación profesional, corresponderá al Consejo Canario de Formación Profesional el seguimiento del Plan Canario de Formación Profesional 2013–2016, según se establece en el apartado h del artículo 2 del Decreto 233/1997, de 18 de septiembre, por el que se crea el Consejo Canario de Formación Profesional.

*Realizar el seguimiento y evaluación de planes, programas o medidas en materia de formación profesional en cualquiera de sus modalidades.*

Para poder ejercer la supervisión de las actuaciones especificadas en el Plan y medir los resultados alcanzados, el Consejo puede recurrir a los siguientes instrumentos:

- Información proporcionada por el Equipo de Apoyo creado para la elaboración del PCFP sobre el estado de situación de cada uno de los indicadores previstos y especificados en la ficha descriptiva de cada uno de los objetivos específicos y de las líneas de actuación.
- Basándose en esa información, la Comisión Técnica elaborará un informe anual que permitirá valorar las variaciones producidas en cada uno de los indicadores. En función del nivel de actuación en las acciones y del grado de avance de los objetivos, debería verificarse el nivel de cumplimiento de las previsiones así como las posibles desviaciones registradas y, en su caso, analizar sus causas e implantar las actuaciones correctivas que se consideren necesarias.
- El informe valorativo elaborado por la Comisión Técnica incorporará un conjunto de medidas que contribuyan a reorientar el Plan, en cada una de las líneas de actuación, para que pueda alcanzar, finalmente, la finalidad para que fue elaborado así como los objetivos estratégicos.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan, debería practicarse la misma evaluación y extraer toda la información y conclusiones de la ejecución que puedan ser útiles para la elaboración del siguiente Plan.

1

2

## CAPÍTULO 6. PRESUPUESTO

3

4 El PCFP 2013-2016 es un instrumento estratégico que orientará las políticas de formación y empleo del  
5 Gobierno de Canarias durante los próximos años. En tal sentido, es evidente que, cualquier estimación  
6 presupuestaria que pueda hacerse para desarrollar las acciones previstas y alcanzar los objetivos será  
7 una responsabilidad tanto de los departamentos directamente afectados como del conjunto del  
8 Gobierno de Canarias y, especialmente, de la financiación que el gobierno central establezca para el  
9 archipiélago.

10 Con la prudencia que la situación descrita exige y con la esperanza de que podamos superar la actual  
11 fase de estancamiento económico, se han establecido las estimaciones financieras para el PCFP 2013-  
12 16. La financiación del plan se producirá por dos vías: una vía ordinaria y una vía extraordinaria. La vía  
13 ordinaria incorporará la dotación presupuestaria anual de los departamentos implicados en el  
14 desarrollo del plan. La vía extraordinaria incorporará las dotaciones estimadas en el cuadro que se  
15 adjunta y correrán a cargo de los departamentos implicados. El volumen total de inversión  
16 extraordinaria previsto para el periodo 2013-2016 será de 800.000 euros.

17 El cuadro de estimaciones presupuestarias extraordinarias se articula alrededor de las tres líneas de  
18 actuación definidas en el plan, dado que son estas líneas las que incorporan todas y cada una de las  
19 acciones previstas para el cumplimiento de los diferentes objetivos. El mayor volumen de inversión  
20 extraordinaria previsto para los próximos años se asocia a las líneas B y C dado que esas líneas son las  
21 que permitirán orientar el futuro sistema integrado de formación profesional hacia unos estándares de  
22 calidad. La línea de actuación A destinada a mejorar la oferta de formación y adaptarla a cada una de  
23 las islas, así como al mercado del archipiélago, al nacional y al internacional, se financiará  
24 esencialmente con el presupuesto ordinario de los distintos departamentos.

25 Las fuentes de financiación previstas para hacer frente a las estimaciones presupuestarias  
26 extraordinarias serán de dos tipos: una fuente de financiación serán los programas de cooperación  
27 territorial (especialmente del programa destinado a mejorar la calidad de la formación profesional) y  
28 otra fuente de financiación serán los programas europeos (especialmente el nuevo programa europeo  
29 *Erasmus para todos*).

30

31



1

2

## CUADRO PRESUPUESTARIO POR LÍNEAS DE ACTUACIÓN Y AÑO

(expresado en euros)

### Línea de actuación A

Impulsar el sistema de Formación Profesional promoviendo una oferta integrada y equilibrada que responda a la demanda de la población, las necesidades derivadas del mercado y las singularidades de cada una de las islas.

2013	2014	2015	2016
25.000	25.000	50.000	50.000

### Línea de actuación B

Crear unas condiciones institucionales, incluida la participación de los sectores implicados, en cada una de las islas y de los sectores productivos mediante la construcción de alianzas estratégicas y la promoción de procesos de calidad y mejora continua tanto en los gestores de la formación como en los proveedores.

2013	2014	2015	2016
75.000	75.000	50.000	50.000

### Línea de actuación C

Construir un marco canario de calidad en la Formación Profesional, en consonancia con el marco europeo y nacional, que transmita confianza tanto a las empresas como a los trabajadores y facilitar la incorporación de todos los proveedores de formación.

2013	2014	2015	2016
100.00	100.000	100.000	100.000

### PRESUPUESTO TOTAL

2013	2014	2015	2016
200.000	200.000	200.000	200.000

3

4