

PLAN ARAGONÉS de Formación Profesional

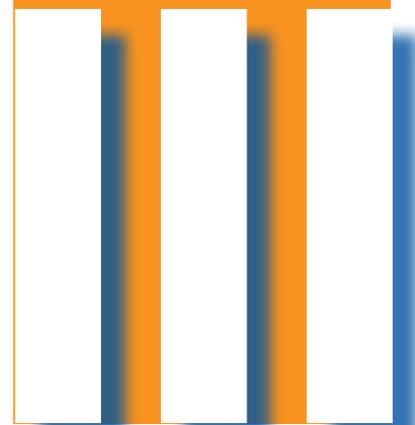
2014
2016



FONDO SOCIAL EUROPEO
Construyendo Europa desde Aragón



GOBIERNO
DE ARAGON



2014
2016

PLAN
ARAGONÉS
de **Formación**
Profesional



Índice

1. Evaluación del II Plan aragonés de Formación Profesional
2. III Plan Aragonés de Formación Profesional de Aragón
 - 2.1. Introducción y objetivos del Plan
 - 2.2. Globalización y los nuevos desafíos de la Unión Europea. Una estrategia común a través de Europa 2020.
 - 2.3. La formación y el empleo en Aragón.
 - 2.3.1. Situación económica en Aragón. Indicadores asociados al empleo.
 - 2.3.2. La escasa renovación generacional y la población dependiente.
 - 2.3.3. Dispersión demográfica y el impacto sobre la formación y el empleo.
 - 2.3.4. Nivel formativo de la población económicamente activa en Aragón.
 - 2.3.5. El aprendizaje a lo largo de la vida.
 - 2.4. Extensión y adaptabilidad progresiva del sistema de cualificaciones.
 - 2.4.1. Claves para cambiar y adaptar la formación profesional
 - 2.5. Propuestas estratégicas, líneas de actuación y medidas
 - 2.5.1. Hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad profesional
 - 2.5.2. Mejorar la calidad, la efectividad y la eficiencia de la formación profesional.
 - 2.5.3. Promover la equidad. La cohesión social y la ciudadanía activa.
 - 2.5.4. Mejorar la creatividad, la innovación y el espíritu emprendedor.



1 ■ Evaluación del II Plan Aragonés de Formación Profesional

El II Plan Aragonés de Formación Profesional (2009-2012) se basó en cuatro líneas estratégicas y dos líneas transversales. Las estrategias se centraron en avanzar hacia un sistema integrado de las cualificaciones y formación profesional; segundo, en la mejora continua del sistema; luego en una formación comprometida con el desarrollo de la innovación y, por último, en una apuesta clara por la cultura de la formación a través de las tecnologías de la información. De forma transversal, el Plan promovió la difusión del sistema a la vez que intentó definir el papel del Consejo Aragonés de Formación Profesional.

Cada línea se desarrolló mediante objetivos y actuaciones concretas que fueron evaluadas al final del período mediante indicadores asociados para conocer el grado de cumplimiento de las metas planteadas.

Un resumen por líneas estratégicas conduce a los siguientes resultados:

Línea estratégica 1. Avanzar hacia un sistema integrado de cualificaciones y FP.

Objetivo 1: Desarrollar y aplicar el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional en nuestra Comunidad, para asegurar la empleabilidad de los recursos humanos y la competitividad de las empresas.

A lo largo del II Plan se desarrolló un trabajo de adaptación de los ciclos formativos LOGSE al Sistema Nacional de Cualificaciones y de Formación Profesional a través de la LOE. En la Comunidad Autónoma de Aragón se han desarrollado 43 currículos de ciclos formativos, 21 de grado superior y 22 de grado medio.

Igualmente, con la publicación del Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, Aragón desarrolló (Orden de 14 de Abril de 2011, de los Departamentos de Economía, Hacienda y Empleo y de Educación, Cultura y Deporte) el procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o vías no formales de formación. Desde 2009 hasta 2012 han pasado por el procedimiento un total de 3.110 personas, con 10.877 unidades de competencia acreditadas sobre un total de 11.958 inscritas.

Año	Convocatorias realizadas	Unidades de Competencia Convocadas	Candidatos admitidos	UC inscritas	UC Acreditadas
2009	5	36	217	1.249	1.053
2010	1	36	25	58	31
2011	2	8	877	2.707	2.476
2012	6	35	1.991	7.944	7.317

La Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón, de acuerdo a la Orden de 17 de marzo de 2009, ha trabajado en el reconocimiento de cualificaciones profesionales adquiridas por ciudadanos nacionales de Estados miembros de la Unión Europea en otros países de la Unión, relativas a profesiones reguladas del régimen general en que tiene competencia la Comunidad Autónoma de Aragón. Asimismo, ha llevado a cabo acreditaciones de Títulos españoles para el ejercicio de las profesiones reguladas según la directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo a efectos de su ejercicio en otro país de la Unión Europea, en aplicación del Real Decreto 1837/2008 de 8 de noviembre.

En aplicación del RD 1558/2005, de 23 de Diciembre se pusieron en marcha en Aragón cinco Centros Integrados de Formación Profesional de manera experimental. A través de los decretos 190/2009, de 3 de noviembre, y 250/2012, de 20 de noviembre, por el que se crean Centros Públicos Integrados de Formación Profesional se regularon los Centros Integrados de Formación Profesional en la Comunidad Autónoma de Aragón. Este Decreto no sólo regulaba Centros integrados, sino que en su Disposición adicional tercera se creaban cinco de ellos.

- San Lorenzo y Pirámide, en Huesca
- Bajo Aragón, en Alcañiz
- Corona de Aragón y Los Enlaces, en Zaragoza

La creación de estos Centros Integrados responde a la necesidad de asegurar una oferta integrada que capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y sirva de recurso formativo permanente a la población adulta para mejorar sus condiciones de empleabilidad. En su seno, a los departamentos de formación integrada se les suman departamentos estratégicos de:

- Calidad y Mejora Continua cuya función principal es la del mantenimiento del Sistema de gestión de calidad y mejora continua, así como la implantación de nuevos sistemas.
- Innovación y Transferencia de Conocimiento cuya función principal es la de impulsar la innovación en la Formación Profesional, atender los aspectos de formación del profesorado relacionados con la innovación y fomentar la investigación aplicada
- Información, Orientación Profesional y Empleo cuya función principal es la de proporcionar servicios de asesoramiento, información y orientación para el empleo a los usuarios del Centro Integrado. En este departamento se integra el responsable de intermediación laboral nombrado por el Departamento de Economía y Empleo.
- Evaluación y Acreditación de Competencias, que tendrá como función principal la de colaborar en la ejecución de los procedimientos de evaluación y acreditación.

Por su parte el Instituto Aragonés de Empleo a través de la celebración de convenios con el Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, ha desarrollado acciones formativas en estos centros integrados. Desde 2012 el convenio incluyó recursos para desarrollar un proceso de información y orientación, asesoramiento, evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por los usuarios a través de la experiencia laboral o vías no formales de formación.

	Alumnos	Cursos	Cursos con Certificado de Profesionalidad
2009	309	24	8
2010	493	32	19
2011	687	46	17
2012	481	31	18
TOTAL	1970	133	62

La programación del Instituto Aragonés de Empleo ha evolucionado favoreciendo la formación certificable, alcanzándose en 2012 un porcentaje del 79 % de cursos asociados a Certificados de Profesionalidad sobre el total de los programados por el Organismo en la convocatoria de acciones destinadas a trabajadores prioritariamente desempleados.

Objetivo 2: Coordinar las actuaciones propias de información y orientación profesional existentes en los distintos entornos.

Los Centros Integrados de Formación Profesional en Aragón se han dotado de un departamento estratégico de Información, orientación profesional y empleo. En este espacio coordina la actividad tanto del Departamento de Educación como del INAEM en lo referente a la prestación de servicios de orientación.

Para proporcionar un marco adecuado al despliegue de esta actividad se realizaron cursos de formación en los que participaron funcionarios del Departamento de Educación y del Instituto Aragonés de Empleo, así como gestores de la estructura de los Agentes Sociales, con contenidos centrados en el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias, y el sistema integrado de formación profesional.

Por su parte el INAEM desplegó en su Plan de Formación Interna acciones formativas para la actualización de conocimientos sobre certificados de profesionalidad con destino a 55 técnicos de su plantilla.

Objetivo 3: Dotar a la Agencia de los recursos humanos, económicos y materiales necesarios y potenciar la presencia activa y el papel a desempeñar por la administración laboral.

A la Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón se incorporó, el 1 de enero de 2009, un asesor técnico, personal dependiente del Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte.

Objetivo 4: Gestionar el conocimiento del mercado de trabajo de nuestra Comunidad analizando en profundidad los aspectos que puedan estar relacionados con la formación profesional, adecuándola al tejido existente y a los planes estratégicos de la Comunidad.

Se han mejorado las herramientas técnicas de conocimiento de mercado de trabajo aportando el Instituto Aragonés de empleo el desarrollo de una herramienta de Business Intelligence.

Se ha desarrollado un intenso trabajo de colaboración con el INCUAL, tanto en el mantenimiento del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales como en la elaboración de guías de evidencia para los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias.

El INAEM ha implementado un Plan de detección de necesidades formativas a través del cual se analizan las demandas de empresas y trabajadores (Plan Detecta). Sus resultados son fundamentales a la hora de planificar la oferta formativa. Igualmente ha desarrollado una sistemática de conocimiento del mercado de trabajo y su relación con las necesidades formativas a través de acciones de innovación e investigación. En el periodo se han desarrollado

ACCIONES DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN - INAEM- 2009/2012

Estudios sectoriales	Estudios de colectivos de trabajadores	Acciones destinadas a empresas	Herramientas para la formación	Total
6	4	3	4	17

En la detección de necesidades de formación del profesorado de FP se ha involucrado a personal de la Dirección General de Ordenación Académica y de la Dirección General de Política Educativa y Educación Permanente, asesores de formación ubicados en los Centros de Profesores y Recursos de Huesca, Teruel y Zaragoza y profesorado de los Centros Integrados de Formación Profesional.

El número de actividades de formación del profesorado de Formación Profesional que se han realizado en este periodo ha sido de 190.

Los indicadores propuestos para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos planteados son los siguientes:

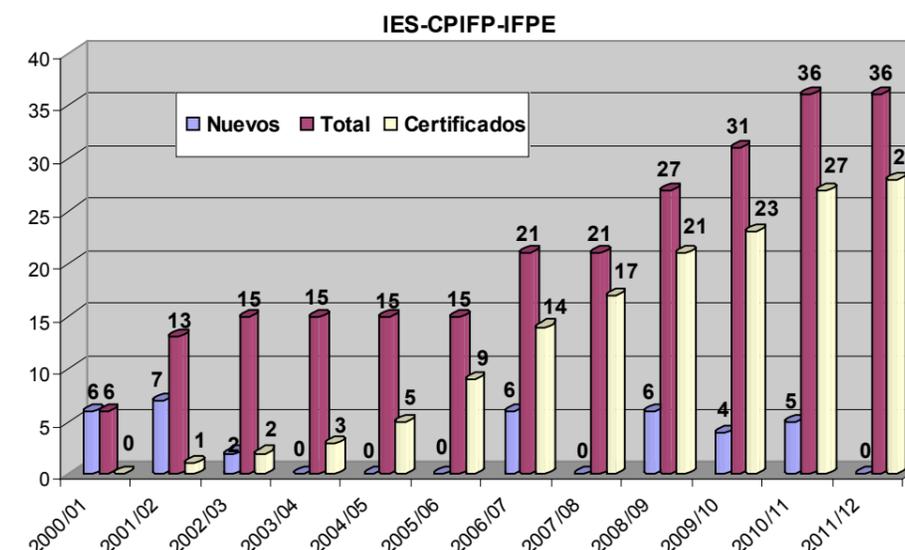
Indicadores	
Número de comisiones técnicas sectoriales creadas y que estén en funcionamiento	0
Módulos de formación que forman parte del catálogo modular	0
Número de personas que han participado en el procedimiento de evaluación y acreditación	3.110
Número de unidades de competencia acreditadas	10.877
Número de técnicos en orientación que participan en el procedimiento de evaluación, reconocimiento y acreditación de competencias	5
Número de asesores, evaluadores y orientadores que han recibido la formación específica	587
Número de centros integrados en funcionamiento	5
Número de nuevos títulos de FP que sustituyen a los anteriores en Aragón	43

Línea estratégica 2. La mejora continua en una FP diferente

Objetivo 5: Mejorar los niveles de calidad de la formación profesional promoviendo en los distintos elementos del sistema, de forma escalonada, sistemas de gestión basados en modelos de calidad total.

Por parte del Departamento de Educación, a lo largo de este periodo se ha realizado un diagnóstico de la situación de once centros públicos en los que se imparten ciclos formativos, como paso previo a la confección de un plan de acción con las actividades a realizar en cada centro para la implantación del sistema de calidad.

En el momento actual, dentro de la Formación Profesional del sistema educativo el 45% de los centros públicos y el 20% de los centros concertados que imparten FP en nuestra Comunidad cuentan con Sistemas de Gestión de Calidad certificados en la norma ISO 9001:2008 y uno de los centros cuenta, además, con la certificación 14001:2004 de Sistemas de Gestión Medioambiental. Cada centro realiza una evaluación de la gestión para identificar áreas de mejora prioritarias de la formación y orientación profesional.



Se han definido nueve indicadores autonómicos de calidad, asumidos por los centros públicos certificados en la norma ISO 9001:2008, que permiten valorar la consecución de los objetivos establecidos. Cinco indicadores miden la satisfacción de los clientes, dos la actividad docente, otro la matriculación y el último la promoción de los alumnos.

Los indicadores de satisfacción de las familias, alumnado, personal docente y personal no docente con el centro, están en torno a 7,5 sobre una valoración máxima de 10. En el indicador de satisfacción de las empresas con la formación de los alumnos se ha alcanzado un 8,7 sobre 10, lo que nos permite vislumbrar que la formación impartida en el aula se adapta a los requerimientos de la empresa.

A través de los indicadores relacionados con la actividad docente, podemos observar que, de media, se imparten el 97% de las horas previstas y se cumple en ese porcentaje lo establecido en las programaciones didácticas.

Los otros dos indicadores revelan que prácticamente todos los expedientes de matrículas de alumnos han sido correctamente formalizados, registrados y archivados y que el 69% de los alumnos que inician un ciclo formativo obtiene la titulación.

Un elemento fundamental de todo sistema de gestión de calidad es contar con una red de auditores internos que realicen las funciones que la norma establece. El Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte ha organizado cursos de formación sobre las norma ISO 9001:2008, ISO 14001 y sobre normas OHSAS, en el que han participado 132 asistentes.

Por lo que al Instituto Aragonés de Empleo se refiere, entre los hitos más relevantes del periodo en este aspecto, pueden señalarse:

El INAEM ha obtenido en sendas evaluaciones externas celebradas en los años 2010 y 2012 certificaciones 400+ en el modelo EFQM (European Foundation of Quality Management), siendo, simultáneamente y también en dos ocasiones, finalista en el Premio a la Excelencia Empresarial del Instituto Aragonés de Fomento, ingresando como miembro en el Club +400.

A lo largo de este periodo se ha implantado la norma ISO 9000, en los siguientes centros de formación dependientes del INAEM:

- Centro de Tecnologías Avanzadas de Zaragoza
- Centro de Formación de Huesca
- Centro de Formación de Fraga
- Centro de Formación de Monzón

El Inaem ha promovido que sus centros colaboradores asumieran como propio el planteamiento de la acreditación de calidad. A fecha 31 de diciembre de 2012, un 59,4% de estos se encuentran acreditados en al menos un sistema de calidad: EFQM, ISO, Q-For, entre otros.

Un hito adicional en la búsqueda del aseguramiento de la calidad de sus acciones formativas por parte del INAEM, lo representa la publicación de la Carta de Servicios del Instituto Aragonés de Empleo en materia de Formación para el Empleo (BOA 13/01/2012).

Dentro del apartado de aplicación de criterios de mejora continua en las diferentes acciones desarrolladas en la formación y orientación profesional, debemos indicar que se han creado grupos de trabajo con el objetivo de desarrollar utilidades de orientación en la página Web del INAEM entre las que caben destacar:

- Simulador de entrevistas en vídeo
- Aplicación interactiva de entrevistas y elaboración de currículum vitae.
- Potenciar la orientación ON LINE a través de INFORIENTA.

Los indicadores propuestos para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos planteados son los siguientes:

Indicadores	
Número de indicadores de resultado comunes fijados y aplicados	9
Número de centros a los que se ha realizado el diagnóstico	11
Porcentaje de centros públicos que imparten formación profesional con Sistema de Gestión de la calidad	46,67
Satisfacción de las familias con la formación recibida	7,71
Satisfacción de los alumnos con la formación recibida	7,84
Satisfacción de las personas de cada centro (tanto del equipo docente como de los no docentes) con la formación impartida	7,51
Satisfacción de las empresas con la formación de los alumnos	8,51
Porcentaje de alumnos que finalizan las acciones formativas con respecto a los que las inician	69,30
Número de centros que implantan iniciativas de mejora continua al margen de la norma ISO 9000	1

Del cuadro de mando Inaem, podemos extraer como relevantes los siguientes indicadores

Indicador	Medida (0/10)
Tasa de evaluación positiva alumnos Inaem	92%
% de centros colaboradores con acreditación externa en modelos de calidad	59,4%
Satisfacción con el curso de formación	8,49
Satisfacción con el servicio de orientación	8,45
Satisfacción con el programa de prácticas	8,02
Satisfacción con el servicio de búsqueda de cursos de formación	8,06
Satisfacción con el servicio de búsqueda de ofertas de empleo	7,44
Impacto de la formación recibida en la mejora de su situación profesional	6,34
Impacto de la formación recibida en sus posibilidades de encontrar empleo	6,00

Línea estratégica3. Una FP comprometida con el desarrollo de la innovación

Objetivo 6: Convertir la gestión de la innovación en una prioridad para la Formación Profesional en Aragón.

La Comunidad Autónoma de Aragón ha participado en 46 proyectos de innovación aplicada y transferencia del conocimiento en la Formación Profesional del sistema educativo, desarrollados en 25 centros y 15 empresas. Cuatro de estos proyectos han sido liderados y coordinados por centros de Aragón con socios de toda España.

En el marco del Contrato-Programa firmado con el Instituto Aragonés de Empleo, se desarrollaron dos proyectos formativos de gestión práctica de la innovación. Estas actuaciones han tenido como objetivo implantar en veinticinco empresas aragonesas procesos innovadores en sus sistemas productivos y/o de organización.

También se han desarrollado acciones encaminadas a favorecer la innovación en el aprendizaje, como son:

- Las redes sociales como herramienta pedagógica para la formación para el empleo.
- El uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la gestión empresarial

El INAEM ha firmado convenios de colaboración destinados a la formación en materia de innovación tecnológica con el Instituto Tecnológico de Aragón durante los años 2009, 2010, 2011 y 2012, en el marco de los cuales se han impartido 157 cursos con un total de 2.422 alumnos.

También en el marco de las convocatorias del Instituto Aragonés de Empleo para subvencionar acciones de innovación se desarrolló el proyecto "Profesionalización del pequeño empresario" destinado a la formación "a medida" de pequeños empresarios aragoneses en materia de nuevas tecnologías e innovación, y otro proyecto de innovación relacionado con la promoción de nuevas competencias transversales en el colectivo de trabajadores cualificados responsables de la gestión empresarial.

En la misma línea de programas innovadores, el INAEM ha financiado durante el período 2009-2012 los siguientes estudios:

- Difusión en 100 empresas aragonesas de herramientas orientadas a la formación en las empresas realizadas por el INAEM (2010).
- Nuevas actividades dentro de la empresa que generan un alto valor añadido en su gestión y análisis del impacto que producen en el mercado de trabajo (2010).
- Uso de la tecnología en la gestión empresarial (2011).
- Las redes sociales: una herramienta pedagógica en la formación para el empleo (2011).
- Estudio sobre la formación y el empleo en el sector de las TIC's y Medios Audiovisuales (2011).

Además de estos estudios y programas específicos, en prácticamente todas las convocatorias gestionadas por el INAEM se han desarrollado contenidos relacionados con la innovación. Cabe destacar el convenio firmado con la Universidad de Zaragoza y el Contrato Programa. El primero está dirigido a trabajadores cualificados universitarios. En el segundo, un eje concreto, tiene como objetivo implantar en empresas aragonesas procesos innovadores en sus sistemas productivos y/o de organización.

Mención separada merecen los programas del Centro de Tecnologías Avanzadas que, por definición, abastecen las necesidades formativas del mercado de trabajo aragonés en materia de Tecnologías de la Información y de la Comunicación y de la Familia de Imagen y Sonido.

Por parte de Educación, en los Centros Públicos Integrados de Formación Profesional (CPIFP) se han organizado encuentros sectoriales, jornadas técnicas y jornadas de innovación con empresas de sus respectivas familias profesionales.

Con el fin de gestionar adecuadamente el conocimiento existente, se ha diseñado la plataforma SUDOEFOP, un entorno colaborativo virtual en el que se puede trabajar en red haciendo posible el intercambio de prácticas y conocimiento entre los centros de formación y las empresas.

Dentro de este programa se realizó en 2011 un curso de formación en gestión de la innovación para centros de formación profesional donde participaron responsables de los departamentos estratégicos de los Centros Integrados de FP, directores y responsables de área en el resto de centros e institutos.

Para estimular la creatividad y el espíritu emprendedor entre el alumnado de formación profesional, el Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón y el Instituto Aragonés de Fomento, firmaron un Convenio para implantar el Programa "Emprender en la Escuela" en los centros de Educación Secundaria de Aragón.

Participantes	Curso 09/10	Curso 10/11	Curso 11/12
Centros	55	60	63
Talleres	119	132	132
Alumnos	3.460	4.259	4.752

Dicho programa se concreta principalmente en dos actuaciones:

- Talleres de Emprendedores, con el objetivo de motivar a los alumnos de Formación Profesional hacia el desarrollo de su profesión como profesionales por cuenta propia.
- Premios a la realización de proyectos empresariales de creación de una empresa.

Adicionalmente, el Instituto Aragonés de Empleo mantiene líneas de subvención para la financiación parcial de cursos relacionados con la dirección y gestión empresarial y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, recibidos durante la puesta en marcha del proyecto de autoempleo con el fin de cubrir las necesidades formativas del trabajador autónomo. Igualmente, aquellos emprendedores autónomos o que constituyan microempresas y hubiesen recibido la subvención al establecimiento como trabajador autónomo o que hubiesen obtenido la calificación como MILE podrán obtener, de forma gratuita, asesoramiento técnico y acompañamiento para la consolidación, en sus primeras etapas de desarrollo, de los proyectos puestos en marcha.

Indicadores	
Número de centros de formación que participan en iniciativas de transferencia de conocimiento	40
Número de empresas que participan en las iniciativas de transferencia de conocimiento vinculadas a este Plan	90
Número de centros que forman parte de la red colaborativa	40
Número de proyectos de innovación desarrollados	73
Número de profesionales relacionados con la formación y orientación profesional que han participado en acciones formativas relacionadas con la innovación y el uso de la tecnología	77
Número de profesionales que forman parte de la red colaborativa	100
Número de ayudas concedidas para proyectos de innovación en formación profesional	157
Importe de las ayudas concedidas para proyectos de innovación (euros)	1.733.680
Número de empresas viables surgidas a partir de iniciativas de apoyo a proyectos emprendedores	17

Línea estratégica4. Hacia una nueva cultura de la formación a través de las TICs.

Objetivo 7: Incorporar de forma generalizada las Tecnologías de la Información y la Comunicación a los procesos relacionados con la formación profesional.

Se han realizado esfuerzos para lograr que los formadores actualicen sus conocimientos relativos a las tecnologías de la información y de la comunicación. Durante este periodo el INAEM ha desarrollado 17 proyectos de innovación en tecnologías de la información y ha realizado diferentes cursos de perfeccionamiento técnico en los que han participado 60 personas.

En este periodo, se ha aumentado la oferta de formación profesional en la modalidad de teleformación, tanto en el sistema educativo como en la formación para el empleo.

Las convocatorias realizadas por el INAEM dentro de la formación profesional supusieron 236 alumnos en el año 2009, pasando a 3.531 en el 2011.

Por otra parte, el Centro de Tecnologías Avanzadas (INAEM) ha formado, durante 2011 y 2012, a un total de 5.368 personas en técnicas audiovisuales y en tecnologías de la Información y la Comunicación.

En la formación profesional del sistema educativo, se ha pasado de tener cuatro ciclos formativos en seis centros educativos en el curso 2009/2010, a once ciclos formativos en trece centros educativos en el curso 2012/2013.

Indicadores de la incorporación de las TIC's en los procesos formativos. Datos acumulados para el período 2009-2012		
	FP para el Empleo	FP S. Educativo
Nº de centros con conexión a la red de telecomunicaciones de alta capacidad	0	0
Nº de profesionales de la formación y orientación profesional que reciben formación relacionada con las TIC	137	24.137
Nº de actividades de formación TIC organizadas para los técnicos de formación y orientación profesional	13	1.268
Nº de acciones ofertadas de formación en modalidad a distancia con soporte telemático	657	37
Nº de horas de formación ofertadas a distancia con soporte telemático	62.469	34.140
Nº de usuarios de la formación a distancia con soporte telemático	6.438	4.834

Línea transversal1. Difusión de la FP

Objetivo 8: Promocionar y difundir la Formación Profesional

Se han potenciado y actualizado los espacios Web, pertenecientes al Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón como <http://www.educaragon.org/> y la página Web de la Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón <http://servicios.aragon.es/pwac/>.

Se han diseñado actuaciones específicas de difusión y promoción de determinadas cualificaciones profesionales, fundamentalmente en aquellas en las que se han realizado procedimientos de evaluación y acreditación de competencias.

Se han creado los campeonatos Aragón Skills, organizados por el Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón y encuadrados en la organización nacional Spain Skills y en la internacional World Skills con objetivo principal de promocionar las enseñanzas de Formación Profesional estimulando y motivando a alumnos y profesores, mejorando así la calidad de la formación.

Objetivo 9: Publicar y difundir el II Plan Aragonés de Formación Profesional.

Edición del Plan en formato papel y distribución entre diferentes instituciones, entidades, institutos y centros de formación contando con la participación de los Agentes Sociales que forman parte del Consejo Aragonés de Formación Profesional.

En el primer año de vigencia del II Plan Aragonés de Formación Profesional se realizaron diversas presentaciones en todo el territorio aragonés

Objetivo 10: Difundir los Centros Integrados de Formación Profesional de Aragón.

Realización de una campaña publicitaria en empresas e instituciones con el objetivo de que conocieran la red de centros integrados, su relevancia, funciones y actuaciones, edición de folletos adecuados al efecto y lanzamiento de su imagen gráfica en jornadas empresariales.

La aparición en los medios de comunicación de este tipo de centros es cada vez más frecuente con referencias positivas por participar en:

- Redes de innovación.
- Prácticas en empresas europeas.
- Diplomas obtenidos en campeonatos del mundo de FP.
- Proyectos de innovación en los que participan.
- Reuniones de difusión de las funciones de los centros integrados con empresarios, Universidad de Zaragoza, Ayuntamientos, Comarcas y Cámaras de Comercio.

También debemos destacar el alto grado de implicación que han tenido estos centros en la realización y desarrollo de los proyectos de innovación indicados en el objetivo 6 y la difusión que de estos centros se ha realizado en todo el Estado.

Indicadores	
Número de encuentros entre empresas y centros integrados	15
Tiempo de actualización media de las webs relacionadas con Formación Profesional	Cada día
Público objetivo alcanzado con las campañas publicitarias	No existen datos
Número de especialidades convocadas en Aragón Skills	47
Número de participantes en Aragón Skills	270
Número de miembros de los jurados en Aragón Skills	169
Número de eventos en los que se presentan las acciones derivadas del II Plan Aragonés de FP	20

Línea transversal 2. Papel del Consejo Aragonés de la FP

Objetivo 11: Dotar al Consejo Aragonés de FP de la capacidad técnica necesaria para el desarrollo de sus funciones.

Se ha promovido una mayor implicación de la Agencia en la definición de las estrategias y objetivos del Plan. El Director de la Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón ha sido designado como secretario de dicho Consejo Aragonés de la Formación Profesional reconociéndose con ello la relevancia del organismo..

Objetivo 12: Hacer el seguimiento detallado del Plan, de manera que se pueda ir verificando la consecución de los objetivos e indicadores propuestos.

Se ha realizado la evaluación final del II Plan observándose la necesidad de mantener esquemas permanentes de seguimiento y evaluación intermedia.

Objetivo 13: Potenciar, a través del Consejo Aragonés de Formación Profesional, la corresponsabilidad y la participación social e institucional en la planificación, puesta en marcha, seguimiento y evaluación de la Formación Profesional.

Se realizan reuniones periódicas conjuntas con el fin de conocer y valorar los planes, programas y acciones en sus respectivos ámbitos de actuación.

Indicadores	
Informes anuales del Consejo Aragonés de Formación Profesional sobre el seguimiento del Plan	0
Recursos humanos a disposición del Consejo Aragonés de Formación Profesional	1
Número de encuentros mantenidos entre el Consejo Aragonés de Formación Profesional y el Consejo General de Formación Profesional y otros Consejos autonómicos	0





2. III Plan Aragonés de Formación Profesional 2014-2016

2.1. Introducción y objetivos del Plan

Desde el año 2002 con la publicación de la ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional se han ido dando los pasos fundamentales para lograr un sistema integrado de formación profesional. Con las medidas dispuestas en este III Plan Aragonés de FP seremos capaces de avanzar para consolidar la integración del sistema.

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional establece en su artículo 9 que la formación profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

Por su parte, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación define la Formación Profesional como el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño de las diversas profesiones y el acceso al empleo. Comprende un conjunto de Ciclos Formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

Estos ciclos se estructuran, de acuerdo con la ley indicada, en 26 familias profesionales y en dos grados: Ciclos Formativos de Grado Medio y Ciclos Formativos de Grado Superior. La duración de cada ciclo formativo es de 2.000 horas. Una quinta parte de la formación se realiza obligatoriamente en empresas e instituciones (Módulo de Formación en Centros de Trabajo) cuyo objetivo es desarrollar las capacidades que necesitan aplicarse en un entorno real de trabajo. Se accede directamente a la formación profesional de grado medio estando en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, aunque existen también otras vías de acceso para aquellos que poseen otras titulaciones y, en los casos que los aspirantes no reúnan los requisitos académicos requeridos pero sí lo acrediten a través de una prueba específica.

Respecto a la formación para el empleo, el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en su artículo 2 “Concepto y fines de la formación profesional para el empleo”, establece que este sistema está integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

En el año 2011, la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible afecta a la regulación de la formación profesional estableciendo que los objetivos de la formación profesional son:

- a) Facilitar la adecuación constante de la oferta formativa a las competencias profesionales demandadas por el sistema productivo y la sociedad, mediante un sistema de ágil actualización y adaptación del Catálogo Nacional de las cualificaciones profesionales y de los títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad.
- b) Ampliar la oferta integrada de formación profesional del sistema educativo y para el empleo, mediante un mejor aprovechamiento de los recursos.
- c) Regular y facilitar la movilidad entre la formación profesional y el resto de las enseñanzas del sistema educativo.
- d) Reforzar la cooperación de las administraciones educativas y laborales con los interlocutores sociales en el diseño y ejecución de las acciones formativas.
- e) Fomentar e impulsar el papel de la formación profesional en los campos de la innovación y la iniciativa emprendedora.
- f) Flexibilizar las ofertas de formación profesional para facilitar a las personas adultas su incorporación a las diferentes enseñanzas, favoreciendo la conciliación del aprendizaje con otras actividades y responsabilidades.
- g) Garantizar la calidad de la formación profesional, de acuerdo con las directrices europeas en materia de calidad, con el fin de lograr altos niveles de excelencia. Asimismo garantizar la evaluación y seguimiento de estas enseñanzas.
- h) Mejorar la cualificación de los ciudadanos a través de la aplicación del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y aprendizajes no formales y la oferta de la formación complementaria necesaria para obtener un título de formación profesional o un certificado de profesionalidad.
- i) Promover la accesibilidad de los servicios públicos de información y orientación profesional a los ciudadanos, independientemente de su condición social y profesional y de su ubicación geográfica, coordinando los servicios actualmente existentes y desarrollando nuevas herramientas telemáticas.
- j) Implementar medidas que faciliten la reincorporación al sistema educativo de los jóvenes que lo han abandonado de forma prematura.
- k) Establecer un sistema de evaluación y calidad externa para garantizar la adecuación permanente del sistema de formación profesional a las necesidades, así como en su eficacia y eficiencia en su impacto en el sistema productivo

Este III Plan aragonés de formación profesional para el período 2013-2016 se elabora siguiendo el propósito último que establece la normativa reguladora, y en especial las directrices de la Estrategia Europea 2020

en su totalidad, pero destacando la relación de cooperación en el ámbito de la educación y la formación. Asimismo, este Plan parte del reconocimiento de las limitaciones y posibilidades que ofrecen las condiciones económicas y sociales actuales, tanto en el ámbito europeo, como nacional y regional.

En un plano más concreto, los objetivos de este plan son:

- A) Reducir el porcentaje de personas con baja cualificación y aumentar el nivel de cualificaciones intermedias, cuya escasez es un problema estructural de la sociedad. Para emprender este cambio es imprescindible un sistema de formación profesional potente y moderno y basado en competencias profesionales.
- B) Seguir apostando por los procedimientos de reconocimiento de las competencias adquiridas por la experiencia laboral agilizando la gestión administrativa del procedimiento.
- C) Hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad profesional.
- D) Mejorar la calidad, la efectividad y la eficiencia del sistema de Formación Profesional.
- E) Promover la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa.
- F) Mejorar la creatividad, la innovación y el espíritu emprendedor en el ámbito de la formación profesional.



2.2. Globalización y nuevos desafíos de la Unión Europea. Una estrategia común a través de Europa 2020

Una de las características más notorias de nuestro tiempo es la presencia de las nuevas tecnologías de la información en prácticamente todos los ámbitos y procesos de trabajo. La evolución económica y social de los países occidentales ha consolidado en las últimas décadas un modelo de crecimiento capaz de funcionar como una unidad en tiempo real, no sólo a nivel continental sino también a escala mundial ¹

La globalización a partir de la década de los 90 ha conectado los mercados financieros e industriales, ha incrementado el consumo, y ha expandido las redes comerciales como nunca antes había sucedido. Sin duda la globalización ha revolucionado la economía en todas sus escalas: internacional, nacional y local. Por otra parte, como consecuencia, se ha producido una fuerte especialización de los trabajadores en actividades intensivas desarrolladas en determinados países y regiones del mundo, lo que coincide con los menores costes laborales y cargas fiscales.

La necesidad de obtener resultados alineados con este contexto supone avanzar en el desarrollo de una economía sostenible, competitiva en su entorno, alineada con las necesidades de la sociedad y del tejido productivo en tiempo y forma, preocupado por la calidad de sus resultados.

Para realizar un cambio orientado hacia una economía sostenible basado en las personas como valor prioritario es necesario transformar las estructuras de las instituciones y sus procesos, y que las administraciones lideren y dirijan las actuaciones de forma coordinada. Pero además de cambios en las organizaciones deben modificarse las actitudes cívicas. En este sentido, la educación en general, y la formación profesional en particular juegan un papel fundamental.

En este contexto, es necesario que la sociedad en su conjunto y los ciudadanos tomen conciencia de la importancia del valor añadido en productos, servicios y en todas las actividades productivas de cara al desarrollo económico necesario en los próximos años.

También, en las sociedades avanzadas, especialmente en situaciones de cambios profundos como los que nos afectan, es esencial poder hacer comparaciones con otras realidades de características similares que nos permitan valorar en términos relativos nuestra evolución. Lo verdaderamente complejo es elegir el punto de referencia para que las comparaciones sean ajustadas a la realidad. En este sentido, los foros técnicos tales como los comités técnicos de formación profesional, los encuentros entre CC.AA., o entre Consejos de Formación Profesional proporcionan oportunidades para la búsqueda de referentes.

Una de las principales preocupaciones de la política educativa europea durante los últimos años viene siendo la comparación y transferencia de cualificaciones entre Estados miembros, con el fin de promover la libre circulación de personas trabajadoras, uno de los principios fundacionales de la Unión.

Los sistemas de cualificaciones responden al interés por desarrollar estructuras integradas que vinculen la formación a las cualificaciones demandadas por las organizaciones de la sociedad. Así debemos verificar la adecuación de la formación profesional del sistema educativo y la formación profesional para el empleo a las indicaciones que establece el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, estableciendo como referentes las unidades de competencia incluidas en las cualificaciones profesionales y basando la evaluación en la adquisición de resultados de aprendizaje. Asimismo, es preciso vincular el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal a las unidades de competencia incluidas en las cualificaciones profesionales del catálogo.

¹ Cabe citar la obra de Manuel Castells "La Era de la Información". Vol. I: La Sociedad Red. México, Distrito Federal: Siglo XXI Editores. 2002.

Un aspecto importante relacionado con la existencia de estos sistemas es que permiten renovar el modo en que todas las partes interesadas reconocen el valor de las cualificaciones existentes y las emergentes, estableciendo un referente práctico y legal que sea de utilidad clave para múltiples actuaciones como regular profesiones, plantear iniciativas de calidad en sectores profesionales, hacer más transparentes las posibilidades de promoción de las personas y poder facilitar la evaluación del sistema.

La adopción de estos enfoques basados en resultados de aprendizaje está vinculada al éxito de conceptos tales como el de aprendizaje en el lugar de trabajo, la formación para la adaptación al cambio, así como al creciente reconocimiento de los aprendizajes adquiridos por vías informales y no formales.

Por otra parte, estos sistemas contribuyen al desarrollo de la información y la orientación a lo largo de la vida, permitiendo que los usuarios encuentren, con ayuda profesional, su propio camino en un complejo sistema de cualificaciones, puedan obtener el reconocimiento de sus competencias y decidan sobre las oportunidades de progreso que el sistema brinda.

Una metodología de evaluación de la calidad del propio sistema permite conocer las deficiencias que se produzcan en las actividades formativas, en la orientación y en la definición y actualización de las cualificaciones. Por ello estos sistemas de cualificaciones, como el español, son instrumentos importantes para avanzar en aspectos relevantes relativos a la gobernanza, la movilidad de los trabajadores y la transparencia del mundo de la formación y del trabajo.

Cada vez somos más conscientes en la Unión Europea de la necesidad de disponer de trabajadores cualificados para competir en un entorno definido por la globalización y la sociedad del conocimiento. Para entrar en esta dinámica estamos inmersos en profundas transformaciones en la formación profesional que tienen que conseguir que logremos un sistema permeable y válido para diferentes culturas todas ellas dentro de la Unión.

Un reflejo de estos objetivos comunes es el desarrollo de un sistema de cualificación profesional con determinados puntos en común, como por ejemplo: procedimientos, sistemas de garantía de calidad, o dispositivos para la convalidación de créditos de formación. Es decir, un sistema que permita entroncar el mercado de trabajo y la formación con el propósito de crear un auténtico sistema integrado de formación profesional.

En relación con esto, las autoridades e instituciones de la Unión Europea vienen haciendo el seguimiento de indicadores sociales y económicos de los países miembros. Los antecedentes más importantes datan del año 2000 con la puesta en marcha de la Estrategia de Lisboa. Esta se basaba en tres pilares fundamentales; mejorar la productividad, aumentar la competitividad, y orientar las acciones manteniendo la cohesión social. Esta sería la manera más adecuada de competir en la economía global, afrontar el cambio tecnológico y el envejecimiento de la población. La Estrategia de Lisboa se relanzó en 2005, tras una evaluación intermedia que la centró más aún en el crecimiento y en la búsqueda de más empleos y de mejor calidad. La estrategia para la próxima década es la Estrategia Europa 2020.

La Estrategia Europa 2020 es la referencia jurídica y programática más importante de cara al desarrollo global de las diferentes regiones europeas. El propósito general es crecer económicamente considerando tres características fundamentales: inteligencia, sostenibilidad, e integración. Bajo estos supuestos, la Estrategia orienta sus actuaciones en las áreas de empleo, investigación, educación, reducción de la pobreza, y cambio climático y energía.

El crecimiento inteligente está enfocado a mejorar el rendimiento de la UE en materia de educación estimulando a las personas a aprender, estudiar y actualizar sus conocimientos. También investigando e



innovando para crear nuevos productos y servicios que generen empleo. Además, un crecimiento inteligente significa consolidar definitivamente una sociedad que madure sus habilidades tecnológicas y digitales.

En segundo lugar destaca la sostenibilidad como modelo de desarrollo, impulsando una economía baja en emisiones de carbono y una industria competitiva e integradora que cree empleo y reduzca la pobreza. Este concepto, “sostenibilidad”, implica ejecutar políticas para proteger el medio ambiente aprovechando el liderazgo de la UE en el desarrollo de nuevas tecnologías y métodos ecológicos de producción. A nivel empresarial se propone mejorar el ambiente y condiciones para las pymes. Y a nivel ciudadano, las actuaciones se enfocan hacia la instrucción y ayuda a las personas para que el consumo sea responsable y con conocimiento de causa.

En tercer orden, el crecimiento económico integrador debe ser interpretado desde la perspectiva del empleo. Es decir, una economía con un alto nivel de empleo que favorezca la cohesión económica, social y territorial. Para ello, es necesario aumentar el nivel de empleo en todas las regiones de Europa con más y mejores puestos de trabajo, sobre todo para las mujeres, los jóvenes y los trabajadores de más edad. Y para todos los grupos de la población, de forma individual, asegurar la adquisición de nuevas cualificaciones que permitan adaptarse mejor a los cambios del mercado de trabajo y cambiar con éxito su orientación profesional.



En la UE hay alrededor de 80 millones de personas con niveles bajos o básicos de cualificación que aprovechan en menor grado el aprendizaje permanente que las personas de nivel educativo más alto. Se estima que en el año 2020 habrá 16 millones más de puestos de trabajo que requieran niveles altos de cualificación y 12 millones menos que requieran niveles bajos, por lo tanto es fundamental adquirir nuevas cualificaciones y estar orientados profesionalmente de forma adecuada².

En España, el grupo de población con baja cualificación es significativo. En la misma proporción lo es el grupo de trabajadores con alta cualificación. El problema no se encuentra en la proporción del nivel de cualificación si no en la relación de esos niveles con los puestos de trabajo. Este último dato nos permitiría, teóricamente, disponer de ventajas competitivas frente a nuestros iguales. Si bien hay que tener en cuenta que muchas de esas personas están en puestos para los que se encuentran sobrecualificados.

Los objetivos en esta materia son ambiciosos. La Comisión establece que la UE deberá alcanzar de aquí al 2020 el objetivo de crear y mantener trabajo para el 75% de la población en edades comprendidas entre 20 y 64 años. La Agenda también propone reducir a menos de un 10% la tasa de abandono escolar prematuro y aumentar hasta un 40%, como mínimo, el número de jóvenes que cursan estudios de enseñanza superior o formación profesional equivalente.

La iniciativa “Nuevas cualificaciones para nuevos empleos”³, puesta en marcha en 2008, añadió a las prioridades de la Comisión la de mejorar y actualizar la capacitación profesional anticipándose a las necesidades del futuro mercado laboral. A partir de estas prioridades, en España, las políticas públicas nacionales y autonómicas han comenzado a vincular sus objetivos y complementar sus competencias.

² Datos de la Comisión Europea. 2013.

³ Comisión Europea. 2013.

2.3. La formación profesional y el empleo en Aragón

El impacto de la crisis económica y financiera iniciada en el año 2007 ha provocado un deterioro espectacular de las finanzas públicas y de la actividad de las empresas, impactando directamente sobre el empleo. Los datos que arrojan los indicadores más representativos de la situación son concluyentes: la economía española y aragonesa se encuentra en un período de recesión sostenida desde el período 2008-2009.

Actualmente, la modernidad y competitividad implican una apuesta por un alto grado de bienestar para los ciudadanos consolidando un tejido productivo diversificado y adecuado a las necesidades de los ciudadanos. De forma paralela, se debe gestionar un sistema de formación y cualificación profesional de los recursos humanos de la economía acorde a los nuevos retos.

La calidad del capital humano es crucial para el éxito de Europa (y de España y Aragón) y constituye el núcleo esencial de la propia Estrategia Europa 2020.

La misión de la educación y de la formación profesional es doble por lo tanto, pues no sólo cubre las necesidades de la economía real si no que también facilita la recuperación económica.

Esta posibilidad que ofrece la cualificación colabora además con la consolidación de un modelo de gestión de políticas públicas colaborativo y compartido, pues adecuar la formación al desarrollo económico de forma correcta requiere buscar sinergias entre asociaciones y cooperación con diversos agentes como las universidades, las empresas, los agentes económicos y sociales, los entes de desarrollo local, y cualquier otra entidad capaz de añadir valor a las actividades que se realizan en cualquier parte del territorio.

La necesidad de cambios profundos en la economía está cada vez menos cuestionada. No es posible un crecimiento infinito en un mundo finito y del que, además, conocemos sus límites y las variaciones que experimentan constantemente. Se trata en estos momentos de desvincular la tradicional relación lineal entre el crecimiento económico y el consumo de recursos, entre ellos la energía. Debemos asumir un claro compromiso intergeneracional por una economía y un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo como nos marca la estrategia Europa 2020.

Para poder desarrollar todos estos aspectos con garantías de éxito necesitamos promover la innovación, la mejora de la formación profesional e introducir, además, criterios de ahorro, de eficiencia en el uso de todos los recursos y apoyar la utilización de instrumentos que faciliten los intercambios de conocimiento y, en algunos casos, la movilidad de las personas.

La actual estructura productiva ha puesto de manifiesto sus limitaciones por lo que deberíamos plantearnos un importante cambio de rumbo. La consecuencia inmediata es el nacimiento de nuevos sectores de actividad y nuevas cualificaciones y una profunda reforma de muchos de los sectores tradicionales.

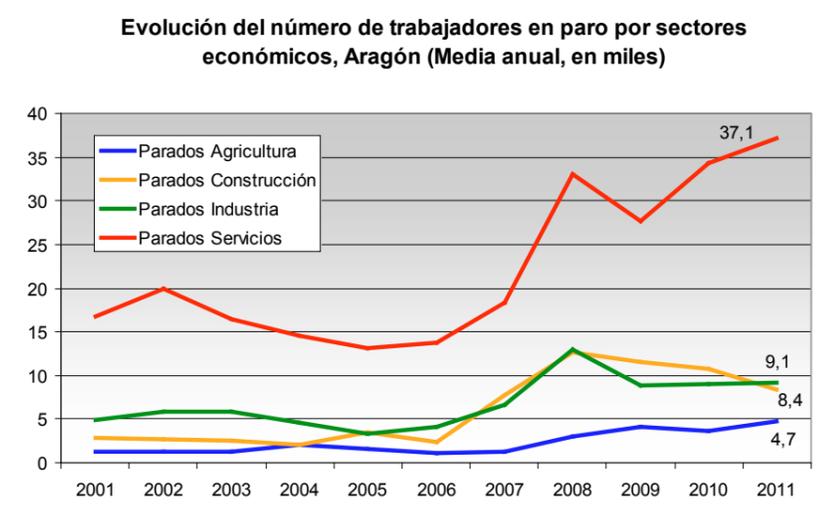
Como nuevos sectores podemos clasificar los relacionados con las Tecnologías de la Información y de la comunicación y en especial sus desarrollos vía Internet, con la eficiencia energética, con la biotecnología, con los progresos en nuevos materiales, los servicios prestados a las personas en situación de dependencia. Como adaptaciones de sectores tradicionales, a modo de ejemplo, se puede citar el diseño industrial (motores híbridos), el comercio electrónico, o todo lo relacionado con el disfrute del ocio, el patrimonio cultural o el turismo y la hostelería.

Además de la coyuntura actual es importante destacar las características más significativas de la estructura económica, social, demográfica y formativa de Aragón para comprender cabalmente los ejes de actuación que se definirán más adelante en este Plan.

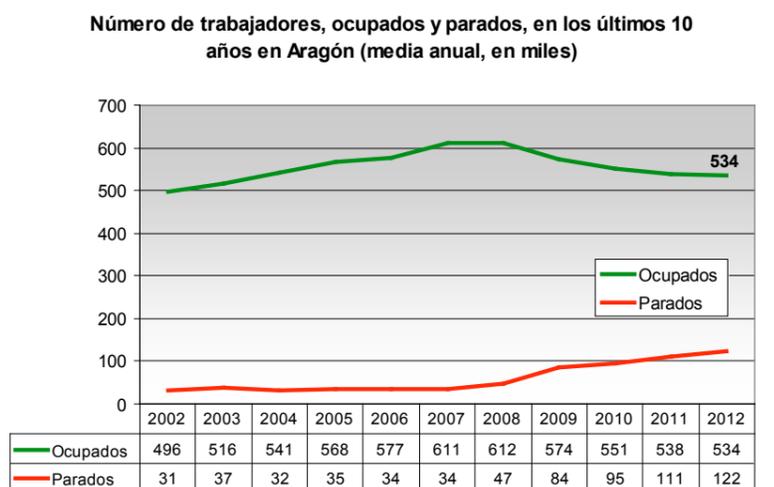
2.3.1. El empleo y la formación en Aragón, principales indicadores asociados y previsión para 2020.

La economía aragonesa presentó en 2011 un cambio de tendencia al registrar en tasa media anual una tímida recuperación del PIB, tras dos años consecutivos de contracción. No obstante, esta mejora se ha sostenido en avances débiles y, en parte, desacelerados, lo que ha despertado dudas sobre su sostenibilidad, en sintonía con el panorama descrito por la economía española.⁴

En la actualidad⁵, en Aragón, se observa una tasa de desempleo del 21,9%. Ello significa un valor inferior a la media nacional (26,26%) y supone la necesidad de actuar de forma rápida y decidida. Por otra parte, la población activa se sitúa en un 58,19% y la tasa de empleo se encuentra en el 45,4%, lo que demuestra potencial de reactivación económica en la región.



Fuente: Instituto Aragonés de Empleo. Departamento de Economía y Empleo. Gobierno de Aragón

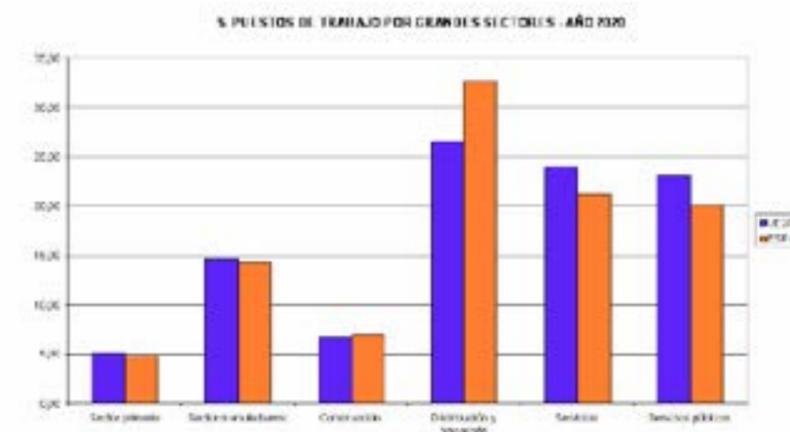


4 Informe anual sobre la situación económica y social de Aragón, datos del Instituto Nacional de Estadísticas y del Departamento de Economía y Empleo. Año 2012. Consejo Económico y Social de Aragón.

5 Instituto Nacional de Estadística. EPA 2tr2013.

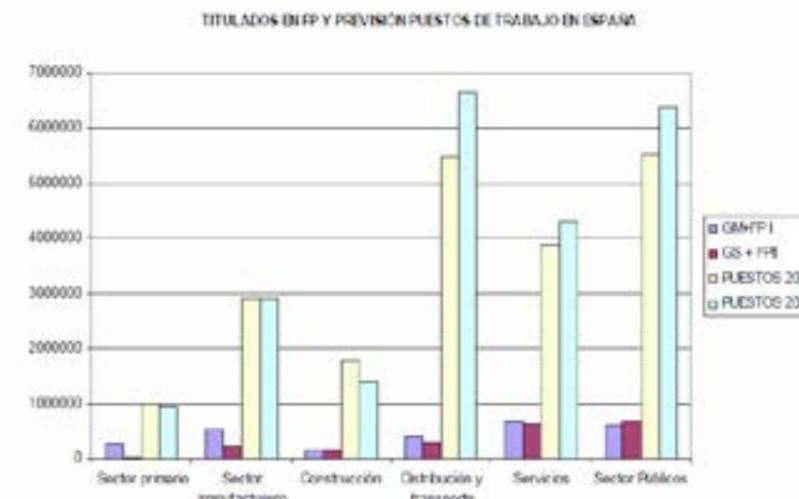
Por otro lado, en Aragón residen 140.000 personas tituladas en formación profesional. Para el año 2020 se estima un número necesario de trabajadores cualificados en torno a 600.000, de acuerdo con el Mapa de la oferta de la formación profesional en España, del año 2011, del Ministerio de Educación. Siguiendo estos patrones europeos, la mitad de estos trabajadores corresponderían a perfiles incluidos dentro de la formación profesional. Y ello sin que descuidemos al colectivo de trabajadores menos cualificados incluidos en el nivel 1 del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

La proyección a nivel nacional y europeo respecto a los porcentajes de puestos de trabajo por grandes sectores para 2020 reúne las características que se reflejan en la tabla.



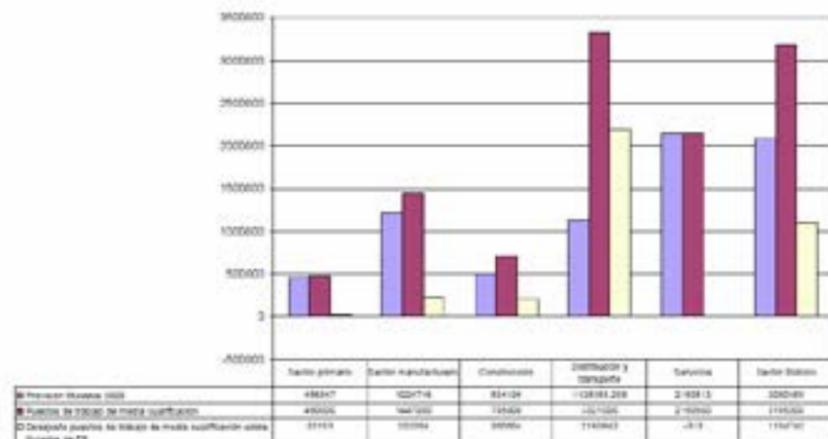
Fuente: Eurostat. Tomados del Mapa de la oferta de formación profesional en España, 2011

Si se analizan los trabajadores titulados en España relacionados a los sectores que previsiblemente tendrán mejor desarrollo, se observa lo siguiente:



Desde una perspectiva similar, pero diferente, se puede observar la relación entre el número de titulados previstos y los puestos de trabajo disponibles para niveles medios de cualificación. Ello nos permite estimar las previsiones de profesionales con mayores posibilidades de inserción laboral en el futuro.

DESAJUSTE PREVISTO ENTRE TITULADOS DE FP Y PUESTOS DE TRABAJO DE MEDIA CUALIFICACION 2020



En la misma línea de puestos de trabajo con mejores posibilidades de inserción laboral, la Fundación Tripartita presentaba previsiones de desarrollo laboral según sectores. En servicios: atención a dependientes y atención social. En telecomunicaciones: formación, medio ambiente, deporte, diseño de imagen en 3D, virtual y videojuegos, diseño industrial.

En el sector energético destacan las energías renovables, ingeniería industrial, y fabricación de componentes electrónicos. Y en la construcción la rehabilitación de edificios.

Para los trabajadores con baja cualificación las actividades en el ámbito de los servicios sociales son: Ayuda a domicilio, limpiador especializado, atención a personas mayores, atención a niños.

En comercialización y venta: Operadores para venta telefónica, y comerciales. En las telecomunicaciones: gestor de comunicaciones en Internet, y encargado de comunicación de redes sociales. En el ámbito de la construcción: rehabilitación de edificios. Por último, en el área de medio ambiente: Gestión de residuos, y energías renovables.

2.3.2. Baja renovación generacional y población dependiente

En Aragón, la población joven menor de 25 años representa el 23,3%, mientras que en España es el 25%. Se observa una tendencia a la disminución numérica en este grupo de edad en los últimos años. Respecto a la población más envejecida, 65 y más años, el peso porcentual (20,1%) en el total de la población aragonesa se mantiene estable. Sin embargo, la población adulta, es decir aquellos que tienen entre 20 y 64 años, van perdiendo peso relativo y absoluto. Este grupo, en 2012 representaba el 61,7% de la población, mientras que a nivel nacional lo hacían con un 62,9%.⁶

La tasa global de dependencia modificada relaciona la población menor de 16 años y mayor de 65 con la población en edad de trabajar (de 16 a 64 años) poniendo de relieve la carga que supone para la parte potencialmente productiva de la población mantener la parte económicamente dependiente. Dicho indicador alcanzó en Aragón el 52,7%, 3,6 puntos porcentuales superior al del conjunto de España y 1,6 puntos superior al del año 2010.⁷

⁶ Los datos demográficos son del Instituto Aragonés de Estadística. Año 2012.

⁷ Fuente: Informe Anual 2012. Consejo Económico y Social de Aragón

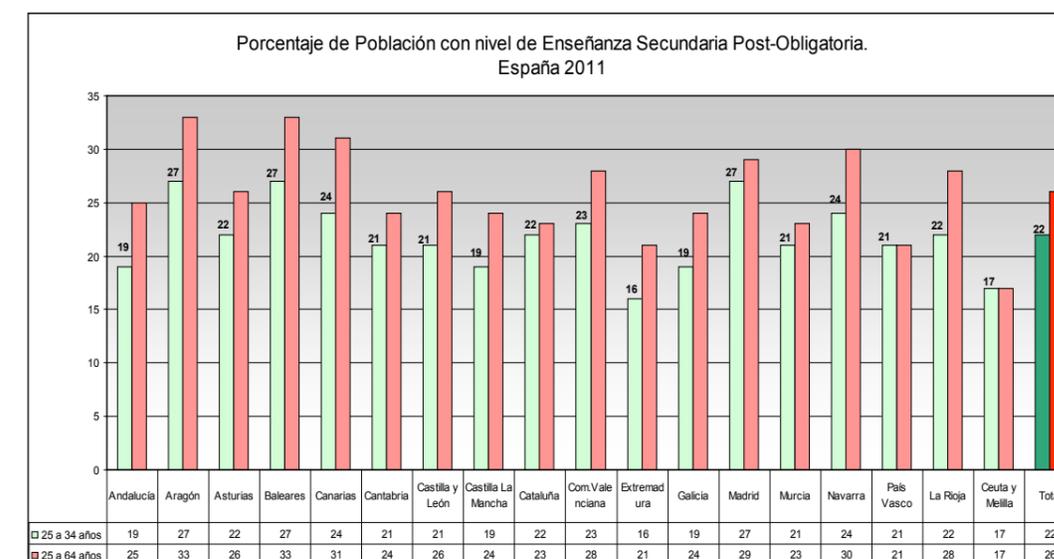
Estos datos confirman el envejecimiento de la población aragonesa, que, a efectos del mercado de trabajo y de la formación profesional repercute directamente sobre las necesidades de formación y orientación profesional. Asimismo, las proyecciones demográficas para 2020 nos indican la existencia de necesidades de actividad para el futuro inmediato vinculadas a la atención a las personas dependientes o de elevada edad.

2.3.3. Dispersión demográfica e impacto sobre la formación y el empleo.

Respecto a la dispersión demográfica, es importante destacar que Aragón es una de las Comunidades de España con mayor índice de urbanización. La desigual distribución de la población queda reflejada en el porcentaje acumulado, donde puede apreciarse que una sola comarca (la de Zaragoza) tiene el 55,6% de la población. También se puede apreciar que 18 comarcas tienen el 90,5 % de la población y las 15 restantes el 9,5%. La localidad de Zaragoza, con su importante volumen de población y, por lo tanto, la comarca donde se encuentra incluida, puede sugerir que la desigual distribución poblacional se debe a ella, pero no es el caso, ya que excluyendo la comarca D.C. Zaragoza la situación quedaría en que 8 comarcas concentran el 50% de la población y otras 9 tan solo acumularían un 10%.⁸

2.3.4. Nivel formativo de la población económicamente activa en Aragón

Aragón presenta un alto porcentaje de población con un nivel de enseñanza secundaria post obligatoria ⁹ respecto al resto de Comunidades Autónomas. Este punto de partida favorable implica que se ha avanzado en cuanto a la cobertura de alumnos pero aún quedan aspectos que mejorar. Por ello, resulta imprescindible que las instituciones públicas diseñen, planifiquen, y flexibilicen la oferta formativa actual de acuerdo al entorno y condiciones actuales de la economía. A su vez, parece fundamental seguir priorizando la formación “de base” de los trabajadores (como mínimo la enseñanza secundaria obligatoria) sobre la que poder asentar las acciones formativas que se vayan realizando a lo largo de la vida.



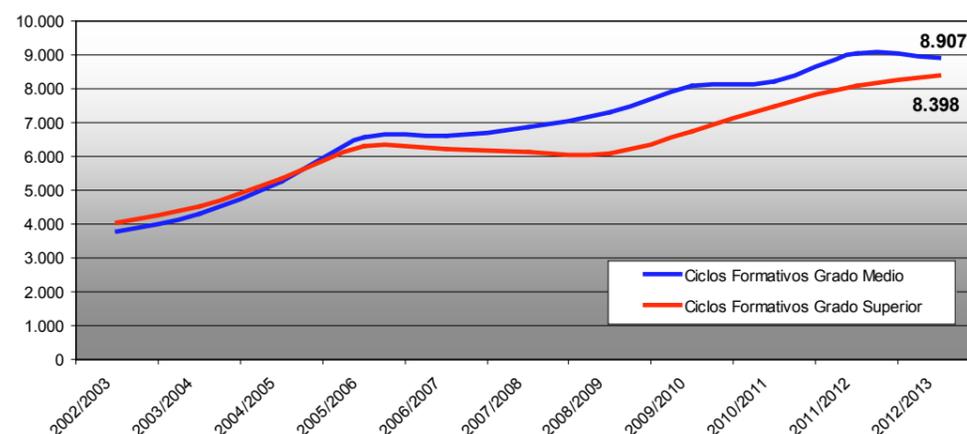
Fuente: Mapa de la formación profesional en España. Ministerio de Educación. 2011

⁸ Fuente: Informe Anual 2012. Consejo Económico y Social de Aragón

⁹ Constituyen la educación secundaria postobligatoria el Bachillerato y la Formación Profesional (FP) de grado medio en sus distintas disciplinas. Estos estudios se cursan en Institutos de Enseñanza Secundaria (IES). También forman parte de este grupo las enseñanzas de régimen especial (deportivas, artísticas y musicales)

En la última década, se observa un crecimiento espectacular del número de alumnos que han cursado Formación Profesional en Aragón, mientras que en los años 2002-2003 participaban un total de 7.824 alumnos, en 2012-2013 lo hacen 17.305. El incremento ha sido mayor en los ciclos de grado medio que en los superiores. A pesar de este ascenso la diferencia de mano de obra cualificada sigue siendo inferior al resto de países europeos.

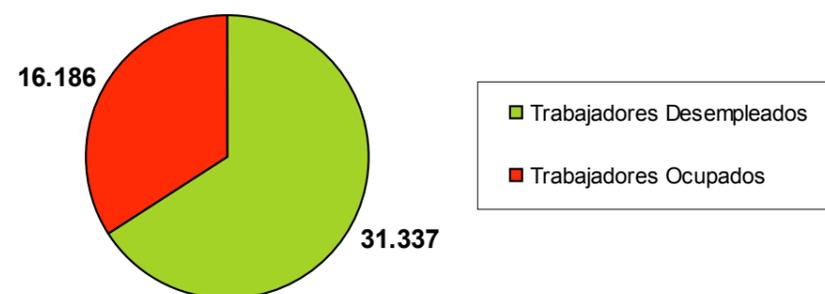
Evolución de alumnos formados en Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior en los últimos 10 años en Aragón



Fuente: Instituto Aragonés de Estadística. Datos 2013.

Respecto a la formación para el empleo, cuya gestión pública es competencia del Instituto Aragonés de Empleo, el número de trabajadores formados en el año 2012 han sido 47.523.

Número de Trabajadores que han participado en cursos de formación para el empleo durante el año 2012 en Aragón



2.3.5. El aprendizaje a lo largo de la vida

Cada vez es más clara la necesidad de pisar firme en la sociedad del conocimiento, pero las primeras definiciones de instituciones relevantes se producen hace más de una década.

La OCDE formuló en 1997 que *“El aprendizaje a lo largo de la vida es mucho más amplio que la provisión de una segunda oportunidad de educación e instrucción para personas adultas. Se basa en el punto de vista de que cada uno debe ser capaz, debe estar motivado, y activamente comprometido en aprender a lo largo de toda su vida. Este punto de vista del aprendizaje abarca el desarrollo personal y social de todo tipo y en cualquier escenario: formalmente, en las escuelas, en centros de formación profesional, terciaria o de adultos; e informalmente, en el hogar, en el trabajo y en la comunidad”*.

La Comisión Europea en 1995 indicaba que *“El aprendizaje a lo largo de la vida es el desarrollo del potencial humano a través de un proceso sustentador continuo que estimula y faculta a los individuos para adquirir todos los conocimientos, valores, destrezas y comprensión que requieran a lo largo de toda su vida y a aplicarlos con confianza, creatividad y gozo en todos los roles, circunstancias y entornos”*.

Desde los años 90 se han producido numerosos cambios sociales relevantes que aconsejan actualizar esas definiciones y poner a disposición de los ciudadanos las herramientas que posibiliten el aprendizaje a lo largo de la vida. Este aprendizaje debemos entenderlo como el adquirido en ámbitos formales, no formales e informales, con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes desde una perspectiva personal, profesional, cívica o social.

Es preciso recordar que el aprendizaje a lo largo de la vida es un derecho de los ciudadanos ya reconocido, que se posibilita mediante una amplia oferta formativa; impulsando la enseñanza a distancia, especialmente la teleformación, como medio para acercar la formación a los ciudadanos de una forma flexible que permita su conciliación con otras actividades personales, familiares, sociales o laborales.

Un matiz importante a considerar debe ser la concepción de la formación profesional integrada como un elemento clave para que los ciudadanos asuman la necesidad del aprendizaje no tiene fin mientras se esté en edad activa.



2.4. Extensión y adaptabilidad progresiva del sistema de cualificaciones

Temiendo que el empleo y la cohesión social peligraran ante el envejecimiento de una población activa que no lograra mantener sus competencias actualizadas en un contexto de acelerados y profundos cambios en el mercado laboral, en 2002, la Unión Europea (UE) inició el proceso de Copenhague¹⁰ para reforzar la cooperación en materia de formación profesional.

En España, los motivos o razones por los que se debe transformar el sistema son varios, pero los principales podrían resumirse en:

- Necesidad de aumentar la productividad y competitividad
- Se necesita inversión en capital humano y en competencias profesionales
- Doble reto: dirigirse a los jóvenes y a los trabajadores en activo
- Adecuar la formación a las demandas del mercado de trabajo
- Disminuir el envejecimiento de la población
- Mejorar de la cohesión social y reducción de la exclusión

Posteriormente, en el año 2006, el Comunicado de Helsinki¹¹ establece que la gobernanza moderna aplicada a la formación profesional debe mejorar su atractivo. Para lograrlo es necesario conseguir la colaboración entre las instituciones implicadas en la formación profesional y otras partes interesadas y así mejorar la adecuación de las cualificaciones y velar por que la formación responda, en cantidad y calidad, a las necesidades del mercado de trabajo. Desde la perspectiva estrictamente formativa, para mejorar el atractivo de la formación profesional se debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

- El contenido y contexto de los estudios
- La selectividad de los itinerarios (los itinerarios más selectivos atraen a estudiantes muy capaces)
- La reputación de las instituciones, itinerarios o programas
- El control institucional (público o privado)
- El origen social, clase y sexo de los alumnos
- Los instrumentos de gobernanza (control de calidad y transparencia)
- Las perspectivas educativas y laborales de los alumnos
- El acceso a estudios complementarios
- Perspectivas de empleo
- Factores económicos: ayudas económicas o incentivos fiscales

Desarrollar estos factores en el marco europeo supone un cambio simultáneo en varios países. Es decir que todas las cualificaciones en términos de resultados y aprendizaje sean analizadas para valorarlas con independencia de cómo se hayan adquirido. Ello implica una tarea importante de análisis de planes de estudio, de metodologías, y pedagogía docente, teniendo en cuenta las unidades asignadas a los diferentes niveles en base a los mismos descriptores y elementos de referencia.

¹⁰ El proceso de Copenhague ha coordinado el apoyo técnico y político para una cooperación voluntaria entre los estados miembros que permitiera alcanzar una serie de objetivos, prioridades y puntos de referencia comunes en materia de FP.

¹¹ Comunicado de los Ministros europeos responsables de la formación profesional, los interlocutores sociales europeos y la Comisión Europea, acordado el 5 de diciembre de 2006 en Helsinki para revisar las prioridades y estrategias del Proceso de Copenhague.

El proceso de Copenhague, como método de trabajo, ha sido eficaz, ya que ha contribuido a alinear las políticas europeas y nacionales en materia de FP y a desarrollar una estrategia global para la UE en este ámbito. El proceso ha otorgado a la FP una voz más clara a nivel europeo, potenciando su visibilidad y perfil en áreas políticas afines. En este marco se consolidaron las iniciativas nacionales de cualificaciones de los diferentes países que se basan también en resultados de aprendizaje.

A nivel estatal, en España, se debe redefinir la relación entre los diferentes componentes del sistema y aplicar las normas establecidas en el marco europeo. Esta adaptación, a su vez, debe alinearse con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002 respecto a la creación de un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional que, con la cooperación de las Comunidades Autónomas, dote de unidad, coherencia y eficacia a la planificación, ordenación y administración de esta realidad.

La reordenación del sistema e implantación de nuevos criterios beneficiará a la formación, concretamente en los siguientes aspectos:

- Aumento de la oferta de formación profesional
- Mayor transparencia en la gestión, coherencia y coordinación entre los aspectos informativos y de orientación profesional
- Aumento de la movilidad en el empleo ajustando mejor la oferta de cualificaciones a las necesidades del mercado laboral.
- Mejor y mayor movilidad de alumnos y profesores mediante la cooperación e intercambio en el ámbito nacional e internacional.
- Reconocimiento ágil y recíproco de la formación entre organismos especializados de diferentes países.
- Desarrollo de un lenguaje común adecuado al ámbito de la formación y de las empresas.
- Mejor regulación y control de la calidad de las cualificaciones
- Promoción de la formación permanente asegurando la transferencia de conocimientos, competencias y aptitudes en diferentes contextos.

En esta época, tras definir las competencias clave para el aprendizaje permanente, la diferencia entre educación y formación y su relación con el trabajo se difumina cada vez más. Conseguir una mayor integración entre la educación y la formación plantea un cambio fundamental en la forma de considerarlas, no sólo desde la perspectiva individual, sino también a escala institucional y en todos los niveles de gobierno.

Actualmente, la formación es un recurso para mejorar la empleabilidad de amplios colectivos. La posibilidad de creación de bolsas con altos niveles de desempleo estructural y que afecten especialmente a jóvenes y desempleados de larga duración con bajos niveles educativos, puede también verse disminuida desde esta herramienta o desde la adaptación de las cualificaciones profesionales actuales. Sólo así la Unión Europea tendrá mayor posibilidad de alcanzar una tasa de empleo del 75%—objetivo fijado para 2020.



2.4.1 Claves para cambiar y adaptar la formación profesional.

Cuatro de las claves más importantes que destaca el Comunicado de Brujas¹² sobre una cooperación europea reforzada en materia de educación y formación profesional para el período 2011-2020 también son prioritarias en la región aragonesa. Estas son: la calidad y excelencia en las organizaciones gestoras, la integración en los sistemas de asesoramiento y orientación al ciudadano, y una planificación acorde a las necesidades concretas del mercado laboral.

Calidad y excelencia en las organizaciones gestoras: en las últimas décadas ha irrumpido con fuerza el concepto y la aplicación de sistemas de Calidad asociado a procesos y gestión de recursos en empresas e instituciones (públicas y privadas). Independientemente de la cantidad de criterios y modalidades de implantación de sistemas estandarizados, es claro que de cara a organizaciones de responsabilidad supranacional la Calidad es un mecanismo que garantiza, sistematiza, e iguala metodologías de análisis y evaluación de la gestión de recursos públicos.

En la actualidad las empresas y entidades especializadas en servicios se enfrentan a un mundo cada vez más competitivo. La Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 12 de diciembre de 2006 relativa a los servicios en el mercado interior (Directiva de servicios) propuso fomentar la calidad de los servicios como uno de sus objetivos principales para conseguir un mercado interior de servicios.

En su artículo 26, la Directiva de servicios establece un marco de medidas voluntarias de fomento a la calidad y alude en concreto a la certificación o evaluación de las actividades de servicios por parte de organismos independientes o acreditados, la elaboración de cartas o etiquetas de calidad por organismos profesionales y el desarrollo y la promoción de normas europeas voluntarias.

Las normas, las certificaciones y las marcas de calidad son voluntarias pero el creciente reconocimiento que están alcanzando no sólo por parte de las empresas privadas, de los consumidores y usuarios sino también de las administraciones públicas en la Unión hace que la falta de certificación de un producto, servicio o empresa acarree consigo la posibilidad de ser expulsado del mercado en beneficio de un producto, servicio o de una empresa que sí estén certificados.

Integración en los sistemas de asesoramiento y orientación al ciudadano: los servicios de información y orientación deben proporcionar apoyo para que los ciudadanos puedan definir con claridad sus intereses, conocer y valorar adecuadamente sus aptitudes y reflexionar sobre su experiencia para tomar decisiones de promoción profesional actuando con la mayor información posible.

Estos servicios son fundamentales en dos momentos de toma de decisiones en la carrera profesional de un alumno o trabajador. Primero, en el acceso inicial a la educación, y segundo en la incorporación al mercado laboral. Si los alumnos no conocen de forma clara los estudios o la carrera profesional que pueden desarrollar en el futuro y las consecuencias de esas decisiones, su motivación decae de forma notable. Además, la información y orientación son clave para recualificar y reducir la insatisfacción causada por decisiones iniciales mal tomadas.

Tanto en el caso de iniciar una carrera profesional como en el caso de una recualificación estos servicios deben actuar de forma coordinada. El reconocimiento de competencias adquiridas por la experiencia laboral o la formación no formal deben facilitar la formación a lo largo de la vida y la inserción laboral relacionada con su cualificación profesional.

Actualmente, la diversidad de servicios de información y orientación profesional depende de los distintos enfoques teóricos y metodológicos del entorno educativo y laboral. Por ello, la coordinación

¹² Comunicado de los ministros Europeos de Educación y Formación Profesional, los interlocutores sociales europeos y la Comisión Europea, en su reunión celebrada en Brujas el 7 de diciembre de 2010 para revisar las prioridades y el planteamiento estratégico del proceso de Copenhague para 2011-2020.

debe ser prioritaria y enfocar de manera uniforme los objetivos y estrategias establecidos en el marco de la Unión Europea.

Tener en cuenta las demandas del mercado laboral: Con frecuencia, resulta difícil para muchos sectores y empresas tener una visión clara de las necesidades a medio o largo plazo, o una visión global de las necesidades en cuanto a profesiones y ámbitos profesionales de un sector. Por este motivo, es necesario encontrar un equilibrio entre una sólida base educativa común a todos los ciudadanos y la especialización formativa para que la cualificación sea acorde a los planes económicos de desarrollo de la región. Asimismo, es fundamental consolidar metodologías de detección de necesidades formativas que permitan analizar en cualquier momento el déficit de formación en el mercado de trabajo. Por supuesto que aún más importante es tener en cuenta a la hora de planificar políticas públicas en el ámbito de la formación profesional esas demandas de empresas y trabajadores, no sólo carencias de formarse si no también necesidades de acreditación y reconocimiento oficial de dicha cualificación.



2.5. Propuestas estratégicas y líneas de actuación

Como corolario, reconocemos que el nuevo marco estratégico para la cooperación en el ámbito de la educación y la formación (Estrategia Europea 2020) establece, por primera vez, un marco sólido a escala europea para la cooperación en el ámbito de la educación y la formación, basado en objetivos comunes y dotado de instrumentos complementarios destinados a promover la calidad y la transparencia.

Hasta el año 2020 la finalidad de los sistemas de formación se centrará en alcanzar:

1. La realización personal, profesional y social de todos los ciudadanos
2. La prosperidad económica sostenible y la empleabilidad, al mismo tiempo que se promueven los valores democráticos, la cohesión social y la ciudadanía activa.

Se reconoce también la validez de los principios adoptados hasta el 2020, dentro del marco estratégico, para tratar de conseguir los objetivos fijados. El éxito del método abierto de coordinación en educación y formación, dependerá además del compromiso político que asumamos los Estados miembros y de la eficacia de los métodos de trabajo comunes que se hayan pactado.

Por consiguiente, en coherencia con lo anteriormente expuesto, la estructura de este III Plan Aragonés de Formación Profesional debe adoptar como guía los cuatro objetivos o ámbitos estratégicos que propone la Estrategia Europea 2020 para la educación y la formación profesional, así como el método de trabajo acordado para la cooperación.

En un segundo nivel quedan articuladas, en cada uno de los cuatro ámbitos estratégicos, un conjunto de líneas de actuación significativas propias. En total se ponen en marcha 21 líneas de actuación significativas que determinan la estrategia aragonesa de la formación profesional.

Se contemplan en este III Plan un conjunto de 75 medidas a través de las cuales se van a desarrollar las líneas de actuación indicadas. Es preciso aclarar que cada medida contribuye a la consecución de más de un objetivo estratégico y que cada actuación requiere de la combinación de varias medidas para poder desarrollarse. Intentamos evitar la percepción de una relación unívoca entre objetivos estratégicos comunes, líneas de actuación y medidas. Por ello, se indicará de la forma más esquemática posible las relaciones entre líneas de actuación y los ámbitos estratégicos. (Sería más visible con una matriz de impacto).

2.5.1. Hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad profesional.

Hay que maximizar el acceso a todos los niveles de formación, lo que puede suponer cambios significativos en la forma de concebir la formación profesional. Se precisa una mayor flexibilidad para poder adquirir los resultados del aprendizaje, evaluarlos y vincularlos a las cualificaciones. Esta evolución plantea, entre otras cuestiones, la necesidad de mejorar la provisión de formación permanente por parte de los empleadores, los centros que imparten formación profesional y las instituciones de enseñanza superior para mejorar la cualificación de los formadores.

En relación con las cualificaciones profesionales, debemos profundizar en un enfoque basado en los resultados, de acuerdo con el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) y el Sistema Europeo de Transferencia de Créditos para la Educación y Formación Profesionales (ECVET). Este planteamiento puede ayudar a validar las competencias adquiridas fuera de la formación y la educación formales. Al mismo tiempo, las conexiones entre la formación profesional y otras enseñanzas superiores deben ser abiertas y se deben desarrollar programas de nivel terciario con enfoques complementarios.

Un aspecto importante es el de facilitar la transición entre formación y empleo, así como entre empleos o entre distintas formaciones, para lo que son imprescindibles los servicios de información y orientación.

La movilidad debe convertirse en norma de la formación profesional, en especial, en la formación del sistema educativo, tanto para estudiantes como para profesores. Para ello debemos conseguir que los periodos de movilidad sean reconocidos en el ECVET. Debemos facilitar la realización de prácticas en diversos lugares y fomentar la utilización de las plataformas telemáticas para complementar los procesos de movilidad real.

- *Línea de actuación 1.1 :Completar el Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional y su vinculación con el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC/EQF)*
 - Medida 1.1.1: Participación en foros nacionales e internacionales en los que se trabaje en la mejora de la formación profesional
 - Medida 1.1.2: Implantar los nuevos títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad para avanzar en el desarrollo del sistema integrado de cualificaciones y formación profesional.
 - Medida 1.1.3: Autorizar a todos los CPIFP, los IFPE y a los IES con formación profesional para impartir los certificados de profesionalidad relacionados con las enseñanzas del sistema integrado que imparten, teniendo la consideración de centros propios de la Administración laboral.
 - Medida 1.1.4: Estimular la acreditación de centros para la impartición de certificados de profesionalidad no presentes en la Comunidad Autónoma
- *Línea de actuación 1.2.: Impulsar los programas de movilidad aplicando los principios establecidos en la "Carta Europea de Calidad y Movilidad"*
 - Medida 1.2.1: Fijar un objetivo de movilidad cada año, asegurando la financiación correspondiente, estatal o autonómica
 - Medida 1.2.2: Conseguir fuentes de financiación que contribuyan al desarrollo de la movilidad
- *Línea de actuación 1.3: Diseñar e implantar enseñanzas accesibles para la mayoría de la población articulando un sistema basado en la teleformación que facilite la conciliación de los estudios con el trabajo y otras responsabilidades*
 - Medida 1.3.1: Ampliar la oferta de ciclos formativos y enseñanzas deportivas en la modalidad de teleformación en la red sostenida con fondos públicos
 - Medida 1.3.2: Mejorar las plataformas existentes para garantizar la calidad del servicio
 - Medida 1.3.3: Regulación de la teleformación en el ámbito educativo
 - Medida 1.3.4: Formación del profesorado en metodología de trabajo en teleformación y uso de las herramientas necesarias.
 - Medida 1.3.5. Mantener una oferta permanente de formación para el empleo en modalidad teleformación.
- *Línea de actuación 1.4: Extender el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y formación no formal a todos los sectores y al mayor número posible de profesionales*
 - Medida 1.4.1: Plantear un objetivo de realizar convocatorias para varios miles de personas durante los años de vigencia del plan, con su coste asociado, creando una línea presupuestaria específica con dotación durante, al menos, la vigencia del plan.
 - Medida 1.4.2: Mejorar la identificación de aquellos sectores de actividad u ocupaciones con mejor proyección de empleo o necesidades de acreditación de competencias.
 - Medida 1.4.3: Potenciar la formación de orientadores, asesores y evaluadores.

- Medida 1.4.4: Mejorar las aplicaciones informáticas de gestión.
 - Medida 1.4.5: Establecer, anualmente, un plan de formación adecuado a las necesidades de las personas que han pasado por las convocatorias del procedimiento.
- *Línea de actuación 1.5: Desarrollar un Servicio integrado de Información y Orientación de FP para atender a la ciudadanía que contribuya a la mejora del éxito educativo, a la mejora de la planificación de la formación permanente y a la reinserción laboral de las personas*
- Medida 1.5.1: Formación de orientadores de los ámbitos educativo y laboral.
 - Medida 1.5.2: Establecer una red de puntos de atención a los usuarios con un protocolo coordinado de actuación
 - Medida 1.5.3: Implantar sistemas de gestión de calidad en orientación
 - Medida 1.5.4. Extender el conocimiento y los servicios de la orientación a los padres y madres de los alumnos y a los empleadores.
- *Línea de actuación 1.6: Consolidar y ampliar la red de centros integrados y de centros de referencia nacional de formación profesional*
- Medida 1.6.1: Ampliar la red de centros integrados de Aragón
 - Medida 1.6.2: Incrementar la potencialidad y capacidad de trabajo de estos centros con un reglamento de funcionamiento
 - Medida 1.6.3: Conseguir la calificación de Centro de Referencia Nacional en el área profesional de Logística comercial y gestión del transporte para el Centro para la Innovación de la Formación Profesional de Aragón.



2.5.2. Mejorar la calidad, la efectividad y la eficiencia de la formación profesional.

Si somos capaces de garantizar la calidad y la eficiencia de la formación profesional, el adecuado nivel de los profesores y formadores, la adaptación de la oferta de formación a las necesidades del mercado laboral y la apertura de nuevos horizontes hacia nuevas posibilidades de aprendizaje, el éxito de la formación profesional se reforzará notablemente.

Para ello se deberán implementar sistemas de garantía de la calidad a nivel autonómico con base en el Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad (CQAF). Ello supone revisar el desarrollo continuo de las cualificaciones y las competencias de los profesores y formadores para su adecuación a las nuevas exigencias y de los nuevos métodos e instrumentos de trabajo. Por otra parte, deberemos garantizar el desarrollo continuo de las competencias clave junto con las cualificaciones profesionales más relevantes para satisfacer las necesidades del mercado laboral. Además, deberemos desarrollar herramientas de anticipación para hacer que las cualificaciones coincidan con los trabajos y establecer asociaciones con agentes clave para reforzar su relevancia.

- *Línea de actuación 2.1: Impulsar programas de refuerzo de las competencias lingüísticas y de la movilidad nacional e internacional de los alumnos para reforzar la capacidad de internacionalización de nuestras empresas*
- Medida 2.1.1: Reforzar el bilingüismo en formación profesional, incrementando cada año los centros que incorporan módulos bilingües en los ciclos formativos
 - Medida 2.1.2: Formación del profesorado en competencias lingüísticas
 - Medida 2.1.3: Potenciar la movilidad nacional e internacional de los alumnos y profesores
 - Medida 2.1.4: Diseñar y mantener una programación estable de idiomas (certificable) en las programaciones de formación para el empleo
- *Línea de actuación 2.2: Redefinir el Plan de Formación del Profesorado de FP dando prioridad a la incorporación de los nuevos títulos y certificados de profesionalidad y a competencias ligadas con la innovación, la iniciativa emprendedora y las tecnologías que permitan el trabajo colaborativo*
- Medida 2.2.1: Creación del CIFPA y asignación de la formación del profesorado de FP de la Comunidad.
 - Medida 2.2.2: Actualizar y potenciar las estancias formativas en empresas
 - Medida 2.2.3: Establecer un Plan de perfeccionamiento técnico destinado a los docentes de la formación para el empleo
 - Medida 2.2.4.: Potenciar el uso de las diferentes tecnologías entre el profesorado.
- *Línea de actuación 2.3: Impulsar modelos actuales de gobernanza en los Centros de FP, basados en análisis de datos reales, incorporando principios de eficiencia*
- Medida 2.3.1: Elaboración de una norma que fomente los principios de autonomía de gestión
 - Medida 2.3.2: Plan piloto para comenzar a realizar estas experiencias en los CPIFP
 - Medida 2.3.3: Impulsar la responsabilidad social en los centros
 - Medida 2.3.4.: Mejora de los equipos docentes mediante nuevas fórmulas de organización
- *Línea de actuación 2.4: Mejorar la utilización eficiente de los recursos y actuar de forma respetuosa con el medio ambiente, fomentando la eficiencia energética y la utilización de fuentes de energía renovables*
- Medida 2.4.1: Elaborar un plan de eficiencia en la utilización de los recursos energéticos y naturales por parte de todos los agentes que participan en los procesos de formación
 - Medida 2.4.2: Redactar un plan de infraestructuras necesarias para el despliegue del Plan
 - Medida 2.4.3: Dotación plurianual para la mejora de las condiciones de los centros (capítulo

- VI) dependientes del Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte
 - Medida 2.4.4: Realizar un estudio de costes del ámbito de la formación para el empleo que permita enfocar desde la eficacia y eficiencia la asignación de recursos en las convocatorias y convenios
- *Línea de actuación 2.5: Consolidar y extender a todos los centros de FP los modelos de gestión basados en estándares de calidad, que sirvan para garantizar altos niveles de excelencia de los sistemas de educación y formación profesional, tomando como referencia el “Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad” (CQAF) que ayuden en la toma de decisiones a partir de datos fiables*
 - Medida 2.5.1: Extender la cultura de los modelos de excelencia en la gestión de los centros más avanzados a todos los demás
 - Medida 2.5.2: Creación de un cuadro de mandos para evaluar diversos parámetros como inserción laboral, costes de la formación, retorno a la sociedad
 - Medida 2.5.3: Favorecer el benchmarking entre los centros que imparten cualquier tipo de formación profesional
 - Medida 2.5.4: Elaboración de cartas de servicios en todos los centros que imparten formación profesional y apoyo a nuevas iniciativas de gestión.
 - Medida 2.5.5: Estimular la certificación de calidad en los centros acreditados para impartir formación para el empleo
- *Línea de actuación 2.6: Establecer mecanismos de prospección, en colaboración con otras Instituciones y organizaciones, para determinar las necesidades del mercado (adecuación oferta/demanda) así como detectar carencias de cualificaciones*
 - Medida 2.6.1: Ampliar la participación del Observatorio del mercado de trabajo Inaem en las tareas prospectivas del Consejo Aragonés de la Formación Profesional
 - Medida 2.6.2: Elaborar informes anuales sobre las expectativas de las diversas titulaciones
 - Medida 2.6.3: Favorecer el acceso del Departamento de Educación a la información sobre Mercado de Trabajo del Inaem.
- *Línea de actuación 2.7: Reforzar la informatización de los centros*
 - Medida 2.7.1: Incorporación a redes con conexiones de alta capacidad y mejora de la conectividad
 - Medida 2.7.2: Disponer de una aplicación moderna para la gestión académica de los centros
 - Medida 2.7.3: Extender la utilización de las plataformas colaborativas del Gobierno de Aragón al trabajo cotidiano.



2.5.3. Promover la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa

Los sistemas de cualificaciones y formación profesional desempeñan un papel importante en la lucha contra la exclusión social y la promoción del crecimiento inclusivo.

Los alumnos deberán poder beneficiarse de un aprendizaje fuera de las aulas, en el trabajo, vinculado al mercado laboral local, en modalidades duales o en alternancia, pudiendo compatibilizar el estudio y el trabajo.

La formación debe plantearse en forma flexible y modular, facilitando la construcción de itinerarios personalizados. Debemos poder reforzar la mejora de las perspectivas sociales, facilitando la transición entre la formación profesional y las otras enseñanzas superiores en ambos sentidos. Al mismo tiempo, deberemos concebir servicios de información y orientación accesibles y específicas y que utilicen las nuevas herramientas colaborativas. Finalmente, debemos vigilar constantemente los resultados en inserción en el mercado laboral egresados de formación profesional para adecuar la oferta formativa a la realidad cambiante del mercado laboral.

- *Línea de actuación 3.1: Rediseñar los “programas de cualificación profesional inicial” en forma de formación profesional básica, como una salida educativa y profesional al alumnado con malos resultados académicos, o que carezca de cualificación partiendo de que su objetivo fundamental es adquirir una cualificación profesional que permita la inserción laboral*
 - Medida 3.1.1: Disponer de esta oferta en los centros sostenidos con fondos públicos
 - Medida 3.1.2: Adecuar la oferta de especialidades para reforzar la lucha contra el abandono escolar prematuro
- *Línea de actuación 3.2: Adoptar medidas especiales para los colectivos de personas más vulnerables (discapacitados, inmigrantes, mujeres,...) para que puedan completar estudios y participar plenamente en la sociedad e incorporarse al mercado laboral, ampliando sus posibilidades de empleo y garantizando la igualdad de oportunidades*
 - Medida 3.2.1: Facilitar la impartición de certificados de profesionalidad y de módulos de los ciclos formativos en los centros de educación permanente
 - Medida 3.2.2.: Aumentar la participación de los Centros de Educación Permanente en los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias
- *Línea de actuación 3.3: Desarrollo consistente de los campeonatos aragoneses de formación profesional para que puedan asentarse sobre una base sólida*
 - Medida 3.3.1: Creación de un club de patrocinadores de los campeonatos
 - Medida 3.3.2: Establecimiento de dotaciones económicas para los ganadores
 - Medida 3.3.3: Dotaciones a los centros concursantes para preparación de competidores
- *Línea de actuación: 3.4: Creación de alianzas estratégicas entre centros de formación profesional y entre las administraciones relacionadas con la formación profesional, los centros y las empresas para compartir conocimiento y recursos y abordar conjuntamente proyectos*
 - Medida 3.4.1: Crear un foro de empresas colaboradoras en el CIFPA. Crear puntos de encuentro entre formación profesional y empresas.
 - Medida 3.4.2: Firmar convenios de colaboración entre el Gobierno de Aragón y las empresas que lo deseen para promocionar diversos aspectos relacionados con FP.
 - Medida 3.4.3.: De acuerdo con la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluir en los títulos de Formación Profesional los contenidos mínimos que habiliten para el desempeño de funciones preventivas de nivel básico teniendo en cuenta el desempeño profesional correspondiente.

- Medida 3.4.4.: Incrementar anualmente las iniciativas de formación profesional dual que se realicen en Aragón.
- Medida 3.4.5.: Crear un programa de formación, certificable, para tutores de empresa en FP dual
- Medida 3.4.6.: Elaborar la normativa reguladora de la FP dual en Aragón.

○ *Línea de actuación 3.5: Dar a conocer a toda la sociedad la realidad de la formación profesional, sus posibilidades y la importancia que tiene para poder estar integrados en la sociedad del conocimiento*

- Medida 3.5.1: Proponer a la TV autonómica la realización de un programa periódico para dar a conocer la realidad de la FP en Aragón.
- Medida 3.5.2: Programa de difusión y conocimiento del CIFPA y sus acciones.
- Medida 3.5.3.: Actualización de las páginas web institucionales vinculadas a la formación profesional

○ *Línea de actuación 3.6: Mejorar la coordinación institucional de la formación profesional*

- Medida 3.6.1: Revisar las funciones, organización y el reglamento del CAFPA
- Medida 3.6.2: Crear un grupo técnico estable entre los Departamentos competentes en Formación Profesional para abordar de forma inmediata los aspectos que afectan a ambos subsistemas.
- Medida 3.6.3.: Crear un grupo, dentro de la Comisión Permanente del Consejo, para realizar el seguimiento y evaluación del Plan

2.5.4. Mejorar la creatividad, la innovación y el espíritu emprendedor

El marco en el que se desarrolla la formación profesional debería estimular la creatividad e innovación.

Deberemos fomentar la educación para el espíritu emprendedor y así infundir un sentido de iniciativa y creatividad y la capacidad para concebir, concretar y desarrollar ideas. El estímulo del espíritu emprendedor debería formar parte de las competencias básicas de los profesores de formación profesional.

○ *Línea de actuación 4.1: Estimular la asimilación de referentes positivos y la incorporación de pautas de trabajo que favorezcan la innovación tanto en los procesos de producción de bienes y servicios como de organización y de gestión.*

- Medida 4.1.1: Creación de convocatorias anuales de proyectos de innovación de los centros con la participación de empresas.
- Medida 4.1.2: Creación, en el CIFPA, de Espacios de la experiencia que compartan voluntariamente personas recientemente jubiladas, tanto de la docencia como de las empresas, destinados a aportar experiencias a diferentes proyectos e iniciativas

○ *Línea de actuación 4.2: Promover distintas fórmulas de colaboración privada-pública entre las Instituciones y organizaciones con responsabilidades en la formación profesional y otras entidades interesadas que aporten valor añadido a todas las actuaciones*

- Medida 4.2.1: Reforzar los programas de apoyo al emprendimiento con una ampliación de los viveros de empresas en centros que imparten formación profesional
- Medida 4.2.2: Establecer la figura de coordinador de emprendimiento en los centros que participen en estos programas
- Medida 4.2.3: Establecer dotaciones económicas para ayuda a estos proyectos.
- Medida 4.2.4.: Asignar al CIFPA una línea específica para formar al profesorado en todo lo relacionado con el apoyo a iniciativas emprendedoras.



2.6. Matriz de impacto de las medidas en las propuestas estratégicas

Propuesta estratégica Medida	1. Hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad profesional	2. Mejorar la calidad, la efectividad y la eficiencia de la formación profesional	3. Promover la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa	4. Mejorar la creatividad, la innovación y el espíritu emprendedor
Medida 1.1.1: Participación en todos los foros nacionales e internacionales en los que se trabaje en la mejora de la formación profesional	X	X	X	X
Medida 1.1.2: Implantar los nuevos títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad para avanzar en el desarrollo del sistema integrado de cualificaciones y formación profesional	X	X	X	
Medida 1.1.3: Autorizar a todos los CPIFP, los IFPE y a los IES con formación profesional para impartir los certificados de profesionalidad relacionados con las enseñanzas del sistema integrado que imparten, teniendo la consideración de centros propios de la Administración laboral	X	X		
Medida 1.1.4: Estimular la acreditación de centros para la impartición de certificados de profesionalidad no presentes en la Comunidad Autónoma	X	X	X	
Medida 1.2.1: Fijar un objetivo de movilidades cada año y el coste de esa medida	X		X	
Medida 1.2.2: Conseguir entidades que contribuyan a la financiación	X		X	
Medida 1.3.2: Mejorar las plataformas existentes para garantizar la calidad del servicio	X	X	X	X
Medida 1.3.3: Regulación de la teleformación en el ámbito educativo	X	X	X	X
Medida 1.3.4: Formación del profesorado en metodología de trabajo en teleformación y uso de las herramientas necesarias	X			X
Medida 1.3.5: Mantener una oferta permanente de formación para el empleo en modalidad teleformación.	X	X	X	
Medida 1.4.1.: Plantear un objetivo de realizar convocatorias para varios miles de personas durante los años de vigencia del plan, con su coste asociado, creando una línea presupuestaria específica con dotación	X		X	
Medida 1.4.2: Mejorar la identificación de aquellos sectores de actividad/puestos con mejor proyección de empleo o necesidades de acreditación de competencias	X	X	X	
Medida 1.4.3.: Potenciar la formación de orientadores, asesores y evaluadores	X	X	X	
Medida 1.4.4.: Mejorar las aplicaciones informáticas	X	X		X
Medida 1.4.5.: Establecer, anualmente, un plan de formación para las personas que han pasado por el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias	X	X	X	
Medida 1.5.1.: Formación de orientadores de los ámbitos educativo y laboral	X	X		
Medida 1.5.2.: Establecer una red de puntos de atención a los usuarios con un protocolo coordinado de actuación	X	X	X	
Medida 1.5.3.: Implantar sistemas de gestión de calidad en orientación	X	X		X

Medida 1.5.4. Extender el conocimiento y los servicios de la orientación a los padres y madres de los alumnos y a los empleadores	X		X	X
Medida 1.6.1.: Ampliar la red de centros integrados de Aragón	X	X		X
Medida 1.6.2: Incrementar la potencialidad y capacidad de trabajo de estos centros con un reglamento de funcionamiento	X	X		X
Medida 1.6.3.: Conseguir la calificación de CRN en el área profesional de Logística comercial y gestión del transporte	X			X
Medida 2.1.1: Reforzar el bilingüismo en formación profesional, incrementando cada año los centros que incorporan módulos bilingües en los ciclos formativos	X	X	X	
Medida 2.21: Formación del profesorado en competencias lingüísticas	X	X	X	
Medida 2.1.3: Potenciar la movilidad nacional e internacional de los alumnos y profesores	X	X	X	
Medida 2.1.4: Diseñar y mantener una programación estable de idiomas (certificable) en las programaciones de formación para el empleo	X	X	X	
Medida 2.2.1: Creación del CIFPA y asignación de la formación del profesorado de este nivel FP de la Comunidad		X		X
Medida 2.2.2.: Actualizar y potenciar las estancias formativas en empresas	X	X		
Medida 2.2.3: Establecer un Plan de perfeccionamiento técnico destinado a los docentes de la formación para el empleo		X		
Medida 2.2.4.: Potenciar el uso de las diferentes tecnologías entre el profesorado		X		X
Medida 2.3.1: Elaboración de una norma que fomente los principios de autonomía de gestión		X	X	X
Medida 2.3.2: Plan piloto para comenzar a realizar estas experiencias en los CPIFP		X		X
Medida 2.3.3.: Impulsar la responsabilidad social en los centros		X	X	
Medida 2.3.4.: Mejora de los equipos docentes mediante nuevas fórmulas de organización		X		X
Medida 2.4.1.: Elaborar un plan de eficiencia en la utilización de los recursos de todo tipo por parte de todos los agentes que participan en los procesos de formación		X		
Medida 2.4.2.: Redactar un plan de infraestructuras necesarias para el despliegue del Plan		X		

Medida 2.4.3.: Dotación plurianual para la mejora de las condiciones de los centros (capítulo VI)		X		
Medida 2.4.4.: Realizar un estudio de costes del ámbito de la formación para el empleo que permita enfocar desde la eficacia y eficiencia la asignación de recursos en las convocatorias y convenios		X		X
Medida 2.5.1.: Elaboración de cartas de servicios en todos los centros y apoyo a nuevas iniciativas de gestión.		X		X
Medida 2.5.2.: Creación de un cuadro de mandos para evaluar diversos parámetros como inserción laboral, costes de la formación, retorno a la sociedad	X	X	X	
Medida 2.5.3.: Extender la cultura de los modelos de excelencia en la gestión de los centros más avanzados a todos los demás		X		X
Medida 2.5.4.: Favorecer el benchmarking entre los centros que imparten cualquier tipo de formación profesional		X		X
Medida 2.5.5.: Estimular la certificación de calidad en los centros acreditados para impartir formación para el empleo		X		
Medida 2.6.1.: Crear una comisión del CAFPA en torno al observatorio del mercado de trabajo		X		
Medida 2.6.2.: Elaborar informes anuales sobre las expectativas de las diversas titulaciones	X	X		
Medida 2.6.3.: Favorecer el acceso del Departamento de Educación a la información sobre Mercado de Trabajo del Inaem	X	X	X	
Medida 2.7.1.: Incorporación a redes con conexiones de alta capacidad y mejora de la conectividad	X	X	X	X
Medida 2.7.2.: Disponer de una aplicación moderna para la gestión académica de los centros		X		
Medida 2.7.3.: Extender la utilización de las plataformas colaborativas del Gobierno de Aragón al trabajo cotidiano	X	X		X
Medida 3.1.1.: Disponer de esta oferta en los centros sostenidos con fondos públicos	X		X	
Medida 3.1.2.: Adecuar la oferta de especialidades para reforzar la lucha contra el abandono escolar prematuro	X		X	
Medida 3.2.1.: Facilitar la impartición de certificados de profesionalidad y de módulos de los ciclos formativos en los centros de educación permanente	X		X	
Medida 3.2.2.: Aumentar la participación de los Centros de Educación Permanente en los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias	X		X	
Medida 3.3.1.: Creación de un club de patrocinadores de los campeonatos			X	X
Medida 3.3.2.: Establecimiento de dotaciones económicas para los ganadores			X	X

Medida 3.3.3.: Dotaciones a los centros concursantes para preparación de competidores			X	X
Medida 3.4.1.: Crear un foro de empresas colaboradoras en el CIFPA. Crear puntos de encuentro entre formación profesional y empresas	X		X	X
Medida 3.4.2.: Firmar convenios de colaboración entre el Gobierno de Aragón y las empresas que lo deseen para promocionar diversos aspectos relacionados con FP.		X	X	X
Medida 3.4.3.: De acuerdo con la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluir en los títulos de Formación Profesional los contenidos mínimos que habiliten para el desempeño de funciones preventivas de nivel básico teniendo en cuenta el desempeño profesional correspondiente		X	X	
Medida 3.4.4.: Incrementar anualmente las iniciativas de formación profesional dual que se realicen en Aragón.		X	X	
Medida 3.4.5.: Crear un programa de formación, certificable, para tutores de empresa en FP dual		X	X	X
Medida 3.5.1.: Proponer a la TV autonómica la realización de un programa periódico para dar a conocer la realidad de la FP en Aragón			X	X
Medida 3.5.2.: Programa de difusión y conocimiento del CIFPA y sus acciones			X	X
Medida 3.5.3.: Actualización de las páginas web institucionales vinculadas a la formación profesional			X	X
Medida 3.6.1.: Revisar las funciones, organización y el reglamento del CAFPA		X	X	
Medida 3.6.2.: Crear un grupo técnico estable entre los Departamentos competentes en Formación Profesional para abordar de forma inmediata los aspectos que afectan a ambos subsistemas	X	X	X	
Medida 4.1.1.: Creación de convocatorias anuales de proyectos de innovación de los centros con la participación de empresas				X
Medida 4.1.2.: Creación, en el CIFPA, de Espacios de la experiencia que compartan voluntariamente personas recientemente jubiladas, tanto de la docencia como de las empresas, destinados a aportar experiencias a diferentes proyectos e iniciativas		X	X	X
Medida 4.2.1.: Reforzar los programas de apoyo al emprendimiento con una ampliación de los viveros de empresas en centros que imparten formación profesional		X		X
Medida 4.2.2.: Establecer la figura de coordinador de emprendimiento en los centros que participen en estos programas		X		X
Medida 4.2.3.: Establecer dotaciones económicas para ayuda a estos proyectos		X		X
Medida 4.2.4.: Asignar al CIFPA una línea específica para formar al profesorado en todo lo relacionado con el apoyo a iniciativas emprendedoras.		X		X



FONDO SOCIAL EUROPEO
Construyendo Europa desde Aragón



**GOBIERNO
DE ARAGON**