



Castilla-La Mancha

**III Plan de  
Formación  
Profesional de  
Castilla - La  
Mancha  
2018-2022**



# III PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE CASTILLA-LA MANCHA 2018-2022

## Parte I: Base de partida ..... 3

- 1.- El III Plan de Formación Profesional en perspectiva.
- 2.- El proyecto en el marco de acción del gobierno.
- 3.- El Sistema de Formación Profesional: una construcción en proceso.

## Parte II: Retrato de situación..... 15

- 4.- **Las Fuerzas de Transformación y Cambio.**
  - 4.1.- Cambios en la dimensión geográfica de la competencia.
  - 4.2.- Cambios socio-demográficos que tensionan el mercado de trabajo.
  - 4.3.- Cambios económico-productivos y modelo competitivo del territorio.
- 5.- **La realidad empresarial y social de CLM y su transformación.**
  - 5.1.- Condicionantes de partida.
  - 5.2.- El camino de la exigencia competitiva.
- 6.- **La Formación Profesional de Castilla-La Mancha: una mirada hacia adelante.**

## Parte III: Plan de Acción. .... 53

- 7.- Los principios del III Plan.
- 8.- La arquitectura del Plan. Ámbitos de trabajo, líneas de acción y actuaciones.
- 9.- Gobernanza.
- 10.- Seguimiento del III Plan de Formación Profesional.
- 11.- Evaluación del III Plan de Formación Profesional.

## Parte IV: Presupuestos ..... 76

## Parte V: Indicadores de resultados..... 79



# Parte I. Base de partida



## 1.- El III Plan de Formación Profesional en perspectiva

### *Una nueva oportunidad para recuperar La senda trazada*

El I Plan de FP de CLM 2003-2006 buscó **acompañar, desde el capital humano, la dotación de infraestructuras e inversiones para el desarrollo económico y social de la región**. Y planteó hacerlo desde el diálogo social, en una labor colaborativa y compartida a tres bandas entre la administración (educativa y laboral), las organizaciones empresariales, y los representantes del colectivo trabajador. Una forma de hacer que encontraba su expresión más solemne en el Consejo de la Formación Profesional como marco tripartito más visible del sistema<sup>1</sup>.

Su desarrollo, supuso un importante paso adelante, que **buscó su continuidad en el II Plan de FP de CLM 2008-2011**. Un ambicioso programa con más de 60 medidas que, heredero del periodo de bonanza y sus logros, no identificaba el gran reto al que había de hacerse frente cuantitativamente (cantidad de empleo), sino que lo vinculaba a la generación de profesionales más cualificados capaces de dotar de mayor valor al tejido productivo; a la eficiencia en la asignación de los mismos y a la recualificación de los excedentes de los sectores maduros tradicionales de la región.

La crisis económica desatada a finales de 2008, la más virulenta y prolongada en los últimos 30 años, vino a frenar en seco la dinámica trazada. La ilusión del pleno empleo que se creía cercana, dio paso a un largo periodo de dificultades extremas en el que el foco se situó en los esfuerzos por detener la abrupta caída del empleo y en la asistencia al desempleo generado.

En octubre de 2015, el Gobierno regional y los agentes sociales firmaron la **Declaración Institucional para iniciar la concertación de un Acuerdo Marco para La Recuperación Social y Económica de Castilla-La Mancha (2015-2020)** lo que dio lugar **al Pacto por la Recuperación Económica de Castilla-La Mancha 2015-2020**, cuyo objetivo es poner las bases y las condiciones óptimas para generar un crecimiento económico suficiente y sostenible y que vino a llenar el hueco dejado en materia de planificación de la formación profesional en los cuatro años anteriores.. El Eje 3 del Pacto, **“Cualificación y Recursos Humanos”** define 61 medidas estructuradas en 4 líneas estratégicas: **Consolidación de la formación profesional, Competitividad, Empleabilidad e Innovación y Calidad** y contiene ya medidas relevantes en materia de formación profesional.

---

<sup>1</sup> Creado en 2001 pero para el que el Plan supuso su puesta de largo

Inmersos ya en una dinámica lenta pero progresiva de recuperación, el **III Plan de FP de CLM 2018-2022** supone una **apuesta por recuperar la senda trazada hace una década, su espíritu y sus retos, desde una nueva mirada adaptada a la actual situación**: marcada por la huella aún muy visible de la crisis y las consecuencias que incorpora a la realidad social y económica de la región ; por la toma de conciencia de la complejidad del escenario al que hacer frente ; y por la exigencia de optimización de los recursos del sistema, y de colaboración y sinergias efectivas entre los actores que ese contexto reclama.

*Una nueva mirada construida desde la experiencia y los valores que aporta.*

Un nuevo Plan, en este sentido, que sostiene una mirada ambiciosa e ilusionada por la transformación y la modernización del capital humano y el tejido productivo regional, pero que fija sus pies con realismo en la difícil situación de partida; toma conciencia de que no hay soluciones sencillas, sino trabajo sostenido de largo plazo; y apuesta por optimizar el talento y el esfuerzo de todos los actores del sistema de formación para el empleo -educativos, laborales y ciudadanos- de manera exigente, generosa y conjunta.

## 2.- El proyecto en el marco de acción del gobierno

*La vuelta de la formación profesional a la agenda planificadora institucional de la región.*

El **III Plan de FP de CLM** representa la **vuelta de la Formación Profesional a la agenda planificadora institucional de la región**; y su incorporación, desde la lógica del Dialogo Social, como cultura soporte de la actividad económica e ingrediente natural de la eficacia y las sinergias entre los subsistemas de formación profesional.

En el marco de acción del Gobierno de la Junta de Castilla-La Mancha:

- { Se inscribe en el desarrollo natural del **Acuerdo Marco para la recuperación social y económica de Castilla-La Mancha (2015-2020)** firmado por el Gobierno de Castilla-La Mancha y los agentes sociales en tanto que supone situar el Capital Humano como combustible básico de cohesión social y competitividad empresarial para, tal y como recoge el citado acuerdo..." *generar un crecimiento económico suficiente y sostenible, que permita mejorar las condiciones de vida de todas las ciudadanas y ciudadanos de la región en el convencimiento de que , únicamente las sociedades que son capaces de crecer económicamente y crear*

*empleo, tienen posibilidades de dotar a sus integrantes de una calidad de vida digna de ser denominada como la de una sociedad de bienestar”.*

- { Integra e incorpora el objetivo de **impulsar y flexibilizar la formación profesional inicial en el sistema educativo, y la evaluación, el reconocimiento y la acreditación de las competencias profesionales** en los términos que la normativa disponga, en coordinación con la formación profesional para el empleo, establecido en **La Ley 7/2010, de 20 de julio, de Educación de Castilla-La Mancha**.
- { Integra sus esfuerzo en el vector de transformación propuesto en **Plan Adelante Empresas 2016-2019** y el cambio de rumbo que propone para impulsar un entorno facilitador para **la creación de nuevas empresas** (Plan de Autoempleo, Creación de Empresas y Emprendimiento 2016-2020), **la consolidación y desarrollo del tejido productivo por medio de la mejora de su competitividad, la comercialización de sus productos y servicios, su apertura al exterior y la apuesta decidida por la innovación y al especialización**.
- { Se complementa y crea sinergias directas con diferentes iniciativas **del marco de programación de Fondos Estructurales 2014-2020**: Programa Operativo Regional de FSE; Programa de Desarrollo Rural de CLM.
- { Se alinea con el Plan de Empleo Juvenil de Castilla-La Mancha en coordinación con el Programa Operativo Estatal de Garantía Juvenil y los Sistemas de garantía Juvenil.
- { Se alinea con el **RIS3 Castilla-La Mancha** a través de las estrategias de especialización inteligente, en orden a incorporar desde la FP el acompañamiento del capital humano a las apuestas de reinterpretación y modernización de los sectores tradicionales; y de especialización en nuevas actividades prometedoras para la región. **(Agroalimentario, Sectores Tradicionales, Turismo, Aeronáutico; Tecnologías facilitadoras esenciales (TFE), con el Plan Estratégico de Internacionalización de Castilla-La Mancha 2016–2020, que trabaja sobre los sectores exportadores y con el Plan Estratégico de Turismo 2015–2019.**
- { Asimismo el III Plan FP de CLM es sensible con las líneas marcadas desde **el ámbito de igualdad entre hombres y mujeres** (Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2011–2016) e integra los objetivos promovidos desde el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha que persiguen la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, eliminando cualquier forma de discriminación.
- { Integra los objetivos y finalidades establecidos en la Ley 7/2014, de 13 de noviembre, de **Garantía de los Derechos de las Personas con Discapacidad** en Castilla-La Mancha y los que se marquen en la Estrategia Regional de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.
- { Por último, el Plan será coherente con los esfuerzos realizados en el trabajo sobre educación ambiental (Plan Regional de Educación Ambiental), y respetará lo dispuesto en el Plan de Inspección Medioambiental de Castilla-La Mancha 2012-2018.

### 3.- El sistema de Formación Profesional: una construcción en proceso

#### *Europa se hace cada vez más presente:*

Aunque cada estado es responsable de sus propios sistemas de educación y formación, la UE ejerce crecientemente una labor complementaria de apoyo, orientación y acercamiento entre las prácticas de los diferentes países, para afrontar los problemas comunes a los que deben hacer frente como lo son el envejecimiento de la sociedad, el déficit de personas trabajadoras cualificadas, los avances tecnológicos y la competencia mundial.

En ese contexto se sitúan progresivamente la generación del Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente (2008) ; o el Marco Europeo de Garantía de Calidad de la Educación y la Formación Profesional (2009). En todo caso, la política de educación y formación en la UE ha recibido un impulso definitivo desde 2010 con la adopción de EUROPA 2020, la estrategia global de la UE con el fin de crear las condiciones requeridas para un crecimiento:

- { **Inteligente**, a través de inversiones más eficaces en educación, investigación e innovación, que haga del conocimiento y la tecnología un soporte central
- { **Sostenible**, gracias al impulso decidido a una economía baja en carbono, más verde y competitiva.
- { **Integrador**, con la creación de empleo como mecanismo de cohesión económico, social y territorial; que reclama políticas de igualdad de oportunidades para incrementar la participación y optimizar el talento de toda la población en el empeño y la reducción de la pobreza.

Para alcanzar un crecimiento de esas características educación y formación se constituyen en elementos imprescindibles de desarrollo para los que se ha generado un **Marco Estratégico de Educación y Formación (ET2020)** cuya revisión de medio camino (2015) ha redoblado el interés por reflejar su importancia tanto para el empleo como para el fomento de los valores fundamentales y de la ciudadanía activa en seis ámbitos prioritarios de trabajo:

- 1) Capacidades y competencias pertinentes y de alta calidad, centradas en los resultados del aprendizaje, en favor de la empleabilidad, la innovación y la ciudadanía activa.
- 2) Educación inclusiva, igualdad, no discriminación y promoción de las competencias cívicas.
- 3) Educación y formación abiertas e innovadoras, con una plena incorporación a la era digital.
- 4) Fuerte apoyo para los educadores.
- 5) Transparencia y reconocimiento de las aptitudes y cualificaciones para facilitar el aprendizaje y la movilidad laboral.
- 6) Inversión sostenible, rendimiento y eficacia de los sistemas de educación y formación.

En ese marco estratégico, la Formación Profesional encuentra sus líneas más específicas de trabajo en el **Proceso de Copenhague-Brujas** que busca reforzar la dimensión europea de la UE, desde la información, orientación el asesoramiento y la transparencia; el desarrollo de herramientas para el reconocimiento mutuo de competencias; y la mejora en la garantía de calidad. Y así mismo a través de la **Nueva Agenda de Capacidades para Europa** (Comunicación de la Comisión de 2016) entre cuyas iniciativas se ubica la actualización de Europass como mecanismo facilitador de la visibilidad y transparencia de las competencias y la movilidad profesional.

### *El Estado consolida enfoques y ajusta progresivamente planteamientos operativos.*

En ese marco general de orientación, en España se vienen dando pasos -hitos legislativos sucesivos- que **van consolidando el enfoque integrado** de un sistema de formación profesional, que atiende a los y las jóvenes a través de la formación profesional inicial (vertiente o subsistema educativo), así como al capital humano de las empresas y a las personas desempleadas a través de la formación para el empleo (vertiente o subsistema laboral); al tiempo que actualizan y **ajustan progresivamente, las características y regulaciones de las dos vertientes o subsistemas que lo operativizan.**

El establecimiento del Sistema Nacional de Cualificaciones (Ley Orgánica 5/2002 de 19 de Junio) como estructura de referentes asociados a la realidad del mercado de trabajo, supuso la base para avanzar en un enfoque de aprendizaje permanente y en la integración de las distintas ofertas de formación profesional, propiciando el reconocimiento de las competencias adquiridas a través de procesos formativos formales y no formales así como de la propia experiencia laboral.

Este enfoque base fue consolidado progresivamente por los posteriores hitos legislativos (ver relación detallada en esquema adjunto), entre los que cabe destacar:

- { La Ley 56/2003 de empleo que da carta de naturaleza al Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral y sitúa al Certificado de Profesionalidad como instrumento de acreditación, posteriormente desarrollado a través del RD 34/2008 de Certificados de profesionalidad que regula sus efectos, estructura y contenido, vías para su obtención, impartición, evaluación, etc.
- { La Ley Orgánica 2/2006 de 3 de Mayo de Educación que regula el subsistema de formación profesional en el ámbito educativo y la formación profesional inicial basada en el catálogo de Nacional de Cualificaciones, a través de los ciclos de grado medio y superior.
- { El Real Decreto 395/2007 que regulaba el subsistema de formación profesional para el empleo integrando las modalidades de formación continua (ocupados/as) y ocupacional

(desempleados/as); estableciendo las formas de acceso vía demanda (bonificaciones de cotizaciones a la seguridad social) y vía oferta estatal y autonómica (subvenciones)

- { Y la Ley 7/2010 de Educación de Castilla-La Mancha que sobre la base de la Ley Orgánica señalada despliega ese planteamiento para la región.

El sistema base así dibujado (ver Ficha 1 MARCO LEGAL: PRINCIPALES REFERENCIAS) ha experimentado diferentes procesos de desarrollo legislativo, que no siempre han contado con el consenso deseable, entre los que, desde la perspectiva del III Plan de FP de CLM, cabe destacar:

- { El Real Decreto 1147 /2011 que establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. Introduce importantes novedades como la integración en la ordenación de la formación profesional de los módulos profesionales de los Programas de Cualificación Profesional Inicial; los cursos de especialización de los ciclos formativos; la ampliación de las posibilidades de acceder a los diferentes niveles de formación profesional; o la flexibilización de la oferta formativa para garantizar una mejor adaptación a las demandas del entorno socioeconómico. Igualmente se introducen disposiciones relativas a la formación profesional a distancia, la información y orientación profesional, la red de centros de formación profesional o la colaboración con el sistema universitario.
- { El Real Decreto 1529/2012 que desarrolla el contrato para la formación y aprendizaje y fija las bases para el desarrollo progresivo de la formación profesional dual, como elemento clave de una apuesta estratégica por acercar formación y empleo tanto desde el subsistema educativo como laboral.
- { La Ley Orgánica 8/2013 de 9 de Diciembre para la mejora de la Calidad Educativa, que incluye la creación de un nuevo título Profesional Básico; y flexibiliza los accesos a las diferentes etapas de la Formación Profesional.
- { La Ley 30/2015 de Regulación del Sistema de Formación para el Empleo en el Ámbito Laboral (y el Real Decreto 694/2017 que la desarrolla), que consolida las grandes vías de formación existentes a través del sistema de bonificaciones dirigido a los trabajadores ocupados y a través de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, que se aplicarán a la oferta formativa para trabajadores desempleados y ocupados dando acceso directo a las mismas a los centros de formación (aspecto este introducido ya en la Ley 3/2012 de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral). Abre así mismo un cambio en la arquitectura del sistema en su vertiente laboral. En este sentido, plantea un enfoque de carácter estratégico plurianual en los procesos de detección de anticipación de necesidades, y resitúa el rol de los Agentes Sociales en los procesos de diseño estratégico de necesidades, planificación, programación, difusión, control, seguimiento y evaluación. Además, introduce herramientas de trabajo relevantes como la Cuenta Formación del Trabajador a modo de registro histórico de su huella formativa; o el registro de Centros Formativos, y el Catálogo de Especialidades.

## Ficha 1: MARCO LEGAL: PRINCIPALES REFERENCIAS (1/2)

### Marco de referencia Europeo

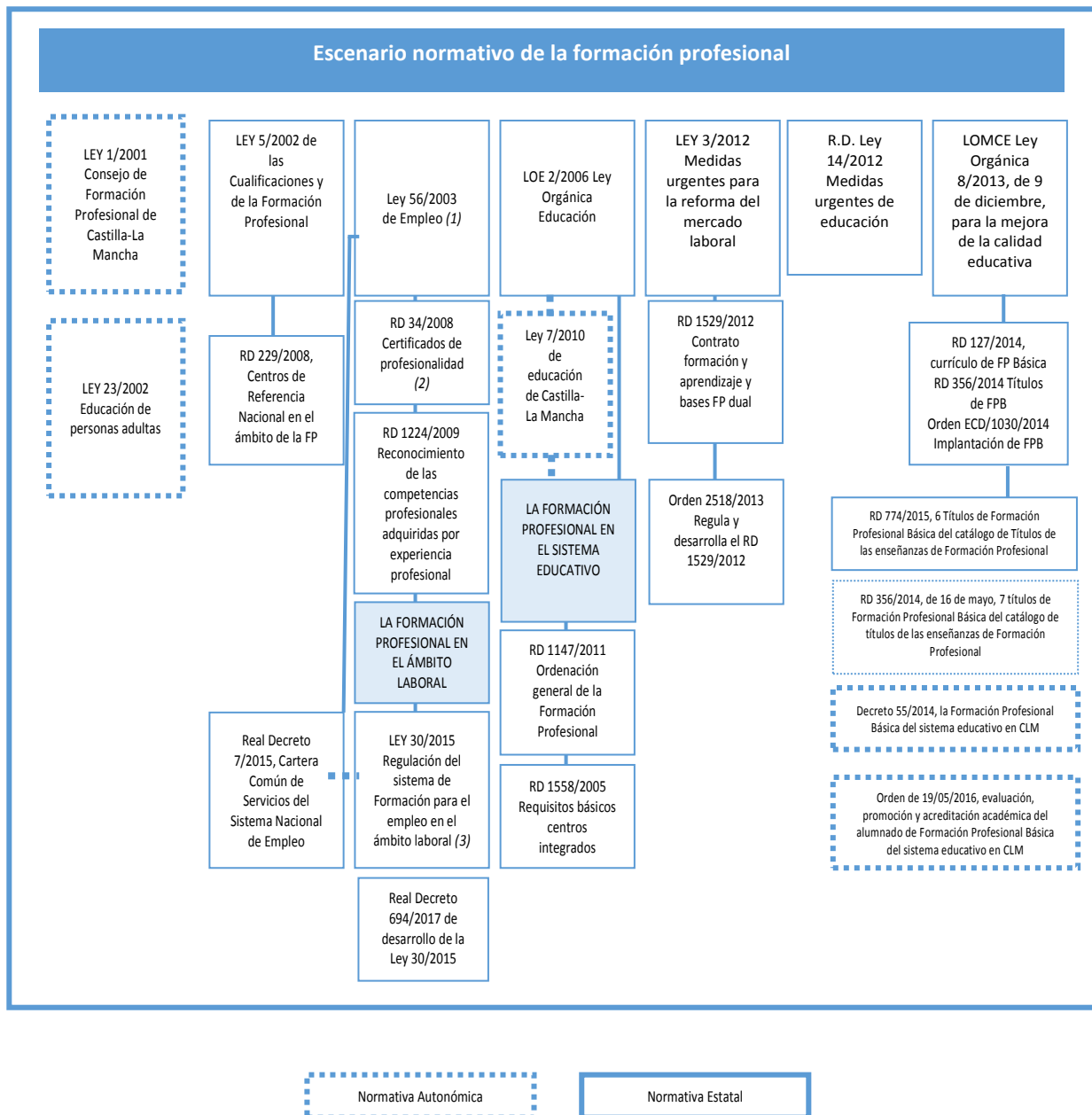
Marco estratégico Educación y Formación 2020 (ET2020)

Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente

Marco Europeo de garantía de calidad de la educación y la Formación Profesional

EUROPASS –Pasaporte Europeo de Competencias (PEL)

### Escenario normativo de la formación profesional



(1) Real Decreto Legislativo 3/2015 texto refundido de la Ley de empleo

(2) Modificado por RD 1675/2010 y RD 189/2013

(3) Anteriormente da seguimiento al Real Decreto 395/2007 de regulación del subsistema de formación para el empleo

## Ficha 1: MARCO LEGAL: PRINCIPALES REFERENCIAS (2/2)

### Contexto Estatal

#### Ley Orgánica 5/2002

- Se reconocen los dos sistemas de FP (ámbito laboral y ámbito educativo).
- Se crea el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, referente común para la elaboración de los títulos de FP (educación) y los certificados de profesionalidad (empleo).
- Recoge un sistema que reconoce las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral y otras vías no formales de formación.
- Prevé la denominación de centros integrados de FP a todos los centros que impartan todas las enseñanzas referidas al Catálogo.

#### Real Decreto 1147/2011

- Establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.
- Flexibiliza la oferta formativa para garantizar una mejor adaptación a las demandas del entorno socioeconómico.

#### Real Decreto 1529/2012

- Desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y establece las bases para la implantación progresiva de la formación profesional dual.

#### Orden 2518/2013

- Regula los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje

#### Real Decreto 127/2014

- Regula aspectos específicos de la Formación Profesional Básica del sistema educativo, aprueba títulos profesionales básicos y fija los currículos básicos.

#### Ley 30/2015

- Consolida vía de bonificaciones y subvenciones en régimen de concurrencia competitiva
- Carácter estratégico plurianual en detección de anticipación de necesidades formativas
- Rol de los agentes sociales en el diseño estratégico

#### Real Decreto 694/2017

- Desarrolla la Ley 30/2015

### Contexto Autonómico

#### Ley 7/2010 de educación de Castilla-La Mancha

Regula el sistema educativo de Castilla-La Mancha, en el marco del sistema educativo español, definiendo su finalidad, objetivos y principios rectores

### Contexto Europeo

#### ET2020

- Programa que establece las estrategias e indicadores a desarrollar por los sistemas de educación y formación en los

#### Garantía de calidad de la FP

- Instrumento de referencia para ayudar a los Estados miembros a fomentar y supervisar la mejora permanente de sus sistemas de FP, sobre la base de parámetros europeos.

#### Ley 56/2003 de Empleo

- Define el subsistema de la Formación Profesional en el ámbito laboral.
- Introduce un concepto moderno de las políticas activas de empleo como la formación o la recualificación de los desempleados a través del sistema de formación profesional.

#### LOE 2/2006

- Regula el subsistema de la Formación Profesional en el ámbito educativo y la FP inicial basada en el Catálogo Nacional de Cualificaciones de FP.

#### RD Ley 3/2012

- Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- La norma reconoce a los centros y entidades de formación acreditadas, la posibilidad de participar directamente en el sistema de formación profesional para el empleo.

#### RD Ley 14/2012

- Medidas urgentes para la racionalización del gasto público en el ámbito educativo

#### LOMCE 8/2013

- Incluye la creación de un nuevo título de Formación Profesional Básica.
- Flexibiliza todos los accesos a las diferentes etapas de la Formación Profesional.

#### Real Decreto 395/2007

- Regula el subsistema de formación profesional para el empleo integrando las modalidades de formación continua (ocupados/as) y ocupacional (desempleados/as)

#### Real Decreto 7/2015, Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo

- Que incluye los siguientes servicios: a) Servicio de orientación profesional. b) Servicio de colocación y de asesoramiento a empresas. c) Servicio de formación y cualificación para el empleo. d) Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento

#### Ley 23/2002 Educación de personas adultas

Promueve el derecho de los ciudadanos a una educación a lo largo de toda la vida, que permita a cada persona su adaptación a las rápidas transformaciones y, por tanto, disfrutar y participar activamente de la sociedad del bienestar.

#### EQF-MEC

- Marco común de referencia que relaciona entre sí los sistemas de cualificación de los diferentes países.
- Recoge el mecanismo de conversión para mejorar la interpretación y comprensión de las titulaciones de los diferentes países y sistemas de Europa

#### EUROPASS –Pasaporte Europeo de Competencias (PEC)

- Herramienta que ayuda a registrar competencias y cualificaciones para encontrar trabajo o estudios y validar competencias
- Incluye el Pasaporte Europeo de Lenguas (PEL)

## Ficha 2: ARQUITECTURA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO (1/2)

El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, creado en 2002, establece dos vías diferentes de FP en España: una del Sistema Educativo y otra del Sistema Nacional de Empleo que se integran en base a las unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP).

- { La vía de la FP que se imparte en el Sistema educativo se orienta, primordialmente, a la Formación profesional inicial y cuenta con una larga tradición entre la población juvenil tras la Educación Secundaria Obligatoria (ESO).
- { Por otra parte, el Sistema de FP para el empleo en el ámbito laboral se dirige de forma universal a empresas y trabajadores (ocupados/as y desempleados/as) y actualmente constituye una alternativa que permite construir itinerarios formativos personalizados y flexibles.



Las unidades de competencias recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), constituyen una herramienta de referencia para elaborar las cualificaciones formales que conceden y certifican un nivel de cualificación por parte de las autoridades educativas y laborales, a través de los Títulos de Formación Profesional (sistema educativo) o Certificados de Profesionalidad (sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral).

### a) La oferta formativa FP en el Sistema educativo

Las enseñanzas de la formación profesional del sistema educativo se ordenan en:

#### a.1. Los ciclos formativos de formación profesional básica, de grado medio y grado superior

Las enseñanzas de formación profesional conducentes a la obtención de los títulos Profesional Básico, de Técnico y de Técnico Superior establecidos en la Ley Orgánica de Educación se ordenan en ciclos formativos de formación profesional básica, de grado medio y de grado superior, respectivamente

#### a.2. Los cursos de especialización

Objetivo complementar las competencias de quienes ya dispongan de un título de formación profesional y facilitar el aprendizaje a lo largo de la vida.

#### a.3. Otros programas formativos

Objetivo formar a las personas mayores de 17 años cumplidos en el año de inicio del programa, que abandonaron prematuramente el sistema educativo sin ninguna cualificación profesional, para facilitar su acceso a una actividad profesional concreta, adaptada a las necesidades del sector productivo y del entorno, así como facilitar la empleabilidad y la obtención de un título de formación profesional.

Asimismo, el sistema educativo español integra la **formación profesional dual**, a través de acciones e iniciativas formativas que, en corresponsabilidad con las empresas, tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre los centros educativos y los centros de trabajo.

## Ficha 2: ARQUITECTURA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO (2/2)

### b) La oferta formativa del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral

La oferta formativa del Sistema de Formación Profesional para el empleo comprende las siguientes iniciativas de formación:

#### b.1. Formación programada por las empresas, para sus trabajadores

Esta primera tipología se corresponde con la formación que realizan las empresas para sus empleados/as de acuerdo con las necesidades detectadas por estas y sus trabajadores/as. Estas acciones se desarrollan con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y en cuanto al momento de su impartición para atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de sus trabajadores a los requerimientos cambiantes.

#### b.2. Oferta formativa para trabajadores ocupados

La oferta formativa para trabajadores ocupados tiene por objeto ofrecerles una formación que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, a las necesidades de adaptación a los cambios en el sistema productivo y a las posibilidades de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores. Esta oferta atiende a las necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas y se desarrolla de forma complementaria.

#### b.3. Oferta formativa para trabajadores desempleados

La oferta formativa para trabajadores desempleados tiene por objeto ofrecerles una formación ajustada a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo, que les permita adquirir las competencias requeridas en el mercado de trabajo y mejorar su empleabilidad.

#### b.4. Otras iniciativas de formación profesional para el empleo

Iniciativas relativas a los permisos individuales de formación, la formación en alternancia con el empleo, la formación de los empleados públicos y la formación no financiada con fondos públicos desarrollada por centros y entidades de iniciativa privada destinada a la obtención de certificados de profesionalidad.

En el ámbito laboral asimismo, la **formación profesional dual**, se realiza mediante los contratos para la formación y el aprendizaje de modo que las personas jóvenes contratadas puedan combinar el trabajo con formación acreditable oficialmente (Certificados de profesionalidad o Títulos de formación profesional).

# Parte II. Retrato de situación



Durante las últimas décadas nos enfrentamos a una serie de cambios y transformaciones económicas y sociales aceleradas de gran calado, que inciden en nuestro tejido productivo y en las formas de trabajo del mismo; nos obligan a repensar nuestros modelos organizativos y de negocio; y con ellos, los retos y las respuestas a articular desde la Formación Profesional.

El III Plan de FP de CLM se enmarca, en este sentido, en un escenario marcado por...

- { Las **Fuerzas de Cambio** que marcan las pautas generales de transformación en el entorno económico y social globalizado de nuestra sociedad.
- { La **Realidad Empresarial y Social de Castilla-La Mancha** sobre la que inciden esos factores; y que constituye nuestra base objetiva de trabajo
- { Los **retos o exigencias de renovación** que arrastran o provocan en nuestro **Sistema de Formación Profesional para hacer frente a ase situación**



Efectivamente, la UE estima que más de tres cuartas partes de los empleos del tejido industrial del año 2020 requerirán de titulaciones vinculadas a la formación profesional. Una estimación que anticipa la relevancia que adquiere la Formación Profesional en el reto de país que representa para CLM el III Plan de Formación Profesional.

## 4.- Las Fuerzas de Transformación y Cambio

Es incuestionable que nos encontramos en un momento de cambio global acelerado que reclama una transformación profunda en el modelo de competitividad de nuestras empresas y de la empleabilidad de las personas. Los cambios presentan responden a tres grandes pautas de transformación competitiva: geográfica, social y económica.

### 4.1.- Cambios en la dimensión geográfica de la competencia

En los últimos quince años, los procesos de desarrollo de los países emergentes han modificado el *status quo* competitivo a nivel global desde dos perspectivas: el desplazamiento de nuestra industria hacia productos de mayor valor añadido; y la ampliación y consolidación de nuevos mercados geográficos internacionales de interés.

- { El desarrollo de estas nuevas regiones mundiales/países, sostenido en la mayor parte de los casos por propuestas empresariales de valor asociadas a menores costes de producción, ha puesto en cuestión la competitividad de nuestros productos tradicionales (más caros); generado todo un proceso de deslocalización hacia esos territorios (pérdida de empleos); y puesto sobre la mesa el hecho de que la **competitividad desde los países desarrollados en ese nuevo escenario, deberá venir de la mano de productos y servicios de mayor valor añadido.**
- { Al mismo tiempo, el desarrollo de estas regiones mundiales/países, está propiciando el crecimiento continuado de un mercado internacional, que incorpora cada año más de 80 millones de personas de clase media con capacidad de consumir un mayor número de productos y servicios. **Un escenario que abre nuevas oportunidades para nuestras empresas, que para poder aprovecharlas, deben transformarse y operar en clave global.**

Un nuevo terreno de juego territorial, en definitiva, en el que nuestro tejido empresarial debe caminar hacia la producción de mayor valor; y a competir bajo nuevas reglas globales en mercados lejanos, bajo hábitos, culturas e idiomas diferentes, si quiere crecer y ser sostenible en el futuro.

### 4.2.- Cambios socio-demográficos que tensionan el mercado de trabajo

Es igualmente evidente que la sociedad está también cambiando de forma igualmente rápida e intensa. El envejecimiento de la población, la adopción acelerada de las nuevas tecnologías y el cambio que suponen en la forma en la que nos relacionamos, la incorporación de la mujer al mercado laboral y con él, los nuevos hábitos sociales y los nuevos modelos de familia, la mayor movilidad de las personas..., constituyen, entre otras corrientes actuales, algunos de los factores de transformación con alta incidencia en la competitividad empresarial y el bienestar social.

Su incidencia es múltiple y diversa. Entre ellos, el envejecimiento poblacional es, probablemente, una de las tendencias citadas con mayor impacto (el 18,5% de la población de Castilla-La Mancha tiene más de 65 años y la pirámide poblacional anuncia que en las próximas décadas el porcentaje crecerá de manera inexorable y acelerada).

Su extensión anticipa retos importantes generales como el incremento exponencial del gasto en pensiones y prestaciones sanitarias y asistenciales; pero también **tensiones en el sistema productivo asociadas a la retención/captación del talento y la recualificación de los/las trabajadores/as**.

A pesar de la prolongación de la edad de jubilación, el número de jubilaciones en los próximos años va a dispararse y los empleos que se sustituyan van a reclamar perfiles diferentes y más cualificados, no abundantes. Este hecho, unido a la creciente movilidad de la población, tendrá su manifestación en la pelea de las empresas por el talento, entendido como, el capital humano bien preparado y competitivo, dinámica que tendrá lectura igualmente a nivel territorial. De este modo, la competencia entre territorios está movilizando ya en Europa **estrategias y planes de gobiernos para la retención/ captación/ retorno del talento; y para la gestión empresarial de las personas**, especialmente en las regiones con mayores déficits en este sentido.

Esto supone que la formación profesional, va a ser una parte activa y clave en esa competición por el talento: ofreciendo una formación excelente y adaptada a los requerimientos de las empresas, en una labor íntima y cercana a las mismas; tanto en términos de formación inicial, como de reciclaje y recualificación continuada a lo largo de la vida. Una labor que, territorialmente deberá ser completada con la generación de entornos de conocimiento científico-tecnológico de apoyo, espacios socialmente cohesionados; y niveles de vida atractivos en una estrategia amplia e integrada.

#### **4.3.- Cambios económico-productivos y modelo competitivo del territorio**

Dejando ya atrás la crisis económica y mirando al futuro, es decir, en términos del Plan de FP de CLM 2018-2022, el factor de cambio económico más relevante viene representado por la **transformación del modelo productivo**.

Efectivamente, la virulencia de la crisis en la región puso de manifiesto la fragilidad de parte de su modelo competitivo; y en el marco de la recuperación, la apuesta por su transformación y las decisiones que se tomen en este sentido en los próximos años, van a resultar claves. Una vez más la Formación Profesional no está al margen de ese proceso de cambio.

En esta línea, y en el contexto de cambios previamente señalados, se han constatado distintas tendencias de transformación del modelo productivo, tanto en la Industria como en el terciario.

Así, en el contexto de mercados globalizados antes citado y, a pesar de la crisis, buena parte de los sectores industriales han mostrado su fortaleza apoyándose en tasas de exportaciones crecientes, y alto dinamismo en términos de innovación y productividad; presentándose como una garantía de empleo y competitividad y, por lo tanto, un factor clave para el desarrollo.

La industria, una nueva industria, está de vuelta. Son numerosos los países que están impulsando planes para relanzar su industria hacia la Smart Industry en lo que han dado en denominar, cuarta revolución industrial; y que plantean igualmente programas de reshoring o vuelta “a casa” de actividades externalizadas en terceros países.

Competir globalmente partiendo de entornos con altos costes relativos no es, sin embargo evidente, requiere reorientar la actividad tradicional hacia modelos de fabricación avanzada que permitan generar productos y servicios de mayor valor añadido. Es decir, apostar por nuevos sectores de mayor contenido tecnológico generadores de valor (industrias más tecnológicas); o bien transformar las actividades productivas tradicionales (sus procesos y sus productos) en nuevas industrias tecnológicamente más avanzadas, evolucionando hacia un nuevo estadio empresarial.

Este proceso de cambio, toma cuerpo en la idea de **“fábrica del futuro” en la que el desarrollo tecnológico es el factor central**, no único, en la medida que está transformando la forma de producir y generando la aparición de nuevos sectores productivos. En esta idea:

- { Aparece el concepto de Industria 4.0 para ilustrar un modelo de fábrica inteligente y conectada, en la que el mundo real y virtual se fusionan; las TICs se integran con los sistemas industriales, modificando los procesos de producción y abriendo proceso de personalización de los productos impensables hasta hace bien poco.
- { La robótica, incrementa extraordinariamente el nivel de automatización de los procesos productivos, elimina un ingente número de puestos de trabajo (hasta el punto de desatar el debate sobre la cotización de los robots a los sistemas de seguridad social) y genera otros de mayor valor, provocando una transformación en la cualificación de los perfiles profesionales requeridos.
- { Se dan cita las tecnologías facilitadoras esenciales -TFE/KET-(microelectrónica, nanotecnología, biotecnología, fotónica, nuevos materiales,...) provocando cambios extraordinarios en los procesos y en los propios productos.
- { Se incorporan tecnologías para la reducción del impacto ambiental de la fabricación; fábricas más sostenibles, con menor nivel de impacto en su entorno.

Junto a la tecnología se incorporan como factores de cambio a estas nuevas empresas, otras actividades que coadyuvan a la creación de valor (I+D, diseño industrial, incorporación de servicios al producto o servitización, orientación al cliente y personalización, etc.), así como nuevas formas de comercialización y nuevos modelos de gestión. Y este cambio, se acompaña además de nuevos valores que potencian la participación de los trabajadores, el refuerzo de la relación y compromiso con el territorio en el que se ubican y la inserción social de las personas, con especial énfasis a la incorporación de la mujer al empleo y la generación de herramientas para la igualdad y la conciliación.

Los servicios por su parte, en su diversidad, participan igualmente de buena parte de las transformaciones citadas. El turismo, por ejemplo:

- { Integra la digitalización y las nuevas tecnologías en su comercialización, gestión y desarrollo hasta el punto de transformar profundamente el modelo de negocio (Smart Tourism). De la digitalización de la información en la red apoyada en el poder de la imagen, la comercialización on line y la economía colaborativa, pasando por la socialización de la experiencia a través de las redes sociales en las que el cliente actúa de prescriptor... la tecnología está dando el salto a los sistemas de gestión y marketing territorial a partir de la introducción del internet de las cosas (IoT), y la gestión de la huella del turista en términos de Big data...
- { Evoluciona hacia un turismo experiencial que pone en valor el territorio, sus recursos en sentido amplio y sus formas de vida; surgiendo nuevas formas específicas de turismo que van del turismo deportivo al cultural, pasando por el industrial, el turismo verde, el enoturismo, el ornitológico, el patrimonial, el gastronómico, formas de turismo que alían territorio y recursos endógenos diversos con las vivencias
- { Se apoya en valores de sostenibilidad hasta el punto de hacer de ello una bandera de la Organización Mundial de Turismo; articular declaraciones internacionales en este sentido, certificaciones de destinos sostenibles, etc.

Aspectos, todos ellos que se integran igualmente en las lógicas transversales antes señaladas en relación al innovación, la gestión, etc.

## **5.- La realidad empresarial y social de CLM y su transformación**

### **5.1.- Condicionantes de partida**

El impulso de nuestra realidad económica y social en términos de empleo y de generación de valor está determinado, en buena medida, por nuestras características y condiciones de partida. Los factores de evolución antes presentados inciden en esa realidad concreta y dibujan el campo de exigencias que resulta.

Concentrando la mirada en el territorio, la población, la estructura sectorial productiva, el mercado de trabajo y la cualificación de la población activa. Cabe situar de una manera no exhaustiva lo siguientes condicionantes de partida:

#### **a) Un contexto demográfico-territorial complejo**

Castilla-La Mancha es una región marcada por la baja densidad poblacional, (apenas 2 millones de habitantes en cerca de 80.000 km<sup>2</sup>) y una alta dispersión poblacional (el municipio más grande, Albacete, cuenta con 173.000 habitantes, le sigue Guadalajara con 84.145 habitantes, Toledo con 83.741 y Talavera de la Reina, con unos 83.000) que dibuja una sociedad de alto componente rural.

Una estructura demográfica y territorial, en consecuencia, condicionada por la dificultad objetiva que incorpora para dotar y sostener servicios públicos; y para generar oportunidades y atractivos de desarrollo para retener/atraer el talento.

Una población que tocó su techo cuantitativo hace algunos años y que anticipa una lenta pero progresiva tendencia a la baja, con una estructura crecientemente envejecida en línea con la que anticipa la población española y europea; y que abre los crecientes retos de cualificación a todos los tramos de edad de una población activa, con una vida laboral crecientemente larga.

#### **b) Una realidad económica marcada por la huella de la crisis**

Con una tasa de paro de 9,61% en el 2008, ligeramente inferior a la media estatal en ese periodo que ilustraba el proceso de convergencia y crecimiento vivido hasta entonces, Castilla-La Mancha vio crecer en cinco años la tasa de paro hasta más allá del 31% en 2013 (casi 4,5 puntos por encima de la media estatal) en un proceso que llevaba al límite el esfuerzo social e ilustraba la fragilidad del modelo base sobre el que se asentaba.

Partimos, en consecuencia, de una realidad económica “marcada” por las huellas que ha dejado una crisis que ha roto la dinámica favorable de las décadas previas y la transformación económica y social que asociaba; ha puesto de manifiesto las debilidades y limitaciones de un modelo de crecimiento que no valorizaba suficientemente el conocimiento como energía y combustible del mismo; y que ha resituado los retos de desarrollo y empleo a los niveles de hace 10 años.

### **c) Una transformación empresarial condicionada por un tejido productivo con limitada presencia de empresas de mediano tamaño**

Asentado sobre la base de un extenso tejido de micro y pequeñas empresas, y unos pocos referentes de grandes empresas tractoras, el esfuerzo desde las políticas públicas y sus estrategias transformadoras tropieza con la dificultad que representa la ausencia de empresas de tamaño “mediano” que articule y aterrice sus esfuerzos sobre el territorio; que cuente con una estructura adecuada y con el músculo financiero suficiente para gestionar los procesos de cambio y optimizar las dinámicas de apoyos y acompañamiento generados. La estrategia de trabajo sobre el capital humano -empleo y formación profesional- vive también, en primera persona, esta dificultad.

### **d) Una estructura sectorial con retos evidentes y grandes oportunidades**

La estructura sectorial de Castilla-La Mancha participa de la “terciarización” de la actividad económica propia de las economías desarrolladas; si bien desde un patrón con infrarrepresentación de servicios generadores de alto valor.

Su carácter rural se traduce en una alta importancia del sector primario y sus transformados industriales en términos agroalimentarios amplios (vino, queso, azafrán, ajo morado...); hasta el punto de que vincula a más de una cuarta parte de su población ocupada, en lo que constituye uno de los rasgos diferenciales y uno de los retos de futuro de la región: la optimización de la especialización primaria hacia la construcción de un tejido industrial agroalimentario de alto valor y elevado potencial comercializador en el mercado global. Una oportunidad extraordinaria que asocia su futuro, en buena medida, al salto del capital humano tradicional, a la incorporación de nuevos perfiles técnicos y a la hibridación con nuevas culturas y sensibilidades empresariales.

En el resto de líneas industriales destaca el posicionamiento en actividades manufactureras tradicionalmente intensivas en mano de obra como calzado, textil-confección, madera-mueble, material de construcción y altamente expuestas a la competencia internacional de países emergentes. En este sentido, independientemente de los favorables repuntes de empleo y recuperación de estos dos últimos años en algunas de esas actividades, la tendencia de fondo reclama un doble reto de redimensionamiento y reposicionamiento sobre segmentos de mayor valor, con las exigencias que asocia de capital humano, tanto en términos de acompañamiento de esa modernización, como de recualificación de excedentes de empleo hacia otros ámbitos.

Y más allá de las actividades tradicionales, las apuestas de futuro que van cuajando en torno a actividades prometedoras para la región como la aeronáutica o la energía -apoyadas en la capacidad tractora de grandes empresas- hablan el lenguaje del empleo cualificado y/o altamente cualificado para generar masa crítica de arrastre hacia un tejido auxiliar más amplio y competitivo.

Finalmente, las oportunidades que representan para el terciario el turismo o la cultura, lo hacen igualmente desde planteamientos experienciales, que reclaman nuevas cualificaciones, y nuevas formas de entender tanto la comercialización como la producción de esos servicios.

### **e) Unos Recursos Humanos que deben afrontar un gran salto como condición de partida**

El futuro que afronta la región no es, por tanto, desalentador ni falta de oportunidades; pero su materialización, exige transitar el camino de la exigencia competitiva; de la cualificación y la recualificación continuada de las personas; un gran salto de los Recursos Humanos regionales como garantía de desarrollo y con él, de cohesión social.

Una tarea ambiciosa, que no es fácil ni inmediata, por cuanto el punto de partida es una estructura de cualificación de la población activa notoriamente alejada de la europea y con un gap tampoco desdeñable respecto a la media del Estado (niveles de cualificación de ESO e inferior cercanos al 47%; frente al 17% europeo y 37% estatal; y un porcentaje de jóvenes ocupados con niveles de formación inferiores a ESO del 21%).

Una situación que parte, además, de una posición de desequilibrio en términos de género –con tasas de actividad entre el colectivo femenino que distan mucho de la masculina: 51,69 vs. 66,67% y una tasa de paro significativamente superior entre las mujeres: 27,72% vs. 18,43% en el primer trimestre de 2017-; en la que el potencial de la mujer no es optimizado pese a que la tarea va reclamar de todos los recursos disponibles.

*Se presenta información de detalle, al final del capítulo 5, en las siguientes Fichas Informativas:*

- *Ficha 3: Contexto demográfico en Castilla – La Mancha*
- *Ficha 4: Estructura económica y empresarial en Castilla – La Mancha*
- *Ficha 5: El Mercado laboral en Castilla – La Mancha*
- *Ficha 6: Estructura de la Cualificación Profesional en Castilla – La Mancha*

## 5.2.- El camino de la exigencia competitiva

Los factores de transformación que inciden en nuestros tejidos económico y social están modificando la manera en la que compiten nuestras empresas y la empleabilidad de nuestra ciudadanía. Y estos factores, junto a nuestras propias características condicionantes de partida (sus virtudes y limitaciones), dibujan la magnitud del reto y la transformación a abordar por la región de Castilla-La Mancha para transitar por la senda de la exigencia competitiva.

Se trata de un reto que reclama esfuerzos importantes desde el capital humano y la formación profesional para poder: **generar más valor, abrirse territorialmente a nuevos mercados, redefinir la cultura de la empresa y dotar de mayor empleabilidad a la ciudadanía.**

### a) La generación de mayor valor, como exigencia base para un nuevo modelo productivo regional

El retrato sectorial presentado y los factores de evolución identificados dibujan espacios de oportunidad, que apuntan hacia un camino de mayor valor y mayor cualificación técnica en todos los casos. Esto es, las empresas de Castilla-La Mancha necesitan enriquecer su propuesta de valor tanto en términos de evolución de producto, como en la forma de fabricación y comercialización del mismo. En última instancia, necesitan innovar y cuestionarse de manera creativa la pertinencia de sus modelos de negocio en la búsqueda continuada de valor. Dentro de ese marco innovador continuado, los factores de transformación antes mencionados y nuestros propios condicionantes de partida, apuntan, entre otros vectores de exigencia competitiva:

- **A la incorporación de más tecnología a los procesos productivos** -tanto tecnología propia como tecnologías facilitadoras que pueden incorporarse al producto y/o al proceso de fabricación.
- **A la reubicación del cliente en el corazón del sistema empresarial** para definir estrategias centradas en él y sus necesidades específicas. La información sobre el cliente y sus necesidades se antoja clave para un servicio crecientemente customizado en mercados cada vez más específicos y particulares.
- **Al trabajo en ecosistemas cooperativos**, mediante redes, colaboraciones, alianzas y búsqueda de fórmulas que concilien especialización y complementariedad. Estas alianzas, tanto en términos inter-privados como público-privados, encuentran en la realidad de Castilla-La Mancha un campo natural de trabajo para superar las limitaciones del tamaño empresarial; resultan próximas a la lógica histórica cooperativa extendida en el ámbito agrario; y abren un potencial marco de trabajo con el sistema regional de ciencia-tecnología-innovación-empresa.

La formación profesional debe acompañar y apoyar ese proceso, mediante el desarrollo de perfiles profesionales más cualificados y especializados, capaces de dar respuesta a los cambios generados por el rápido avance de la tecnología y el cambio en el modelo de producción; desde una mayor cercanía y colaboración con la empresa.

## **b) La apertura territorial a nuevos mercados**

Acceder a la oportunidad de la internacionalización reclama estrategias diferenciadas en función de dimensiones y rangos de la apertura empresarial abordada:

- { Para los más pequeños pasa por **alianzas, cooperación y trabajo en red**, como mecanismo de complemento y refuerzo de sus capacidades internas en su viaje de salida al exterior; y para los más grandes (empresas multi localizadas) **estrategias globales adaptadas a cada realidad local** en términos de productos y procesos.
- { En todo caso, y de manera adaptada a cada realidad, la presencia en el exterior modifica los hábitos lingüísticos de las organizaciones, abre la puerta a la incorporación de personas de otros países, y reclama cambiar la cultura y las actitudes de nuestras empresas y profesionales a todos los niveles. En última instancia, **hibridación e integración idiomática y cultural, es decir**, apertura de mente y flexibilidad para integrar aprendizajes y nuevas formas de hacer, procedentes del exterior.

La formación profesional debe acompañar esos retos, formando personas trabajadoras técnicamente competitivas, polivalentes y abiertas, con capacidad para trabajar en diferentes entornos organizativos, idiomáticos y culturales.

## **c) La transformación de la cultura de empresa**

Las empresas del futuro no se conciben sólo como unidades productivas generadoras de riqueza, deben ser organizaciones de trabajadores/as con valores que, desde el esfuerzo, hacen posible la inserción social de las personas y el compromiso intergeneracional; la participación activa y el diálogo; la igualdad de mujeres y hombres; la integración de colectivos con diferentes capacidades.

Deben constituir organizaciones que contribuyen de forma activa a la fijación de la población, la calidad de vida y la cohesión social en el territorio; responsables de su sostenibilidad ambiental; que propician la creatividad, la innovación y el emprendimiento; y diseminan relacionalmente el conocimiento, lo difunden y lo comparten. En última instancia organizaciones que forman parte activa del desarrollo tanto económico como humano de la región.

En esa lógica, la formación profesional de Castilla-La Mancha debe trabajar los valores que hagan posible el desarrollo de profesionales éticos y comprometidos con el desarrollo humano y el desarrollo económico sostenible.

#### **d) La mejora de empleabilidad de la ciudadanía**

Las exigencias de la senda competitiva no sólo constituyen un elemento de vivencia económica en la empresa; en términos sociales y territoriales, afectan a la empleabilidad de las personas, de la ciudadanía de la región.

El escenario de partida de Castilla-La Mancha, y los cambios que se anticipan, reclaman para la empleabilidad de la ciudadanía un gran salto transformador en la cualificación para el empleo (alta cualificación y elevados niveles de especialización) y la garantía de un proceso de recualificación continuada y permanente, de adaptabilidad, de flexibilidad y de carácter abierto... que reclaman las competencias cambiantes.

En este contexto, mejorar la empleabilidad de la persona como activo continuado de cada trabajador/a, a corto y largo plazo, va a requerir de: hacer de la formación profesional para el empleo, una actividad imprescindible de la ciudadanía, con un alto nivel de dedicación y compromiso; en coherencia con ello, hacer realidad la estructuración de itinerarios de formación y aprendizaje a lo largo de la vida de manera coherente y transparente (mecanismos como la cuenta formación, cobran en este sentido un nuevo valor); asistir y orientar profesionalmente en ese proceso de construcción de itinerarios, haciendo consciente a los usuarios de las tendencias, apuestas territoriales, necesidades de polivalencia, etc.; incorporar crecientemente los idiomas y aspectos tecnológicos como una necesidad transversal formativa que evite, en la práctica, el analfabetismo laboral funcional; flexibilizar y facilitar el reconocimiento de las competencias adquiridas por diferentes vías como una labor compartida entre educación y empleo.

Una labor extraordinaria, una apuesta de largo plazo que coloque a la persona como el elemento esencial de competitividad para propiciar un gran salto como región y como sociedad, para hacer realidad progresivamente la convergencia con las regiones más avanzadas de España, en la estela de las pautas que proponen las regiones líderes de la Unión Europea.

### Ficha 3: Contexto demográfico en Castilla – La Mancha (1/2)

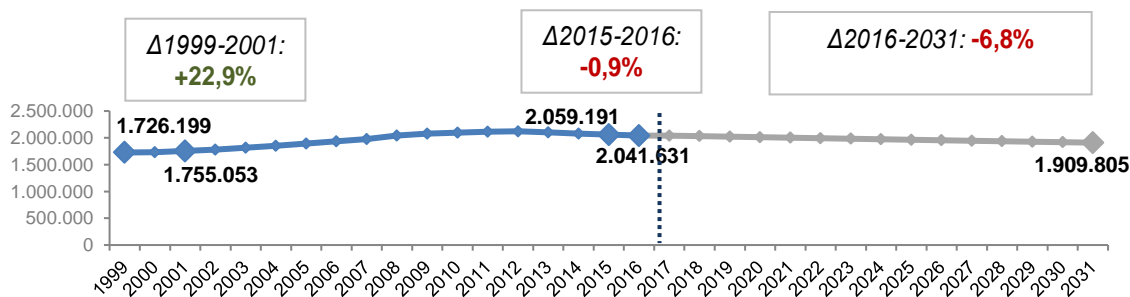
La Región de Castilla – La Mancha, en una senda poblacional creciente vivida en las dos últimas décadas, cuenta en el año 2016 con un total de 2.041.631 personas repartidas de forma equilibrada por género<sup>2</sup>. Esta cifra demográfica, resulta heredera de un crecimiento notable experimentado desde el año 1999, que tocaba techo en el año 2012, con un total de 2.121.888 habitantes.

Sin embargo, en los años más recientes, las cifras poblacionales de la región se contienen y descienden anualmente a un ritmo próximo al 1%. A futuro, según la proyección del Instituto Nacional de Estadística<sup>3</sup> se anticipa una desaceleración demográfica anual del 0,5%, situando para 2031 una cifra poblacional por debajo de los 2 millones de habitantes (1.909.805).

**Notable crecimiento poblacional regional en las dos últimas décadas, que toca techo de forma reciente y que se proyecta de forma decreciente en los próximos años**

**POBLACIÓN CLM 2016: 2.041.631 PERSONAS**

#### Evolución de la población castellano-manchega -1999-2016- y Proyección demográfica 2016 - 2031

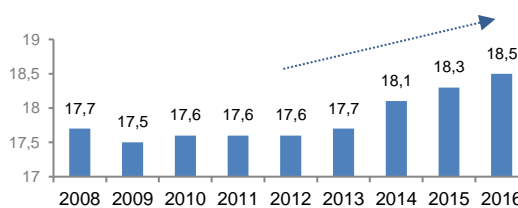


Fuente: Elaboración propia a partir de Padrón municipal de habitantes (Instituto Nacional de Estadística)

La estructura poblacional de Castilla – La Mancha se ajusta al patrón poblacional asociado a las regiones desarrolladas, una estructura que evidencia la disminución de los nacimientos y el progresivo envejecimiento de la población de forma más acusada en las zonas menos pobladas. Una realidad que en cifras se evidencia a través del crecimiento del peso de la población mayor de 65 años (17,7% en 2008 incrementa hasta 18,5% en el año 2016).

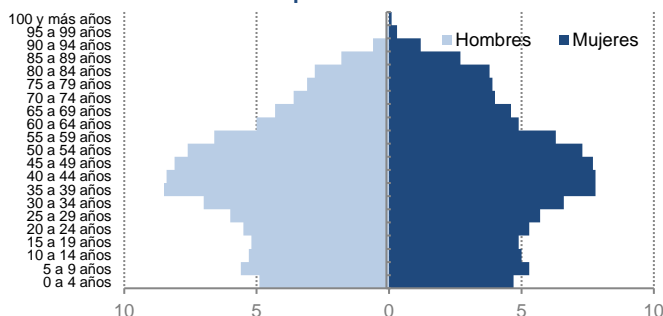
**PATRÓN DEMOGRÁFICO AJUSTADO A LA REALIDAD DE LAS REGIONES DESARROLLADAS**

#### Evolución del peso de la población mayor de 65 años en CLM 2008 – 2016 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de Padrón municipal de habitantes (Instituto Nacional de Estadística)

#### Pirámide poblacional CLM 2016



**La Formación profesional engloba la formación inicial y la formación para el empleo. El ámbito potencial en CLM se extiende a más del 65% de la población; un colectivo que supera un millón trescientos mil usuarios/as potenciales.**

Franja edad	Personas	%
65 - 100 años o más	378.675	18,5%
De 25 a 64 años	1.140.198	55,6%
De 20 a 24 años	110.243	5,4%
De 15 a 19 años	103.696	5,1%
0 a 14 años	316.335	15,4%
<b>Total</b>	<b>2.049.147</b>	<b>100,0%</b>

<sup>2</sup> Distribución de la población castellano manchega por sexo en el año 2016: 51,1% Hombres y 49,9% Mujeres

<sup>3</sup> Proyecciones de la Población de España 2016-2066

### Ficha 3: Contexto demográfico en Castilla – La Mancha (2/2)

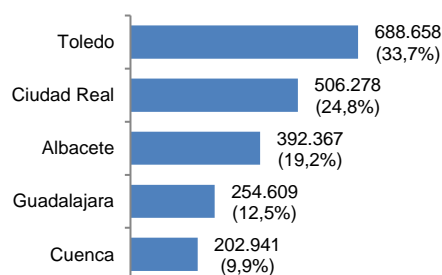
La dispersión poblacional –densidad poblacional muy limitada -26,44 hab/km<sup>2</sup> frente al 93,15 hab/km<sup>2</sup> estatal y 117 hab/km<sup>2</sup> de Europa- confiere a la Región un marcado carácter rural, constatado a través de una tasa de ruralidad del 44,02%<sup>4</sup>, una estructura territorial y demográfica que condiciona la coordinación y organización de los recursos socioeconómicos, así como el desarrollo de infraestructuras –sanitario, educación, transporte, etc.-.

**Baja densidad poblacional y marcado carácter rural, que condicionan la planificación y la coordinación de los recursos socioeconómicos regionales**

En todo caso, existen determinadas áreas geográficas de Castilla-La Mancha que han logrado concentrar una mayor masa<sup>5</sup> poblacional, apoyadas en la existencia de un tejido empresarial más destacado y/o la presencia de un mayor dinamismo por su localización próxima a la Comunidad de Madrid, en concreto, zonas tales como:

- Entre las capitales de provincia, y los municipios de mayor rango poblacional, en primer lugar destacaría en número la población de la capital de Albacete (172.426<sup>6</sup>), seguida a gran distancia -diferenciadas por provincias-, por los municipios de Guadalajara (84.145) y Azuqueca de Henares en Guadalajara (34.768), Toledo (83.741) y Talavera de la Reina (83.303), Illescas (27.332) y Seseña (22.992) en Toledo; Ciudad Real (74.641) Puertollano (48.477), Tomelloso (36.281), Alcázar de San Juan (30.943) y Valdepeñas (30.224) en Ciudad Real; Cuenca (54.876); y por último los municipios de Hellín (30.184), Villarobledo (25.317) y Almansa (24.566) en Albacete.
- Y zonas específicas, como el Corredor del Henares, la comarca de La Sagra, Torrijos y Fuensalida, en la Comarca de Torrijos, la zona de Sonseca, la zona formada por La Roda, Almansa y Hellín, y el Corredor Puertollano – Daimiel.

**Distribución de la población castellano – manchega por provincias 2016 (c.a. y %v.)**



*Fuente: Elaboración propia a partir de Padrón municipal de habitantes (Instituto Nacional de Estadística)*

**Concentración poblacional soportada en zonas de mayor dinamismo empresarial y/o próximas a Madrid**

<sup>4</sup> Total de la población residente en municipios de menos de 10.000 habitantes

<sup>5</sup> Densidades de población superiores a 100 hab/km<sup>2</sup>

<sup>6</sup> Padrón municipal 2016 y 2017

#### Ficha 4: Estructura económica y empresarial en Castilla – La Mancha (1/2)

Tras años de decrecimiento continuado desde el año 2010, el PIB regional crece en los dos últimos años 2015 y 2016 a un ritmo anual del 3,5% y del 2,9% respectivamente y se sitúa en 38.015 millones de euros.

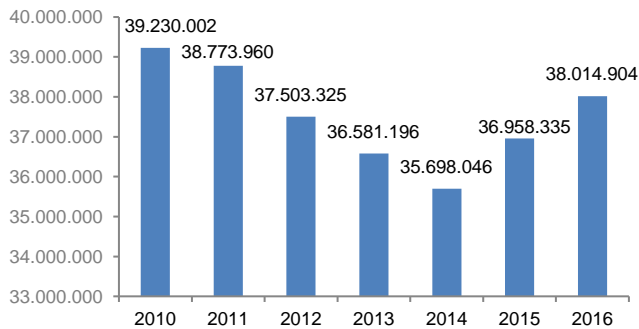
La estructura sectorial de la economía castellano – manchega, de forma semejante a las economías desarrolladas, viene marcada por el mayor peso del sector servicios sobre el PIB regional (58,8% sobre el PIB).

**Crecimiento del PIB regional en el último bienio 2014 – 2016 DEL 6,5%**

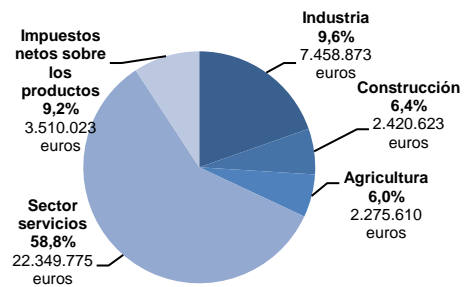
**PIB CLM 2016: 38.014 MIL MILLONES €**

**ESTRUCTURA SECTORIAL SEMEJANTE A LA DE LAS ECONOMÍAS DESARROLLADAS, con un mayor peso del sector servicios**

**Evolución del PIB CLM 2010 – 2016 (Miles de €)**



**Distribución del PIB sectorial 2016 ((1ªE) Estimación)**



Fuente: Elaboración propia a partir de Contabilidad Regional de España. INE

En coherencia con la disposición geográfica, y el marcado carácter rural del territorio, la economía regional muestra una mayor presencia del sector primario (PIB sectorial del 6,0% vs. el 2,3% estatal). El sector primario establece un fuerte vínculo con la industria agroalimentaria regional, buque insignia de la economía castellano – manchega a nivel estatal e internacional, que ha logrado dinamizar gran parte de las relaciones comerciales estatales, y exteriores en los últimos años.

En este sentido, destaca el **sector Agroalimentario**<sup>1</sup> como generador de empleo en la región, concentrando un 28% del empleo neto regional, un volumen de empleo equivalente al volumen de empleo generado en toda la provincia de Toledo.

La **Industria**, con un peso sectorial del 19,6% responde a un perfil sectorial de baja incorporación tecnológica e intensiva en recursos naturales y mano de obra (alimentación, textil – confección, calzado, madera – mueble, y materiales de construcción); de hecho el 15,2% del PIB se asocia a un tipo de industria manufacturera.

Una industria hasta ahora en declive, logra recuperar empleo en 2014 en el ámbito textil (220 empleos en Toledo y Albacete), en la industria del mueble (337 empleos sobre todo en Toledo, pero también en Ciudad Real y Albacete).

Esta realidad industrial de carácter tradicional, viene complementada en estos últimos años por inversiones que apuestan por la innovación tecnológica, en ámbitos subsectoriales como lo son el suministro de energía<sup>1</sup>,

Además, la apuesta por la innovación ha impulsado sectores emergentes de alto componente tecnológico, como lo es el sector aeronáutico, que cuenta con un amplio conjunto de industrias auxiliares que promueven el desarrollo empresarial de base tecnológica en Castilla- La Mancha.

**Un sector agroalimentario con un importante peso sobre el empleo regional, que cuenta con una industria competitiva en el ámbito estatal e internacional (vino, aceite, queso, azafrán, ajo morado)**

**Industria con alta presencia de empresas manufactureras: alimentación, textil – confección, calzado, madera – mueble, y materiales de construcción**

**Cierta recuperación del empleo en el ámbito textil y del mueble**

**Apuesta por la innovación industrial en el ámbito del suministro de energía y sectores de alto componente tecnológico como lo es el aeronáutico**

#### Ficha 4: Estructura económica y empresarial en Castilla – La Mancha (2/2)

El sector de la **Construcción** con un peso del 6,4% sobre el PIB regional, lograba generar 1.487 empleos netos en el año 2014, una realidad que se extiende al conjunto de provincias de forma más destacada en Toledo (600 nuevos empleos) y Ciudad Real (500 nuevos empleos).

Sobre el empleo neto generado cabe destacar que algo más del 40% (600 empleos) se vinculaban con ocupaciones especialistas.

Un sector que se espera acoja de nuevo a antiguos trabajadores que perdieron en su día su empleo y que cuentan con una amplia experiencia profesional.

El sector **Servicios** representa cerca del 59% del PIB regional. En este sentido, destaca el empleo generado en ámbito del **Comercio**, que tras el sector Agroalimentario, constituye el segundo sector generador de empleo neto regional, cerca de 2.500 empleos –sobre todo en Toledo, Ciudad Real y Guadalajara–.

Destaca en el sector servicios la rama de actividad vinculada al **Transporte y Logística**, generador de 2.105 empleos netos, de los cuales cerca de 1.000 se correspondían con empleos creados en la provincia de Guadalajara, zona favorecida por los ejes logísticos radiales de Madrid. El resto de provincias suman 419 puestos en Toledo, Cuenca –eje Tarancón– 260 nuevos puestos y entre Albacete y Ciudad Real otros 210 empleos.

La positiva evolución y apuesta regional por el **sector turístico**, sector apoyado en gran medida en el patrimonio cultural, gastronómico y natural y en el segmento del turismo rural, redonda sobre el empleo generado en el **sector hostelero**, que cuenta en 2015, con 1.951 empleos nuevos empleos, y también, aunque en menor medida, sobre el ocio deportivo que crea 525 nuevos empleos. Una estrategia que puede lograr un mayor anclaje de la población en el entorno rural y contener la despoblación.

El sector de Actividades Administrativas y otras auxiliares de empresas sigue creciendo, aunque menos de lo esperado, creando 1.286 empleos, concentrados en buena medida en Guadalajara (95%).

En resto de servicios personales, destaca la recuperación en la Atención Personal a Mayores (864 empleos nuevos en el sector residencial y de ayuda a domicilio) y en menor medida otros servicios personales (+ 371 empleos).

**La estructura empresarial regional se caracteriza por una limitada dimensión de las plantillas;** así en torno al 91% se corresponde con microempresas –plantillas de 1 a 9 empleos– y menos del 1% cuenta con más de 50 empleos.

**Recuperación de parte del empleo destruido en el sector de la construcción en todas las provincias**

**Recuperación del empleo en el comercio gracias al incremento del consumo**

**Recuperación del empleo en el ámbito del Transporte y Logística, de forma destacada en Guadalajara**

**Dinamismo del turismo rural  
Recuperación del empleo en el sector hostelero**

#### Empleo generado en 2015 por sectores

SECTOR	Empleo neto generado en 2015
	<b>2.500 empleos</b> <i>Toledo, Ciudad Real y Guadalajara</i>
COMERCIO	
TRANSPORTE Y LOGÍSTICA	<b>2.105 empleos</b> <i>1.000 Guadalajara</i>
HOSTELERÍA	<b>1.951 empleos</b>
	<b>1.487 empleos</b> <i>600 especializados 600 Toledo 500 Ciudad Real</i>
CONSTRUCCIÓN	
ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y OTRAS AUXILIARES DE EMPRESAS	<b>1.286 empleos</b> <i>1.224 Guadalajara</i>

#### Nº empresas en CLM según dimensión empresarial 2015

Estrato de asalariados	Empresas	
	c.a.	%v.
De 1 a 9	71.850	90,9%
De 10 a 49	6.509	8,2%
De 50 a 249	625	0,8%
Más de 250	71	0,1%
Otras situaciones	5	0,0%
<b>Total general</b>	<b>79.060</b>	<b>100,0%</b>

*Fuente: Boletín Territorial Formación en las empresas castellano manchegas 2015 Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae)*

## Ficha 5: El Mercado laboral en Castilla – La Mancha (1/2)

El mercado laboral de Castilla-La Mancha ha estado profundamente afectado por la crisis inmobiliaria y la falta de demanda de la industria manufacturera en el mercado interno desde el inicio de la crisis en 2008.

Una realidad que sitúa a la Región en el ranking de las cuatro primeras CCAA con mayores tasas de paro registradas en España en los últimos años, con tasas que rebasaban el 31% en el año 2013 y que se sitúa para el primer trimestre de 2017 en un 22% (3,7 p.p. por encima de la media estatal). Una diferencia que se ha ido estrechando desde el año 2015 (4,9 p.p.):

Actualmente Castilla-La Mancha cuenta con:

- 223.500 personas paradas (I Trimestre 2017), más de la mitad (53,2%) correspondientes a parados/as que buscan primer empleo
- o que han dejado su empleo hace más de 1 año, 65.900 personas vinculadas al sector servicios, 17.600 al sector primario, 11.100 de la industria y 10.100 del sector de la construcción.
- 770.800 personas ocupadas (I Trimestre 2017), 68,1% en el sector servicios, 16,5% en la industria, 8,2% en agricultura y 7,2% en la construcción.

**Población ocupada CLM 2017: 770.800 personas**

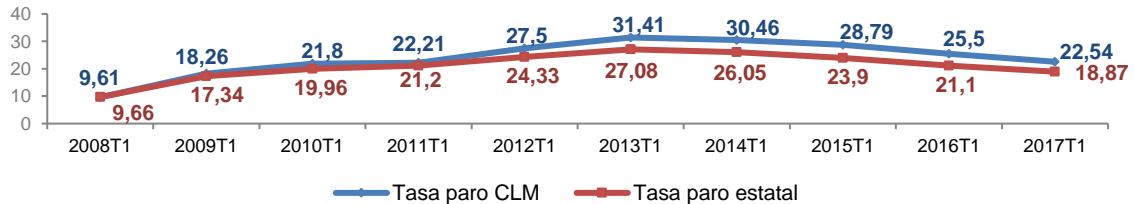
**Población parada CLM 2017: 223.500 personas**

### CCAA con mayores tasas de paro del Estado

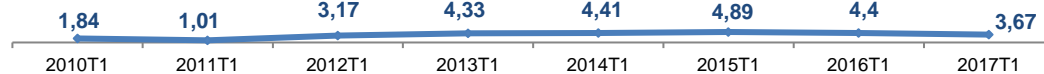
CCAA	Tasa de paro I Trimestre 2017
1.- Extremadura	29,39
2.- Andalucía	27,08
3.- Canarias	25,85
4.- Castilla-La Mancha	22,54
<b>Estatal</b>	<b>18,87</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de la población activa (Instituto Nacional de Estadística)

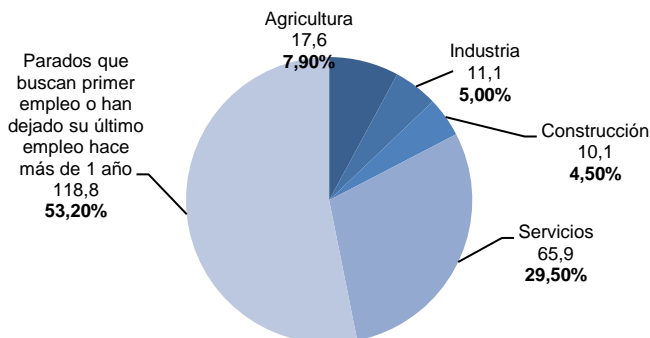
### Evolución tasa de paro 2008 – 2017 (Población 16 – 64 años)



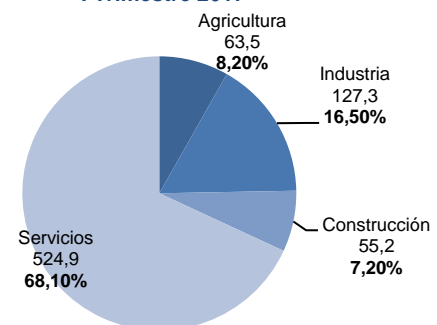
### Diferencias entre las tasas de paro de CLM y Estado



### Distribución de parados por sector de actividad I Trimestre 2017



### Distribución de ocupados por sector de actividad I Trimestre 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de la población activa (Instituto Nacional de Estadística)

## Ficha 5: El Mercado laboral en Castilla – La Mancha (2/2)

La crisis ha afectado de manera singular al colectivo más joven, con un perfil formativo limitado y poco proactivo, heredero de un pasado, en el que desde los sectores de la construcción y de la industria tradicional eran “receptores” de oportunidades laborales en un mercado laboral volátil pero de gran dinamismo.

De manera, que la caída productiva y de empleo en estos sectores, ha expulsado en gran medida del mercado laboral al colectivo más joven en estos últimos años. En cifras en el primer trimestre de 2017 la tasa de paro entre los menores de 25 años se eleva hasta el 45,7%, siendo la tasa de paro entre los y las jóvenes de entre 20 a 24 años del 41,3%.

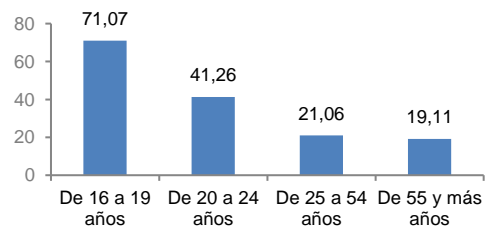
Por género, el colectivo femenino padece asimismo un mayor impacto de la crisis que se concreta en una importante incidencia de la tasa de paro. De forma que en el primer trimestre de 2017, mientras la tasa de paro entre los hombres se sitúa en un 18,43%, entre las mujeres este ratio se eleva hasta el 27,72% -9,29 p.p. de gap, mientras que en el estado esta brecha de género se sitúa en 3,29 p.p.-

En esta línea, la tasa de actividad femenina en el mercado laboral regional (51,69%) difiere en cerca de los 15 p.p. en relación a la tasa de actividad masculina.

### Tasa de paro juvenil aún elevada:

41,26% entre 20 y 24 años en I Trimestre 2017

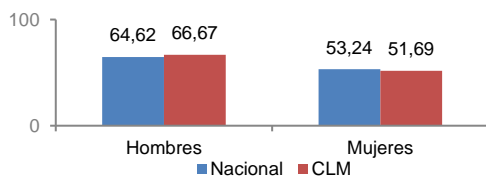
Tasas de paro CLM por grupos de edad I Trimestre 2017



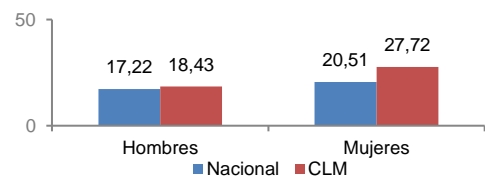
### Tasa de paro femenina superior a la masculina

(27,72% vs. 18,43% en I Trimestre 2017)

Tasa de actividad por sexo Estado y CLM I Trimestre 2017



Tasa de paro por sexo Estado y CLM I Trimestre 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de la población activa (Instituto Nacional de Estadística)

## Ficha 6: Estructura de la Cualificación Profesional en Castilla – La Mancha (1/2)

La estructura de la cualificación de la población activa en Castilla – La Mancha se asemeja al perfil dibujado en España –aunque con una mayor representación del colectivo con formación básica en detrimento de la población universitaria- y se aleja de forma notable del modelo europeo, en concreto la estructura de cualificación de CLM presenta:

- Un peso predominante de la población activa con baja cualificación -46,9%, frente al 18,6% registrado en Europa, y en menor medida frente al 37,4% en España
- Unos niveles medios asociados a bachillerato y Formación Profesional que tan solo suponen, en términos semejantes al Estado, un 22,7% frente al 46,7% europeo
- Y un colectivo universitario en CLM -30,4%- que se sitúa por debajo del nivel de España -39,4%- y de la UE (34,5%)

Atendiendo a los niveles formativos de la población joven ocupada en Castilla-La Mancha,

- Tan solo el 19% ostenta estudios universitarios y superiores,
- El 30,5% cuentan con estudios secundarios de tipo Bachillerato, FP de Grado Medio.
- Un 29,2% tendría el título de la ESO o equivalente o certificado de profesionalidad.
- Y un notable colectivo del 21,2%, tiene un nivel de estudios que no alcanzaría ni siquiera el título de la ESO.

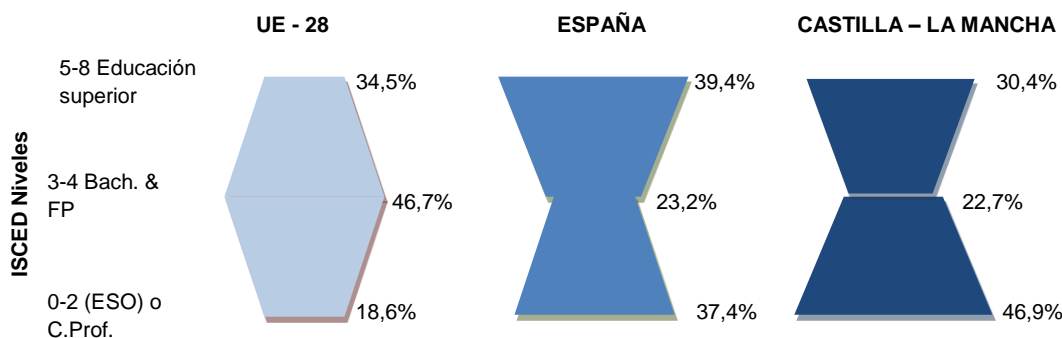
En esta línea, el marco estratégico para el empleo juvenil en CLM viene fundamentado por los siguientes cuatro grandes objetivos estratégicos:

- Mejorar el capital humano juvenil en aras de mejorar el proceso de inserción laboral
- Favorecer la permanencia de los/as jóvenes en el circuito formativo.
- Reforzar los sectores económicos productivos con mayor capacidad para ejercer un rol locomotor en el mercado laboral y tejido económico de CLM como la agricultura innovadora, la I+D+i, las industrias medioambientales, el turismo, las industrias culturales, la Bioeconomía, las Altas Tecnologías, etc.
- Mantener políticas de igualdad de oportunidades que mitiguen las actitudes discriminatorias que padecen los/as jóvenes en el acceso al trabajo y en la situación salarial.

La actual estructura de cualificación profesional de la población activa en CLM evidencia aún una importante brecha en relación a la UE-28, y en relación a la media estatal; con un colectivo de baja cualificación (46,9%), que duplica al colectivo con niveles formativos profesionales y/o de bachillerato (22,7%)

Entre la población joven ocupada el colectivo con un nivel de estudios inferior a la ESO supone el 21,2%, una realidad que merece una reflexión profunda, por cuanto constituye un colectivo “con toda una vida laboral por delante”

### Estructura de la cualificación de la población activa entre los 25-64 años -2016-



Fuente: Elaboración propia a partir de Regional Labour Market Statistics (EUROSTAT)

Para evolucionar hacia una estructura de cualificación más competitiva y semejante a la europea, resulta necesario aumentar el nivel de cualificación y la formación de la población activa castellano - manchega que ahora tiene un nivel bajo –reducir la tasa de abandono escolar-, y potenciar los estudios profesionalizadores y la formación dual. Al tiempo que se optimiza el potencial de los estudios superiores en su orientación a las necesidades y retos de futuro del mercado de trabajo y el tejido productivo (yacimientos de empleo tales como las energías renovables o en el ámbito de la I+D+i agroalimentaria)

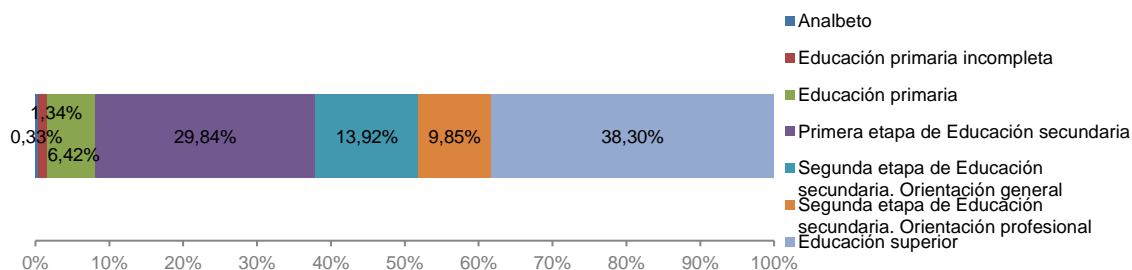
## Ficha 6: Estructura de la Cualificación Profesional en Castilla – La Mancha (2/2)

### Distribución de la población ocupada por nivel formativo en el Estado 2013 – 2016 (T I)

	Analfabetos	Educación primaria incompleta	Educación primaria	Primera etapa de Educación secundaria*	Segunda etapa de Educación secundaria. Orientación general	Segunda etapa de Educación secundaria. Orientación profesional	Educación superior
2013 T I	0,33%	1,76%	9,46%	29,26%	13,85%	9,49%	35,86%
2014 T I	0,40%	1,65%	7,95%	29,93%	13,78%	9,31%	37,00%
2015 T I	0,38%	1,44%	7,00%	30,22%	14,02%	9,58%	37,36%
2016 T I	0,37%	1,41%	6,57%	29,92%	13,75%	9,94%	38,04%

\*Incluye certificados de profesionalidad de niveles 1 y 2.

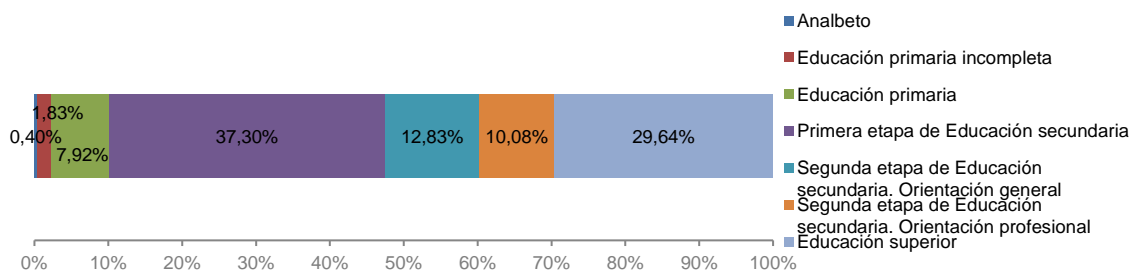
### Distribución de la población ocupada por nivel formativo en el Estado 2016 (media trimestral)



### Distribución de la población parada por nivel formativo en Castilla-La Mancha 2013 – 2016 (T I)

	Analfabetos	Educación primaria incompleta	Educación primaria	Primera etapa de Educación secundaria	Segunda etapa de Educación secundaria. Orientación general	Segunda etapa de Educación secundaria. Orientación profesional	Educación superior
2013 T I	0,42%	2,50%	10,73%	35,63%	13,78%	9,25%	27,69%
2014 T I	0,55%	2,67%	8,77%	36,58%	12,97%	9,15%	29,31%
2015 T I	0,22%	1,68%	7,20%	36,54%	13,77%	9,93%	30,67%
2016 T I	0,34%	1,77%	7,91%	37,85%	12,89%	10,24%	29,02%

### Distribución de la población ocupada por nivel formativo en Castilla-La Mancha 2016 (media trimestral)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de la población activa aportados por el Observatorio Regional de Empleo

## 6.- La Formación Profesional de Castilla-La Mancha: una mirada hacia adelante

En el marco de juego socioeconómico descrito, la formación profesional de Castilla-La Mancha, en su vertiente educativa, está integrada hoy por una comunidad educativa de más de 37.000 alumnos/as y 3.800 profesores/as, articulados en torno a 163 centros formativos, en su gran mayoría de carácter público (88%); con una oferta educativa de 108 especialidades (16 FP básica, 34 de grado medio y 58 de grado superior) y repartidas entre 22 familias profesionales desde valores integradores y de adaptación a la realidad económica y social diversa. Un sistema complejo, de grandes dimensiones y muy distribuido territorialmente, que cuenta entre sus logros con:

- { La **implantación de una red de Ciclos Formativos** de Formación Profesional Básica que da respuesta a las necesidades de estas enseñanzas en la región.
- { La **consolidación de la Formación Profesional Dual** como una opción de colaboración Centro educativo-Empresa y un elemento dinamizador del empleo para alumnos finalizan sus estudios en esta modalidad de enseñanza.
- { El **desarrollo curricular de todos los Ciclos Formativos** de Formación Profesional adaptados al contexto de la región.
- { La **potenciación de las opciones de acceso a Ciclos Formativos** de Formación Profesional a través de las pruebas de acceso a Ciclos Formativos con dos convocatorias de exámenes anuales en la región y con la oferta del curso preparatorio de pruebas de acceso que facilitan la reincorporación al Sistema Educativo de muchos Castellano-manchegos
- { La **actualización anual de la oferta de Ciclos Formativos** de Formación Profesional en la región, para adecuarla a las realidades del mercado laboral y a las nuevas titulaciones que se incorporan al Sistema.

Un sistema, en consecuencia, que viene dando repuesta continuada a las necesidades de empleabilidad de la ciudadanía en un contexto de dificultad y notable esfuerzo, caracterizado por las caídas de los recursos económicos disponibles<sup>7</sup>. Un contexto, que lastra las respuestas a los retos estructurales de cercanía al tejido productivo y la adaptación ágil y flexible del catálogo de cualificaciones; que dificulta la gestión de apuestas estratégicas como la de la formación dual; y que no facilita el cambio de una percepción social históricamente distante por parte de buena parte de la población, que aún sigue valorando está itinerario de forma fría respecto a otras vías educativas, circunstancia que se manifiesta en una Tasa Bruta de Titulación regional en ciclos formativos por debajo de la media estatal tanto en ciclos de grado medio (22,4% versus 23%) como, especialmente, en grado superior (23,9% vs. 27,3%)<sup>8</sup>;

<sup>7</sup> Entre 2007 y 2012 el ratio de gasto por alumno se contraía en un 22%, hasta los 5.008 € por alumno; que situaba a Castilla-La Mancha entre las cuatro CCAA con menor ratio presupuestario por alumno.

<sup>8</sup> Curso 2013-14

y un descenso en el número de titulados en ciclos de grado medio y superior en centros públicos próximo al 5% en los últimos tres cursos<sup>9</sup>.

La vertiente laboral de la formación profesional regional, por su parte, ha alcanzado igualmente logros significativos en un marco de colaboración con los agentes sociales, y ha construido un marco de trabajo caracterizado por el acompañamiento de mecanismos de búsqueda de calidad -registro de formadores, encuesta de seguimiento e impacto a alumnos, facilitación de mecanismos de acceso a los certificados de profesionalidad a personas sin titulación, etc.- y una concepción abierta de los centros de formación -la empresa en sí es centro de formación-; que no ha estado exento tampoco, de las dificultades y limitaciones generales que vienen caracterizando a la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral a nivel estatal, en relación al insuficiente perspectiva o planificación estratégica de la formación, necesidad de mayor vinculación con la realidad del tejido productivo; insuficiente eficiencia del papel de los agentes implicados en el sistema, la falta de optimización de los Centros de Referencia Nacional, los tímidos avances cuantitativos del reconocimiento de competencias adquiridas desde la experiencia, etc.

Su evolución, en este sentido, se inscribe dentro del proceso de cambio y definición progresiva de este sistema a nivel estatal durante los últimos años en la búsqueda de perfeccionamiento del mismo. Una evolución pautada por el crecimiento sostenido y la consolidación del reciclaje profesional de las personas trabajadoras ocupadas a partir del sistema de bonificación de las cotizaciones la seguridad social (pasa de 77.000 participantes en 2009 a más de 112.000 en 2015) ; la caída igualmente progresiva y debilitamiento de la formación de oferta para ocupados/as (en su modalidad regional I cae de cerca de 23.000 en 2009 a apenas algo más de 4.000 en 2016); la consolidación y despegue de los certificados de profesionalidad como vía de formación de oferta para la población activa desempleada (89% del alumnado y 94% del crédito dispuesto en la modalidad regional II del año 2015); y la reorientación de los roles de los agentes sociales en el subsistema de cara a su optimización en la generación de valor desde labores vinculadas al conocimiento y cercanía con el tejido productivo.

En ese marco de luces y sombras en ambas realidades -educativa y laboral-, la gestión de la perspectiva integrada del sistema sigue siendo uno de los ámbitos con mayor trabajo pendiente. En Castilla-La Mancha se pone de manifiesto, por ejemplo, en la existencia de un sólo Centro Integrado de Formación como punto de encuentro de la oferta educativa y laboral; en la debilidad de los servicios de orientación como elemento común de ambos subsistemas; o en la falta de sinergias que optimicen recursos cruzados en la sistemática de reconocimiento de competencias adquiridas a través de la experiencia, como labor compartida.

---

<sup>9</sup> Desde el curso 2013 – 2014 al curso 2015-2016

Desde este marco de logros y dificultades, el acompañamiento desde la formación profesional para el empleo, a la adaptación a los grandes retos que se abren, reclama:

- { **Mejorar y agilizar la adaptación de la oferta a los requerimientos exigentes y continuamente cambiantes del tejido productivo**, desde una perspectiva de mayor cualificación; y de especialización flexible orientada no a puestos de trabajo, sino hacia campos profesionales de carácter más polivalente.
- { **La creación de entornos de aprendizaje actualizados** tanto en términos de equipamientos, materiales e instalaciones; como de capacitación del profesorado, que faciliten el posterior desempeño competitivo y eficiente del alumnado en las situaciones reales de producción.
- { **El fortalecimiento de nuevos modelos de enseñanza-aprendizaje** que faciliten la adquisición de competencias transversales y el desarrollo tanto personal como profesional del alumnado
- { **El desarrollo de la apuesta por la formación dual en alternancia**, en particular la asociada a empleos que requieran de altas cualificaciones y especialización;
- { **El avance en la excelencia de gestión** de los centros de formación profesional; de las convocatorias de formación para el empleo; de los procesos de justificación asociados, etc.
- { **La construcción de un sistema de orientación eficaz y eficiente**; en un marco sensibilizador sobre la creciente importancia de la formación profesional como recurso para la empleabilidad ciudadana y la competitividad empresarial en la región.
- { **La ejecución de todo ello desde una cultura de igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres, y la integración de colectivos diversos.

Requerimientos de transformación que sitúan **la calidad, la innovación, la orientación al ciudadano y la cercanía a la empresa, como vectores de trabajo finalistas.**

Su consecución, sin embargo, no sólo requiere definir qué queremos, a donde queremos llegar, sino cómo podemos lograrlo, desde qué mecanismos o planteamientos. En este sentido el plan está necesitado de **realismo y sentido práctico como palancas de transformación.** Como pautas instrumentales al respecto resulta necesario:

### **1.- Crear condiciones de trabajo suficientes**

La huella de la crisis se manifiesta en la estructura educativa de la Formación Profesional de Castilla-La Mancha con equipamientos y recursos de producción y gestión formativa limitados y no siempre suficientemente actualizados. La necesaria renovación de los equipamientos, siempre en un marco de eficiencia y austeridad, ordenado y sistemático, y/o su refuerzo con alternativas de colaboración con la empresa; la dotación de herramientas informáticas de gestión que operativicen los aspectos críticos del sistema; la creación de mecanismo continuados de recualificación que den repuesta a las necesidades formativas del profesorado; constituyen ejemplos ilustrativos de esta creación de condiciones de mínimos para poder plantearse objetivos transformadores más ambiciosos.

## **2. Potenciar la Inteligencia del sistema**

Más allá de los recursos en sí, la dinamización de la Calidad y la Innovación en el sistema pasa por reforzar el trabajo sobre los elementos de conocimiento del mismo: Conocimiento sectorial (tecnológico empresarial) que anticipe las tendencias y las necesidades de formación planteadas; conocimiento pedagógico que difunda y apoye las nuevas formas de aprendizaje; y conocimiento ciudadano del sistema que posibilite una relación rica y eficaz con el mismo.

Recuperar el sentido del valor de la inversión en el conocimiento del sistema, en su unidad neuronal, resulta clave para añadir eficacia e impacto a las diferentes decisiones que se adopten y actuaciones que se vayan desarrollando, Y se trata de hacerlo, además, desde una cultura colaborativa que optimice el conocimiento ya existente entre los agentes del sistema y lo difunda; que aproveche y adapte los esfuerzos y los aprendizajes desarrollados previamente por otras CCAA.

## **3.- Transitar desde un sistema integral a un sistema integrado**

El sistema se concibe como un sistema integral que garantiza la cobertura de los jóvenes, las personas trabajadoras desempleadas y ocupadas, pero su principal reto el de actuar como un sistema integrado presenta aún un importante campo de mejora para evitar que las lógicas educativa y laboral caminen en paralelo, sin generar suficientes puntos de encuentro, ni optimizar la complementariedad de las “competencias” diferenciadas que aportan las dos vertientes del sistema.

Identificar y generar esos espacios compartidos, asumir servicios comunes en el sistema y roles que puedan ser liderados y desarrollados sólo por una de las dos vertientes (laboral o educativa), o de forma compartida y coordinada, resulta imprescindible para optimizar en términos de recursos, de eficacia y de eficiencia el carácter integrado del mismo. Es imprescindible en este sentido, entender el sistema dinámicamente, asumir las tendencias que va incorporando y mirar hacia adelante en un campo de juego que se anticipa como potencialmente amplio y rico, aunque todavía insuficientemente explorado.

La cercanía al tejido productivo de organizaciones empresariales y sindicales es, sin duda, un activo que puede ser optimizado en ámbitos como la orientación profesional en la que el conocimiento y la proximidad al mercado de trabajo es un valor; la formación en alternancia en la que es necesario tejer una red de empresas colaboradoras amplia y activa; la anticipación de necesidades y tendencias, etc.

Del mismo modo, el saber hacer educativo abre expectativas de optimización en el marco didáctico asociado a la vertiente laboral del sistema como: la preparación pedagógica de formadores, los procesos de evaluación de competencias en el reconocimiento de las competencias adquiridas por la experiencia, etc.

#### **4.- Adaptar el sistema a las características del territorio**

La implantación de servicios públicos en un territorio de la amplitud y dispersión poblacional de Castilla-La Mancha, desde lógicas de recursos limitados y comportamientos necesariamente austeros, hace de la gestión del sistema un reto esforzado y complejo para el conjunto de los agentes del mismo.

Obliga a desarrollar un plus de esfuerzo desde mecanismos o programas intermedios de articulación y ajuste de las políticas de formación profesional sobre el territorio, para poder adaptarlas y conectarlas con el tejido productivo en cada ámbito territorial local; a adoptar soluciones no siempre cómodas, que prioricen la movilidad de las personas sobre la proliferación de estructuras no sostenibles; a trabajar desde la flexibilidad, en las lógicas de redes y soportes telemáticos que posibiliten compartir recursos

#### **5.- Incorporar al ciudadano como un actor clave del sistema de formación profesional**

Los esfuerzos de modernización y mejora de la formación profesional perderían buena parte de su impacto, si el ciudadano no se acerca a la misma, si no entiende el valor creciente que va adoptar en el futuro para el trabajador y para la sociedad en su conjunto.

Estamos por tanto, no ante un ejercicio de información y orientación eficaz, si no ante procesos sociales de sensibilización que pretenden romper barreras emocionales, cambiar la imagen de la formación profesional, y las actitudes generacionales instaladas en el sustrato colectivo de la población. Se trata de presentar la formación profesional al ciudadano desde valores e imágenes nuevas, actuales y modernas. Valores que encuentran sus rasgos distintivos en la empleabilidad como dimensión individual; y en la importancia que adquiere la formación profesional para el reto del desarrollo económico, la cohesión social y la calidad de vida en Castilla-La Mancha como su dimensión más colectiva.

*Se presenta información de detalle, al final del capítulo 6, en las siguientes Fichas Informativas*

- *Ficha 7: La Formación Profesional del sistema educativo*
- *Ficha 8: La Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral*

## Ficha 7: La Formación Profesional del sistema educativo (1/5)

### Oferta formativa en CLM

Castilla-La Mancha cuenta en el curso 2016-2017 con una red de **163 centros de Formación Profesional**, distribuidos de la siguiente forma:

**Público/Privado:** 143 centros públicos y 20 concertados.

**Nivel FP:** 145 imparten CF Básica; 115 CF Grado Medio; 82 CF Grado Superior; 12 e-learning en Grado Medio y 16 e-learning en Grado Superior

**Territorialmente:** 46 centros en Toledo y otros 46 en Ciudad Real; 33 en Albacete; 22 en Guadalajara y 16 en Cuenca.

Una red que ofrece actualmente un total de **108 especialidades vinculadas a un total de 22 familias profesionales\***

- **Según nivel:** 16 especialidades en Formación Profesional Básica, 34 en Grado Medio y 58 en Grado Superior.
- **Por familias profesionales:** Sanidad (11 especialidades), Agraria (10 especialidades), Electricidad y Electrónica (8 especialidades), Hostelería y Turismo (8 especialidades), Comercio y Marketing (7 especialidades), Transporte y Mantenimiento de Vehículos (7 especialidades), Imagen Personal (6 especialidades), Informática y Comunicaciones (6 especialidades), Instalación y Mantenimiento (6 especialidades), Química (6 especialidades), Fabricación Mecánica (5 especialidades), Industrias Alimentarias (5 especialidades), Servicios Socioculturales y a la Comunidad (5 especialidades), Administración y Gestión (4 especialidades), Imagen y Sonido (4 especialidades), Madera, Mueble y Corcho (4 especialidades), Edificación y Obra Civil (4 especialidades), Energía y Agua (2 especialidades), Actividades físicas y deportivas (2 especialidades), Seguridad y Medioambiente (1 especialidad), Confección y Moda (1 especialidad) y Textil, Confección y Piel (1 especialidad).

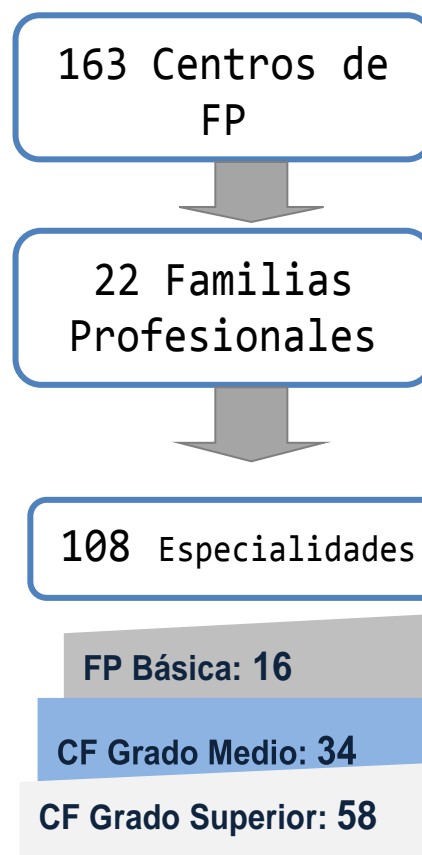
\*En relación a las familias profesionales del INCUAL, en CLM faltarían las siguientes cinco familias: "Artes gráficas", "Artes y artesanía", "Industrias extractivas", "Marítimo pesquera" y "Vidrio y cerámica".

### Alumnado en el sistema educativo de CLM

El curso académico 2016 – 2017 cuenta con un total de 285.600 alumnos y alumnas, de los cuales, el 82,4% se vinculan a centros públicos; un alumnado que por nivel formativo, se distribuye de la siguiente manera: 132.168 alumnos/as en los 6 cursos de primaria, 85.078 en los 4 cursos de la E.S.O., 31.036 en los dos cursos de Bachillerato y 37.318 en ciclos formativos de formación profesional (FP Básica, CF Grado Medio y CF Grado Superior).

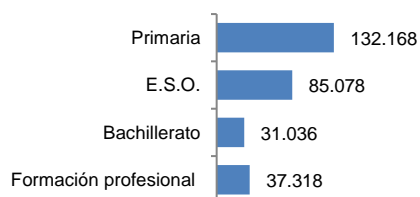
	Centros públicos		Centros privados		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Primaria	55.654	51.171	12.815	12.528	<b>132.168</b>
E.S.O.	34.639	33.073	9.039	8.327	<b>85.078</b>
Bachillerato	13.072	15.051	1.443	1.470	<b>31.036</b>
FP Básica	2.982	1.167	432	147	<b>4.728</b>
CF Grado Medio	7.428	6.479	1.598	1.070	<b>16.575</b>
CF Grado Superior	7.243	7.463	714	595	<b>16.015</b>
<b>Total</b>	<b>121.018</b>	<b>114.404</b>	<b>26.041</b>	<b>24.137</b>	<b>285.600</b>

**Fuente:** Elaboración propia a partir de información aportada por la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Castilla-La Mancha



**Fuente:** Elaboración propia a partir de información aportada por la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Castilla-La Mancha

### Distribución del alumnado en el sistema educativo en el curso 2016 – 2017 CLM



**Fuente:** Elaboración propia a partir de información aportada por la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Castilla-La Mancha

**FP CLM: 37.318 alumnos/as**

## Ficha 7: La Formación Profesional del sistema educativo (2/5)

### Alumnado en la FP del sistema educativo

En el curso 2016 – 2017 el alumnado de Formación profesional del sistema educativo se situaba en un total de **37.318 alumnos y alumnas** (54,7% hombres y 45,3% mujeres): 4.728 en FP Básica, 16.575 en grado medio y 16.015 en grado superior.

Evolutivamente, la **tasa bruta de titulación en ciclos formativos – técnico y técnico superior** en CLM, aunque en niveles inferiores a otras CCAA, **ha crecido en los últimos años**; de forma que

- en el curso 2012 – 2013 la tasa se situaba en un 20,2% en grado medio y 18,9% en grado superior,
- y en el curso 2015-2016 la tasa se elevaba hasta el 27,8% en grado medio y hasta el 28,7% en grado superior.

Sin embargo, esta tasa resulta **comparativamente inferior a la media estatal** y alejada de CCAA como Cantabria, Asturias o Galicia. Así, en cifras, la tasa bruta de titulados de grado técnico en el curso 2013-2014 en CLM fue de 22,4% y en grado superior de 23%, en ambos casos – de manera más destacada en los ciclos formativos de grado superior- inferior a la media española que fue de 23,9% y 27,3% respectivamente.

Distribución del alumnado de formación profesional en el curso 2016 – 2017 CLM

**FP Básica: 4.728 (12,6%)**

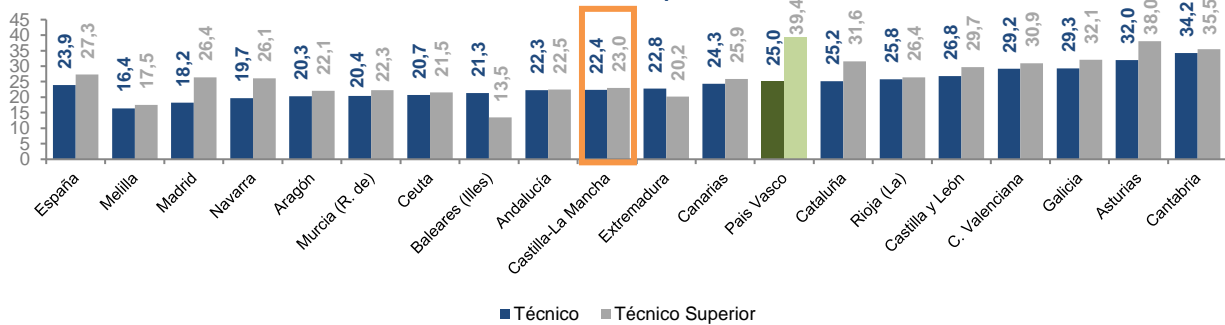
**CF Grado Medio: 16.575 (44,4%)**

**CF Grado Superior: 16.015 (42,9%)**

Tasa bruta de titulación en ciclos formativos CLM por curso

Curso	Tasa bruta de titulación CLM	
	Grado medio	Grado superior
Curso 2012 - 2013	20,2%	18,9%
Curso 2013 - 2014	22,4%	23,0%
Curso 2015 - 2016	27,8%	28,7%

Tasa bruta de titulación en ciclos formativos, por comunidad autónoma. Curso 2013-2014



Nota: En el gráfico las comunidades autónomas están en orden creciente según los valores de Técnico.

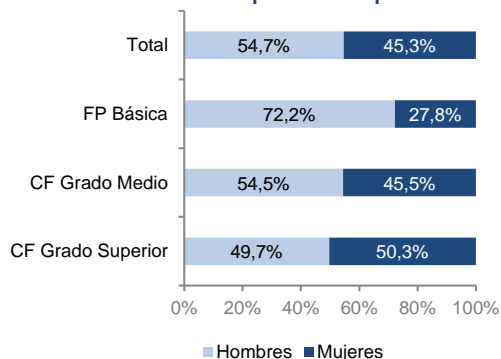
(1) Datos del País Vasco: curso 2012 - 2013

Fuente: Sistema estatal de Indicadores de la Educación 2016 Ministerio de Educación

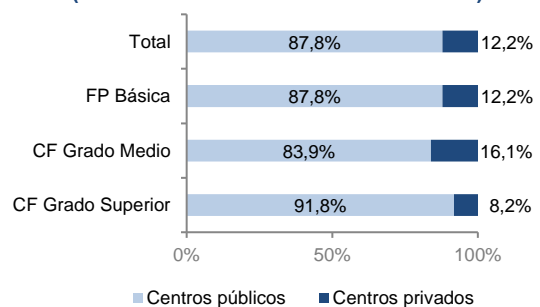
**Mayor presencia del alumnado masculino (55% vs. 45%) de forma destacada en la FP básica**

**En torno al 88% del alumnado se vincula a centros de formación públicos; hasta el 92% en el caso de la CF de Grado Superior**

Distribución del número de alumnos y alumnas de formación profesional por sexo



Distribución del número de alumnos y alumnas de formación profesional por tipo de Centro (Centros Públicos vs. Centros Privados)



Fuente: Elaboración propia a partir de información aportada por la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Castilla-La Mancha

## Ficha 7: La Formación Profesional del sistema educativo (3/5)

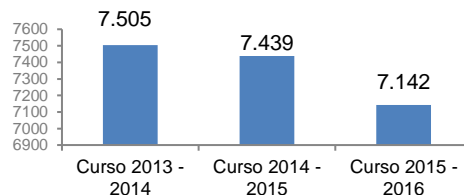
El número de titulados/as en CFGM y CFGS en centros públicos, desciende en los últimos años en cerca del 5%, desde los 7.505 titulados/as correspondientes al curso 2013 – 2014 a los/as 7.142 el curso 2015-2016.

Territorialmente, más de la mitad de los/as alumnos/as se concentran en las provincias de Toledo (28,5%) y Ciudad Real (27,4%), seguido por Albacete (23,1%), Guadalajara (11,9%) y Cuenca (9,1%).

La modalidad de impartición formativa más extendida se corresponde con la presencial (87,4%), seguida muy de lejos por e-learning (12%) y la formación nocturna (0,6%).

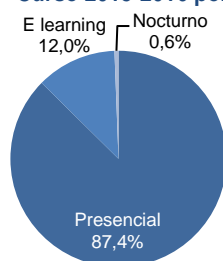
**Descenso en el nº de titulados/as en CFGM y CFGS en centros públicos en el periodo 2013- 2016 próximo al 5%**

**Evolución del nº de titulados/as en centros públicos en CFGM y CFGS**



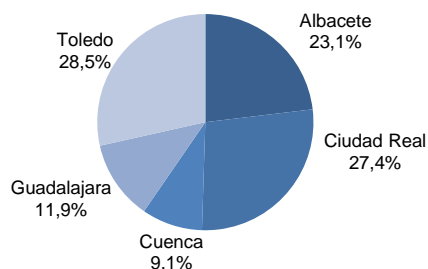
**Distribución del alumnado CFGM y CFGS**

**Curso 2015-2016 por modalidad**



**Distribución del alumnado CFGM y CFGS**

**Curso 2015-2016 por provincia**



Fuente: Elaboración propia a partir de información aportada por la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Castilla-La Mancha

Por último, el total de alumnos de FCT en centros públicos que aprobaban en el curso 2015-2016 ascendía a 8.545, lo que representaba el 98,8% de los y las alumnos/as. Un alumnado que se concentraba en buena medida en modalidades asociada a las familias profesionales de Administración y Gestión (16,1%), Sanidad (13,5%), Servicios Socioculturales a la Comunidad (11,5%) e Informática y Comunicaciones (10,1%).

**Alumnado que realiza FCT en centros públicos curso 2015 - 2016**

	Nº alumnos	
1. Administración y Gestión	1.393	16,1%
2. Sanidad	1.164	13,5%
3. Servicios Socioculturales a la Comunidad	992	11,5%
4. Informática y Comunicaciones	874	10,1%
5. Electricidad y Electrónica	731	8,5%
6. Hostelería y Turismo	615	7,1%
7. Transporte y Mantenimiento de Vehículos	588	6,8%
8. Comercio y Marketing	460	5,3%
9. Imagen Personal	340	3,9%
10. Instalación y Mantenimiento	288	3,3%
11. Actividades Físicas y Deportivas	282	3,3%
12. Agraria	241	2,8%
13. Fabricación Mecánica	160	1,8%
14. Química	125	1,4%
15. Industrias Alimentarias	114	1,3%
16. Imagen y Sonido	92	1,1%
17. Edificación y Obra Civil	82	0,9%
18. Energía y Agua	44	0,5%
19. Madera, Mueble y Corcho	28	0,3%
20. Confección y Moda	14	0,2%
21. Seguridad y Medioambiente	13	0,2%
22. Textil, Confección y Piel	10	0,1%
<b>Total</b>	<b>8.650</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de información aportada por la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Castilla-La Mancha

## Ficha 7: La Formación Profesional del sistema educativo (4/5)

### Profesorado en la FP del sistema educativo

El sistema educativo de Castilla – La Mancha cuenta con un total de 31.903 profesores y profesoras en el curso 2016 – 2017, de los/as cuales, **3.803 se corresponderían con el ámbito de la Formación Profesional.**

**FP CLM: 3.803**  
profesores/as

#### Profesorado FP curso 2016 – 2017 por tipo de enseñanza impartida y provincia

Enseñanza Impartida	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	TOTAL
E. Infantil	1.031	1.293	460	733	1.894	<b>5.411</b>
E. Primaria	1.436	1.976	727	1.131	3.030	<b>8.300</b>
E.S.O.	736	840	431	432	1.231	<b>3.670</b>
Bachilleratos	90	72	24	32	95	<b>313</b>
Formación Profesional	519	582	215	254	690	<b>2.260</b>
E. Infantil y E. Primaria	853	1.089	559	475	1.196	<b>4.172</b>
E. Primaria y E.S.O.	37	66	13	19	77	<b>212</b>
E.S.O. Y Bachilleratos	1.127	1.422	498	705	1.672	<b>5.424</b>
F.P. Y (E.S.O. y /o Bachilleratos)	322	443	157	230	391	<b>1.543</b>
E. Especial Específica	81	153	38	39	141	<b>452</b>
Otras Posibilidades	25	46	17	13	45	<b>146</b>
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>6.257</b>	<b>7.982</b>	<b>3.139</b>	<b>4.063</b>	<b>10.462</b>	<b>31.903</b>

*Fuente: Elaboración propia a partir de información aportada por la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Castilla-La Mancha*

El Consejo de la Unión Europea establece como uno de los objetivos estratégicos para mejorar la calidad de los sistemas de educación, el apoyo al profesorado y a los formadores para que puedan responder a las exigencias de la sociedad actual y de la educación permanente.

Desde la Consejería de Educación, Cultura y Deportes en esta línea pone en marcha los Planes Regionales de Formación con la intención de organizar un Plan Regional que promueva la actualización y mejora continua de la cualificación profesional del profesorado, para el ejercicio de la docencia y para el desempeño de puestos de gobierno, de coordinación didáctica y de participación en el control y gestión de los centros.

Así, desde el **Centro Regional de Formación del Profesorado de Castilla-La Mancha** se impulsa al centro educativo y al docente como los agentes principales para liderar la propuesta educativa de cambio para una sociedad innovadora, reflexiva y empática.

#### Programación CRFP – CLM Curso 2016 - 2017

Avance de la Programación Primer Trimestre. Curso 2016-2017	
"Marco Común de Competencia Digital Docente"	ÁREA 1: Información ÁREA 2: Comunicación ÁREA 3: Creación de contenidos ÁREA 4: Seguridad ÁREA 5: Resolución de problemas
Líneas Formativas	Innovación y dinamización Destrezas comunicativas Igualdad de género Cultura digital Formación profesional como identidad social
Revista Científica de Comunicación Educativa	
Congreso Participación y Liderazgo	
SIMO Salón de tecnología para la enseñanza	
Escuela de actualización lingüística en la lengua inglesa	

#### Centro Regional de Formación del profesorado de Castilla-La Mancha

##### Líneas de formación

- Innovación y dinamización sociocultural
- Destrezas comunicativas
- Igualdad de género
- Cultura digital
- Formación profesional como identidad social

##### Líneas de investigación

- Comunicar el conocimiento
- Aulas compartidas Buenas Prácticas
- Sostenibilidad Escolar

## Recursos en el sistema educativo

Los centros educativos se van adaptando a los nuevos tiempos e incorporando equipos informáticos y acceso a internet a su oferta de servicio. En los últimos años va creciendo la presencia de nuevas tecnologías que se van incorporando a las metodologías educativas, acorde con su presencia cada vez más frecuente en la sociedad.

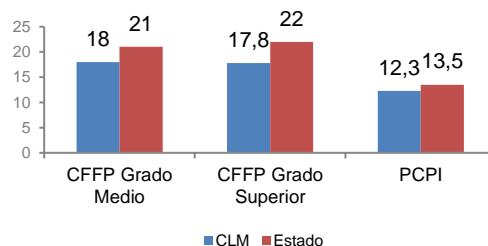
Esta evolución se refleja en el aumento de la presencia de equipos informáticos en los centros públicos, que ha favorecido que en Castilla-La Mancha en el curso 2015-2016 la ratio de alumnos por ordenador destinado a tareas de enseñanza aprendizaje en primaria sea de 1,8 y en secundaria de 2,8. Las ratios en el curso 2003-2004, eran de 9,4 y 10,1 alumnos respectivamente.

El número de alumnos por grupo en Castilla – La Mancha en la formación profesional es de 18 en Grado Medio y 17,8 en Grado Superior, lo que supone un número de alumnos inferior a la media estatal en estas etapas educativas situada en 21 y 22 alumnos respectivamente; favoreciéndose de esta manera una atención más directa de los docentes sobre el alumnado. Para el curso 2015/2016, estos valores se redujeron a 16,3 en Grado Medio y 14 en Grado Superior.

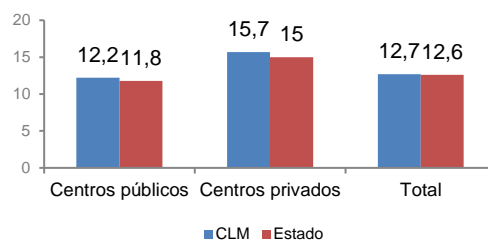
Sin embargo, en lo que hace al número de medio de alumnos por profesor en CLM este resulta semejante que al ratio del Estado en CLM que en Estado (12,7 vs. 12,6), ratios que sitúan una cifra importante de alumnado por profesor que limita la calidad de la formación.

Por último el gasto en educación por alumno en CLM descendía en el periodo 2007 – 2012 en un 22%, de un ratio de 6.455 € por alumno en 2012 a 5.008 € por alumno en 2012, lo que en términos comparativos sitúa un gasto de 423 euros menos que la media estatal en esos mismo año 2012 y lejos de Comunidades como el País Vasco (9.143 € por alumno) y Navarra (7.108 € por alumno).

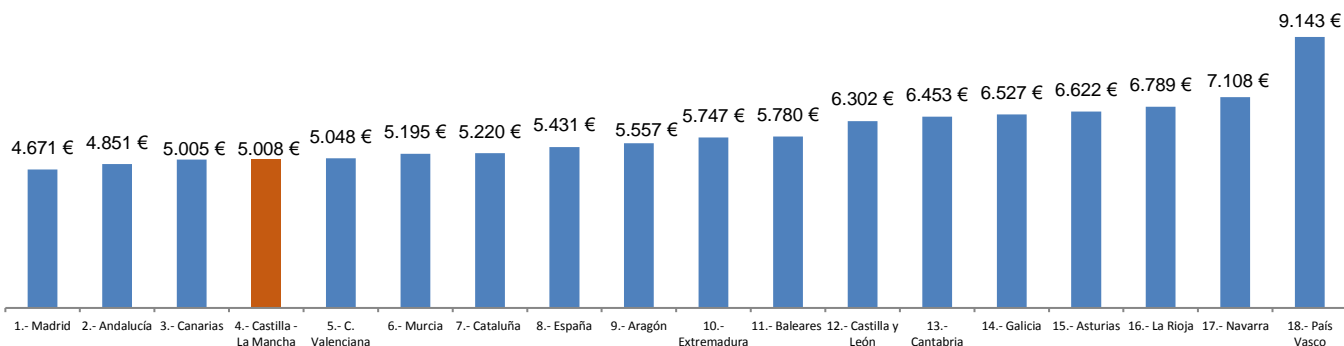
Nº medio de alumnos por grupo educativo (CFFP Grado Medio, CFFP Grado Superior y PCPI) 2012 - 2013



Nº medio de alumnos por profesor (Centros Públicos, Centros Privados y total) 2012 - 2013



## Gasto público por alumno en centros públicos. Enseñanza no universitaria (en euros) 2012



Fuente: Sistema estatal de Indicadores de la Educación 2015 Ministerio de Educación

## Ficha 8: La Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (1/7)

### Empresas y trabajadores beneficiarios potenciales del crédito de formación

En 2015 el número de empresas beneficiarias potenciales del sistema formativo en Castilla-La Mancha ascendía a 79.060 entidades; un tejido empresarial conformado por un 91% de microempresas –con plantillas por debajo de los 9 trabajadores/as–.

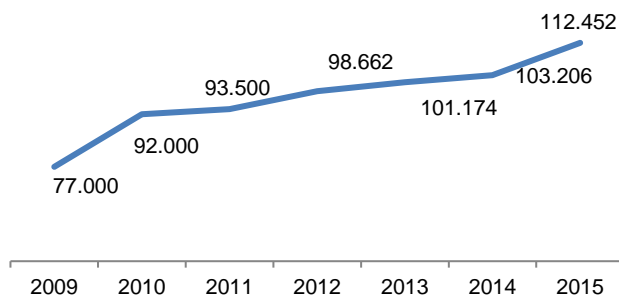
Por su parte, el número de trabajadores/as asalariados/as en el sector privado, potenciales de la formación bonificada ascendía a 435.514 alumnos/as.

#### Formación programada por las empresas

En este mismo año 2015, el 25,4% de las empresas beneficiarias -20.077 empresas- realizaron formación bonificada, con un total de 84.717 trabajadores/as formados/as que deban lugar a 112.452 participaciones en formación (tasa de cobertura de los participantes respecto a los/as asalariados/as del sector privado: 25,8%). Los ratios de cobertura regionales, a pesar de incrementar la vinculada al número de participantes respecto 2014 (25,8% en 2015 vs. 24% en 2014), se sitúan por debajo de la media estatal (30,3% vs. 25,8% en la cobertura de participantes formados y 27,4% vs. 25,4% en la cobertura).

Las empresas que realizaban formación bonificada en CLM en 2015 contaban con un crédito asignado de 20,3 millones de euros, sobre el cual se utilizaban 14,9 millones de euros (73,3%).

#### Evolución de participantes formación bonificada en CLM 2009 - 2015



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae)

Atendiendo a la dimensión de las plantillas de las empresas, cerca del 81% de las empresas formadoras se corresponden con microempresas (16.151 empresas de 1 a 9 trabajadores); sin embargo la tasa de empresas formadoras<sup>10</sup> entre las microempresas resulta el más bajo: 22,5%; tasa que se incrementa a medida que crece el tamaño empresarial (pequeñas empresas: 51,1%, medianas empresas: 85,3% y grandes empresas: 91,5%). En esta línea, el número de participantes en la formación bonificada se concentra en buena medida en la gran y mediana empresa (61%).

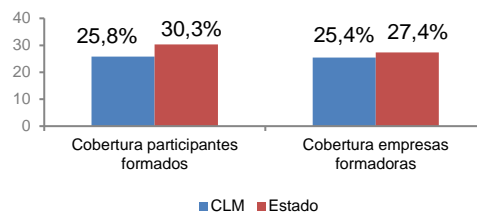
<sup>10</sup> Porcentaje de empresas que realizan formación para sus trabajadores –y la comunican a la Fundación Estatal– respecto al total de empresas que cotizan por Formación profesional en la Tesorería General de la Seguridad Social.

#### Nº empresas beneficiarias potenciales del sistema formativo en CLM 2015

Sector de actividad	Nº empresas	% de empresas
Agricultura	21.498	27,2%
Industria	7.067	8,9%
Construcción	8.418	10,6%
Comercio	15.258	19,3%
Hostelería	8.296	10,5%
Otros servicios	18.516	23,4%
Sin datos	7	0,0%
<b>Total</b>	<b>79.060</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Boletín Territorial Formación en las empresas castellano manchegas 2015 Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae)

#### Tasas de cobertura formación bonificada en CLM y Estado 2015

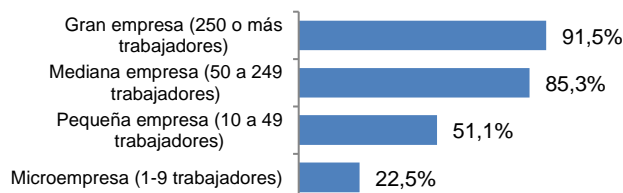


Fuente: Boletín Territorial Formación en las empresas castellano manchegas 2015 Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae)

#### Evolución interanual participantes en formación bonificada (%)

2009-2010	+19,5%
2010-2011	+1,6%
2011-2012	+5,5%
2012-2013	+2,5%
2013-2014	+2,0%
2014-2015	+9,0%

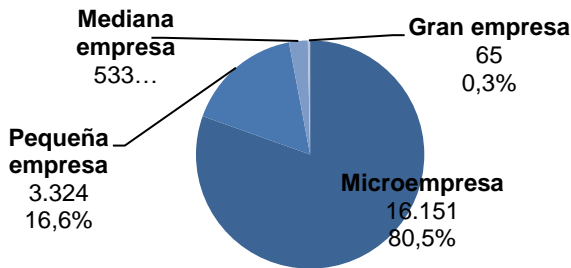
#### Tasa de empresas formadoras según tamaño empresarial (2015)



Fuente: Boletín Territorial Formación en las empresas castellano manchegas 2015 Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae)

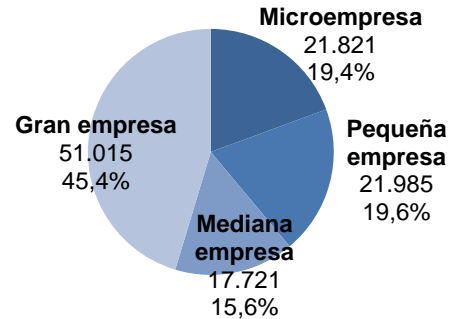
## Ficha 8: La Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (2/7)

Distribución del nº de empresas formadoras en 2015 según tamaño de empresa



Total 2015: **20.073**  
Empresas formadoras

Distribución del nº de participantes formados en 2015 según tamaño de empresa

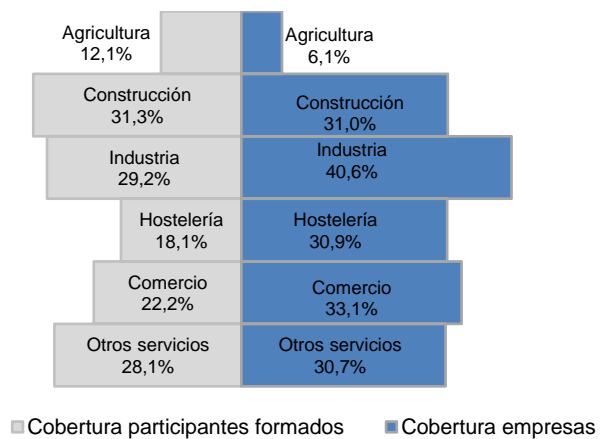


Total 2015: **112.452**  
Participantes formados

Fuente: Boletín Territorial Formación en las empresas castellano manchegas 2015 Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae)

Por sectores de actividad, destaca la mayor cobertura empresarial en la industria (40,6%) frente al sector primario, sector más atomizado y con un mayor número de microempresas que limita la participación en este sistema formativo por parte de estas empresas (6,1%). Por su parte, la cobertura de participantes formados en el caso de la construcción resulta la más elevada (31,3%) seguida por la industria (29,2%) y otros servicios (28,1%). Los contenidos de las acciones formativas resultan diversos, si bien destacan en este sentido las familias profesionales de "Seguridad y medio ambiente" (28% de los participantes formados) y "Administración y gestión" (19,4% de los participantes formados).

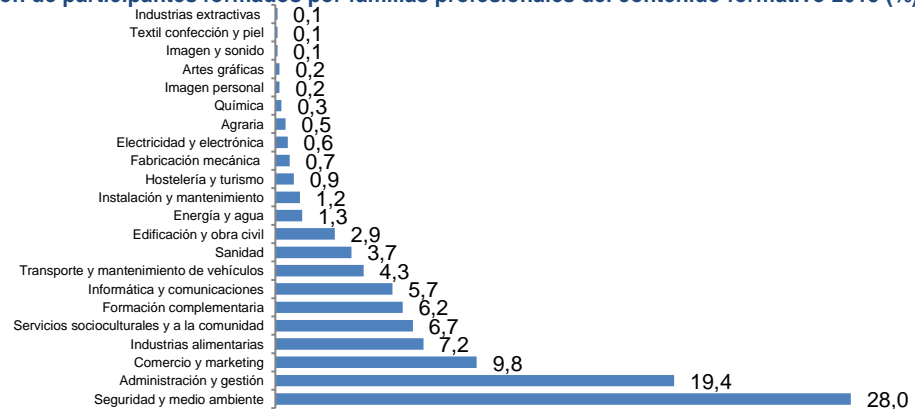
Alcance sectorial de la formación bonificada 2015 en CLM



Fuente: Boletín Territorial Formación en las empresas castellano manchegas 2015 Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae)

El sistema de la Formación para el Empleo también financia los Permisos Individuales de Formación –PIF– que las empresas autorizan para sus trabajadores. Para ello las empresas disponen de un crédito adicional. Así en 2015, las empresas en CLM dispusieron de 0,2 millones de euros para financiar los PIF disfrutados en ese mismo ejercicio.

Distribución de participantes formados por familias profesionales del contenido formativo 2015 (%)



Fuente: Boletín Territorial Formación en las empresas castellano manchegas 2015 Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae)

## Ficha 8: La Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (3/7)

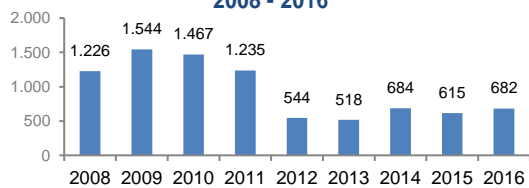
### Formación profesional para el empleo CLM dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados

Frente al crecimiento experimentado desde 2008 en la formación bonificada, el número de participantes en la formación subvencionada de personas trabajadoras ocupadas desciende y se sitúa en 2016 en una cifra de **4.168 participantes: 2.229 hombres (53%) y 1.939 mujeres (47%)**.

Asimismo el número de acciones formativas, si bien incrementan en relación a 2015 (682 en 2016 y 615 en 2015), actualmente suponen la mitad del número de acciones formativas que se programaban en el periodo 2008 – 2011; una tendencia que se explica y se compensa por el fortalecimiento de la formación bonificada.

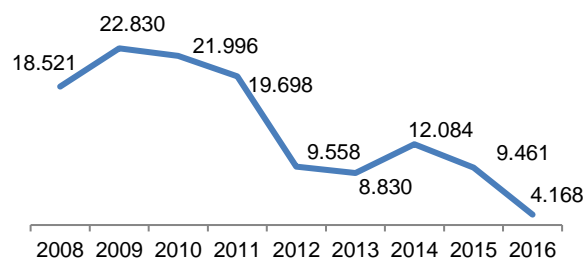
En términos de crédito dispuesto en el año 2016 se subvencionaba un monto de 5.813.623 euros en esta Modalidad formativa, “lejos” de los 20 millones de los años 2009, 2010 y 2011 aunque superior a la de 2015.

#### Evolución del nº de acciones formativas en Modalidad I (Formación para ocupados) 2008 - 2016



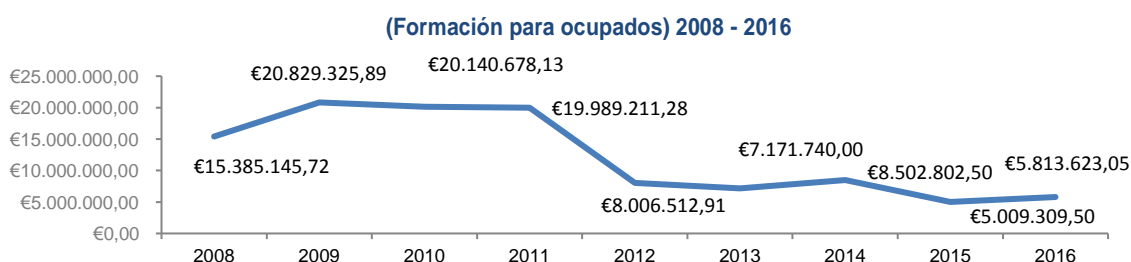
\* En ejecución

#### Evolución del nº alumnos en Modalidad I (Formación para ocupados/as) 2008 - 2016



Año	Mujeres	Hombres	Total	Evolución interanual
2008	9.271	9.250	18.521	
2009	11.199	11.631	22.830	23,3%
2010	11.205	10.791	21.996	-3,7%
2011	10.057	9.641	19.698	-10,4%
2012	5.203	4.355	9.558	-51,5%
2013	4.758	4.072	8.830	-7,6%
2014	6.596	5.488	12.084	36,9%
2015	4.814	4.647	9.461	-21,7%
2016*	1.939	2.229	4.168	-55,9%

#### Evolución volumen de € subvencionados en Modalidad I (Formación para ocupados) 2008 - 2016

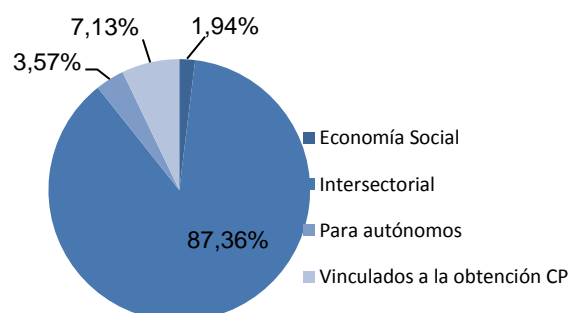


Fuente: Elaboración propia a partir de información aportada por la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

Tomando como referencia el año 2015:

**Por tipo de Plan:** gran parte de las acciones de formación subvencionada programadas se correspondían con Planes de carácter intersectorial (87%), 3,6% se correspondían con planes dirigidos a autónomos, 1,94% a la Economía Social y un 7% de las acciones se destinaban a la obtención de certificados de profesionalidad.

#### Proporción de acciones formativas de Formación Profesional para el Empleo dirigidas a trabajadores ocupados por tipo de Plan. Programación-CLM 2015



Fuente: Consejería de Empleo y Economía 2015

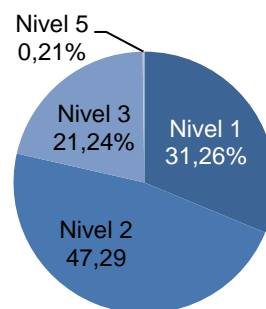
## Ficha 8: La Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (4/7)

**Por modalidad formativa:** destaca la modalidad presencial (82%) frente a un 18% de teleformación, si bien resulta una proporción notablemente superior en comparación con la formación dirigida a personas trabajadoras desempleadas, en el que la teleformación apenas supone un 1%.

**Por nivel formativo:** en el caso de la formación subvencionada para ocupados/as, priman las acciones formativas de nueva especialidad, frente a aquellas ligadas a los certificados de profesionalidad. Por otro lado, de forma semejante al caso de la formación dirigida a personas trabajadoras desempleadas, cerca de la mitad de la formación programada (47,29%), se corresponde con un nivel de cualificación 2.

**Por familias profesionales:** las familias de “Administración y Gestión” y “Servicios Socioculturales a la Comunidad”, son las que representan una mayor proporción en la programación de formación subvencionada dirigida a los trabajadores ocupados.

### Proporción de alumnos en cursos de Formación Profesional para el Empleo dirigidos a trabajadores ocupados por nivel de acceso, Programación-CLM 2015



Fuente: Consejería de Empleo y Economía 2015

### Distribución del alumnado (trabajadores ocupados) en acciones programadas de formación profesional para el empleo (formación subvencionada) según familia profesional 2015



Fuente: Consejería de Empleo y Economía 2015

## Ficha 8: La Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (5/7)

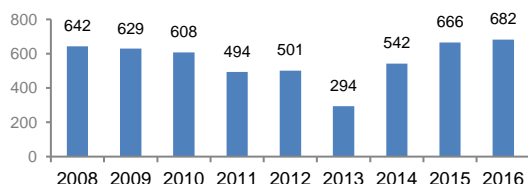
### Formación profesional para el empleo CLM dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados

El número de participantes en formación para desempleados en CLM en relación al colectivo demandante de empleo se sitúa en 2013-2014 en torno al 2,2%, una ratio que se sitúa por debajo de la media estatal –con una diferencia de en torno un punto porcentual-.

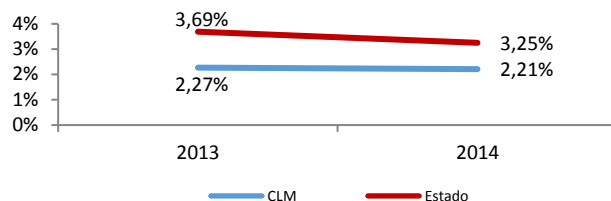
Evolutivamente el número de alumnos en la Modalidad II, crece ligeramente en 2015 -2016 hasta situarse en un total de **8.839 alumnos: 4.795 mujeres (54%) y 4.044 hombres (45,8%) y recuperar el nivel de 201**

Por su parte, el número de acciones formativas desarrolladas en 2016 asciende a 682, cifra que ha venido creciendo en los últimos años y que supera la cifra de acciones ejecutadas en 2008 (642 acciones formativas).

**Evolución del nº de acciones formativas en Modalidad II (Formación para desempleados) 2009 - 2016**

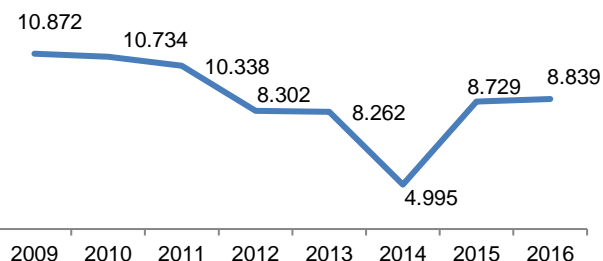


**Evolución de la tasa de cobertura de la formación a desempleados en CLM y estado 2013 - 2014**



Fuente: Anuario Estadístico del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013,2014 y 2015)

**Evolución del nº alumnos en Modalidad II (Formación para desempleados) 2009 - 2016**

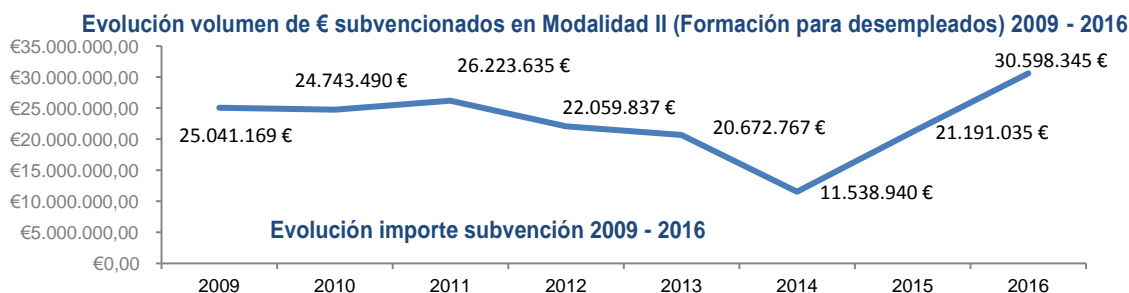


Año	Mujeres	Hombres	Total	Evolución interanual
2009	5.835	5.037	10.872	
2010	5.641	5.093	10.734	-1,3%
2011	5.256	5.082	10.338	-3,7%
2012	4.534	3.768	8.302	-19,7%

\* En ejecución

Fuente: Elaboración propia a partir de información aportada por la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

El volumen de formación subvencionado en 2016 supone un total de 30.598.345 euros, lo que supone el mayor importe en el periodo 2009 – 2016. Tomando como base el año 2015, cabe situar que la distribución del presupuesto repartido entre un total de 328 centros de formación distribuidos en 102 localidades diferentes de toda la Región, resultaba muy similar en todas las provincias, siendo en todos ellos, los centros privados los que obtenían un mayor presupuesto (cerca del 70% del total en la Región), seguido de las entidades sin ánimo de lucro (24,5%) y de las entidades locales (5,71%).



Fuente: Elaboración propia a partir de información aportada por la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

## Ficha 8: La Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (6/7)

Atendiendo al tipo de cursos programados en este subsistema de formación, destaca el peso de los certificados de profesionalidad (89% en 2015), los cuales concentraban en torno al 89% de alumnos/as y el 94% del crédito dispuesto.

En esta línea hay que destacar que en 2015:

- Más del 90% de los cursos se programaron con prácticas no laborables (en su gran mayoría, certificados de profesionalidad)
- 70% de los cursos se correspondían con cursos programados según necesidades de formación y ofertas de trabajo detectadas.
- El 21% de las acciones programadas se dirigían a la innovación y al espíritu empresarial
- Algo más del 17% se vinculaba al aprendizaje de idiomas (2,2% se correspondían con cursos bilingües)
- Cerca del 10% de la formación programada se dirigía a jóvenes sin cualificación.
- Cerca del 7% de los cursos se programaron con compromiso de contratación

### Por nivel formativo:

Casi la mitad del total de formación programada (el 44%) se destinaba a participantes cuyo nivel de acceso se correspondía con el nivel 2<sup>11</sup>.

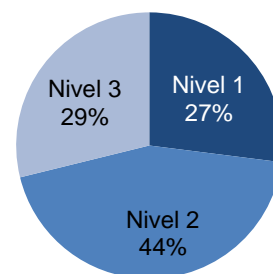
### Por modalidad formativa:

Destaca la modalidad presencial (tan solo 5 cursos se programaron en teleformación).

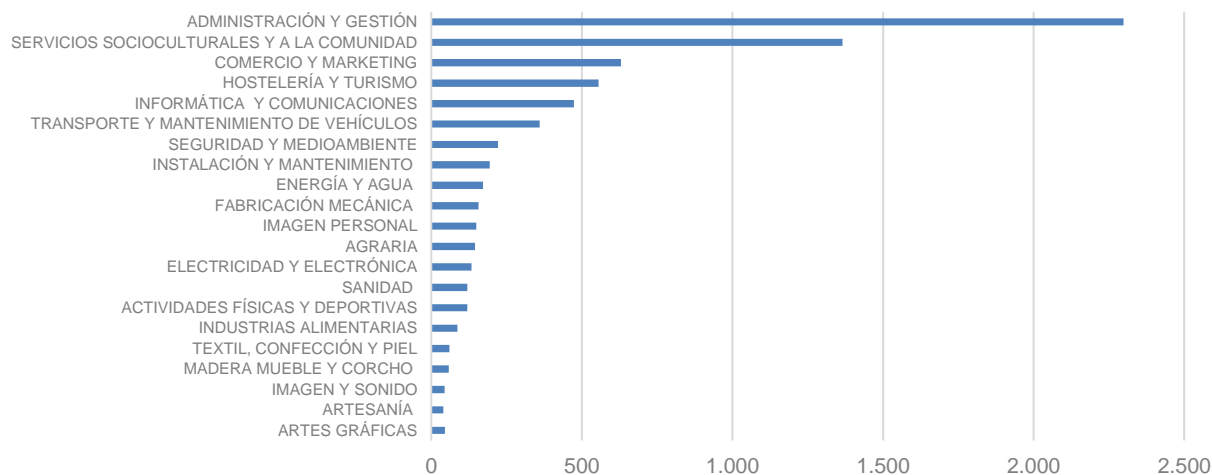
### Por familias profesionales:

En su mayoría la formación programada para el colectivo desempleado, se correspondía con acciones formativas de las familias profesionales “Administración y gestión” y “Servicios socioculturales y a la comunidad”.

Proporción de alumnos en cursos de Formación Profesional para el Empleo dirigidos a trabajadores desempleados por nivel de acceso, Programación-CLM 2015



Distribución del alumnado (trabajadores desempleados) previstos en formación profesional para el empleo (formación subvencionada) según familia profesional 2015



Fuente: Consejería de Empleo y Economía 2015

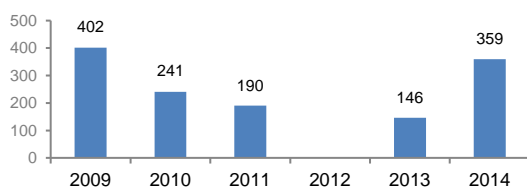
<sup>11</sup> “El nivel de cualificación 1 responde a la competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar, limitados. El nivel de cualificación 2 corresponde a competencias en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo en ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso. El nivel de cualificación 3, se corresponde con la competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma. Comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas”. Sistema Nacional De Cualificaciones y Formación Profesional (INCUAL)

## Ficha 8: La Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (7/7)

### Formación profesional para el empleo CLM para personas con necesidades formativas especiales

En el marco de los programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional, independientemente de su situación laboral desarrollados en CLM en 2014 se ejecutaron un total de 359 acciones formativas que aglutinaron a un total de 4.276 participantes: 2.350 mujeres (55%) y 1.926 hombres (45%).

**Evolución del nº de acciones formativas 2009 - 2014**

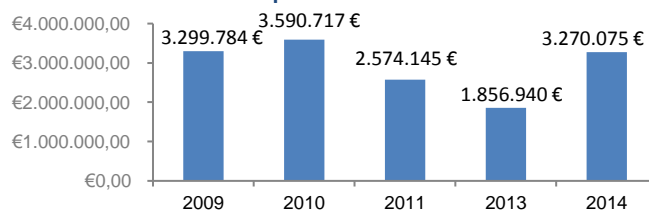


Para el desarrollo de estas acciones formativas se contó con un volumen de subvención de 3.270.075 euros, cifra semejante a los euros dispuestos en el año 2009.

**Evolución del nº alumnos 2009 - 2014**

Año	Mujeres	Hombres	Total	Evolución interanual
2009	3.435	2.621	6.056	
2010	1.937	1.649	3.586	-37,1%
2011	1.343	1.412	2.755	-14,4%
2012	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
2013	983	953	1.936	
2014	2.350	1.926	4.276	102,1%

**Evolución importe subvención 2009 - 2014**



*Fuente: Elaboración propia a partir de información aportada por la Consejería de Economía, Empresas y Empleo*

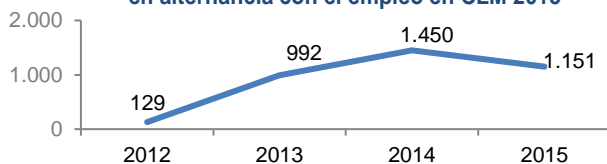
### Formación en alternancia con el empleo: Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo

Esta vía formativa, incluye acciones de formación para contratos de formación (que conectan con la formación profesional dual desde la formación para el empleo) y acciones públicas de empleo o formación, que permiten que los/as trabajadores/as combinen la formación con experiencias prácticas en el trabajo (contratos para la formación y el aprendizaje y programas públicos de empleo – formación).

En el año 2015 el total de alumnos formados por esta vía formativa alcanzaba los 1.151 alumnos: 760 mujeres (66%) y 391 hombres (33%), esta cifra situaba a CLM en una quinta posición entre el conjunto de CCAA.

Evolutivamente la cifra de participantes ha crecido sustancialmente desde el año 2012 que partía con una participación de apenas 129 alumnos, alcanzando su máximo en 2014, con un total de 1.450 participantes que finalizaba este tipo de formación.

**Evolución del nº alumnos que finalizan formación en alternancia con el empleo en CLM 2015**



**Nº alumnos que finalizan formación en alternancia con el empleo 2015**

CCAA	Nº alumnos	
	c.a.	%v.
1. Comunidad Valenciana	2.007	16,1%
2. Extremadura	1.683	13,5%
3. Andalucía	1.413	11,4%
4. Castilla y León	1.171	9,4%
5. Castilla-La Mancha	1.151	9,2%
6. Galicia	1.054	8,5%
7. Canarias	756	6,1%
8. Cataluña	523	4,2%
9. Madrid (Comunidad de)	483	3,9%
10. Aragón	449	3,6%
11. Asturias (Principado de)	433	3,5%
12. Murcia (Región de)	394	3,2%
13. Navarra (C. Foral de)	318	2,6%
14. Ceuta y Melilla	245	2,0%
15. Baleares (Illes)	208	1,7%
16. Cantabria	158	1,3%
<b>Total</b>	<b>12.446</b>	<b>100,0%</b>

*Fuente: Anuario Estadístico del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015)*

*Fuente: Anuario Estadístico del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012, 2013, 2014 y 2015)*

# Parte III. Plan de Acción

---



## 7.- Los principios del III Plan

El III Plan de Formación Profesional de Castilla-La Mancha se sostiene sobre los siguientes principios.

**1º Enfoque Integral e Integrado de la Formación Profesional:** Se entiende la formación profesional no sólo como un conjunto de ofertas que cubren integralmente las necesidades educativas de los jóvenes y las posteriores necesidades de recualificación de la población activa -ocupados y desempleados-a lo largo de la vida; sino como un sistema integrado que optimiza recursos y conocimiento, de forma coordinada y complementaria.

**2º Cercanía a la Empresa:** El norte de la formación profesional debe apuntar a los requerimientos actuales y futuros de la empresa para posibilitar la competitividad de las empresas y facilitar la empleabilidad de las personas. En este sentido, el plan apuesta por la cercanía y la creación de vínculos con el tejido empresarial para crear valor compartido.

**3º La Persona como referente:** El fin último de los esfuerzos formadores se vincula no sólo a la consolidación de competencias profesionales, sino también personales y sociales. Por ello, más allá de la competitividad empresarial y la empleabilidad del trabajador, el referente del Plan son las personas que integran esas empresas y ocupan esos empleos

**4º Herramienta de cohesión social y compromiso con el territorio:** La Formación Profesional cobra sentido en el acompañamiento desde el capital humano a las políticas de desarrollo económico y social en el territorio de Castilla-La Mancha. El Plan busca, explícitamente, favorecer el desarrollo y la cohesión social en el conjunto del territorio regional, desde el respeto a la diversidad, la voluntad de integración y el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

**5º Conciliación de necesidades de corto y medio plazo:** El plan por su horizonte temporal 2017-2020, apuesta por conciliar la mirada a los requerimientos y necesidades inmediatos; con la obligación de sentar las bases para la adaptación progresiva a las necesidades de medio y largo plazo.

**6º Gestión del conocimiento e impulso de la innovación:** El plan apuesta por hacer del conocimiento, su gestión y transferencia entre los actores del sistema, y del impulso de la innovación, la energía soporte para afrontar la transformación y modernización del sistema de formación, que posibilite el gran salto de cualificación de las personas y las organizaciones que reclama Castilla-La Mancha.

**7º Colaboración y generosidad de esfuerzos:** El desarrollo del Plan parte de la imprescindible colaboración entre los actores del sistema tanto a nivel público (administración educativa y laboral esencialmente; junto con el resto de áreas competenciales implicadas); como público-privado, optimizando en este sentido la aportación al sistema de los agentes sociales.

## 8.- La arquitectura del Plan. Ámbitos de trabajo, líneas de acción y actuaciones.

El plan se estructura en torno a 4 ámbitos de trabajo que se desarrollan a través de 16 líneas de acción y 35 actuaciones.



## 1.-FORMACIÓN DE CALIDAD

**Objetivo:** Adaptar la oferta formativa de Catilla La Mancha a la competitividad de las empresas y a la empleabilidad de las personas, de forma coherente con las exigencias de hoy y las tendencias de futuro.

### 1.1.- FORMACIÓN DEL PROFESORADO

Objetivo Específico: **Garantizar un profesorado motivado y capacitado científica y metodológicamente para el desarrollo de sus funciones.**

#### 1.1.1.- Planes Anuales de Formación del profesorado por familias profesionales.

Elaborar anualmente programas de formación por familias profesionales que:

- a) cubran las necesidades del personal docente en el ámbito científico-tecnológico, metodologías de enseñanza-aprendizaje, idiomas, y otros aspectos transversales.
- b) abran posibilidades de desarrollo presencial, on-line y mixto, previendo la posibilidad de movilidad y/o traslado de participantes dentro y/o fuera de la Comunidad Autónoma.
- c) desarrollados desde el sistema educativo, se realicen de forma coordinada y, en su caso, abierta de algún modo o proporción al colectivo de formadores de formación profesional para el empleo del ámbito laboral que figuren en el registro de formadores.
- d) desarrollados desde Empleo y, en la lógica de reciclaje o recualificación de trabajadores docentes, se realicen de forma coordinada y en su caso, abierta de algún modo o proporción al colectivo de formadores de formación profesional del sistema educativo.

**Liderazgo:** Dpto. de Educación con colaboración/coordinación del Dpto. de Empleo.

#### 1.1.2.- Estancias en Empresa para actualización del profesorado en sus competencias científico-tecnológicas.

- a) Búsqueda de empresas formadoras y firmas de acuerdo con las mismas desde la colaboración con las Agentes Sociales (Ver Línea 4.1 Programa de Articulación Territorial. Acción 4.1.1 Comités Territoriales de Empleo y Formación).
- b) Distinción de las empresas colaboradoras con algún tipo de certificación o reconocimiento de la Junta. (Ver Línea 4.2. Programa de Articulación Sectorial. Acción 4.2.1. Sistema de Distintivos Empresariales).
- c) Gestión anual del proceso con los profesores candidatos.

**Liderazgo:** Dpto. de Educación con colaboración/coordinación del Dpto. de Empleo.

## 1.2.- DOTACIÓN – RENOVACIÓN DE RECURSOS

Objetivo Específico: **Generar entornos de enseñanza-aprendizaje adaptados a la realidad productiva.**

### 1.2.1.- Planes Anuales de Dotación, Reposición y Actualización de equipamiento y materiales para los centros educativos de Formación Profesional.

Elaboración anual de Planes de Inversión a partir de protocolos objetivos de detección de necesidades previamente fijados según familia profesional y ciclos impartidos, dimensión del centro y rol transversal que juega en otras actividades (ver línea 4.2. Programa de Articulación Sectorial).

**Liderazgo:** Dpto. de Educación.

### 1.2.2.- Convenios de colaboración con Empresas privadas y Entidades públicas.

- a) Búsqueda de convenios con empresas y entidades que puedan apoyar a los centros educativos en la dotación y/o utilización de los equipamientos; desde la colaboración con los Agentes Sociales y la Administración (Ver Acción 4.4.1.).
- b) Distinción de las empresas colaboradoras con algún tipo de certificación o reconocimiento con diferentes grados. Ver Línea 4.2. Programa de Articulación Sectorial. Acción 4.2.1. Sistema de Distintivos Empresariales).

**Liderazgo:** Dpto. de Educación.

## 1.3.- EXCELENCIA EN LA GESTIÓN

Objetivo Específico: **Promover la calidad en la gestión de la formación profesional.**

### 1.3.1.- Aplicaciones de gestión automatizada.

- a) Desarrollo de herramientas informáticas para la gestión de la información y el contacto entre empresas, centros de formación y administración en los módulos de FCT y en la formación Dual en alternancia. Programa piloto y ajuste y extensión progresiva de implantación.
- b) Valoración de posibles sinergias e interés para su adaptación y optimización en la impartición de formación dual en alternancia para el empleo laboral.

**Liderazgo:** Dpto. de Educación en coordinación con Empleo.

### **1.3.2.- Sistema de Gestión de Calidad: Convergencia con el Marco Europeo de Calidad en la Gestión de la Educación y la Formación Profesional.**

- a) Diseño de un Marco propio y pragmático de Indicadores de Calidad de los Centros Educativos a partir del trabajo y la experiencia de los centros de la región que disponen de un sistema de gestión de calidad certificado; y/o del saber acumulado en otras experiencias externas de Sistemas Integrados de Gestión de Procesos.
- b) Validación desde la administración educativa correspondiente (1ª etapa); y extensión progresiva del modelo al conjunto de los centros educativos del sistema (2ª etapa).

**Liderazgo:** Dpto. de Educación.

### **1.3.3.- Mejora de la Función Directiva educativa.**

- a) Impulso de un programa de formación para la mejora de la formación directiva que acompañe el esfuerzo para la creación e implantación de un marco propio y pragmática de indicadores de gestión de la calidad.
- b) Análisis y conocimiento de experiencia en otras CCAA para su transferencia y adaptación a la realidad de Castilla-La Mancha.

**Liderazgo:** Dpto. de Educación.

### **1.3.4.- Sistema de Gestión y Control de Calidad de la Formación Profesional en su vertiente laboral.**

- a) Sistemas de Gestión: Evaluación y perfeccionamiento continuado del diseño y gestión de convocatorias de ayudas para facilitar las labores de construcción de ofertas plurianuales pertinentes y de calidad por parte de las entidades de formación; para implantar sistemas de justificación que concilien el rigor con la flexibilidad y la eficiencia del sistema y para, en su caso, impulsar nuevas herramientas de gestión promovidas por el sistema en coherencia con las características específicas del Castilla-La Mancha.
- b) Sistemas de Control: Evaluación de los actuales dispositivos del sistema de control de calidad y, a partir de la misma, revisión y perfeccionamiento progresivo de las herramientas de control de calidad de los centros que desarrollan formación profesional laboral para el empleo.

**Liderazgo:** Departamento de Empleo en coordinación con los agentes sociales.

## 1.4.- ADAPTACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA

Objetivo Específico: **Adaptar la formación profesional a las necesidades actuales y futuras del tejido empresarial y a la empleabilidad de las personas**

### 1.4.1.- Impulso y perfeccionamiento de la Formación Profesional Dual.

- a) Articulación de programas o convocatorias anuales para el desarrollo de proyectos de Formación Profesional Dual, con las empresas y las organizaciones empresariales, por parte de la Administración Educativa, la Administración Laboral.
- b) Programa estable de búsqueda de empresas para proyectos de formación profesional dual en colaboración con los Agentes Sociales en el marco del Programa de Articulación Territorial (Ver Acción 4.1.1.). Fijación de protocolos de condiciones y características del trabajo.
- c) Incorporación al marco de empresas colaboradoras a los Centros Tecnológicos y Administración.
- d) Distinción de las empresas colaboradoras con el reconocimiento o certificación creado al efecto.
- e) La representación legal de los trabajadores (R.L.T.) tendrá acceso a la información del alumnado que realiza la formación práctica en la empresa.

**Liderazgo:** Dpto. de Educación y Dpto. de Empleo + Colaboración de los Agentes Sociales.

### 1.4.2.- Actualización continuada del Mapa Formativo.

- a) Ajuste continuado del mapa de oferta de ciclos formativos de la región en coherencia con la evolución de las necesidades de personal cualificado del mercado trabajo local y las previsiones al respecto, las apuestas territoriales de desarrollo de la comunidad autónoma en su conjunto y las crecientes exigencias de competitividad, así como la potenciación última de la empleabilidad de la ciudadanía en un sentido territorial más amplio y general (ver acción 2.2.1. Sistema de detección de necesidades).
- b) Búsqueda continuada del equilibrio en el mapa de especialidades formativas cubiertas desde la vertiente laboral del sistema de formación profesional, partiendo de las necesidades detectadas (ver acción 2.2.1. Sistema de detección de necesidades); la optimización del potencial de empleabilidad de la población activa, en particular, con niveles formativos más reducidos y la diversificación de la oferta formativa.

**Liderazgo:** Dpto. de Educación y Dpto. de Empleo en sus campos respectivos + gestión coordinada y conocimiento compartido.

#### **1.4.3.- Incrementar la cualificación de mujeres en ámbitos profesionales en los que se encuentran infrarrepresentadas.**

Detección de sectores consolidados o emergentes en Castilla-La Mancha en los que las mujeres tienen una baja representatividad y priorizar la participación de las mujeres en la formación profesional relacionada con dichos sectores.

**Liderazgo:** Dpto. de Educación y de Empleo.

#### **1.4.4.- Perfeccionamiento: elaboración de nuevos currículos/programas formativos.**

Impulso de ajustes de los currículos de las diferentes titulaciones profesionales para adaptarlas:

- a la realidad sectorial y empresarial regional, desde el respeto a sus rasgos o características básicas,
- desde planteamientos que favorezcan la integración y la inclusión,
- reforzando la presencia del inglés como vehículo transversal de competitividad y empleabilidad y
- apostando por el estímulo del sentido de la iniciativa y la práctica del emprendimiento activo.

**Liderazgo:** Dpto. de Educación y Dpto. de Empleo en sus campos respectivos + gestión coordinada y conocimiento compartido.

#### **1.4.5.- Proporcionar las competencias clave necesarias para cursar los certificados de profesionalidad.**

Colaboración entre los departamentos de Empleo y Educación para proporcionar a las personas que carezcan de las competencias clave necesarias para cursar certificados de profesionalidad de niveles 2 y 3.

**Liderazgo:** Dpto. de Empleo y Educación.

## 2.- INNOVACIÓN Y CONOCIMIENTO

**Objetivo:** Potenciar la creación y transferencia del conocimiento en el sistema; favorecer las actitudes creativas, y colaborativas; y desde esas bases, impulsar la innovación en servicios, productos y procesos de trabajo como vías de generación de valor.

### 2.1.- OBSERVACIÓN – ANTICIPACIÓN

**Objetivo Específico:** Introducir una mirada anticipativa y sistemática en torno a la evolución de las necesidades formativas del tejido productivo de Castilla-La Mancha y su ciudadanía.

#### 2.1.1.- Modelo propio de Detección de Necesidades Formativas.

Para garantizar que la formación profesional esté adaptada a las características y necesidades de los diferentes colectivos, sectores y territorios de Castilla-La Mancha es necesario dotarse de un Modelo propio de Detección de Necesidades de Formación que oriente periódicamente la oferta educativa y laboral de referencia, así como la realización de una evaluación de impacto de la oferta formativa.

Dicho modelo, convenientemente sistematizado, deberá integrar el comportamiento de inserción de los distintos ámbitos temáticos del mapa formativo; la opinión y perspectiva empresarial y de los ciudadanos; y el contraste con el territorio.

Su aplicación periódica (bienal o trienal) deberá permitir orientar el desarrollo del mapa formativo (acción 1.4.2.) tanto de la formación profesional educativa como laboral en Castilla-La Mancha en dichos periodos plurianuales.

**Liderazgo:** Departamento de Empleo en colaboración con Educación y agentes sociales.

### 2.2.- REDES

**Objetivo Específico:** Optimizar los procesos de colaboración, y el trabajo y los recursos compartidos

2.2.1.- Gestión de conocimiento: Repositorios de conocimiento compartido por familias profesionales.

- a) Creación de espacios telemáticos por familia profesional para compartir entre los actores educativos, formativos y productivos, recursos didácticos, experiencias innovadoras, buenas prácticas y estudios diversos.
- b) Identificación en cada familia profesional de Centros de Educación que actúen como gestores de los repositorios o espacios telemáticos en términos de red (ver Línea 4.2. Articulación Sectorial. Acción 4.2.1. Gestores sectoriales de conocimiento). Participación de los Centros Formativos Laborales en ese proceso colaborativo y de optimización del conocimiento, identificando las fórmulas de optimización de su rol.

**Liderazgo:** Departamento de Educación, con la colaboración del Departamento de empleo.

### 2.2.2.- Red de Centros Integrados (CIFP).

- a) Creación progresiva de una red de centros integrados de formación profesional. Orientación sectorializada de los mismos, a efectos de dotarles de un rol de referencia innovadora y articuladora en el sistema.

Actuarían sectorialmente, como Nodos gestores del Repositorio de conocimiento y experiencias innovadoras de su campo de trabajo (Acción 2.2.1.).

Asumirían territorialmente labores de conexión entre la empresa y la universidad/centros tecnológicos a efectos de favorecer procesos de innovación en PYMES a través de servicios específicos e impulsar la creación de un tejido industrial auxiliar a partir de grandes empresas tractoras (Acción 2.5.1).

- b) Diseño y dinamización del marco normativo autonómico que lo posibilite, en colaboración y consenso con los agentes sociales,

**Liderazgo:** Departamentos de Educación y Empleo en colaboración con los Agentes Sociales.

### 2.2.3.- Optimización de Centros de Referencia Nacional (CRN)

- a) Impulso de los convenios o fórmulas de colaboración con los Centros de Referencia Nacional en el territorio de Castilla-La Mancha y, en su caso, optimización de los mismos en el marco de trabajo sectorial y territorial de red descrito.
- b) En esa misma línea, la mejora del rendimiento para el sistema del resto de la Red de Centros de Referencia Nacional ubicados en otras CCAA constituye igualmente un reto.

**Liderazgo:** Departamento de Empleo, con la colaboración del Departamento de Educación.

## 2.3.- INNOVACIÓN EN METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Objetivo Específico: **Impulsar la innovación educativa y tecnológica en la formación profesional.**

### 2.3.1.- Repositorio de experiencias innovadoras transversales.

Espacio telemático compartido con selección de aportaciones y experiencias innovadoras en metodologías de enseñanza-aprendizaje a nivel regional, estatal o internacional para su difusión y emulación por parte de los distintos centros educativos, centros de formación, educadores y formadores. (Ampliación de la acción 2.2.1. a nivel transversal).

**Liderazgo:** Departamento de Educación, con la colaboración del Departamento de empleo.

### 2.3.2.- Convocatorias para el desarrollo de proyectos de innovación en Formación Profesional.

Estímulo de la innovación en procesos de enseñanza-aprendizaje de formación profesional educativa y laboral, a través de convocatorias orientadas hacia el fomento de elementos innovadores diversos.

**Liderazgo:** Departamento de Educación y Colaboración del Departamento de Empleo

### 2.3.3.- Convocatorias de premios a proyectos de innovación en Formación Profesional.

Premios de reconocimiento para aquellos proyectos que destaquen en el ámbito de la innovación educativa y tecnológica de la formación profesional (Acción 1.2.1.).

**Liderazgo:** Departamento de Educación y Colaboración del Departamento de Empleo.

## 2.4.- MOVILIDAD y APERTURA

Objetivo Específico: **Abrir y enriquecer las referencias del profesorado y el alumnado**

### 2.4.1.- Impulso de la movilidad del profesorado y el alumnado.

Optimización del marco de apoyos Erasmus + (Acciones Clave de movilidad para el aprendizaje (1) y de cooperación (2) orientadas a Centros Educativos; y de reforma de las políticas (3) orientadas a ONG y redes europeas orientadas a la juventud): Apoyo institucional para el

liderazgo de consorcios, formalización de proyectos y resolución de problemas; gestión de comunicación para difundir oportunidades; convocatorias específicas de iniciativas y proyectos.

**Liderazgo:** Dpto. de Educación en colaboración con Departamento de Empleo.

#### **2.4.2.- Visitas de estudio – Impulso de relaciones y conocimiento de experiencias en formación profesional.**

Refuerzo de la red relacional y conocimiento de experiencias de otras CCAA a nivel de Formación Profesional y optimización del conocimiento y aprendizajes adquiridos.

**Liderazgo:** Departamentos de Educación y Empleo.

#### **2.4.3.- Jornadas de Formación Profesional de Castilla-La Mancha.**

- a) Punto de encuentro de distintos actores regionales, estatales e internacionales que den visibilidad a las experiencias locales más dinámicas de todo tipo; y posibiliten el conocimiento de otras experiencias y Buenas Prácticas estatales y/o internacionales.
- b) Celebración periódica anual y optimización de la misma en el marco de sensibilización e imagen de la Formación Profesional ante la sociedad de Castilla-La Mancha.

**Liderazgo:** Departamentos de Educación y Empleo.

### **2.5.- FORMACIÓN PROFESIONAL, EMPRESA Y CENTROS TECNOLÓGICOS/UNIVERSIDAD**

**Objetivo Específico: Acercar las innovaciones a las Pymes desde la Formación Profesional**

#### **2.5.1.- Propiciar entornos de colaboración para la construcción de un tejido industrial auxiliar a las grandes empresas tractoras y/o sectores emergentes.**

- a) Impulsar la creación de “cluster” o agrupaciones de empresas auxiliares en torno a empresas o actividades tractoras para potenciar la actividad de la Formación Profesional educativa y laboral como herramienta de mejora competitiva e innovación de colectivos de PYMES y microempresas, de modo que se favorezca su consolidación como auxiliares de grandes empresas tractoras y/o empresas de sectores emergentes Apoyo de los centros tecnológicos, la universidad u otros centros de conocimiento en esa labor.
- b) Utilización de los programas de estructuración sectorial y territorial (acciones 4.1.1. y 4.2.1.) para reforzar esa dinámica de colaboración.

**Liderazgo:** Departamentos de Educación y Empleo, en colaboración con los Agentes Sociales.

### **2.5.2.- Favorecer la capilaridad de la innovación aplicada**

- a) Potenciar desde los ciclos de grado superior, el rol de los centros de formación como intermediarios tecnológicos y de innovación entre la Universidad/Centros Tecnológicos y el tejido empresarial de pequeñas empresas.
- b) Generación de puentes y espacios compartidos entre los motores de ciencia y tecnología, Centros Tecnológicos, Universidad y los centros educativos de la Formación Profesional. Participación de la Formación Profesional en las dinámicas y programas institucionales asociadas a estos actores.

**Liderazgo.** Departamento de Educación.

### 3.- ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS Y LAS EMPRESAS

**Objetivo:** Hacer de la Formación Profesional una vía educativa de prestigio que cualifica, hace posible la empleabilidad y abre itinerarios de largo recorrido desde niveles iniciales a la universidad al tiempo que hace posible el reciclaje y la recualificación a lo largo de la vida, y la mejora competitiva del desempeño en las organizaciones

#### 3.1.- PERCEPCIÓN SOCIAL

**Objetivo Específico:** Poner la Formación Profesional en la agenda de tendencias actuales y valores sociales al alza vinculados a la empleabilidad, la competitividad y la calidad de vida.

##### 3.1.1.- Publicidad blanca y proyección social favorable.

Las circunstancias históricas de la educación y el mercado de trabajo en España y Castilla-La Mancha, en particular, han lastrado la percepción social de la Formación Profesional. Por eso, independientemente del esfuerzo por ofrecer información, se hace imprescindible modificar esa percepción; dotar a la Formación Profesional socialmente de prestigio como vía de empleabilidad y competitividad. Para ello es necesario hacer presente socialmente la Formación Profesional a través de los medios de comunicación y las redes sociales, no como una campaña publicitaria momentánea e intensa, sino como un esfuerzo de comunicación continuado.

Una presencia sostenida en el tiempo a través de distintos canales y mediante transmisión de valores e imagen favorables y actuales.

- Prensa escrita: la formación profesional como una sección continuada que presenta casos de éxito, experiencias empresariales, experiencias en el territorio, casos singulares de “emprendizaje”... etc.
- TV: Reportajes, entrevistas o píldoras periódicas en las que, al presentar casos empresariales de éxito, mencionan y sitúan la Formación Profesional como uno de los valores que lo sostienen
- Blogs, redes sociales: hacer opinión en segmentos diversos.

**Liderazgo:** Departamentos de Educación y Empleo.

#### 3.2.- SISTEMA INTEGRADO DE INFORMACIÓN-ORIENTACIÓN

**Objetivo Específico:** Dotarse de herramientas informativas adecuadas y estructuras públicas capacitadas para ofrecer un servicio de información y orientación integrado y eficaz, adecuado a las necesidades de ciudadanos y empresas.

### 3.2.1.- Estrategia de actuación conjunta laboral / educativa

- a) Creación de un servicio específico de orientación para el empleo que dirija sus acciones al alumnado del sistema educativo.
- b) Elaboración de un plan estructurado de difusión de información conjunta (educativa-laboral) sobre dos colectivos diferenciados la ciudadanía y las empresas en diferentes vertientes de trabajo:
  - Elaboración de un Mapa de Formación Profesional base que integre los distintos tipos de oferta “territorialidad” y prevea su actualización anual. Incorporación a ese mapa, igualmente información sobre salidas profesionales, empleabilidad, perfiles profesionales, situaciones de trabajo asociadas, etc.
  - Ciudadanía:
    - Segmentación de colectivos con necesidades diferenciadas y preparación de materiales y estrategias informativas adaptadas a cada uno de ellos para su inclusión en el Plan de Formación para la Orientación.
    - Difusión de Formación Profesional del sistema educativo: Aplicación al personal escolarizado y sus familias como una dinámica informativa y de sensibilización.
    - Difusión de Formación Profesional para el empleo: Aplicación a la población activa de acuerdo a los criterios de segmentación establecidos y estrategias de información fijadas.
  - Empresas, entidades asociativas intermedias, etc.:
    - Segmentación de colectivos con necesidades diferenciadas y preparación de materiales y estrategias informativas adaptadas a cada uno de ellos para su inclusión en el Plan de Formación para la Orientación.
    - Aplicación del plan en función de colectivos; fijando diferentes grados de proactividad o en función de colectivos y sus distintos niveles de necesidad e información de partida.
  - Valores transversales: Aplicación de los planteamientos citados desde valores que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres y la ruptura de estereotipos de género.

**Liderazgo:** Dptos. de Educación y Empleo, en colaboración directa con los agentes sociales.

### 3.2.2.- Plan de Formación para la Orientación.

Elaboración de un Plan de Formación para Orientación, conjunto para las administraciones educativa y laboral (personal de Departamentos de orientación, Profesorado de FOL, y secretarías de centros educativos; Oficinas de empleo, etc.) de modo que puedan ofrecer un servicio adecuado a ciudadanos y empresas:

- Diagnóstico de situación de partida a partir de valoración de situaciones en las distintas administraciones.
- A partir de sus resultados, diseño y aplicación de un Plan de Formación para la Formación; que desarrolle los contenidos de la Estrategia de Difusión de Información (Acción 3.2.1.)
- Extensión del Plan a los Agentes Sociales a fin de optimizar su colaboración en el conjunto del proceso (Ver 3.2.3.).

**Liderazgo:** Departamentos de Educación y Empleo, en colaboración con los agentes sociales.

### **3.2.3.- Adecuación de estructuras territoriales y optimización de las aportaciones del conjunto de los actores al proceso de información-orientación.**

- a) Optimización de las aportaciones a la información-orientación sobre el terreno por parte del conjunto de actores (Educación, Empleo y Agentes Sociales) en el marco del programa de estructuración territorial (ver 4.1.1. Comités Territoriales de Empleo y Formación).
- b) Adecuación, en su caso, de las estructuras provinciales de empleo para articular la oferta territorialmente.

**Liderazgo:** Departamentos de Educación y Empleo, en colaboración con los agentes sociales.

## **3.3.- RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS ADQUIRIDAS POR LA EXPERIENCIA LABORAL Y VÍAS NO FORMALES DE FORMACIÓN.**

**Objetivo Específico: Dinamizar los procesos de reconocimiento de competencias adquiridas mediante la experiencia laboral y vías no formales de formación.**

### **3.3.1.- Impulso de convocatorias adaptadas y estables a un marco de familias profesionales creciente.**

Apuesta por el desarrollo de convocatorias estables y sistemáticas para el reconocimiento de competencias adquiridas por la experiencia; y por su extensión progresiva a cualificaciones de diferentes familias profesionales; de modo que esta vía se consolide como una forma de obtención de cualificaciones oficiales reconocible y habitual.

**Liderazgo:** Departamentos de Educación y Empleo.

### **3.3.2.- Colaboración con el sistema educativo en el proceso evaluador de las competencias.**

- a) Incorporación activa de los centros educativos y sus docentes a esta vía de trabajo para cubrir los procesos de evaluación y hacer posible la extensión del sistema.
- b) Desarrollo de protocolos y metodologías de evaluación pragmáticas y ligeras que agilicen esos procesos.
- c) Coordinación Educación-Empleo para que la evaluación se presente como una actividad abordable naturalmente desde las estructuras educativas para la obtención de titulaciones de la administración laboral y financiable por ésta.

**Liderazgo:** Departamentos de Educación y Empleo, en colaboración con los agentes sociales.

### **3.3.3.- Planes específicos de recualificación orientados a la construcción de itinerarios formativos.**

Optimización de los procesos evaluadores de competencias adquiridas mediante la experiencia para definir itinerarios formativos complementarios que cubran las competencias no reconocidas y posibiliten la obtención de certificados de profesionalidad.

**Liderazgo:** Departamentos de Educación y Empleo.

### **3.3.4.- Refuerzo de las vías de acceso a la Formación Profesional de la población adulta.**

Reforzar los mecanismos de chequeo de competencias básicas (claves) y formación complementaria asociada para propiciar el acceso a la formación profesional de colectivos adultos sin titulación previa que participen en procesos de reconocimiento de la experiencia.

**Liderazgo:** Departamentos de Educación y Empleo.

## 4.- GESTIÓN INTEGRADA

**Objetivo:** Dotarse de mecanismos de trabajo que hagan posible optimizar de forma coordinada los roles y saberes de los diferentes actores; de forma adaptada a cada realidad sectorial; y trasladarla de forma estructurada sobre el territorio

### 4.1.- PROGRAMA DE ARTICULACIÓN TERRITORIAL

**Objetivo Específico:** Desarrollar estructuras y procedimientos que trasladen las políticas fijadas al conjunto del territorio.

#### 4.1.1.- Comités Territoriales de Empleo y Formación.

- a) Creación de espacios (foros territoriales) de colaboración local entre la administración educativa, laboral y los agentes sociales para articular.
  - Apoyo local a la búsqueda de empresas para
    - Refuerzo FP Dual.
    - Estancias de profesores en empresas.
    - Colaboración en dotación y/o uso de equipamientos.
    - Espacios de colaboración para el impulso del tejido auxiliar de empresas tractoras y sectores emergentes.
  - Apoyo integrado a la Información- orientación local de estudiantes, familias, población activa y empresas.
  - Apoyo a la detección de necesidades formativas del sistema y la adaptación de la oferta.
- b) Sistematización, animación y control del programa: Dotación al programa de sistemáticas de trabajo, roles de los participantes, protocolos y procedimientos para garantizar su operatividad y eficacia; animarlos; y efectuar el adecuado control y seguimiento (Ver 4.3.1).

**Liderazgo:** Estos programas se definirán en el seno de la Comisión Permanente del Consejo de Formación Profesional y se desarrollarán desde el departamento de Empleo en colaboración con el departamento de Educación.

### 4.2.- PROGRAMA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.

**Objetivo Específico:** Desarrollar nodos de conocimiento por familia profesional que permitan dinamizar y organizar por familias profesionales las políticas de formación profesional.

#### 4.2.1.- Gestores del Conocimiento y la Innovación.

- a) Creación de un sistema de centros de formación profesional que actúan como gestores de conocimiento e innovación en su Familia Profesional respectiva.

Cada Nodo de conocimiento gestionará el repositorio telemático de recursos didácticos, experiencias innovadoras, buenas prácticas, estudios diversos etc. de una familia profesional (acción 2.2.1); que dinamizará y pondrá a disposición de los actores educativos, formativos y productivos de la misma, bajo la forma, niveles de acceso y procedimientos que se determinen en el programa.

Su misión última es facilitar la difusión del conocimiento para impulsar:

- la innovación en la enseñanza aprendizaje,
- la difusión de experiencias y Buenas Prácticas de otros lugares y el estímulo de actuaciones similares y
- la movilidad de alumnado y profesorado.

Podrán actuar como Nodos los centros de formación profesional del sistema educativo, los centros integrados de formación profesional que, por sus características, especialización y dinamismo, se perfilen como gestores adecuados del conocimiento de una familia profesional, contando con la participación de expertos/as sectoriales.

- b) Sistematización, animación y control del programa de Gestores de Conocimiento: Dotación al programa de sistemáticas de trabajo, roles de los participantes, protocolos y procedimientos para garantizar su operatividad y eficacia; animarlos; y efectuar el adecuado control y seguimiento (Ver 4.3.1).

**Liderazgo:** Estos programas se definirán en el seno de la Comisión Permanente del Consejo de Formación Profesional y se desarrollarán desde el departamento de Empleo en colaboración con el departamento de Educación

#### 4.3.- PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO EMPRESARIAL

**Objetivo Específico:** Dotar de visibilidad a las empresas colaboradoras en el impulso del sistema de formación profesional; y estimular su participación.

##### 4.3.1.-Distinción de Empresas colaboradoras.

Desarrollo de un programa propio de distinción de Empresas Colaboradoras que abra distintas opciones o grados asociados al nivel de colaboración y a la calidad de la misma. Es decir, implicación en:

- La formación dual en alternancia.
- La participación en Comités Territoriales de Empleo y Formación.

- La apertura a estancias del profesorado en el marco de su programa de formación y/o práctica.
- La colaboración en el ámbito de la cesión y/o uso de equipamientos.
- Sistematización, propuesta de articulación y dinamización del programa.

**Liderazgo:** Departamentos de Educación y Empleo.

#### 4.4.- PACTO POR LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA DE CASTILLA-LA MANCHA.

Objetivo Específico: **Cumplimiento de las medidas acordadas en el Eje 3 “Cualificación profesional y recursos humanos” del Pacto por la Recuperación Económica de Castilla-La Mancha 2015-2020**

##### 4.4.1.-Integración de las medidas en el III Plan de Formación profesional.

Integración en el III Plan de FP de Castilla-La Mancha de las medidas acordadas en relación con la formación profesional en el Eje 3 “Cualificación profesional y recursos humanos” del Pacto por la Recuperación Económica de Castilla-La Mancha 2015-2020.

**Liderazgo:** Departamentos de Educación y Empleo.

#### 4.5.- UNIDAD DE GESTIÓN DE PROGRAMAS y ACTIVIDADES INNOVADORAS

Objetivo Específico: **Generar una unidad integrada de trabajo -Educación-Empleo-que diseñe, dinamice y coordine la ejecución los programas de articulación territorial, sectorial y el conjunto de actividades innovadoras integradas del III Plan de Formación Profesional**

##### 4.5.1.-Unidad Compartida de Gestión

Dotación de una estructura base adecuada y/o asistencia técnica especializada para asumir el diseño adaptado, la dinamización y el seguimiento de los programas descritos; y el conjunto de actividades innovadoras planteadas, que escapan a la actividad ordinaria de educación y empleo.

**Liderazgo:** La unidad de gestión tendrá una dependencia funcional del Consejo de Formación Profesional y orgánica de los departamentos de Educación y Empleo.

## 9.- Gobernanza

La gestión del Plan abre dinámicas de trabajo de distinto Nivel:

### **a) Nivel Departamental o de Consejería.**

Los Departamentos de Empleo y Educación se responsabilizarán de la dinamización de las actividades de las que es responsable cada departamento y el seguimiento y ajuste de las mismas.

En su desarrollo respectivo incorporaran los contactos y formas de trabajo colaborativo con otras Consejerías en materia de presupuestos, igualdad, medioambiente, etc., y con los niveles locales de administración y agestes sociales, que resulten operativamente necesarios en cada momento.

### **b) Nivel Interdepartamental**

La coordinación interdepartamental de Empleo y Educación resulta imprescindible para reforzar el carácter integrado del Plan; para optimizar el impacto del conjunto de intervenciones; y para garantizar la eficacia y eficiencia de los recursos a movilizar.

A efectos de asegurar este nivel de gestión, se constituirá una **Comisión Interdepartamental**, integrada por personal de las dos Consejerías.

Esta comisión, será responsable, en última instancia, de las implicaciones transversales del Plan para articular sinérgicamente la formación inicial, la dirigida a las personas ocupadas, y la planteada para desempleadas; los logros en el establecimiento de puentes y cercanía con el tejido empresarial; la traslación de las intervenciones al conjunto del territorio; el impulso de la innovación en la formación y su difusión; y , en general la revalorización de la percepción de la formación profesional en la sociedad castellano manchega.

### c) Nivel Institucional

En el nivel más alto de la gobernanza del Plan se situará el Consejo de Formación Profesional, como espacio de expresión del dialogo social en torno a la Formación Profesional, en una labor colaborativa y compartida a tres bandas entre la administración -educativa y laboral-, las organizaciones empresariales, y los representantes de los trabajadores/as.

En este nivel se presentarán periódicamente los avances del Plan asociados al dispositivo de Evaluación y Seguimiento del mismo orientando las propuestas y/o reajustes necesarios.

## 10.- Seguimiento del III Plan de Formación Profesional

El **seguimiento** de la ejecución del III Plan de Formación Profesional de Castilla-La Mancha será realizada trimestralmente por la Comisión Permanente del Consejo de Formación Profesional. El Pleno del Consejo de Formación Profesional, tratará el grado de cumplimiento de los objetivos marcados en el Plan con motivo del informe anual establecido el artículo 7 de la Ley 1/2001, de 05/04/2001 que regula el Consejo de Formación Profesional de Castilla-La Mancha. Para realizar este seguimiento, se establecerá un plan de trabajo anual en la que se concretará por cada línea de actuación, los objetivos a alcanzar y la temporalización de las diferentes acciones.

## 11.- Evaluación del III Plan de Formación Profesional

Anualmente, a partir del año 2019, la Comisión permanente del Consejo de Formación Profesional realizará **evaluaciones intermedias del III Plan de Formación Profesional** con la finalidad de proponer aspectos relativos al desarrollo o en su caso, redefinición de las medidas establecidas o puesta en marcha de nuevas acciones. La propuesta de la Comisión Permanente será elevada al Pleno del Consejo de Formación Profesional para su aprobación.

Al finalizar el periodo de aplicación del Plan, se realizará una **evaluación final** del mismo.

# Parte IV. Presupuestos

---



**PRESUPUESTO III PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE CASTILLA-LA MANCHA \***

ÁMBITO	LÍNEA DE ACTUACIÓN	2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL	OBSERVACIONES
1. FORMACIÓN DE CALIDAD	1.1. Formación del profesorado	1.400.000 €	1.475.000 €	1.500.500 €	1.526.510 €	1.553.040 €	7.455.050 €	Cursos de Docencia en MI, MII y formación propia y Formación perfeccionamiento técnico Centros de referencia. Planes de formación del profesorado del sistema educativo
	1.2. Dotación- Renovación de recursos	500.000 €	1.000.000 €	1.500.000 €	2.000.000 €	2.500.000 €	7.500.000 €	Inversión centros de formación profesional
	1.3. Excelencia en la Gestión	1.260.000 €	1.321.000 €	1.334.220 €	1.307.904 €	1.332.062 €	6.555.187 €	Calidad, Control financiero formación profesional para el empleo y calidad del sistema educativo
	1.4. Adaptación de la oferta formativa	12.290.410 €	15.200.000 €	15.650.000 €	16.113.500 €	16.590.905 €	75.844.815 €	Formación dual del sistema educativo y de empleo y cursos competencias clave
2. INNOVACIÓN Y CONOCIMIENTO	2.1. Observación- Anticipación	1.950.000 €	1.950.000 €	1.988.000 €	2.026.760 €	2.066.295 €	9.981.055 €	Detección de necesidades formativas empleo y educación
	2.2. Redes	1.056.000 €	2.156.000 €	3.256.000 €	1.606.000 €	1.706.000 €	9.780.000 €	Repositorios de conocimiento en red. Acciones innovación centros de referencia y oferta para los centros integrados.
	2.3. Metodologías Enseñanza-Aprendizaje	150.000 €	450.000 €	450.000 €	500.000 €	500.000 €	2.050.000 €	Proyectos de innovación en formación profesional
	2.4. Movilidad y apertura	3.074.682 €	3.080.000 €	3.100.000 €	3.125.000 €	3.130.000 €	15.509.682 €	Erasmus +, visitas de estudio y jornadas FP
	2.5. Formación, empresa y centros tecnológicos / Universidad	100.000 €	100.000 €	100.000 €	100.000 €	100.000 €	500.000 €	Participación de los centros con ciclos de grado superior en los programas de innovación de universidad y centros tecnológicos.
3. ORIENTACIÓN A LA PERSONA Y EMPRESA	3.1. Percepción social	200.000 €	200.000 €	202.000 €	204.040 €	206.121 €	1.012.161 €	Publicidad y difusión
	3.2. Sistema Integrado de orientación	454.000 €	1.162.000 €	1.183.240 €	1.154.905 €	1.177.003 €	5.131.148 €	Red de orientación para la formación
	3.3. Reconocimiento de competencias adquiridas por experiencia laboral	1.000.000 €	1.020.000 €	1.100.000 €	1.150.000 €	1.200.000 €	5.470.000 €	Presupuesto ACREDITA y cursos asesores y evaluadores.
4. GESTIÓN INTEGRADA Y ESTRUCTURANTE	4.1. Programa de articulación territorial	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
	4.2. Programa de gestión del conocimiento y la innovación	100.000 €	100.000 €	100.000 €	100.000 €	100.000 €	500.000 €	Gestión repositorio telemático conocimiento e innovación
	4.3. Programa de reconocimiento empresarial	10.000 €	10.000 €	10.000 €	10.000 €	10.000 €	50.000 €	
	4.4. Pacto por la recuperación económica	- €	- €	- €	- €	- €	- €	Medidas, seguimiento y presupuesto en Pacto por la recuperación económica
	4.5. Unidad de gestión de actividades innovadoras	50.000 €	250.000 €	252.000 €	254.020 €	256.060 €	1.062.080 €	Asistencia/s técnica/s III Plan FP
DESARROLLO DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL SISTEMA EDUCATIVO		113.620.356 €	119.303.374 €	125.266.443 €	131.529.765 €	138.106.253 €	627.826.191 €	Gastos de Profesorado, administración,..(conceptos no incluidos en otros apartados)
OFERTA PARA PERSONAS DESEMPLEADAS		28.075.752 €	28.648.727 €	29.221.702 €	29.806.136 €	30.402.258 €	146.154.575 €	Presupuesto de Modalidad II menos los cursos de docencia y competencias clave
OFERTA PARA PERSONAS OCUPADAS		5.984.821 €	6.106.960 €	6.229.099 €	6.353.681 €	6.480.755 €	31.155.316 €	Presupuesto de Modalidad I menos los cursos de docencia.
PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO		9.456.980 €	10.151.000 €	10.354.020 €	10.561.100 €	10.772.322 €	51.295.423 €	Programa de Escuelas Taller y Talleres de Empleo.
FORMACIÓN EN CENTROS PROPIOS		700.000 €	714.000 €	728.280 €	742.846 €	757.703 €	3.642.828 €	Formación propia, menos apartado de centros integrados y cursos de docencia en formación propia.
		<b>181.433.001 €</b>	<b>194.398.061 €</b>	<b>203.525.504 €</b>	<b>210.172.167 €</b>	<b>218.946.778 €</b>	<b>1.008.475.511 €</b>	

\* El presupuesto del III Plan de FP de Castilla-La Mancha será debatido anualmente en el seno del Consejo de Formación Profesional, entendiéndose que lo reflejado en la tabla es una previsión de mínimos que se podrá incrementar en los próximos años.

# Parte V. Indicadores

---



## INDICADORES DE RESULTADO III PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE CASTILLA-LA MANCHA

ÁMBITO	LÍNEA DE ACTUACIÓN	INDICADORES	2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL
1. FORMACIÓN DE CALIDAD	<b>1.1. Formación del profesorado</b>							
	1.1.1. Planes Anuales de Formación del profesorado por familias profesionales	Número de acciones formativas	67	77	80	80	85	<b>389</b>
		Número de profesores formados	1.380	1.680	1.725	1.725	1.800	<b>8.310</b>
	1.1.2. Estancias en Empresa para actualización del profesorado en sus competencias científico-tecnológicas	Número de profesores participantes en estancias formativas	50	50	50	50	50	<b>250</b>
	<b>1.2. Dotación- Renovación de recursos</b>							
	1.2.1. Planes Anuales de Dotación, Reposición y Actualización de equipamiento y materiales para los centros educativos de Formación Profesional	Número de centros educativos beneficiarios	60	80	100	120	142	<b>142</b>
		Inversión realizada	500.000,00 €	1.000.000,00 €	1.500.000,00 €	2.000.000,00 €	2.500.000,00 €	<b>7.500.000,00 €</b>
	1.2.2. Convenios de colaboración con Empresas privadas y Entidades públicas	Nº de Convenios de colaboración	30	30	30	30	30	<b>150</b>
	<b>1.3. Excelencia en la gestión</b>							
	1.3.1. Aplicaciones de gestión automatizada	Desarrollo de la aplicación informática		X	X	X	X	
		Número de Centros que utilizan la aplicación.		10	20	163	163	<b>163</b>
	1.3.2. Sistema de Gestión de Calidad: Convergencia con el Marco Europeo de Calidad en la Gestión de la Educación y la Formación Profesional.	Realización del Marco propio de calidad sistema educativo (SI/NO)	NO	SI	SI	SI	SI	
		Nº de centros con modelo de calidad	-	14	30	50	163	
	1.3.3. Mejora de la Función Directiva educativa	Número de acciones formativas	3	3	3	3	3	<b>15</b>
		Nº de participantes	30	30	30	30	30	<b>150</b>
	1.3.4. Sistema de Gestión y Control de Calidad de la Formación Profesional en su vertiente laboral	Número de centros de formación adscritos al sistema de calidad	320	330	340	350	360	<b>1.700</b>
	<b>1.4. Adaptación de la oferta formativa</b>							
	1.4.1. Impulso y perfeccionamiento de la Formación Profesional Dual	Número de empresas que participan en la Formación Profesional dual	1.300	1.350	1.400	1.450	1.500	<b>7.000</b>
		Nº de alumnos que participan en la formación profesional dual	4.950	5.100	5.200	5.300	5.300	<b>25.850</b>
	1.4.2. Actualización continuada del Mapa Formativo	Número de modificaciones realizadas (nuevas implantaciones, sustituciones,...)	10	10	10	10	10	<b>50</b>
		Realización de informes anuales mapa formativo	X	X	X	X	X	
	1.4.3. Perfeccionamiento: elaboración de nuevos currículos/programas formativos	Número de currículos o programas formativos aprobados	En función de normativa estatal	En función de normativa estatal	En función de normativa estatal	En función de normativa estatal	En función de normativa estatal	
		Nº de nuevas especialidades formativas formación profesional para el empleo	60	60	60	60	60	<b>300</b>
1.4.4. Proporcionar las competencias clave necesarias para cursar los certificados de profesionalidad	Número de personas con competencias clave	4.000	4.050	4.100	4.150	4.200	<b>20.500</b>	

ÁMBITO	LÍNEA DE ACTUACIÓN	INDICADORES	2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL
2. INNOVACIÓN Y CONOCIMIENTO	<b>2.1. Observación- Anticipación</b>							
	2.1.1. Modelo propio de Detección de Necesidades Formativas	Creación de modelo propio	X					
	<b>2.2. Redes</b>							
	2.2.1. Gestión de conocimiento: Repositorios de conocimiento compartido por familias profesionales	Número de repositorios creados	-	5	10	15	TODAS	
	2.2.2. Red de Centros Integrados (CIFP)	Nº de nuevos Centros integrados creados	2	5	6	7	8	8
		Nº de alumnos beneficiarios	1.680	4.200	5.040	5.880	6.720	23.520
	2.2.3. Optimización de Centros de Referencia Nacional (CRN)	Nº acciones de innovación	15	15	20	20	25	95
		Nº de beneficiarios	150	150	175	175	190	840
	<b>2.3. Metodologías Enseñanza- Aprendizaje</b>							
	2.3.1. Repositorio de experiencias innovadoras transversales	Número de repositorios creados	-	2	10	15	22	22
	2.3.2. Convocatorias de Proyectos Innovadores y Premios Anuales asociados	Número de convocatorias publicadas de premios de innovación o de realización de proyectos de innovación. // Número de proyectos de innovación presentados en las convocatorias.	1	1	1	1	1	5
	<b>2.4. Movilidad y apertura</b>							
	2.4.1. Impulso de la movilidad del profesorado y el alumnado	Número de profesores en movilidad	70	70	70	70	70	350
		Número de alumnos en movilidad	613	613	613	613	613	3.065
	2.4.2. Visitas de estudio – Impulso de relaciones y conocimiento de experiencias en el Estado	Convocatorias visitas de estudio	1	1	1	1	1	5
	2.4.3. Jornadas de Formación Profesional de Castilla La Mancha	Nº de jornadas	1	1	1	1	1	5
	<b>2.5. Formación, empresa y centros tecnológicos/Universidad</b>							
2.5.1. Propiciar entornos de colaboración para la construcción de un tejido industrial auxiliar a las grandes empresas tractoras y/o sectores emergentes	Nº de acciones para el acceso a la formación de agrupaciones de empresas	10	10	10	10	10	50	
2.5.2. Favorecer la capilaridad de la innovación aplicada	Acuerdos alcanzados	2	2	3	3	4	14	

ÁMBITO	LÍNEA DE ACTUACIÓN	INDICADORES	2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL
3. ORIENTACIÓN A LA PERSONA Y EMPRESA	<b>3.1. Percepción social</b>							
	3.1.1. Publicidad blanca y proyección social favorable	Actos de publicidad realizados (actos, campañas, etc)	2	3	3	3	3	14
	<b>3.2. Sistema integrado de información-orientación.</b>							
	3.2.1. Estrategia de Información conjunta laboral / educativa	Elaboración Plan estructurado de difusión e información	X					
		Elaboración Mapa de Formación profesional base	X					
	3.2.2. Plan de Formación para la Orientación	Número de acciones de formación e información para orientadores y para otros agentes implicados en el proceso de orientación.	4	4	4	4	4	20
		Nº de orientadores/as y otros agentes participantes	140	140	140	140	140	140
	3.2.3. Adecuación de estructuras territoriales y optimización de las aportaciones del	Realización del Protocolo de optimización de aportaciones	X					
	<b>3.3. Reconocimiento de competencias adquiridas por experiencia laboral</b>							
	3.3.1. Impulso de convocatorias adaptadas y estables a un marco de familias profesionales creciente	Número de cualificaciones convocadas	5	10	10	10	10	45
		Número de plazas convocadas	4.800	4.800	4.900	4.950	4.950	24.400
	3.3.2. Colaboración con el sistema educativo en el proceso evaluador de las competencias	Número de docentes participantes	50	60	70	80	90	350
		Número de centros de formación profesional del sistema educativo participantes	10	10	10	15	15	60
	3.3.3. Planes específicos de recualificación orientados a la construcción de itinerarios formativos	Número de personas que obtienen certificado de profesionalidad tras participar en procedimiento de reconocimiento de competencias en relación con participantes totales	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	20.000
Nº de personas que siguen un itinerario formativo tras su participación		1.500	1.500	1.500	1.500	1.500	7.500	
3.3.4. Refuerzo de las vías de acceso a la Formación Profesional de la población adulta	Nº de acciones vinculadas al refuerzo de las vías de acceso a la Formación Profesional de la población adulta.						-	
4. GESTIÓN INTEGRADA Y ESTRUCTURANTE	<b>4.1. Programa de articulación territorial</b>							
	4.1.1. Comités Territoriales de Empleo y Formación	Creación de Comités por provincia	X					
	<b>4.2. Programa de articulación sectorial</b>							
	4.2.1. Gestores del Conocimiento y la Innovación	Número de nodos de conocimientos creados	5	15	20	20	20	80
	<b>4.3. Programa de reconocimiento empresarial</b>							
	4.3.1. Sistema de Certificación de Empresas colaboradoras	Nº de empresas certificadas/reconocidas	50	50	50	50	50	250
	<b>4.4. Pacto por la recuperación económica</b>							
	4.4.1. Integración de las medidas en el III Plan de Formación profesional	El Pacto por la recuperación económica tiene sus propios mecanismo de seguimiento						
<b>4.5. Unidad de gestión de actividades innovadoras</b>								
4.5.1. Unidad Compartida de Gestión	Creación de la unidad	X						

ÁMBITO	LÍNEA DE ACTUACIÓN	INDICADORES	2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL	
<b>5. INDICADORES GLOBALES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE CASTILLA- LA MANCHA (INDICADORES ANUALES)</b>	<b>5.1. Formación profesional inicial o del sistema educativo</b>								
	5.1.1. Plazas ofertadas en primer curso de ciclos formativos de formación profesional básica.		3.834	3.834	3.834	3.834	3.834	19.170	
	5.1.2. Plazas ofertadas en primer curso de programas específicos de formación profesional		64	96	96	112	112	480	
	5.1.3. Plazas ofertadas en primer curso de ciclos formativos de formación profesional de grado medio		11.684	11.784	11.884	11.984	12.000	59.336	
	5.1.4. Plazas ofertadas en primer curso de ciclos formativos de formación profesional de grado superior		10.881	10.930	10.981	11.030	11.100	54.922	
	5.1.5. Matriculados en primer y segundo cursos de ciclos de formación profesional básica.		4.884	4.884	4.884	4.884	4.884	24.420	
	5.1.5. Matriculados en primer y segundo cursos programas específicos de formación profesional		55	120	150	180	200	705	
	5.1.6. Matriculados en primer y segundo cursos de ciclos de formación profesional de grado medio		13.377	13.644	14.000	14.500	15.000	70.521	
	5.1.7. Matriculados en primer y segundo cursos de ciclos de formación profesional de grado superior		13.769	14.000	14.000	14.200	14.200	70.169	
	5.1.8. Matriculados en Centros de Educación de personas adultas (FP)		1.546	1.546	1.546	1.546	1.546	7.730	
	5.1.9. Matriculados en Centros de Educación de personas adultas (ESO y Bachillerato)		9.756	9.756	9.756	9.756	9.756	48.780	
	5.1.10. Titulados de formación profesional básica.		1.142	1.142	1.142	1.142	1.142	5.710	
	5.1.11. Certificados de profesionalidad en programas específicos de formación profesional		-	30	45	60	65	200	
	5.1.12. Titulados Técnicos de grado medio		4.702	4.776	4.900	5.075	5.300	24.753	
	5.1.13. Titulados Técnicos de grado superior		4.417	4.480	4.530	4.640	4.800	22.867	
	5.1.14. Titulado ESO escuelas de adultos		2.042	2.042	2.042	2.042	2.042	10.210	
	<b>5.2. Formación profesional para el empleo</b>								
	5.2.1. Participantes en la formación dirigida a trabajadores ocupados		12.310	12.556	12.807	13.063	13.325	64.062	
	5.2.2. Participantes en la formación profesional dirigida a trabajadores desempleados		9.800	9.996	10.196	10.400	10.608	51.000	
	5.2.3. Participantes en programas de formación en alternancia con el empleo		3.100	3.150	3.200	3.250	3.300	16.000	
5.2.3 Participantes en procesos de reconocimiento de la experiencia laboral		4.800	4.800	4.800	4.800	4.800	24.000		
5.2.4. Personas que obtienen un certificado de profesionalidad		13.800	14.100	14.400	14.700	15.000	72.000		