

PLAN CANARIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL 2013-2016



SINTESIS

OCTUBRE 2012

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.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
PRIMERA PARTE	7
CAPÍTULO 1. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL MARCO DE LAS DISTINTAS ESTRATEGIAS PARA CREAR UN NUEVO MODELO DE CRECIMIENTO ECONÓMICO	7
CONCLUSIONES	7
2.1. DESCRIPCIÓN DEL MERCADO LABORAL CANARIO.....	9
<i>Estructura de la ocupación en Canarias</i>	9
<i>Perfil de las personas ocupadas</i>	9
<i>Estructura empresarial de Canarias</i>	10
<i>El Desempleo</i>	10
<i>Conclusiones</i>	11
2.2. DESCRIPCIÓN DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS Y PROPUESTAS PRESENTADAS POR LOS AGENTES SOCIALES, ECONÓMICOS Y EDUCATIVOS	12
CAPÍTULO 3. UNA RESPUESTA INTEGRADA A LAS NECESIDADES FORMATIVAS EN CANARIAS	14
<i>Formación Profesional Inicial: Conclusiones</i>	14
<i>Formación Profesional para el Empleo: Conclusiones</i>	15
<i>El reconocimiento y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral: Conclusiones</i>	16
SEGUNDA PARTE	18
CAPÍTULO 4. FINALIDAD GENERAL, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, LÍNEAS DE ACTUACIÓN, ACCIONES Y CRITERIOS PARA LA PLANIFICACIÓN ANUAL	18
4.1.- FINALIDAD GENERAL	20
4.2.- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	20
4.3.- LÍNEAS DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS	25
4.4.- ACCIONES	38
4.5. PRINCIPIOS Y CRITERIOS PARA LA PLANIFICACIÓN ANUAL DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL	58
CAPÍTULO 5. DISPOSITIVO PARA EL DESARROLLO, EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN	61
CAPÍTULO 6. PRESUPUESTO	62

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 constituyen, 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 emprendimiento de la población canaria. La empleabilidad y el emprendimiento 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, lo denominamos emprendimiento. En este sentido, cabe resaltar que el emprendimiento tiene un

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

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

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

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

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

Es posible concluir que

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

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

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

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

PRIMERA PARTE

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

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

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

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

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

Conclusiones

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

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

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

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

El Plan Canario de Formación Profesional 2013-2016 debería asumir como propios algunos de los retos que se establecen en el Mapa de Formación Profesional elaborado por el Ministerio de Educación, a saber: hay que hacer un análisis riguroso de las infraestructuras, formadores y presupuestos dedicados a la Formación Profesional con el fin de conseguir una mejor utilización de los recursos aportados y que sea una oferta complementaria que responda tanto a las necesidades de los jóvenes en edad escolar como a la población trabajadora. Asimismo, se asume el reto de mejorar permanentemente la oferta formativa en ambos subsistemas de acuerdo con los datos aportados por las administraciones actualizando, renovando, incrementando o suprimiendo la oferta correspondiente y su relación con las medias de formación y cualificación de la Unión Europea para el 2020. Además, se debería estimular la mejora y adecuación de las competencias profesionales a las necesidades del mercado y la población, por lo que es necesario incrementar la relación entre los centros de formación profesional y las empresas y mejorar la información y la orientación profesional.

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

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

2.1. Descripción del mercado laboral canario

Estructura de la ocupación en Canarias

En cuanto a la estructura de la ocupación y de manera sucinta, cabe destacar en la evolución del mapa del empleo en el periodo 2008-2011 los siguientes hechos:

- 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 al 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 situaba 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.

Estructura empresarial de Canarias

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

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

El Desempleo

En cuanto al desempleo, cabe resaltar los siguientes hechos especialmente relevantes:

- El porcentaje de hombres sobre el total de parados es ahora tres puntos mayor. El Hierro presenta el mayor porcentaje de hombres sobre el total de desempleados, siendo en Gran Canaria donde las mujeres presentan una mayoría.
- Existe cada vez mayor presencia de personas de 45 y más años entre los desempleados, siendo en Gran Canaria y La Palma, muy seguida por El Hierro, donde esta tendencia es más acusada.

- Si atendemos a la nacionalidad de los parados, observamos que no ha cambiado la proporción de la misma en la estructura del paro. Como es habitual, Lanzarote y Fuerteventura presentan los mayores porcentajes de parados extranjeros, uno de cada cuatro aproximadamente, mientras que en La Palma, sólo seis de cada cien desempleados son extranjeros. La media canaria se sitúa en el 90% de parados de nacionalidad española. Respecto a lo ocurrido en el periodo 2008-2011, sólo ha variado de forma destacable la situación en Lanzarote, donde creció en seis puntos porcentuales el peso de los españoles sobre el total de parados.

Conclusiones

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

1. Se reduce notablemente el peso del sector industrial en la ocupación en Canarias, que acumula 22.400 ocupados menos en el periodo 2008-2011, al tiempo que disminuye drásticamente el peso del sector de la construcción, que tiene unos 39.800 ocupados menos del año 2008 al 2011. Ambos sectores son responsables del 81% de la pérdida de empleo para este periodo. Los sectores más dinamizadores son la hostelería y el turismo y la administración pública. Especialmente, la hostelería y el turismo han crecido cuatro puntos sobre el total de la ocupación y su porcentaje de ocupados triplica la media nacional. Así el número de ocupados ha aumentado en 16.900 desde 2008 al 2011. Esto significa que, prácticamente, *dos de cada diez personas trabajan en la hostelería y el turismo, otras dos de cada diez en el comercio, cinco de estas en otros servicios, y los restantes están empleadas en la construcción, la industria o la agricultura.*
2. El tejido empresarial tiene un 55% de empresas sin asalariados y un 40,5% de microempresas de hasta con 10 asalariados. Una de cada cuatro empresas pertenece al sector comercial, una de cada tres al sector de otros servicios. El 11,8% de las empresas se dedican a la hostelería y el turismo. El perfil de las personas ocupadas ha permanecido constante salvo que la presencia de las mujeres ha aumentado casi cuatro puntos, con el 45% en 2011. Además, la población con jornada parcial ha pasado de 10,7% en 2008 al 13,2% en 2011. El porcentaje de jóvenes menores de 25 años disminuye del 8,2% en 2008 al 6% en 2011, mientras que los mayores de 45 años aumentan del 33,3% en 2008 al 37,5% en el 2011.
3. Por su peso constante sobre la estructura empresarial, las actividades económicas que más empresas y trabajadores aglutinan en el 2011 a partir de los datos de la Seguridad Social son el comercio al por menor y por mayor junto a la reparación de vehículos y la hostelería con 17.469 cuentas de cotización y 141.818 afiliados y 10.316 cuentas de cotización y 111.028 afiliados respectivamente. Asimismo, resaltan tanto por el alto número de empresas y trabajadores el transporte y almacenamiento y la construcción que sigue teniendo una posición destacada pese a la reducción que ha sufrido en los últimos años. Por su considerable número de trabajadores resulta importante mencionar las actividades económicas de actividades sanitarias y de servicios sociales, las actividades administrativas y servicio auxiliar así como la administración pública.

4. El nivel formativo de los desempleados es especialmente bajo. El 84,5% de los jóvenes menores de 25 ha alcanzado como máximo la educación secundaria y este porcentaje se incrementa hasta el 93,5% para la población de más de 45 años mientras que para el tramo de edad entre 25 y 45 años es el 80,1%. Estos datos son un indicador unívoco de las necesidades de cualificar y recualificar a la población desempleada en Canarias.
5. Los hechos anteriores nos permiten valorar el nivel de consecución en alguno de los objetivos de la Estrategia Europea. En cuanto al objetivo europeo de tener el 75% de la población entre 20 y 64 años ocupada, Canarias está todavía bastante retrasada al respecto, pues el porcentaje de ocupación para este rango de edad fue del 48,5% para el año 2011.

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

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

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

1. Las necesidades formativas reconocidas por las organizaciones participantes son coherentes con su visión de la situación social y económica, aunque mantienen algunas diferencias significativas con el diagnóstico presentado en el apartado 2.1. Estas diferencias se centran en unas expectativas de recuperación de la producción agrícola. Los pronósticos de crecimiento moderado y alto, expresados por las organizaciones encuestadas, se concentran en primer lugar en el sector de la Hostelería y el turismo. En segundo lugar se encuentra la Agricultura, en tercer lugar están los Servicios sanitarios y sociosanitarios.
2. En correspondencia con los pronósticos económicos, la cuantificación de las necesidades de Formación Profesional Inicial se encuentran en primer lugar en la familia

profesional de Hostelería y turismo con una gran diferencia con respecto al resto. Por orden de peticiones realizadas, le sigue la familia profesional de Servicios socioculturales y a la comunidad, Agraria y Sanidad. En el caso de las necesidades de Formación Profesional para el Empleo, es decir, de certificados de profesionalidad, la familia profesional de Hostelería y el turismo ocupa el mayor número de peticiones, seguida de la de Comercio y marketing, Agraria y Administración y gestión. Ordenadas por número de peticiones, la familia profesional de Servicios socioculturales y a la comunidad está en el puesto séptimo, mientras Sanidad se encuentra casi al final, pero esto es debido a que sólo se han publicado hasta el momento tres certificados de profesionalidad de esta familia profesional.

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

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

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

3. Salvo para la familia profesional de Hostelería y turismo, donde la proporción de mujeres y varones permanece relativamente equilibrada, las preferencias por las enseñanzas de Formación Profesional dependen claramente del sexo. Así, la presencia de mujeres en los sectores más técnicos e industriales es escasa, al tiempo que la presencia de varones en familias como Imagen personal o Servicios socioculturales y a la comunidad es muy reducida. En este sentido, los condicionantes sociales y culturales de sexo se observan en los estudios que cursan mujeres y varones.
4. En Canarias, la proporción de alumnado que cursa educación secundaria postobligatoria se distribuye de tal forma que cuatro de cada diez estudiantes cursan ciclos formativos de grado medio mientras que seis de cada diez alumnos estudian bachillerato. En este sentido, se detecta un déficit en los ciclos de grado medio si se tiene en cuenta que las recomendaciones europeas instan a invertir esta proporción, de tal modo que el 60% del alumnado curse ciclos formativos de grado medio y el 40% siga la vía del bachillerato tras concluir la educación secundaria obligatoria.
5. A tenor de los datos analizados, se constata la necesidad de adaptar los servicios de orientación profesional a los nuevos tiempos, complementándose los recursos de Educación y Empleo, para que puedan ofrecer alternativas a las necesidades de nuestro entorno, a la vez que se convierta en un instrumento que canalice las necesidades del mercado laboral y los intereses personales para facilitar la inserción laboral y la empleabilidad.

Formación Profesional para el Empleo: Conclusiones

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

1. En lo que respecta a la formación solicitada directamente por las empresas, el número de trabajadores ocupados que participan en estas acciones no ha dejado de incrementarse en los últimos años. Si en el año 2008 la tasa de cobertura con respecto al total de la población ocupada era del 11,4%, en el 2010 había ascendido hasta el 18,4%. De igual manera, las empresas que solicitaron formación de demanda por el sistema de bonificaciones eran el 7,8% del total del tejido empresarial en el año 2008, 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 mencionado 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 personas que han pasado por los dispositivos de acreditación han obtenido la

acreditación total, mientras que el 36% ha recibido una acreditación parcial. Apenas un 7% no consiguió ningún tipo de acreditación.

3. A tenor de los datos disponibles sobre la población activa, cabe constatar la patente necesidad de los procesos de acreditación en nuestra Comunidad Autónoma. Así, en el año 2011 había unas 220.000 personas desempleadas que habían alcanzado como máximo la educación secundaria y cuya mayoría contará posiblemente con una experiencia profesional susceptible de ser acreditada. Además, prácticamente dos tercios de la población ocupada había completado a lo sumo la educación secundaria. De ahí que se pueda afirmar que existe una gran demanda de este tipo de procedimientos.

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 esto, 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, primaria, secundaria, formación profesional y universitaria) mediante un planteamiento integrado que recoja las competencias clave y tenga como fin reducir el abandono escolar, tomando medidas tanto preventivas como correctivas para aumentar al máximo la contribución de la EFP a la lucha contra el abandono escolar.

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

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

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.

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

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

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

Resulta imprescindible 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.

Es fundamental 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 el emprendimiento. Además, hay que fomentar desde los primeros niveles de la enseñanza obligatoria la creatividad y la motivación imprescindibles para desarrollar la competencia de emprender.

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

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.

Ello es posible si los colectivos de trabajadores adquieren o poseen las competencias adecuadas a los requerimientos de excelencia en el desempeño de los puestos de trabajo.

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

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

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

Sin olvidar que resulta más atractiva la formación más flexible, que se consigue a través 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.

Para aumentar su atractivo, se debe diversificar la oferta con el margen de concreción regional, insular y local que permite el currículo, incrementar tanto la capacidad de autonomía de gestión de los centros, como la oferta formativa y la movilidad, con el objetivo de adaptarse a las necesidades del tejido productivo y el interés de las personas.

Para que esta oferta se mantenga interesante, debe aprovecharse la propia configuración de los títulos con una estructura de mínimos que oferta el Estado y la proporción regional del currículo, que ha de adaptarse a la Comunidad Canaria. Con esta disponibilidad, el atractivo de los títulos se sustentará, entre otros aspectos, en que ofrezcan siempre y en cada lugar un tronco común de mínimos y una variedad de módulos o currículos orientados a satisfacer las necesidades y requerimientos cambiantes del mercado o la demanda vocacional.

La oferta debe generarse lo más próxima posible a la demanda, incluida la posibilidad de realizar la formación en centros de trabajo o las prácticas en empresas de otras islas, en la Península o Europa, previo acuerdo con otros centros educativos y empresas de los lugares de realización.

Un elemento importante para incentivar y aumentar la demanda de las enseñanzas profesionales tiene que ver con la información, la orientación y los mecanismos de

acceso tales como la solicitud de plazas, el proceso de matriculación etc. por lo que es necesario seguir mejorando y ajustando los distintos procedimientos.

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 formación 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, entre otras posibles vías, una adecuada y amplia difusión de las distintas convocatorias de pruebas libres y/o pruebas de acceso, así como la gestión de los procedimientos de solicitud a través de las TIC.

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 del profesorado, 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.

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.

Objetivo específico 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.

La planificación de la respuesta a las necesidades de formación debe articularse en torno a la oferta de Formación Profesional Inicial (Mapa de oferta de títulos) y de Formación Profesional para el Empleo (Mapa de oferta de certificados de profesionalidad), que se complementa con la oferta modular de Formación Profesional, que puede servir para completar las carencias detectadas en los procedimientos de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y/o vías no formales de formación y para adaptarse a las necesidades variables del mercado.

Estos mapas elaborados con la participación de los sectores afectados, y adaptados a los contextos de las islas y municipios, deben contemplar que la Formación Profesional sea atractiva a lo largo de toda la vida y adecuada al mercado laboral. E incluso cuando se deban realizar la FCT o las prácticas fuera de la isla de origen, las enseñanzas sigan siendo atractivas.

La evolución del mercado laboral así como de las expectativas de las personas obliga a que la oferta formativa sea flexible y se adapte a los cambios aprovechando, entre otros, las posibilidades que ofrecen el currículo de mínimos del Estado y porcentajes variables de posible adaptación vía módulos optativos o diversificación del currículo. De la misma forma, deben conjugarse con flexibilidad los desajustes entre lo ofertado y lo demandado, considerando que la formación mejora la empleabilidad incluso si esta no se ajusta al mercado laboral.

Objetivo específico 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.

Hacer realidad la formación a lo largo de toda la vida requiere de unos Servicios de Orientación Profesional, que informen sobre las oportunidades de acceso al empleo, sobre las posibilidades de adquisición, evaluación y acreditación de competencias y cualificaciones profesionales, que informen y asesoren sobre los posibles itinerarios formativos de las personas para su inserción, reinserción o mejora profesional en el mercado de trabajo. Estos servicios integrados deben contar con una coordinación única que forme a los orientadores de los dos subsistemas para responder a las personas y grupos en cada una de las islas garantizando en todo momento la información más actualizada sobre formación y empleo local, nacional y transnacional.

La propia complejidad de la Formación Profesional, por variada y extensa, la terminología técnica, no siempre transparente para el común de las personas, la falta de

conocimientos sobre el mercado laboral, la orientación educativa hacia los estudios sin vinculación al empleo, el prestigio y desprestigio social de algunas profesiones son, entre otras, razones que explican por qué se saturan ofertas de formación con escasa empleabilidad y no existen demandantes de formación para otras con grandes oportunidades de empleo, hecho que obliga a mantener y ampliar los esfuerzos de información y orientación profesional.

Que, además, sean servicios integrados es una cuestión de eficacia -una buena orientación no puede ser parcial- y de eficiencia -todos los servicios prestan información y orientación global-. Para esta tarea se extenderán las competencias a los Centros Integrados a fin de procurar el máximo de atenciones en el mínimo de tiempo.

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

Objetivo específico 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.

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

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

En la Comunidad Autónoma de Canarias, se han realizado ya varias convocatorias del procedimiento de evaluación y acreditación de determinadas competencias profesionales, que es conveniente mantener y ampliar a otras. Habida cuenta de la complejidad para llegar a cubrir un gran número de cualificaciones, los procedimientos deben priorizarse tanto en aquellos sectores que, por las particularidades socio-económicas y productivas de Canarias, tienen acreditaciones más bajas y, por tanto, mayor dificultad de inserción laboral, como en las profesiones reguladas para cuyo ejercicio es imprescindible una acreditación oficial. Para esta tarea se extenderán las competencias a los Centros Integrados a fin de procurar el máximo de atenciones en el mínimo de tiempo aprovechando que ya existen docentes acreditadas como

orientadores y evaluadores que progresivamente, se irán extendiendo a todos los centros de Canarias.

Objetivo específico A5. Facilitar el acceso de toda la población a las diferentes ofertas formativas mediante, entre otras posibles vías, una adecuada y amplia difusión de las distintas convocatorias de pruebas libres y/o pruebas de acceso, así como la gestión de los procedimientos de solicitud a través de las TIC.

El nuevo marco normativo de la ordenación de la Formación Profesional del sistema educativo introduce novedades importantes, entre las que destaca una nueva regulación del acceso y las convalidaciones y exenciones, que introduce los cursos de acceso a los ciclos formativos de grado medio y a los de grado superior.

Complementa el Objetivo A4 el desarrollo de otras vías para la obtención de los títulos, como 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.

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

Aproximadamente dos de cada tres personas que se presentan a la prueba de acceso a los ciclos formativos de Formación Profesional consiguen superarla. En nuestra Comunidad Autónoma está previsto por normativa que el 20% de las plazas disponibles en la oferta de Formación Profesional Inicial esté destinadas a las personas que acceden mediante pruebas de acceso. Según los datos disponibles, el abandono escolar temprano (31,5% en el 2011) es un indicador inequívoco de que las pruebas de acceso son una opción primordial de acceso a la formación profesional para muchos jóvenes en Canarias.

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

En general, es necesaria una regularización de las distintas convocatorias de las pruebas mediante una normativa con rango de reglamento. Asimismo, hay que hacer hincapié en la difusión de estas convocatorias a través de los medios de comunicación y los puntos de información y atención al público con que cuentan tanto las administraciones educativa y laboral como los principales agentes sociales y económicos.

Por otro lado, es imprescindible fijar, en la medida de lo posible, la regularidad de las ofertas a corto, medio y largo plazo, para un conocimiento general no solo de los particulares interesados sino también de los orientadores profesionales de las distintas entidades.

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

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

En la perspectiva global de la educación y la formación profesional en 2020 del Comunicado de Brujas, se insta a los gobiernos, los agentes sociales y los proveedores de EFP para que los sistemas europeos de educación y formación profesional sean más atractivos, con plena adaptación al mercado laboral, flexibles, basados en un enfoque orientado a los resultados del aprendizaje, y a ampliar al máximo la formación basada en el trabajo, incluido el aprendizaje en centros de trabajo, así como a crear oportunidades para mejorar la cooperación entre los centros de EFP y las empresas.

La formación profesional dual, entendida como el 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, requiere una mayor colaboración y participación de las empresas en los sistemas de formación profesional; propicia una participación más activa de la empresa en el propio proceso formativo del alumnado; y permite que la formación se adapte más a las necesidades de los sectores productivos y a las necesidades específicas de las empresas.

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

El referente de este régimen de formación dual es el sistema dual alemán, que se caracteriza por tener unas cifras de paro juvenil inferior al 8%, ya que muchos de los estudiantes acaban formando parte de las plantillas de las empresas donde se han formado, pero también porque una buena parte de las empresas germanas asumen la financiación de la formación como una inversión rentable, destacando el papel de las Cámaras de Industria y de Comercio, auténticas reguladoras del sistema en Alemania. Al respecto cabe mencionar que La Ley básica de Cámaras española en el art. 2.1 f) establece como función de estas lo siguiente: *Colaborar con las Administraciones educativas competentes en la gestión de la formación práctica en los centros de trabajo*

incluida en las enseñanzas de Formación Profesional reglada, en especial en la selección y homologación de centros de trabajo y empresas, en su caso, en la designación de tutores de los alumnos y en el control del cumplimiento de la programación.

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

De forma que, este régimen de formación dual o en alternancia, se plantea no como una transición hacia un nuevo modelo de Formación Profesional, sino como una experiencia de ampliación de las opciones existentes que consistirá en favorecer la complementariedad de esta oferta en las empresas a la par que comprometerse en hacer un seguimiento de la eficacia de los acuerdos entre empresa y centro integrado de FP formando parte de las unidades de seguimiento de cada empresa. En una primera fase experimental, a fin de facilitar la experiencia de Formación Profesional Dual, la Administración Pública estudiará la exención de las cotizaciones a la Seguridad Social de las empresas y otras bonificaciones, de acuerdo con lo recogido en la normativa laboral.

En esta experiencia, es primordial la labor que puedan desempeñar los organismos intermedios, las entidades más representativas del empresariado canario, las organizaciones sindicales más representativas y las administraciones públicas como auténticos conocedores de la realidad socioeconómica. A través de las mismas, y mediante convenios, se podrán articular los mecanismos necesarios para centralizar la planificación y la gestión de estas experiencias de formación.

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

La evolución del mercado de trabajo obliga a los adultos a la actualización y ampliación de sus cualificaciones, que precisan de métodos más flexibles de formación. El potencial de las tecnologías de información y comunicación puede estimular y hacer más atractiva la formación de adultos a través de las modalidades de Formación Profesional semipresencial y a distancia.

La posibilidad de conciliar tanto la formación como la validación del aprendizaje no formal e informal con el trabajo y/u otras responsabilidades, están entre las claves para interesar a la sociedad por la mejora de las competencias profesionales, que requiere flexibilidad a la hora de cursar y obtener las certificaciones y que las modalidades de teleformación facilitan.

Por otra parte, la teleformación favorece un aprendizaje más interactivo, los estudiantes se convierten en participantes activos del proceso de aprendizaje y el profesor en un facilitador de dicha tarea, la menor dependencia de éste impulsa el desarrollo de

habilidades como la capacidad de búsqueda, el análisis y la síntesis de la información. De esta manera se ayuda a potenciar el autoaprendizaje del estudiante, lo que favorecerá futuros procesos de formación y de mejora continua. No obstante, es importante tener en cuenta que la FP es mayoritariamente práctica, en la que solo es aplicable la educación a distancia en determinados ciclos formativos, al igual que ocurre en la enseñanza universitaria. Se considera que en ningún caso la FP semipresencial o a distancia debe suplir a la presencial.

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

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 específico 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.

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

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

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

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

En cuanto a los recursos disponibles para dar respuesta a la creciente demanda de formación por parte de la población, resulta imprescindible aunar esfuerzos entre los proveedores públicos y privados de formación profesional. En este sentido, es deseable que ambas ofertas, la pública y la privada alcancen un grado de complementariedad. A tenor de los datos reflejados en la primera parte del presente Plan existe un amplio margen de crecimiento para la iniciativa privada en la formación profesional reglada. Además, la convivencia de la educación y formación pública y privada supone una influencia muy positiva para el conjunto del sistema pues conlleva una variedad de enfoques educativos y pedagógicos, amplía las posibilidades de acceso a la oferta y garantiza un equilibrio necesario en la creación de un tejido económico viable y sostenible, que, sin duda, debe contar con el apoyo de las administraciones públicas y de los agentes económicos y sociales.

Objetivo específico 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.

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

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

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

Una gestión eficaz y eficiente de los recursos humanos participativa, que genere compromiso con la formación, debe contemplar una buena comunicación, así como el reconocimiento, la motivación y la compensación. Por tal motivo, los Consejos Insulares de Formación y Empleo tendrían que contar con la participación de la Dirección General

de Formación Profesional y Educación de Adultos así como las respectivas Direcciones Insulares de Educación.

Es necesario detectar y eliminar los procedimientos obsoletos y excesivamente burocratizados de gestión, que dan lugar a retrasos y rigideces innecesarios, con las consiguientes ineficiencias asociadas, y aumentar la eficacia y eficiencia de los servicios administrativos de gestión. Se deben 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.

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

Objetivo específico B3. Impulsar la participación de las instituciones canarias, empleadores, empleados y empresarios autónomos, con el fin de 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.

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

Es preciso promover la movilidad internacional, impulsando los programas y las actividades europeas, apostando por 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 para los aprendices y trabajadores en prácticas en la movilidad transnacional; aprovechar al máximo otras herramientas de la Unión Europea (p. ej. el MEC, EQAVET, Europass) para mejorar el reconocimiento mutuo de las cualificaciones y competencias.

Objetivo específico 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.

El Marco de Referencia Europeo de Garantía de Calidad (EQAVET) pretende el desarrollo de principios, criterios de referencia e indicadores, directrices e instrumentos comunes para la mejora de la calidad de la EFP a escala nacional. Es un instrumento de referencia

para ayudar a fomentar y supervisar la mejora permanente de sus sistemas de formación profesional, sobre la base de parámetros comunes europeos.

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

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

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

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

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

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

Esta cultura de la mejora continua es aplicable a cualquier actividad, así 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.

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

Objetivo específico 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.

Un sistema de formación profesional a lo largo de la vida requiere centros de formación profesional dedicados a promover 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.

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

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

Objetivo específico 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.

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

Una adecuada gestión del conocimiento requiere:

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

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

El entorno actual, y más el futuro, es complejo y cambiante, una de las principales causas de esa situación son los constantes y crecientes avances en las tecnologías y en los sistemas de información y comunicación, pero la propia tecnología facilita la puesta

en marcha de soluciones adecuadas y eficientes a los efectos producidos por ella misma y por otras circunstancias sobre la situación. No obstante, la tecnología no lo es todo, no es suficiente para lograr la solución a los problemas de las organizaciones. Es preciso construir una nueva cultura organizacional en la que las personas sean las protagonistas y el conocimiento compartido sea la espina dorsal de dicha cultura.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El objetivo es 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.

Es importante, impulsar la difusión y la generalización de las buenas prácticas de los centros: cambios metodológicos, aplicaciones tecnológicas, herramientas informáticas (cuaderno del profesor digital, plataformas Moodle como apoyo a la formación presencial...) que faciliten tanto los procesos administrativos y de enseñanza-aprendizaje, como la comunicación con sus grupos de interés.

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

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>1¹.- 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.</p> <p>2.- Sensibilizar a la población sobre la necesidad, importancia y valor de formación en sus distintas modalidades. Hacer más visible la valoración de las personas más cualificadas por parte de los empresarios.</p> <p>3.- 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 sin perjuicio de las normas que regulan esta etapa educativa.</p> <p>4.- Adoptar medidas especiales para determinados colectivos (personas en riesgo de padecer exclusión social, con discapacidad, inmigrantes, mujeres etc.).</p> <p>5.- Organizar competiciones CanarySkills como fase intermedia hacia la participación de Canarias en las SpainSkills, EuroSkills y WorldSkills.</p>
Organismo responsable:	<p>Servicio Canario de Empleo.</p> <p>Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.</p>

¹ Las medidas que se relacionan en cada una de los objetivos están numeradas por orden de prioridad. Su carácter prioritario decrece a medida que se sitúan más abajo en la lista y obtienen un número más alto. En algunos casos, hay dos o más acciones con un mismo número pero con una letra añadida para diferenciarlas. El hecho de que reciban una letra distinta sirve para distinguir las pero no supone, en ningún caso, que sean más prioritarias. Por tanto, las medidas con el mismo número siempre se sitúan en el mismo nivel de importancia.

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:	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Estimular el emprendimiento y el autoempleo. 2. A.-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. 2. B.- Fomentar desde los primeros niveles de la enseñanza obligatoria la creatividad y la motivación imprescindibles para desarrollar la competencia de emprender. 3. A.-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. 3. B.-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 el emprendimiento.
Organismo responsable:	Servicio Canario de Empleo Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos

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.

Descripción:	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.
Medidas:	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Desarrollar el sistema canario de las cualificaciones y la formación profesional integrada. 2. A.- Mejorar la orientación y la información del mercado de trabajo a los jóvenes y sus familias para una mejor adecuación entre la oferta y la demanda de formación. 2. B.-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. 3. A.- Incentivar la formación continua del profesorado en TIC y en el uso eficaz de métodos didácticos innovadores. 3. B.-Incrementar la movilidad para la realización de la FCT y/o las Prácticas en las empresas, fuera de la comarca de origen, así como establecer la debida tutorización profesional en los lugares de destino y la regularización de los procedimientos. 4.- Mejorar las infraestructuras e instalaciones.
Organismo responsable:	Servicio Canario de Empleo Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos

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.

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:	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.
Medidas:	<p>1.- Disponer, al menos con periodicidad anual, de los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento de análisis de las demandas formativas de la población. • Estudio de la oferta y la demanda en y desde Canarias y la prospección de la evolución del mercado en el tiempo, que permita cuantificar la distribución de ocupaciones de la población activa con empleo en términos de cualificaciones profesionales en las islas, en la EU y para la externalización de nuestras empresas. • 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 según datos emanados del OBECAN y de la Planificación Económica del Gobierno. <p>2.- Facilitar a los centros de EFP información sobre la capacidad de inserción profesional de los titulados de la EFP.</p> <p>3.- Establecer sistemas de observación sobre las transiciones de la enseñanza al trabajo.</p>
Organismo responsable:	<p>ISTAC</p> <p>OBECAN</p>

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.

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:	Concreción territorial de la oferta de Formación Profesional en el periodo 2013-2016
Medidas:	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Elaborar y difundir el Mapa de la oferta de títulos y de certificados de profesionalidad para el periodo 2013-2016. 2.- Facilitar la información y el acceso a la oferta de FP que se ofrece en la UE y que es útil a los sectores productivos de Canarias para incrementar su competitividad o que necesita la población en Canarias para su carrera profesional. 3.- 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. 4.- Potenciar las iniciativas encaminadas a lograr los 5 objetivos europeos relativos al abandono escolar prematuro, las medidas de innovación en la FP, la eficiencia y las alternativas energéticas, la FP como recurso para salir de la pobreza. 5.A.- Propiciar el acceso flexible a la formación y las cualificaciones. 5.B.- Formar y recualificar a trabajadores que provienen de sectores con pocas perspectivas de crecimiento económico. 6.A.- Desarrollar las convalidaciones de créditos entre los títulos de FP de grado superior y las especialidades universitarias. 6.B.- Fomentar la formación orientada hacia los perfiles profesionales emergentes y potenciar, a través de la profesionalización, todos los sectores económicos. 6.C.- Impulsar la participación de la administración educativa en los Consejos Insulares de Formación y Empleo a través de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos y las Direcciones Insulares de Educación.
Organismo responsable:	Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos Servicio Canario de Empleo

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:	<p>1.- Desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 y las condiciones necesarias para, en un futuro, se disponga de espacios físicos insulares para la atención grupal de información y orientación profesional de Canarias con servicios en línea e interactivos. <p>2.- Diseñar actividades de apoyo que permitan a los alumnos de la enseñanza obligatoria familiarizarse con las opciones profesionales y posibilidades de carrera y establecer un servicio de atención en los centros educativos durante los procedimientos de admisión para informar sobre las opciones posibles en caso de no obtener plaza en primera instancia.</p> <p>3.- Establecer y difundir los requisitos y medios necesarios para acceder a los distintos niveles de los Certificados de Profesionalidad.</p>
Organismo responsable:	Servicio Canario de Empleo Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos

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:	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Analizar y priorizar los colectivos con mayores necesidades de acreditación de competencias profesionales. 2.- Fijar, publicar y difundir un calendario a medio y largo plazo de las convocatorias y procesos para el acceso a las ofertas de títulos y certificados. 3.- 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. 4.- 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.
Organismo responsable:	Servicio Canario de Empleo. Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.

Objetivo A5. Facilitar el acceso de toda la población a las diferentes ofertas formativas mediante, entre otras posibles vías, una adecuada y amplia difusión de las distintas convocatorias de pruebas libres y/o pruebas de acceso, así como la gestión de los procedimientos de solicitud a través de las TIC.

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>1.- Diseñar, autorizar y ofertar los cursos de formación específicos para el acceso a los ciclos formativos de grado medio y grado superior.</p> <p>2.A.- Mejorar la preinscripción y matrícula online desde el centro de origen a toda la oferta de FP situada fuera de la comarca o la isla.</p> <p>2.B.- Fijar y publicitar el calendario de fechas regulares y estables en las que se concretarán las convocatorias de preinscripción y matrícula en toda la oferta de FP Inicial y para el Empleo.</p> <p>3.- 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.

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 tengan 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:	<p>1.A.- 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.</p> <p>1.B.- Desarrollar la normativa que regule una experiencia piloto en Canarias con la colaboración de los agentes económicos como organismo intermedios ante las empresas.</p> <p>2.- Determinar las modalidades de desarrollo de la formación profesional dual inherente al contrato para la formación y el aprendizaje.</p> <p>3.- Implantar determinadas ofertas de formación en régimen dual.</p>
Organismo responsable:	<p>Servicio Canario de Empleo.</p> <p>Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.</p>

Objetivo A7. Impulsar las modalidades de formación profesional semipresencial y a distancia que faciliten el acceso a todas las personas, especialmente a la población activa, y que complementen 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:	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Priorizar los títulos y/o certificados de profesionalidad vinculados a los procedimientos de evaluación y acreditación de las competencias profesionales. 2.- Ampliar tanto la oferta de títulos y/o certificados de profesionalidad ofertados en estas modalidades como las plazas ofertadas. 3.- Ampliar la oferta de formación profesional para el empleo en las modalidades semipresencial y a distancia.
Organismo responsable:	<p>Servicio Canario de Empleo.</p> <p>Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.</p>

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:	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Promover fórmulas de cooperación entre las instituciones, los centros, las universidades y las empresas que aporten valor añadido contrastado. 2.- 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. 3.- Alentar a las empresas con iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), para que incorporen colaboraciones con los centros de formación profesional.
Organismo responsable:	Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos Servicio Canario de Empleo

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.

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:	<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>
Medidas:	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Promover la gestión eficaz y eficiente de los recursos humanos y materiales. 2.- Detectar y eliminar los procedimientos obsoletos y excesivamente burocratizados de gestión, que dan lugar a retrasos y rigideces innecesarias, con las consiguientes ineficiencias asociadas. 3.- 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. 4.- Incrementar las sesiones informativas sobre novedades y procedimientos de gestión y económicos, junto con las entidades cooperadoras y colaboradoras. 5.- Flexibilizar la gestión y potenciar la vinculación entre empleo y formación. 6.- Estudiar y realizar propuestas sobre el marco normativo de ordenación de las enseñanzas de Formación Profesional. 7.- Estudiar y realizar propuestas sobre la optimización de las infraestructuras y de los recursos humanos de las enseñanzas de Formación Profesional. 8.A.- 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. 8.B.- Modernizar el Servicio Canario de Empleo y del Sistema de Empleo de Canarias incorporando entre otras medidas la evaluación de la calidad de los servicios.
Organismo responsable:	<p>Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos Servicio Canario de Empleo</p>

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.

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>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>1.- Promover la participación en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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. • 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. • 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. • Las visitas de estudio. <p>2.- 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>Organismo responsable:</p>	<p>Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos Servicio Canario de Empleo</p>

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.

Descripción:	Optimizar los recursos disponibles, infraestructuras, recursos humanos y financiación.
Medidas:	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Establecer evaluaciones preceptivas de los resultados de las acciones formativas así como la difusión de los mismos para la mejora continua del sistema de formación profesional. 2.- 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. 3.- Promover y difundir las buenas prácticas para incrementar la eficiencia, la calidad y la excelencia.
Organismo responsable:	<p>Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos</p> <p>Servicio Canario de Empleo</p>

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>Descripción:</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>Medidas:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.- 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. 2.- Impulsar la realización de procesos de evaluación sistemáticos y periódicos, de acuerdo con las directrices europeas en materia de calidad. 3.- Valorar y evaluar los resultados obtenidos de las iniciativas y políticas activas puestas en marcha 4.- Definir anualmente un Plan de Evaluación del Sistema para la implantación de ajustes y mejoras..
<p>Organismo responsable:</p>	<p>Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos Servicio Canario de Empleo</p>

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.

<p>Descripción:</p>	<p>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.</p>
<p>Medidas:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Diseñar la red de Centros Integrados públicos y privados de Formación Profesional y desarrollar la normativa de organización y funcionamiento. 2.A.- Desarrollar los reglamentos orgánicos para estos centros. 2.B.- Desarrollar la normativa autonómica de acreditación de los centros/profesionalidad en las modalidades mixta/a distancia/teleformación. 3.- Impulsar la conversión de los actuales Centros Nacionales de Formación propuestos por el SCE en Centros de Referencia Nacional.
<p>Organismo responsable:</p>	<p>Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos Servicio Canario de Empleo</p>

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.

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:	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.
Medidas:	<ol style="list-style-type: none"> 1.- 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. 2.- 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. 3.- Desarrollar herramientas para ayudar a compartir conocimientos y a la explicitación del conocimiento de expertos. 4.- Extender las experiencias y formas de hacer de los que obtienen mejores resultados 5.- Crear y potenciar el uso de comunidades de conocimiento.
Organismo responsable:	Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos Servicio Canario de Empleo

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

Descripción:	Fomentar la innovación, la creatividad y el espíritu empresarial, así como la utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones.
Medidas:	<ol style="list-style-type: none"> 1.- 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). 2.- Introducir innovaciones en la enseñanza y el aprendizaje. 3.- Impulsar la colaboración de los centros de Formación Profesional con las universidades. 4.A.- 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». 4.B.- Potenciar la curiosidad del alumnado por la ciencia, la tecnología y la innovación. 5.- Fomentar la implantación de talleres de creatividad e innovación. 6.- Desarrollar la cooperación relacionada con las instituciones que favorezcan la innovación. 7.- 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 cuenten con los equipos, infraestructuras y redes necesarios y se basen en una mejora permanente que refleje las novedades tecnológicas y en materia de comprensión pedagógica. 8.- Fomentar las asociaciones para la creatividad y la innovación (proveedores de EFP, centros de enseñanza superior, y centros de diseño, arte, investigación e innovación).
Organismo responsable:	Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos Servicio Canario de Empleo

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

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>Descripción:</p>	<p>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 emprendimiento.</p>
<p>Medidas:</p>	<p>1.- 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"> • 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. • El fomento del aprendizaje del profesorado en las empresas mediante la organización de seminarios y estancias en las mismas. • La creatividad, la innovación y el emprendimiento. <p>2.- Asegurar que los docentes en la formación profesional acreditan la competencia profesional objeto de la formación.</p> <p>3.- Impulsar la formación para formadores del ámbito de la formación para el empleo.</p> <p>4.- Diseñar y divulgar nuevos modelos de formación para las actividades de aula, basados en la adquisición de competencias.</p> <p>5.- Impulsar la formación de los profesionales no docentes implicados en el diseño, coordinación y gestión de la formación profesional de ambos subsistemas.</p>
<p>Organismo responsable:</p>	<p>Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos Servicio Canario de Empleo</p>

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

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:	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Promover encuentros entre los docentes de ambos subsistemas que imparten la misma temática para la realización de intercambios de buenas prácticas. 2.- Desarrollar proyectos y estudios para identificar, sistematizar y transferir las mejores prácticas ya existentes y aquellas otras que puedan ser objeto de mejora. 3.- Impulsar la difusión y la generalización de las buenas prácticas de los centros. 4.- Crear entornos virtuales para el intercambio y la difusión de las mejores experiencias.
Organismo responsable:	Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos Servicio Canario de Empleo

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 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 independientemente del lugar donde se realice la formación en centros de trabajo.

La oferta educativa para cada uno de los cursos debe expresar el mejor equilibrio posible entre los cuatro principios dadas las limitaciones y las posibilidades que ofrecen los recursos existentes. Este equilibrio eficaz y eficiente puede adoptar formas distintas en cada isla y en cada centro dependiendo de la aplicación de un conjunto bien definido de criterios de decisión. La relación de criterios de decisión que se expone a continuación es, a nuestro juicio, la que mejor puede contribuir a la configuración de una oferta adecuada en cada centro educativo.

- a) **Criterio de integración:** en igualdad de condiciones necesarias (principios 1, 2, 3 y 4), la implantación de la oferta y/o la ampliación de grupos tendrá en consideración el carácter singular de centro integrado.
- b) **Criterio de especialización:** en igualdad de condiciones necesarias (principios 1, 2, 3 y 4), la implantación de la oferta y/o la ampliación de grupos tendrá en consideración la especialización del centro dentro de la familia profesional a la que corresponda el título, así como la adaptación de sus infraestructuras y recursos.
- c) **Criterio de progresividad:** en igualdad de condiciones necesarias (principios 1, 2, 3 y 4), la implantación de la oferta y/o la ampliación de grupos tendrá en consideración la necesaria continuidad y progresividad de las titulaciones dentro de las mismas familias. Esta progresividad tendrá en cuenta la existencia de ofertas anteriores al título que en un determinado curso se pretenda implantar.
- d) **Criterio de equidad:** en igualdad de condiciones necesarias (principios 1, 2, 3 y 4), la implantación de la oferta y/o la ampliación de grupos tendrá en consideración las singularidades propias de la situación geográfica, social y cultural de una determinada zona educativa. Este principio debe contribuir a que zonas especialmente desfavorecidas de nuestro territorio puedan superar sus dificultades mediante un compromiso decidido con la formación.
- e) **Criterio de historicidad:** en igualdad de condiciones necesarias (principios 1, 2, 3 y 4), la implantación de la oferta y/o la ampliación de grupos tendrá en consideración la evolución histórica del centro o centros solicitantes, dedicando una especial atención a la evolución en sus datos correspondientes al abandono escolar, el rendimiento escolar y el porcentaje de titulados.
- f) **Criterio de complementariedad:** en igualdad de condiciones necesarias (principios 1, 2, 3 y 4), la implantación de la oferta y/o la ampliación de grupos tendrá en consideración la situación del conjunto de las enseñanzas de una determinada zona educativa para que la decisión se oriente en el sentido dotarla de una oferta suficiente, variada y adaptable a través de la oferta modular.
- g) **Criterio de alternancia:** en igualdad de condiciones necesarias (principios 1, 2, 3 y 4), la implantación de la oferta y/o la ampliación de grupos tendrá en consideración la alternancia de distintos títulos de la misma familia profesional con el fin de renovar la oferta educativa y no saturar el mercado laboral en las islas.

- h) **Criterio de proximidad:** en igualdad de condiciones necesarias (principios 1, 2, 3 y 4), la implantación de la oferta y/o la ampliación de grupos tendrá en consideración la proximidad del centro educativo al lugar de residencia de la mayoría de solicitantes.

CAPÍTULO 5. DISPOSITIVO PARA EL DESARROLLO, 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, ya que 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, corresponde a este órgano

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. La Comisión escogerá del catálogo de indicadores aquellos que considere más significativos para la elaboración del informe anual de seguimiento. De este catálogo se seleccionarán, asimismo, una serie de indicadores que formarán un núcleo constante a lo largo de todo el plan y que han de servir para establecer series temporales además de los que se estimen oportunos para cada anualidad. 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 la 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.

CAPÍTULO 6. PRESUPUESTO

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

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

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

Las fuentes de financiación previstas para hacer frente a las estimaciones presupuestarias extraordinarias serán de dos tipos: una fuente de financiación serán los programas de cooperación territorial (especialmente el programa destinado a mejorar la calidad de la formación profesional) y otra fuente de financiación serán los programas europeos (especialmente el nuevo programa europeo *Erasmus para todos*). En cualquier caso, esta financiación está condicionada a la disponibilidad presupuestaria que se establezca en cada programa.

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
50.000	50.000	25.000	25.000

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
225.000	225.000	175.000	175.000