

## **PARTE.I EL MARCO DEL PLAN.**

### **1. INTRODUCCIÓN.**

#### **1.1 LA POLÍTICA DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL: UN FACTOR ESTRATÉGICO DE COMPETITIVIDAD Y PROGRESO SOCIAL.**

La Formación Profesional tiene en la actualidad una dimensión estratégica para el desarrollo económico y de las condiciones sociales de las sociedades modernas, que resulta ya indiscutible. Existe un consenso prácticamente unánime de que la FP es el instrumento necesario para el aumento de la competitividad de las empresas y un soporte decisivo para la inserción y el progreso profesional de la población trabajadora. Esta consideración de la FP está plenamente justificada si se considera que actualmente las sociedades desarrolladas son sociedades del conocimiento y de la cualificación, y es importante tener presente que los conocimientos y las cualificaciones requieran cada vez mas actualización y, por tanto, aprendizaje permanente, esto es formación profesional en cualquiera de sus modalidades.

El importante y creciente desarrollo tecnológico y globalización de la economía hacen cada vez más urgente que se tomen las medidas necesarias para involucrar al mayor número de personas posibles en la motivación por su progreso profesional, porque si bien nuestra situación de partida no es mala, es preciso incrementar los niveles de formación de nuestros recursos humanos con tasas crecientes de desarrollo para reducir el diferencial que todavía nos separa del nivel de formación de los recursos humanos que ya alcanzan nuestros socios de la Unión Europea.

Como es sabido, la mundialización de la economía y los cambios tecnológicos (el creciente papel de la tecnología como factor de competitividad) están provocando una creciente demanda de mano de obra cualificada en todos los sectores, al tiempo que el número de puestos de trabajo no cualificados está experimentando una rápida disminución, a medida que la tecnología transforma el tipo de trabajo que se debe desempeñar. Con frecuencia las posibilidades formativas, así como el grado de información del que disponen los trabajadores para hacer frente a los cambios que las nuevas tecnologías provocan en los puestos de trabajo son insuficientes.

Así las cosas, las instituciones públicas que tienen algún tipo de responsabilidad en las políticas activas de empleo, y que pueden –y deben- incidir en la configuración de los mercados laborales, han de ofrecer alguna respuesta a esta nueva situación. Lo que ordinariamente constituye esa respuesta se conoce como *política de cualificaciones*.

En efecto, la política de cualificaciones es el principal instrumento estratégico del que disponen las instituciones y administraciones públicas para hacer compatible, por un lado, el desarrollo competitivo y productivo del sistema de producción y, por otro, el progreso y bienestar social de la población trabajadora a través de la mejora de su capacidad profesional para insertarse en el mercado laboral y mantener su empleabilidad.

El término “política de cualificaciones” implica, al menos, dos conjuntos de decisiones o políticas. En primer lugar, el establecimiento de los objetivos de cualificación que deben alcanzarse a través de dicha política de cualificaciones, para que la producción de bienes y servicios alcancen las cotas requeridas para competir con éxito en los mercados. Dichos objetivos deben establecerse procurándose en todo caso el concurso de los agentes sociales en dicho establecimiento. En segundo lugar, el desarrollo de políticas de formación profesional que promuevan el alcance de los citados objetivos.

El presente Plan se refiere, fundamentalmente, a la segunda de las dos cuestiones, es decir, al desarrollo de una política específica de formación profesional, que se convierta en el instrumento preciso para conseguir los objetivos de cualificación establecidos por la política de cualificaciones. Requiere, por tanto, que se hayan definido –en términos de objetivos o en términos de tendencias de cualificación que se promueven- las líneas maestras de la política de cualificaciones. De hecho, algunos programas y/o planes específicos de este Plan suponen el establecimiento de dichas líneas maestras.

## **1.2 JUSTIFICACIÓN DEL PLAN.**

Un Plan no es otra cosa que un instrumento de intervención política destinado al logro, mediante estrategias adecuadas, de unos objetivos identificados y definidos. El Plan al que se refiere este documento pretende ser el instrumento que articule la política que, en materia de adquisición de cualificaciones y de formación profesional, lleve a cabo la Comunidad Autónoma de Extremadura. En relación con ello, tal vez sea oportuno aclarar que cualquier “plan de formación profesional” debe ser considerado, no como un fin en sí mismo, sino como un instrumento al servicio de una determinada política de cualificaciones. Por ello, parece más adecuado denominarlo “Plan de cualificación y formación profesional”. De esta forma, se manifiesta de forma explícita que el objetivo que han de perseguir los trabajadores (para insertarse en el mercado laboral, mantener su empleabilidad y/o desarrollar su carrera profesional) y los empleadores (para mejorar la competitividad del sistema productivo), finalidades ambas que deben promover los poderes públicos, es la adquisición y/o mejora de las *cualificaciones*.

Así, pues, parece indiscutible que, tanto un poder público con responsabilidades en el impulso del desarrollo económico de una región y en el desarrollo de políticas activas de empleo para su población trabajadora –y la Comunidad Autónoma de Extremadura tiene ambas responsabilidades- como los agentes sociales interesados directamente en la consecución de estas políticas, dispongan *necesariamente* de algún instrumento político o Plan para implementar la política de cualificaciones y formación profesional.

Pero, además de *necesario*, el Plan de Cualificación y Formación Profesional de Extremadura resulta también *oportuno*. Dicha oportunidad viene determinada por el actual grado de competencias que, en materia de formación profesional, tiene asumidas al día de hoy la Comunidad Autónoma de Extremadura.

En efecto, por lo que se refiere a la conocida como Formación Profesional Reglada (la gestionada por las administraciones educativas), el Real Decreto 1801/1999 de 26 de noviembre aprobó el traspaso de funciones y servicios educativos no universitarios a la Comunidad Autónoma de Extremadura, traspaso que se hizo efectivo a partir del 1 de enero de 2000. Salvo el establecimiento de los Títulos Profesionales, cuya competencia sigue manteniendo –de acuerdo con la Constitución– el Estado, la Comunidad Autónoma de Extremadura tiene desde esa fecha competencias plenas en materia de formación profesional reglada; es decir, tiene capacidad plena para gestionar y planificar, de acuerdo con sus necesidades, la oferta de enseñanzas profesionales regladas (Ciclos Formativos) y para implementar todas aquellas medidas que considere oportunas para mejorar su calidad.

Por su parte, el Real Decreto 2024/1997, de 26 de diciembre, aprobó el traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de gestión de la formación profesional ocupacional. Dicho traspaso fue completado por el Real Decreto 664/2001, de 22 de junio, mediante el cual se aprobó también el traspaso a la Comunidad Autónoma de Extremadura de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. A este respecto, debe señalarse que, aunque las acciones relacionadas con la formación profesional ocupacional deben seguir adaptándose al Plan de Formación e Inserción Profesional establecido por la Administración del Estado, no cabe duda de que la asunción de competencias en la gestión de este subsistema concede a la Comunidad de Extremadura una suficiente autonomía y capacidad de decisión para desarrollar políticas propias en esta materia.

Finalmente, resulta obligado aludir a la Sentencia del Tribunal Constitucional de 25 de abril de 2002, que estimó parcialmente un recurso de la Generalidad de Cataluña contra el ordenamiento entonces vigente del subsistema de Formación Continua, regulado cuatrianualmente a través de sucesivos Acuerdos Tripartitos entre la Administración del Estado y los Agentes Sociales (organizaciones empresariales y sindicales) más representativos a nivel estatal. En síntesis, dicha Sentencia establece claramente que la titularidad de la competencia de ejecución en materia de “formación continua” corresponde a la Generalidad de Cataluña (es decir, a las Comunidades Autónomas). Esta Sentencia obligó al Gobierno de la Nación a plantear un nuevo modelo de ordenación del subsistema de formación continua, que ha sido regulado de forma transitoria (hasta tanto no se establezca un nuevo modelo consensuado con los agentes sociales) a través del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto; y, en todo caso, se creará un nuevo escenario en el que las Comunidades Autónomas pueden –y deben– ejercer las competencias de las que son titulares en este subsistema.

En definitiva, en la actualidad concurren en la Comunidad Autónoma de Extremadura competencias en materia de formación profesional (en todos sus subsistemas) suficientes como para que dicha Comunidad pueda trazar una política coherente sobre el conjunto de la formación profesional, de acuerdo con sus necesidades y metas de desarrollo económico y social. El Plan de Cualificación y Formación Profesional, al que se refiere este documento, pretende constituirse en el instrumento preciso y riguroso que requiere dicha política. Y, en cuanto tal, no sólo resulta necesario, sino también oportuno.

### **1.3 OBJETO DEL PLAN.**

El **Plan de Cualificación y Formación Profesional de Extremadura**, al que se refiere este documento, ha sido elaborado de conformidad con las directrices establecidas y consensuadas entre la Junta de Extremadura, CC.OO., UGT, CREEx y FEMPEX, a través del V Plan de Empleo de Extremadura y el Consejo de FP de Extremadura.

El Plan se inicia con una descripción del marco que contextualiza el desarrollo de las políticas de cualificaciones y formación profesional de la Comunidad Autónoma de Extremadura. En primer lugar, dicho marco está constituido por las directrices, orientaciones y programas que, en materia de cualificaciones y formación profesional, están siendo promovidas e implementadas por la Unión Europea. Se analizan y se enuncian los rasgos principales que caracterizan las preocupaciones, intereses y objetivos que actualmente está desarrollando la Unión Europea.

En segundo lugar, la descripción del marco se completa con un conjunto de conclusiones sobre la situación actual de la política de cualificaciones y de formación profesional en España, en cuanto marco más inmediato que necesariamente debe considerar cualquier plan o iniciativa política de ámbito autonómico.

Al hilo de estos análisis, se identifican los escenarios previsibles que pueden configurar la ordenación de las políticas de cualificaciones y formación profesional, tanto en el ámbito estatal, como en el ámbito autonómico. Ello permite definir los problemas que están aún pendientes de solución, así como las posibles medidas o iniciativas que pueden conducir a dicha resolución.

Tras este análisis introductorio sobre el marco europeo y estatal, y como propuesta de intervención concreta en el ámbito autonómico de la Comunidad de Extremadura, se aborda el desarrollo del plan extremeño de cualificaciones y formación profesional.

A este respecto, el Plan propiamente dicho se inicia con la definición de los principios que lo inspiran y el establecimiento de los objetivos que persigue o procura. Dichos objetivos se corresponden, lógicamente, con el desarrollo de una política de cualificaciones y formación profesional que permita a la Comunidad de Extremadura afrontar con éxito los retos que tienen actualmente planteados su desarrollo económico y social, y sus políticas activas de empleo.

La consecución de estos objetivos requiere, teniendo en cuenta la situación actual de partida, elaborar una estrategia concreta definida con una cierta precisión. Los “Ejes” básicos del Plan definen los contenidos fundamentales de dicha estrategia. A través de ellos, es decir, a través de la implementación de los diferentes programas, planes y medidas concretos ordenados en torno a ellos, es como se propone que el Plan alcance sus objetivos.

Finalmente, el presente documento desarrolla su parte nuclear, esto es, la que expone los programas y planes que constituyen el contenido específico del Plan de Cualificación y Formación Profesional de Extremadura. En coherencia con los Ejes básicos definidos en el apartado anterior, dichos programas y planes se ordenan a través de ellos.

El primer eje alude al refuerzo y mejora del Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional en Extremadura, desarrollo que debe llevarse a cabo en sintonía con el sistema estatal y de acuerdo con el ejercicio de competencias concurrentes que corresponden a uno y otro ámbito (el estatal y el autonómico). Los principales programas que se articulan en torno a este eje hacen referencia, respectivamente, al papel que deben desarrollar las instituciones extremeñas responsables de la política de cualificaciones y formación profesional, así como al que corresponde a los agentes sociales; a la creación de dispositivos autonómicos capaces de analizar, realizar el seguimiento de y, en su caso, elaborar las cualificaciones que requiere el desarrollo económico de Extremadura; y a un conjunto de medidas que deben promover y facilitar la integración de los actuales subsistemas de formación profesional, en orden a mejorar la oferta de FP.

El segundo eje se centra, básicamente, en la exigencia de mejorar la adaptación del sistema de cualificaciones y formación profesional a las necesidades del sistema productivo. Dicha mejora implica tanto a la identificación y definición de las cualificaciones que realmente se precisan en el sistema productivo, como a los instrumentos formativos para adquirirlas. Y estos últimos son considerados tanto desde la perspectiva de la definición de los contenidos formativos propiamente dichos, como desde la perspectiva de la planificación de la oferta formativa, que debe corresponderse con las necesidades (de cualificaciones) para el desarrollo local y de la Comunidad.

El tercer eje tiene por objeto, más que la oferta propiamente dicha (considerada fundamentalmente en el anterior eje), la demanda de cualificaciones y de formación profesional. Los programas y planes incluidos en este eje procuran estimular e inducir el acceso a las cualificaciones y, por tanto, a la formación para adquirirlas, así como facilitar las oportunidades para que se produzca efectivamente dicho acceso. La información y la orientación profesional constituyen elementos fundamentales para el desarrollo de este eje.

Aunque podría haberse incluido como parte integrante del segundo eje, la importancia de la innovación y desarrollo en materia de cualificaciones y formación profesional justifica su consideración como un eje específico (el cuarto). La incipiente y escasa andadura recorrida en nuestro país por el análisis, estudio y seguimiento de las cualificaciones profesionales, así como la ausencia de una sólida tradición investigadora en materia de didáctica de la formación profesional, convierten en esta cuestión en un objetivo o eje destacado desde la perspectiva de la construcción de un Sistema Integrado de Cualificaciones y Formación Profesional.

En fin, el quinto y último eje tiene que ver con el desarrollo de la *calidad* del Sistema. El aseguramiento de la calidad de cualquier sistema requiere evaluar sus realizaciones, así

como prestar especial atención a los principales factores que la soportan. En coherencia con ello, los planes articulados en este eje hacen referencia a la evaluación de la oferta de los centros formativos, a la implantación de procedimientos que garanticen la gestión permanente de la calidad y a la mejora de la calidad de los recursos humanos y de los equipamientos formativos.

## **2. EL MARCO EUROPEO.**

El Tratado de la Unión Europea, modificado por el Tratado de Ámsterdam, establece que la Comunidad:

- contribuirá al desarrollo de una educación de calidad apoyando y completando la acción de los Estados miembros en el pleno respeto de su diversidad cultural y lingüística (artículo 149) en cuanto al contenido de la enseñanza y la organización del sistema educativo;
- desarrollará una política de formación profesional que refuerce y complete las acciones de los Estados miembros (artículo 150).

Las políticas europeas en materia de Formación Profesional se desarrollan de acuerdo con el principio de " *subsidiariedad*". Dicho principio establece que

- son los propios países, los propios Estados Miembros de la Unión Europea, los que deciden y determinan qué modelo o sistema de formación profesional se debe desarrollar en su respectivo territorio;
- no existe, por tanto, un único modelo o sistema de formación profesional; cada país tiene y desarrolla el suyo propio.

Las políticas europeas de FP se limitan, pues, a promover estrategias, orientaciones, perspectivas, objetivos, etc. con el fin de que cada país las vaya haciendo suyas y vaya adaptando sus propios sistemas de FP a ellas.

Dichas políticas se enuncian y definen a través de

- pronunciamientos institucionales (*Libros Blancos, Libros Verdes, Decisiones, Comunicados, etc.* de la Comisión Europea), y de
- decisiones adoptadas en las *Cumbres europeas* (reuniones bianuales del Consejo Europeo, constituido por los Presidentes de los Gobiernos europeos).

Junto a ello, la Unión Europea promueve, como instrumentos específicos,

*Programas orientados* a implementar y facilitar el desarrollo de las políticas europeas en materia de formación profesional.

### **2.1 PRINCIPALES PRONUNCIAMIENTOS INSTITUCIONALES.**

A este respecto, como principales pronunciamientos institucionales, merece la pena destacar:

**2.1.1 El Libro Blanco sobre el crecimiento, la competitividad y el empleo (1994).**

Aunque el análisis que se desarrolla en este documento no se refiere directa y específicamente a la formación profesional, sino al empleo, la “formación” se configura como el primer y principal instrumento para luchar contra el desempleo, definiéndose de esta forma el significado último y el interés estratégico que tiene el desarrollo de las políticas de formación profesional.

**2.1.2 El Libro Blanco sobre la educación y la formación: “Enseñar y aprender, hacia la sociedad del conocimiento” (1995).**

El objetivo de este Libro es *“contribuir, junto con las políticas de educación y formación de los Estados miembros, a que Europa emprenda la vía de la sociedad cognitiva, fundada en la adquisición de conocimientos y en la enseñanza y el aprendizaje permanentes”*.

**2.1.3 El Libro Verde sobre la movilidad en la Educación, Formación e Investigación (1996).**

La abolición de los obstáculos para la libre circulación de las personas es uno de los objetivos de la construcción europea fijado desde el Tratado de Roma. Está demostrado que la libertad de ir y venir es una de las condiciones fundamentales de la existencia de una verdadera Europa de los ciudadanos, sin la cual no puede hablarse de espacio social europeo. La movilidad es también una de las respuestas a los cambios económicos en curso, provocados por la realización del mercado único y la globalización de los intercambios, y a sus consecuencias sociales, sobre todo en materia de creación de empleo.

**2.2 PRINCIPALES PROGRAMAS Y DECISIONES, EN MATERIA DE FP, ADOPTADOS POR LA COMISIÓN EUROPEA Y EL CONSEJO EUROPEO.**

La educación y la formación profesional son precisamente dos de las grandes prioridades a las que la Comisión quiere dedicar un indispensable esfuerzo de inversión que permita desarrollar y promover las cualificaciones, la creatividad y la facilidad de adaptación de las personas. A este respecto, los principales Programas y Decisiones que merece la pena destacar son los siguientes:

- a) Iniciativas adoptadas por la Comisión derivadas del Libro Blanco sobre la educación y la formación (29 de mayo de 1997)
- b) Plan de acción adoptado por la Comisión para favorecer la *difusión de las tecnologías de la información* en los colegios (2 de octubre de 1996).

- c) Propuesta del Parlamento Europeo para la creación de una *tarjeta europea de estudiante* (1997).
- d) Desarrollo de la primera (1995-1999) y segunda fase (2000-2006) del *Programa Sócrates* (1995-1999).
- e) Desarrollo de la primera (1995-1999) y segunda fase (2000-2006) del *Programa Leonardo da Vinci*.
- f) Decisión del Consejo relativa a la promoción de *itinerarios europeos de formación en alternancia* (1999).
- g) Desarrollo de la primera (1995-1999) y segunda fase (2000-2006) del *Programa «La juventud con Europa»*.
- h) Iniciativas orientadas al reconocimiento de cualificaciones: Programa de Correspondencia de Cualificaciones, Transparencia de Cualificaciones, Tarjeta individual de Competencias.
- i) Comunicación de la Comisión "*Por una Europa del Conocimiento*" (12 de noviembre de 1997)
- j) Comunicación de la Comisión "*eEuropa – Una sociedad de la información para todos*" (18 de diciembre de 1999)
- k) Consejo Europeo de Helsinki (diciembre de 1999): formación permanente y su impacto en el empleo
- l) Conclusiones de la Cumbre de Lisboa (marzo de 2000)

### **2.3 EL "APRENDIZAJE PERMANENTE" COMO OBJETIVO NUCLEAR DE LA COMISIÓN EUROPEA EN MATERIA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL.**

En junio de 2000, el Consejo Europeo de Feira invitó «a los Estados miembros, al Consejo y a la Comisión, dentro de sus ámbitos respectivos de competencia, a definir estrategias coherentes y medidas prácticas para fomentar la *educación permanente para todos*». Este mandato confirma que el *aprendizaje permanente* es un elemento clave de la estrategia, definida en Lisboa, de convertir a Europa en la sociedad y economías más competitivas y dinámicas del mundo basadas en el conocimiento.

La dimensión de los cambios económicos y sociales asociados con el tránsito a una sociedad del conocimiento requiere un enfoque radicalmente nuevo de la educación y la formación. Es más, la incertidumbre del clima económico actual otorga una mayor relevancia al aprendizaje permanente. Las políticas e instituciones tradicionales son insuficientes para habilitar a los ciudadanos a hacer frente a las consecuencias de la globalización, el cambio demográfico, la tecnología digital y el deterioro del medio ambiente. Y, sin embargo, los ciudadanos, sus conocimientos y sus aptitudes son la clave del futuro de Europa.



La Comisión propugna una definición amplia del aprendizaje permanente que no se limite a un enfoque puramente económico o restringido al aprendizaje de los adultos. Además de hacer hincapié en el aprendizaje desde la etapa preescolar hasta después de la jubilación, el aprendizaje permanente debe abarcar todo el espectro del aprendizaje formal, no formal e informal.

Y, para el desarrollo del espacio europeo de aprendizaje permanente, la Comisión Europea promueve las siguientes orientaciones y directrices:

- valorar el aprendizaje, mediante la creación de nuevos instrumentos a escala europea, que procuren la valoración de todas las formas de aprendizaje
- reforzar la dimensión europea de la orientación, información y asesoramiento
- crear incentivos e incrementar los niveles de inversión en el aprendizaje
- estimular y apoyar el aprendizaje en los lugares de trabajo, especialmente en las PYMEs
- promover el acceso a las competencias básicas (particularmente, de los menos favorecidos, de los que abandonaron la enseñanza escolar y de los adultos)
- promover nuevos métodos de enseñanza y aprendizaje y aprovechar el potencial de las TIC (nuevas tecnologías de información y comunicación) para facilitar y apoyar el aprendizaje permanente

## **2.4 PRIORIDADES, DIRECTRICES Y ORIENTACIONES DE LA UE EN MATERIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL.**

En torno al objetivo nuclear y prioritario de convertir Europa en un *espacio común de aprendizaje permanente*, pueden identificarse –mediante el análisis de los pronunciamientos institucionales, programas, decisiones y orientaciones que se acaban de relacionar- una serie de rasgos que caracterizan la política de la UE en materia de cualificaciones y formación profesional, y a través de los cuales puede dibujarse en términos de prioridades, directrices y orientaciones- el actual *marco europeo* de dicha política. Tales rasgos son los siguientes:

- ❑ El incremento de la permeabilidad, la coordinación y la optimización conjunta de los recursos disponibles en los diferentes subsistemas formativos.
- ❑ El reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias adquiridas.
- ❑ La valoración y el reconocimiento de los aprendizajes no formales e informales.
- ❑ El incremento de la inversión en recursos formativos.
- ❑ La investigación y el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje de la formación profesional.
- ❑ El apoyo instrumental de las nuevas tecnologías.
- ❑ El apoyo a los colectivos con mayores dificultades de ingreso en el mercado laboral.
- ❑ El desarrollo del Diálogo Social.
- ❑ El desarrollo de programas y proyectos relacionados con formación profesional.

### **3. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DEL MARCO ESTATAL: EL ESCENARIO EN EL QUE TIENE QUE SITUARSE Y OPERAR EL PLAN EXTREMEÑO DE FP.**

Lógicamente, el desarrollo del sistema de FP de Extremadura tiene que producirse en el marco del sistema de FP del Estado, porque el marco estatal delimita el terreno de actuación en el que forzosamente tienen que situarse el sistema autonómico y los diversos planes y medidas del Plan de Extremadura, especialmente los relativos al desarrollo del sistema integrado de cualificaciones y FP de la Comunidad. El marco que configuran las normas estatales debe permitir vislumbrar las líneas de desarrollo de la FP en el conjunto del Estado y, en este sentido, pueden servir de inspiración para impulsar ciertas mejoras en el sistema de FP de Extremadura; pero, a la vez, este marco puede lastrar también (como es el caso) el desarrollo de las cualificaciones y la FP de la Comunidad, debido a los problemas que tiene todavía planteados el sistema de cualificaciones y FP del Estado.

En consecuencia, antes de proceder a la determinación de los diversos planes y medidas del Plan de Cualificación y FP de Extremadura, se ha realizado un análisis del marco que configuran las disposiciones estatales con una doble óptica<sup>1</sup>. Por una parte, se ha averiguado las líneas de desarrollo de las cualificaciones y la FP de Extremadura que posibilita el marco estatal; y, por otra, se ha identificado los problemas que aún subsisten en el sistema del Estado y que condicionan negativamente el desarrollo de la FP en la Comunidad. La diagnosis de estos problemas en el Plan de Extremadura es necesaria, porque al identificar las actuaciones que podrían solucionarlos, las autoridades y agentes sociales de la Comunidad (tomando como base las soluciones que habría que adoptar) pueden plantear las medidas oportunas en los órganos de participación estatal en el que están representados. Al mismo tiempo, este enfoque permitirá, en la medida de lo posible, vislumbrar la solución a los referidos problemas.

En el análisis que se ha realizado se han diagnosticado un conjunto de problemas que afectan al conjunto del sistema de cualificaciones y FP del Estado y a cada uno de los subsistemas, y que están condicionando el desarrollo de las cualificaciones y la FP de Extremadura. Estos problemas obedecen, básicamente, a la ausencia de una visión estratégica y de una planificación integrada de la política de cualificaciones y de formación profesional, cuyas manifestaciones ha presidido la evolución de la formación profesional a lo largo de su historia. El diagnóstico ha mostrado que muchos de estos problemas es probable que continúen manifestándose porque las normas que están llamadas a establecer el marco, y/o las actuaciones adecuadas para afrontarlos, o bien no han configurado el escenario adecuado para su solución, o bien, simplemente, ni siquiera los ha identificado.

Como consecuencia de la falta de perspectiva que muestran las normas estatales, el sistema de cualificaciones y FP del Estado no puede considerarse un sistema integrado porque, ante todo, parece carecer de esa vocación, y porque le falta un órgano directivo global que, superando el tratamiento de los problemas desde cada

subsistema, planifique y vincule articuladamente las cualificaciones, la formación y la orientación profesional.

Las deficiencias del sistema dibujado en las normas se manifiestan en bastantes aspectos: en la carencia de piezas y dispositivos estructurales que son básicos para alcanzar las finalidades del sistema, en la pobre concepción del sistema de cualificaciones que probablemente le impedirá alcanzar sus misiones esenciales, en la ausencia de una ordenación integrada de todas las modalidades de FP, en las carencias de ordenación de los diversos subsistemas que lastran un funcionamiento armónico que apunte hacia los mismos objetivos globales.

En suma, el diagnóstico que se ha realizado muestra que el sistema de cualificaciones y FP del Estado que dibujan las normas no está preparado para asumir todas las misiones y realizar todas las funciones que se le deben encomendar y, lo que aquí verdaderamente importa, no ofrece adecuadas posibilidades de desarrollo a los sistemas autonómicos.

Sin embargo, como ya apuntaba el II Programa Nacional de FP, existe un modelo de sistema de cualificaciones y FP en el que el sí podría encontrar solución los problemas identificados y, por tanto, hacia este modelo de sistema debería tender el marco estatal. Este modelo, al que se ha denominado Sistema Integrado de Cualificación, Formación y Orientación Profesional (SICFOR), es el que se debería implantar en el conjunto del Estado, porque en él encajarían armónicamente los sistemas autonómicos, permitiría el tratamiento coherente e integrado de todas las necesidades de cualificación y formación, y se optimizarían las posibilidades de desarrollo de las cualificaciones y la formación profesional en el conjunto del Estado y en cada Comunidad.

### **3.1 LOS RASGOS ESENCIALES DEL SISTEMA INTEGRADO QUE PROPUGNA EL PLAN EXTREMEÑO DE FP.**

Este modelo de Sistema Integrado tiene que ser a la vez un sistema descentralizado en el ejercicio de muchas de sus funciones porque la caracterización de la demanda y la actuación sobre la oferta de cualificaciones y FP requieren la consideración y/o la actuación en los ámbitos territoriales concretos. Este Sistema Integrado puede caracterizarse por los elementos y requisitos siguientes:

- Una dirección unificada de la política de cualificaciones, formación y orientación profesional, que vincule estrechamente esta política a la competitividad de la economía y a las necesidades de las personas y de las empresas.
- Un Sistema Nacional de Cualificaciones basado en la competencia profesional, que significa que debe especificar los objetivos de cualificación que deben procurar las modalidades de formación de más largo alcance, y que las certificaciones del sistema estén basadas en la demostración de competencia profesional sin importar la forma de adquisición. Un SNCP que incorpore la pieza esencial que le falta en las normas: el Sistema de Reconocimiento y Evaluación de la Competencia de la Población Activa, con capacidad para reconocer, evaluar y certificar la competencia al grueso

de esta población. Y por último, un SNCP en el que las Cualificaciones Profesionales estén concebidas con un amplio espectro y especifiquen una preparación profesional transferible a diversos contextos de producción.

- Un Catálogo Modular Integrado de formación asociada al SNCP (FASIC), que sirva de eje para la ordenación de todas las modalidades de FP que se impartan en los diversos subsistemas, y que sirva de referencia también para la formación impartida por cualquier agente de formación. Una FASIC que esté regulada mediante unos requisitos de calidad que aseguren que la formación impartida en cualquier subsistema, y por cualquier agente, tendrá los niveles de calidad requeridos para conseguir la competencia profesional que especifiquen las cualificaciones.
- Una ordenación de las diversas modalidades de FP que defina cada modalidad atendiendo a la naturaleza de la formación, a los objetivos de cualificación que deben procurar en función de las necesidades de los diversos colectivos, y que establezca el papel que le corresponde a la administración y los diversos agentes en su definición, oferta y desarrollo.
- Un conjunto de dispositivos que aseguren funciones clave en el sistema de Cualificaciones y FP (la información y orientación profesional con una perspectiva integrada, la innovación sobre las cualificaciones y la formación profesional, la evaluación de la calidad del sistema y la oferta integrada de FP), y que posibiliten y promuevan el desarrollo de estas funciones en el ámbito autonómico.
- Un marco legislativo de apoyo y estímulo a la formación, una distribución de responsabilidades asumida por todos los agentes del sistema, y una ordenación global del sistema que clarifique el papel de las diversas administraciones y que impulse y promueva el desarrollo de las cualificaciones y la formación profesional en el ámbito autonómico.

Una vez establecido el SICFOR es cuando se puede proceder a la regulación armónica de los diversos subsistemas apuntando hacia los mismos objetivos de cualificación en aquellas modalidades formativas que deben compartir, estableciendo la optimización de los recursos, observando los mismos requisitos de calidad prescritos para la formación y, en su caso, para las certificaciones que se expiden en cada subsistema y, obviamente, particularizando el tratamiento específico que requieren los diversos colectivos destinatarios de la formación, organizando cada subsistema para optimizar este tratamiento.

Este es el modelo de sistema por el que se apuesta aquí en el Plan de Cualificaciones y FP de Extremadura y una parte importante de su contenido (el que posibilita la distribución competencial) se encaminará hacia la implantación que corresponda de este sistema en el ámbito autonómico. Dicho con otras palabras, el esfuerzo que aquí se ha realizado en el diagnóstico de los problemas y en las propuestas llamadas a solucionarlos, tienen una doble finalidad, por una parte, la de realizar las propuestas pertinentes en los órganos del Estado que deben afrontar estos problemas y, por otra, fundamentar las actuaciones que se deben tomar en la Comunidad para tratar de solucionarlos.

Y ello debe de ser así, porque una comunidad autónoma no deber esperar al día en el que la Administración central acabe de resolver sus deficiencias conceptuales o tenga la voluntad política de afrontar los problemas para que pueda desarrollarse de forma efectiva el sistema de cualificaciones y FP del Estado. Porque, mientras llega ese incierto día, resulta insoslayable la responsabilidad en materia de cualificaciones y FP de cada comunidad autónoma respecto a la población activa y respecto a la competitividad de su economía y el desarrollo social en su ámbito territorial; responsabilidad que, además, está avalada y soportada por la asunción de las competencias que le corresponden en una cierta ordenación y en la gestión de los respectivos subsistemas de FP.

Dicho con otra palabras, ante la falta de soluciones de los principales problemas en materia de cualificaciones y FP que, aún después de las reciente normas, presenta el escenario estatal, parece que la decisión responsable y consecuente de una comunidad autónoma reside en desarrollar por ella misma soluciones que neutralicen, en la medida de lo posible, la perjudicial incidencia que dichos problemas tiene en su ámbito territorial, y ello aunque dichas soluciones sólo tengan efectos y consecuencias para dicho ámbito.

### **3.2 ELEMENTOS DEL SISTEMA INTEGRADO QUE DEBEN DESARROLLARSE EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD.**

Con estos propósitos, los elementos del Sistema Integrado que se deben establecer y/o desarrollar en la Comunidad son:

- Los órganos institucionales y los instrumentos de dirección y planificación integrada de las cualificaciones y de la formación profesional.
- Los organismos de participación y de cooperación de los agentes sociales en el sistema.
- Los dispositivos asociados a la elaboración y/o adaptación y desarrollo de las Cualificaciones Profesionales más vinculadas con la estructura productiva de Extremadura, incluyendo el dispositivo de observación de la producción, el trabajo y el empleo correspondiente, y el dispositivo de elaboración y/o adaptación de la formación asociada a las Cualificaciones.
- Un sistema integrado de información y orientación profesional.
- Una red de centros integrados de oferta de formación profesional.

Con el soporte de estos elementos estructurales del SICFOR, las líneas de actuación que se caracterizan por su naturaleza integrada e inciden en la consecución de este sistema son:

- La adaptación o, en su caso, elaboración y el desarrollo de las cualificaciones profesionales más vinculadas con la estructura productiva de la Comunidad, que incluye la observación del trabajo y del empleo, el estudio de la información necesaria y la innovación sobre las cualificaciones.

- El desarrollo de la integración del sistema de formación profesional, que comprende la potenciación de la formación asociada al sistema de cualificaciones, cierta integración y optimización de recursos, el incremento de la permeabilidad de los diversos subsistemas y la integración de la información y orientación profesional.
- Y la estandarización de pautas y criterios de calidad en todas las modalidades formativas y, en especial, de los procesos formativos que conduzcan a las certificaciones del Sistema de Cualificaciones.

A la consecución de los elementos del sistema integrado que se han caracterizado sucintamente, y a concretar las líneas de actuación que se han esbozado, se encaminan gran parte de las iniciativas que contiene el Plan Extremeño de FP.

## **PARTE.II EL DIAGNÓSTICO DE LAS CUALIFICACIONES Y LA FP EN EXTREMADURA.**

### **1. LA FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA EN EXTREMADURA.**

#### **1.1 LA FP ANTES DE LAS TRANSFERENCIAS EDUCATIVAS.**

##### **1.1.1 Antecedentes.**

A partir del año 1990 con la aprobación de la LOGSE (Ley 1/1990) se inició un proceso de renovación del sistema educativo español que también, obviamente, afectó a la Formación Profesional Reglada. Es más, una de las mayores innovaciones de esta Ley fue el nuevo tratamiento que hizo de la Formación Profesional. Podría decirse que se produjo un notable cambio interno y externo de estas enseñanzas: desde su organización modular, basada en nuevas competencias profesionales, hasta su lugar en la estructura del sistema educativo.

Por otra parte, en 1997 con la vista puesta en el inminente traspaso de las competencias educativas, la Consejería de Educación constituyó la Comisión Regional de FP Reglada, de la que formaban parte, junto con las Consejerías de Educación y Trabajo, los agentes sociales, las Cámaras de Comercio, la UEX, las Direcciones Provinciales del MECD, el INEM, la FEMPEX y representantes de los Institutos de Educación Secundaria.

La Comisión Regional elaboró y aprobó en el año 1998 el Mapa Regional de la FP Reglada de Extremadura, que está sirviendo de pauta para la implantación de los nuevos Ciclos Formativos.

##### **1.1.2 Datos referidos a enseñanzas (Ciclos Formativos) y alumnos.**

El número de Familias Profesionales presentes en nuestra Comunidad autónoma antes de las transferencias educativas, era de 17 de las 22 existentes en el catálogo nacional.

El número de ciclos formativos autorizados por el MECD hasta entonces era de 181, aunque muchos de ellos estaban implantados, pero nunca se pusieron en funcionamiento. Realmente de éstos, sólo funcionaron 155.

Por otra parte el número de títulos diferentes con oferta en nuestra Comunidad Autónoma era de 51 de entre un total de 138 del total nacional.

Este tipo de enseñanzas se impartía en 54 Institutos de Enseñanza Secundaria, generalmente en aquellos que lo habían sido de FP.

El número de alumnos matriculados giraba en torno a 5000.

##### **1.1.3 Características de la FPR en este periodo.**

Generalmente se realizaba la implantación en centros con enseñanzas de Formación Profesional derivadas de la Ley del 70, aprovechando los escasos recursos que los centros tenían. En otros casos se libraba una cantidad económica, casi siempre insuficiente, al centro para que directamente adquiriera los equipamientos asociados al nuevo ciclo autorizado e incluso se hicieran las obras necesarias. Este tipo de prácticas conllevaba una dotación insuficiente y heterogénea en centros que impartían el mismo tipo de enseñanzas.

No eran atendidas las titulaciones con demanda y posibilidades de inserción profesional, que no eran puestas en funcionamiento por el alto coste económico que suponía su implantación. De ahí que las titulaciones giraran, mayoritariamente, en torno a las Familias Profesionales consideradas como históricas en FP: Administrativo, Electricidad-Electrónica, Automoción y Peluquería.

## **1.2 LA FPR A PARTIR DE ENERO DEL AÑO 2000.**

### **1.2.1 Introducción.**

Desde que la Junta de Extremadura asumió las competencias en materia de educación, el 1 de enero de 2000, la Formación Profesional Reglada ha experimentado una evolución que podríamos definir como impresionante, pasando de ser una enseñanza de segunda categoría, a ser la enseñanza con un incremento mayor en el número de alumnos que la cursan en el correspondiente tramo de edad, por encima de los estudios de Bachillerato y los Universitarios.

Este cambio no es fruto del azar, ni de circunstancias externas, sino del esfuerzo realizado desde la Administración Regional y de todos los sectores implicados.

### **1.2.2 Datos referidos a enseñanzas (Ciclos Formativos) y alumnado.**

El número de Familias Profesionales presentes en nuestra Comunidad Autónoma se ha ampliado a 20 al incorporarse estudios relacionados con "Artes Gráficas", "Comunicación, Imagen y Sonido" y recientemente "Textil, Confección y Piel".

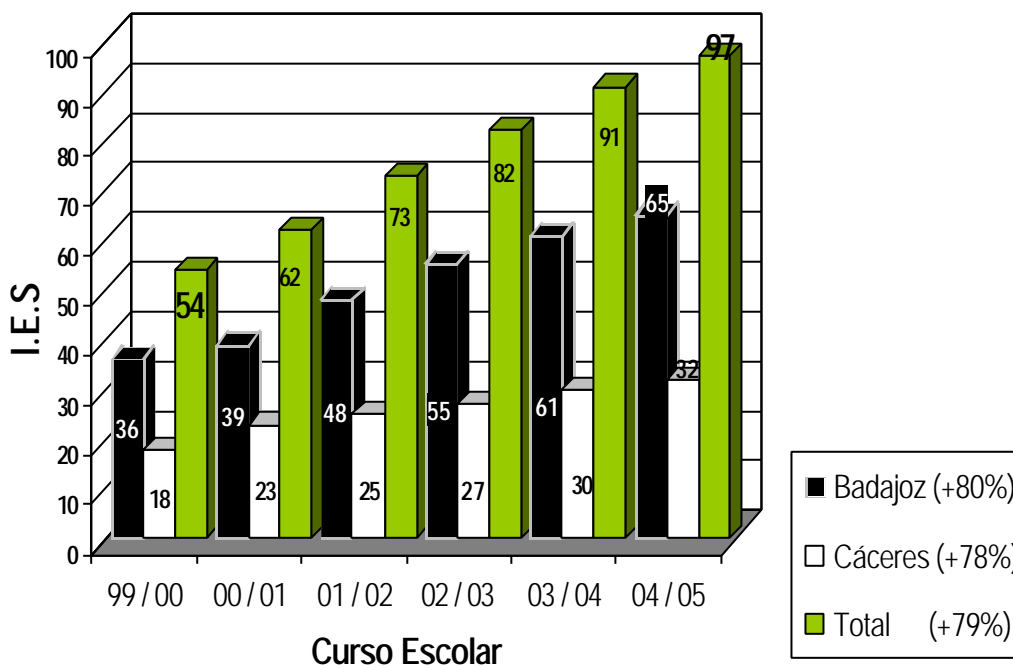
El número de ciclos en funcionamiento en el curso escolar 2004/2005 fue de 314, lo que supuso un incremento de 105 nuevos ciclos. Estos nuevos ciclos formativos están relacionados con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, las nuevas profesiones y se encuentran ligados con el entorno socioeconómico.



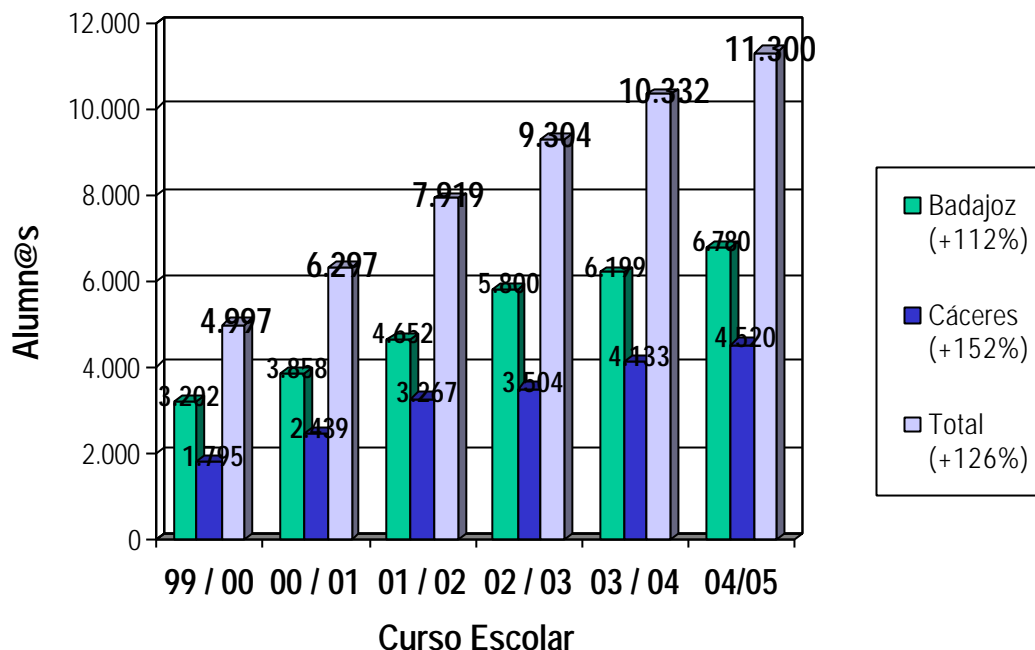
	Grado Medio	Grado Superior	Total
Badajoz	127	73	<b>200</b> (64%)
Cáceres	62	52	<b>114</b> (36%)
Total	<b>189</b> (60%)	<b>125</b> (40%)	<b>314</b>

El número de títulos con oferta en nuestra Comunidad Autónoma es de 73, lo que supone una ampliación considerable en las posibilidades de estudios de los alumnos extremeños.

Este tipo de enseñanzas, que se impartía en 54 Institutos de Enseñanza Secundaria, ha pasado a estar presente en 97 centros educativos, circunstancia que implica un acercamiento a la totalidad de centros públicos que imparten enseñanzas postobligatorias previas a la universidad.



El número de alumnos matriculados actualmente es superior a los 11.300 lo que supone un incremento superior al 125% con respecto al alumnado que cursaba estas enseñanzas antes de las transferencias educativas.



Por otra parte hay que destacar que la inserción profesional de estos alumnos es alta, ya que seis de cada diez alumnos que finalizan formación profesional encuentran trabajo en los primeros seis meses, y en algunas Familias Profesionales se llega al pleno, pues todos los alumnos encuentran trabajo.

### **1.2.3 Características de la FPR en la actualidad.**

Se realiza una implantación con la tendencia de disponer de ciclos formativos en todos los IES de la región, ya que se considera la formación profesional como motor de desarrollo de nuestra Comunidad Autónoma. Se diversifica y amplía la oferta de ciclos formativos incorporando estudios demandados por los diferentes sectores productivos.

Con respecto al equipamiento específico de ciclos formativos se diseñan estándares por ciclo formativo y se establece una colaboración directa con los profesionales docentes a la hora de su definición y del estudio de las correspondientes ofertas recibidas. Estas dotaciones son la causa de que en nuestras aulas específicas se cuente con equipamientos de similares características a los que utilizan las empresas y en algunos casos superiores.

Para la implantación de algunos ciclos formativos se han tenido que acometer obras de adaptación o construcción de nuevos espacios formativos, de forma que ha primado el interés educativo por encima del económico.

Las inversiones realizadas superan los 15 millones de euros en obras y equipamientos específicos dando como resultado la implantación de una enseñanza de calidad en formación profesional reglada.

Además, no se ha olvidado a los ciclos formativos implantados con anterioridad y de forma progresiva se está procediendo a la actualización tecnológica de los mismos.

## **2. LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL EN EXTREMADURA.**

En un primer momento la Comunidad Autónoma de Extremadura vino realizando diversos programas de formación profesional ocupacional para la inserción laboral de los trabajadores desempleados extremeños, siguiendo las directrices contempladas en los Planes de Empleo suscritos con las organizaciones sociales más representativas y la Federación de Municipios y Provincias de Extremadura (FEMPEX).

En un segundo momento y desde que mediante Real Decreto 2024/1997, de 26 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura, en materia de gestión de la Formación Profesional Ocupacional, la Comunidad Autónoma asumiera, dentro de su ámbito territorial las funciones relacionadas con la programación de las acciones del Plan de Formación e Inserción Profesional, hasta la actualidad, la trayectoria de la Formación Profesional Ocupacional en Extremadura ha sido la siguiente:

### **2.1 PLAN F.I.P.**

Desde el año 1998 se ha posibilitado el acceso de todos los trabajadores desempleados a la Formación Profesional Ocupacional a través de la Red de centros homologados en la región, diversificando y descentralizando la oferta formativa, contando en la actualidad con un total de 462 centros colaboradores. Además el SEXPE cuenta con dos centros propios de Formación Ocupacional en Cáceres y Don Benito y con un total de 663 especialidades para la Comunidad Autónoma.

El Plan de Formación e Inserción Profesional tiene como objeto facilitar la cualificación profesional y favorecer el acceso o reinserción en el mundo laboral de los trabajadores desempleados extremeños, preferentemente de los siguientes colectivos desfavorecidos:

- parados de larga duración,
- jóvenes desempleados menores de 30 años,
- desempleados mayores de 45 años,
- desempleados amenazados de exclusión de mercado laboral y discapacitados y
- mujeres desempleadas.

Las acciones de formación profesional ocupacional incluyen contenidos teóricos y prácticos establecidos para cada especialidad formativa en la ordenación del INEM o en los certificados de profesionalidad pudiendo tener carácter presencial o a distancia.

Además en las programaciones de la Comunidad Autónoma se incluyen módulos de orientación e información profesional con técnicas de búsqueda de empleo, autoempleo y otras fórmulas de economía social, así como contenidos de formación gerencial, y al portal de empleo : [www.empleaextremadura.com](http://www.empleaextremadura.com).

Asimismo, todas las acciones cuentan con un módulo sobre prevención de riesgos laborales específico de la ocupación y otro sobre sensibilización medioambiental. La formación impartida deberá certificarse conforme al Real Decreto 1506/2003, de 28 de noviembre, por el que se establecen directrices sobre los certificados de profesionalidad, cuando los contenidos se ajusten a los mismos.

<b>Año</b>	<b>Nº cursos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total alumnas/os formados</b>
2000	715	6.435	4.290	10.725
2001	814	7.326	4.884	12.210
2002	658	5.922	3.948	9.870
2003	842	7.578	5.052	12.630
2004	868	7.812	5.208	13.020
	10 *	90	60	150

\* (Estos 10 cursos se encuadran dentro de la línea de acciones formativas del Plan FIP con compromiso de creación de empleo, para ello las entidades suscribirán un convenio de colaboración con el compromiso de contratación mínimo del 60% de los alumnos formados)

El Plan FIP lleva aparejada además la realización de prácticas formativas en empresas, que tienen como objeto facilitar experiencia en tiempo de trabajo real, de los conocimientos teóricos-prácticos adquiridos previamente por los alumnos en un curso de formación ocupacional. Los alumnos realizarán prácticas formativas en los centros de trabajo, simultáneamente o a la finalización de las acciones formativas, con una duración mínima de 100 horas.

Las prácticas formativas en empresas deberán adecuarse a los contenidos de cada curso y se desarrollarán previa celebración de convenio entre la Junta de Extremadura y la empresa correspondiente.

Actualmente se han llegado a firmar un total de 1.091 convenios de colaboración, de los cuales 216 fueron con compensación económica y 1576 sin subvención.

## **2.2 DECRETO 61/2001, DE 17 DE ABRIL, POR EL QUE SE ESTABLECE EL PLAN REGIONAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA, SOBRE FORMACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE TRABAJADORES Y DESEMPLEADOS.**

Mediante este Decreto se regula el marco general y las líneas de actuación para el desarrollo del Plan Regional, comprendiendo el programa de acciones y proyectos formativos dirigidos a cualificar profesionalmente a la población activa de Extremadura, de acuerdo con las necesidades demandadas por el sistema productivo en cada momento. Las líneas de acción del referido Plan se describen a continuación.

**2.2.1 Acciones de formación profesional ocupacional dirigidas a la formación y cualificación de los trabajadores desempleados.**

En esta línea se enmarcan las acciones del Plan FIP y las prácticas formativas en empresas ya expuestas anteriormente.

**2.2.2 Acciones de formación profesional ocupacional con compromiso de creación de empleo.**

Esta línea tiene como objetivo la realización de acciones de formación profesional ocupacional para promover la inserción laboral directa de los trabajadores desempleados, facilitando su adecuación a las necesidades concretas del mercado de trabajo y mejorando la competitividad y productividad de las empresas. Los proyectos formativos de esta línea conllevan el compromiso de creación de empleo de una empresa o de una agrupación de empresas, abarcando el porcentaje de alumnos formados que así se determine, y la contratación, será con carácter indefinido.

<b>año</b>	<b>nº empresas</b>	<b>Alumnos contratados</b>
2001	9	55
2002	2	14
2003	3	16
2004	5	20

**2.2.3 Acciones para la mejora de la formación profesional ocupacional.**

Con esta línea se trata de promover acciones que propicien la mejora de la calidad y la dotación de nuevos instrumentos de gestión de la Formación Profesional Ocupacional, para ello se puso en marcha el Programa Autonómico Permanente de Formación de Formadores y Tutores de empresas, contribuyendo a capacitar para programar, impartir y evaluar las acciones formativas y las prácticas en empresas del Plan Regional con la pretensión de que los formadores/as que participen en las acciones dispongan de una formación metodológica básica como requisito necesario

<b>año</b>	<b>Nº cursos</b>	<b>Alumnos formados</b>
------------	------------------	-------------------------

2001	24	360
2002	16	240
2003	7 (presenciales)	150
	2 (a distancia)	150
2004	13 (presenciales)	239
	2 (a distancia)	

#### **2.2.4 Actuaciones del programa [conect@te](#).**

Estas acciones tienen como objetivo propiciar a los desempleados extremeños, preferentemente a aquellos que no tienen medios ni posibilidades de acceso, los medios suficientes para poder ejercitarse en el empleo de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, mediante la impartición de cursos intensivos de corta duración (50 horas), sobre internet, correo electrónico y herramientas informáticas básicas.

año	Nº cursos	Nº alumnos
2001	135	2.025
2002	160	2.400

### **2.3 LEY 7/2001, DE 14 DE JUNIO, DE CREACIÓN DEL SERVICIO EXTREMEÑO PÚBLICO DE EMPLEO Y DECRETO 123/2001, DE 25 DE JULIO, POR EL QUE SE APRUEBAN LOS ESTATUTOS DEL ORGANISMO AUTÓNOMO, SEXPE.**

Mediante la Ley 7/2001, se crea el Servicio Extremeño Público de Empleo, como organismo autónomo de carácter administrativo, que tendrá como fines generales, con carácter público, gratuito y universal "...el fomento de la ocupación y desarrollo de la formación profesional ocupacional..." . Y el Decreto 123/2001 establece que el SEXPE es "...el órgano de la Junta de Extremadura encargado de poner en conexión la oferta y la demanda de trabajo, de facilitar el apoyo a los desempleados en su búsqueda de empleo, de la puesta en marcha, gestión y control de la formación ocupacional..." correspondiéndole en concreto "... gestionar y coordinar la Formación Profesional Ocupacional..."

### **2.4 ESTRATEGIAS EUROPEAS PARA EL EMPLEO.**

En el marco de la estrategia europea para el empleo (E.E.E), la formación profesional ocupacional, como cualquier otra política activa de empleo, debe dirigirse prioritariamente a los siguientes colectivos, atendiendo a los criterios de selección que se indican:

#### **2.4.1 Criterios de selección.**

La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo establece un nuevo marco regulador de las políticas de empleo, cuyo principal objetivo es incrementar la eficiencia del funcionamiento del mercado de trabajo y mejorar las oportunidades de incorporación

al mismo para conseguir el objetivo del pleno empleo, a cuyo efecto se plantea la necesidad de ofrecer a los desempleados una atención preventiva y personalizada con especial atención a los colectivos más desfavorecidos, en el contexto de la política de empleo marcada por la Unión Europea.

En relación con estos objetivos, la nueva ley de empleo viene a señalar:

- El artículo 1 de establece que *“La política de empleo se desarrollará, dentro de las orientaciones generales de la política económica, en el ámbito de la estrategia coordinada para el empleo regulada por el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea.”*
- El apartado 2 del artículo 2 señala que es objetivo general de la política de empleo *“Asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, discapacitados y parados de larga duración mayores de 45 años.”*
- Por otra parte, el último párrafo del apartado 2 del artículo 3 establece que *“las Comunidades Autónomas establecerán sus programas de empleo, de acuerdo con las obligaciones establecidas por la Estrategia Europea de Empleo, a través de los Planes Nacionales de acción para el empleo.”*
- El artículo 9 señala, entre otras funciones del **Sistema Nacional del Empleo**, la de:

*“ 1 Aplicar la Estrategia Europea de Empleo, en el marco de sus competencias, a través de los Planes nacionales de acción para el empleo (...)*

*2. Garantizar la coordinación y cooperación del Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas, prestando especial atención a la coordinación entre las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo.*

*3. Establecer objetivos concretos y coordinados a través del Programa anual de trabajo del Sistema Nacional de Empleo que permitan evaluar los resultados y eficacia de las políticas de empleo y definir indicadores”*

Concretamente, a efectos prácticos, la prioridad de la EEE en la actualidad:

- Jóvenes menores de 25 años, demandantes de empleo no ocupados, inscritos de manera interrumpida entre 4 y 6 meses y que no hayan participado aún en programas de políticas activas desde que entraron en situación de desempleo.
- Mayores de 25 años, demandantes de empleo no ocupados, inscritos de manera ininterrumpida entre 9 y 12 meses y que no hayan participado aún en programas de políticas activas desde que entraron en situación de desempleo.

- Desempleados de larga duración entendiéndose como tales aquellos desempleados menores o mayores de 25 años que superen la duración de 6 ó 12 meses, respectivamente, en desempleo.

### **3. LA FORMACIÓN CONTINUA EN EXTREMADURA.**

#### **3.1 INTRODUCCIÓN.**

El subsistema nacional de Formación Continua, en el marco del Programa Nacional de Formación Profesional, se articula en base al III Acuerdo Nacional de Formación Continua (2000-2004), de carácter bipartito, que configura la estructura participativa de dicho subsistema, al que acompaña el III Acuerdo Tripartito de Formación Continua, que dispone su gestión y financiación. Preceden a estos acuerdos, el I Acuerdo Nacional de Formación Continua (1992-1996) y II Acuerdo Nacional de Formación Continua (1996-2000), con sus correspondientes acuerdos tripartitos.

Con la firma del III ANFC, actualmente en vigor, se inicia un nuevo periodo para la gestión de la Formación Continua, que, aunque mantiene los mismos principios básicos del sistema de Formación Continua, modifica aspectos que inciden en la gestión y en el funcionamiento de los órganos de decisión, aumentando la participación de la Administración.

La Fundación para la Formación Continua (FORCEM), empieza a funcionar en mayo de 1993 (aun cuando la firma del I ANFC se materializó en diciembre de 1992) con una dotación de personal compuesta por 6 empleados. Es la etapa inicial de la Fundación, que va regulando su estructura progresivamente para adaptarse al volumen de la demanda formativa y a los principios del I ANFC, que en su artículo 14 establecía que la Comisión Mixta Estatal podría acordar la constitución de órganos territoriales que contribuyeran al desarrollo del Acuerdo. Así, en diciembre de 1993 se regulan las Comisiones Paritarias Territoriales, atendiendo a los principios de objetividad y transparencia en la gestión. La Comisión Paritaria Territorial de Extremadura se constituye en octubre de 1994 y es formalmente ratificada por la Junta de Gobierno de FORCEM en enero de 1995. Por tanto, durante la vigencia del I ANFC asistimos a una etapa inicial caracterizada por la implantación de las distintas Comisiones Paritarias (Territoriales y Sectoriales) y la adecuación de las estructuras a la progresiva ampliación y consolidación del Sistema.

Se trata del periodo central de gestión, por lo que se dispone de los datos certificados de los cuatro años que abarca el II ANFC. En este periodo la Comisión Paritaria Territorial de Extremadura funciona con el apoyo de una estructura técnica de la que se dota en octubre de 1996 y que es ampliada en septiembre de 1997, por lo que cuenta con un elemento de observación centrado en su ámbito de competencia.

En el año 2000, se inicia un nuevo periodo de gestión, pues el III ANFC encomienda la gestión de la Formación Continua a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

#### **3.2 LA COMISIÓN PARITARIA TERRITORIAL DE EXTREMADURA.**

##### **a. Composición.**



La Comisión Paritaria Territorial de Extremadura está integrada por las siguientes organizaciones de ámbito autonómico: la Confederación Regional Empresarial Extremeña (CREEX), la Unión Regional de Comisiones Obreras de Extremadura y la Unión General de Trabajadores de Extremadura, que suman un total de 8 representantes: 4 por la parte de la organización empresarial y 2 por cada una de las organizaciones sindicales.

La Comisión Paritaria Territorial de Extremadura es la encargada de gestionar las diferentes iniciativas formativas presentadas en el marco de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua.

#### **b. Funciones.**

El Título V del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, en su artículo 19, establece que las Comisiones Paritarias Territoriales constituidas al amparo de éste, tienen el ámbito de su Comunidad Autónoma y están integradas por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en dicho ámbito, con las siguientes funciones:

- b.1) Velar por el cumplimiento del Acuerdo en su Comunidad Autónoma.
- b.2) Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los Planes de Formación de su ámbito (respecto a las iniciativas y a los colectivos de trabajadores destinatarios de la formación).
- b.3) Emitir informe sobre los Planes de Empresa y Agrupados en aquellos sectores que no cuenten con Convenio Colectivo Estatal o Acuerdo Sectorial de Formación, Planes Específicos de la Economía Social y Planes Intersectoriales, siempre que su ámbito se limite a su Comunidad Autónoma. Asimismo, sobre los Permisos Individuales de Formación de su ámbito territorial, salvo que el Convenio Colectivo de Empresa de ámbito estatal aplicable al solicitante remita esta competencia a la Comisión Paritaria Sectorial que corresponda.
- b.4) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en el trámite previsto en el Artículo 14.2 (someter el Plan a información de la Representación Legal de los Trabajadores).
- b.5) Atender y dar cumplimiento a las solicitudes y requerimientos que le puedan ser trasladados por la Fundación Tripartita.
- b.6) Aprobar su Reglamento de funcionamiento, que deberá adecuarse a lo dispuesto en este Acuerdo.
- b.7) Elaborar estudios e investigaciones en su ámbito.
- b.8) Realizar una Memoria anual de la aplicación del Acuerdo en su ámbito territorial.
- b.9) Aquellas tareas que pueda asignarle la Fundación Tripartita.

### **3.3 LA FORMACIÓN CONTINUA EN EXTREMADURA: DATOS GENERALES Y EVOLUCIÓN.**

En los siguientes apartados ofrecemos una aproximación a los datos generales y la evolución de la incidencia de la Formación Continua en nuestra Comunidad Autónoma.

#### **a. Planes de Formación.**

Los diferentes tipos de Planes de Formación que se pueden presentar ante la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo son:

- **Planes de Formación de Demanda.** Dentro de este tipo, nos encontramos las siguientes modalidades:
  - Planes de Formación de Empresa: presentados por empresas de 100 o más trabajadores en plantilla o por empresas que no alcanzan los 100 trabajadores y justifican su dificultad de participar en un Plan Agrupado Sectorial.
  - Planes de Formación de Grupo de Empresas: presentados por grupos de empresas que se encuentran en alguna de las siguientes circunstancias: consolidar balances, ser filiales de una misma empresa matriz o tener una dirección efectiva común y que reúnan 100 o más trabajadores en plantilla.
  - Planes de Formación Agrupados: planes para dos o más empresas del mismo sector y que agrupen en su conjunto un número mínimo de trabajadores participantes, que se establecen en cada convocatoria. En la última convocatoria (Planes de Formación 2002) se estableció el número de 40 participantes.
  - Planes Específicos de la Economía Social, dirigidos a dos o más empresas que, sin pertenecer al mismo sector productivo, atiendan demandas formativas derivadas de la naturaleza jurídica de aquéllas o de necesidades de carácter transversal.
- **Planes de Formación de Oferta.** En este tipo, se diferencian dos grandes modalidades:
  - Planes de Formación de Oferta: Intersectoriales, presentados por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito territorial, que trascendiendo el ámbito sectorial afectan a actividades formativas que, por su naturaleza, tienen un componente común a varias ramas de actividad.
  - Planes de Formación de Oferta: Generales.

Los Planes de Formación se articulan en Acciones Formativas, que constituyen el elemento esencial de la demanda de formación.

Los criterios de prioridad marcan una parte esencial a la hora de diseñar y presentar los Planes de Formación, ya que priorizan situaciones y características globales a tener en consideración para la posterior valoración técnica. En la valoración técnica final, estos criterios tienen un peso importante (suponen el 40% de la valoración total), siendo valorados por los técnicos asignados a la Comisión Paritaria Territorial o Sectorial competente según sea el ámbito del Plan de Formación.

Para cada convocatoria anual, las Comisiones Paritarias Sectoriales y Territoriales elaboran sus propios criterios de prioridad, ajustándolos a las realidades socioeconómicas de los sectores y territorios.

Con la publicación en el Boletín Oficial del Estado de la Convocatoria de Planes de Formación se publican igualmente estos criterios, del mismo modo que los criterios generales de la misma, que se aplican indistintamente a todos los sectores y territorios.

En el Cuadro 1, con gráfico adjunto, se puede ver la evolución en la presentación de Planes de Formación, en el periodo 1993-2003. Como puede apreciarse, la repercusión de la Formación Continua en Extremadura fue en los primeros años un tanto tímida. En 1993 tan sólo se llegaron a ejecutar 3 Planes de Formación, cifra que dos años más tarde se había triplicado y que año tras año sigue aumentando significativamente, a medida que la Formación Continua se ha ido consolidando en nuestra Comunidad Autónoma.

Ciertamente que las dificultades iniciales eran muchas y complejas, dificultades que se han ido superando a medida que se tomaba en consideración a la Formación Continua más como herramienta e inversión en capital humano que como un fin en sí misma. La Formación Continua se ha integrando en las empresas extremeñas como un elemento más dentro de sus sistemas de producción, asignándole un valor en alza. Buena prueba de ello es el notable despegue que se inicia en el año 1996, y la consolidación subsiguiente en las sucesivas Convocatorias.

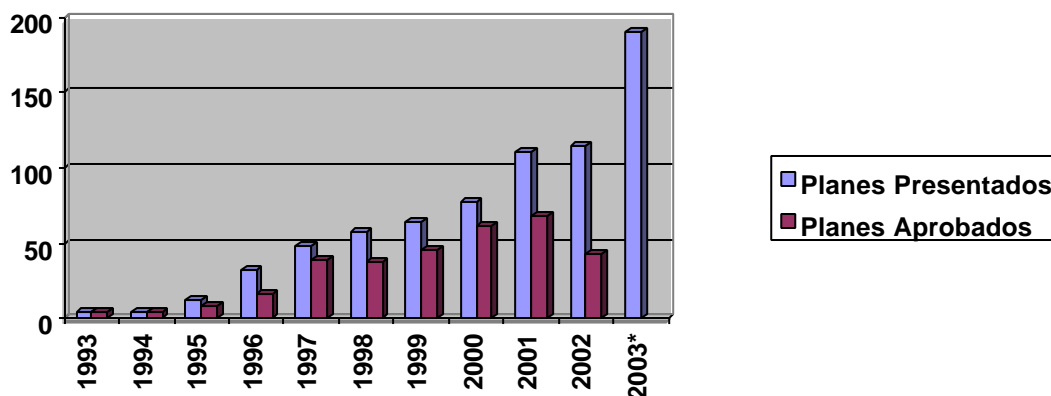
Con la firma de los II Acuerdos Nacionales de Formación Continua (1997-2000), comienza una etapa de estabilidad, que involucra a más empresas y trabajadores y en la que tiene ya mucha importancia la calidad de Formación, como elemento diferenciador a la hora de concurrir en las diferentes Convocatorias.

**Cuadro 1: Planes presentados, aprobados y certificados, con su financiación  
Extremadura**

<i>Convocatoria</i>	<i>Planes Solicitados</i>	<i>Planes Aprobados</i>	<i>Planes Certificados</i>	<i>Participantes Certificados</i>	<i>Financiación (mill.ptas.)</i>	<i>Financiación (miles euros)</i>
<b>1993</b>	5	5	3	SIN DATOS	5,24	31,49
<b>1994</b>	5	5	5	8.588	23,66	142,20
<b>1995</b>	13	9	9	15.394	84,83	509,84
<b>1996</b>	33	16	15	17.994	417,56	2.509,59
<b>Total I ANFC</b>	<b>56</b>	<b>35</b>	<b>32</b>	<b>41.976</b>	<b>531,29</b>	<b>3.193,12</b>
<b>1997</b>	48	39	38	21.730	330,06	1.983,70
<b>1998</b>	58	38	33	24.556	252,19	1.515,69
<b>1999</b>	64	46	42	26.049	330,45	1.986,04
<b>2000</b>	78	61	60	31.585	470,04	2.824,99
<b>Total II ANFC</b>	<b>248</b>	<b>184</b>	<b>173</b>	<b>103.920</b>	<b>1.382,74</b>	<b>8.310,43</b>
<b>2001</b>	110	68	SIN DATOS	SIN DATOS	SIN DATOS	SIN DATOS
<b>2002</b>	115	43	SIN DATOS	SIN DATOS	SIN DATOS	SIN DATOS
<b>2003</b>	190	SIN DATOS	SIN DATOS	SIN DATOS	SIN DATOS	SIN DATOS
<b>Subtotal III ANFC</b>	<b>225</b>	<b>111*</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL *</b>	<b>719</b>	<b>262</b>	<b>205</b>	<b>145.896</b>	<b>1.914,03</b>	<b>11.503,54</b>

*\*Nota: se ofrecen los datos de Planes de Formación sobre los que han finalizado los procesos de gestión. La convocatoria de 2001 está en estos momentos en fase de liquidación, la de 2002 en fase de certificación y la de 2003 en fase de gestión.*

**Evolución de la demanda formativa en Extremadura (1993-2003)**



La subvención es la ayuda que se concede a los solicitantes de los Planes de Formación para la ejecución de las acciones formativas solicitadas. La subvención concedida tiene carácter de ayuda máxima de los costes que sustentan los Planes de Formación aprobados. El crecimiento en el número de Planes de Formación lleva aparejada una mayor financiación. En el cuadro destaca la elevada suma con la que en 1996 se financiaron 15 Planes de Formación. Ello nos da una idea de la importancia de que ese año se concedió a las necesidades reflejadas en el diseño de los Planes de Formación. En los años posteriores, aunque el número de Planes certificados sea mayor, la financiación es comparativamente menor. Aún así, como veremos más adelante, el número de beneficiarios irá en aumento.

### **Perfil de participantes**

La unidad básica sobre la que incide directamente la formación continua es el participante.

Se tiene en cuenta la distribución de los participantes según su edad y género, por colectivos prioritarios de la Convocatoria (mujeres, mayores de 45 años y trabajadores no cualificados), en función de las características básicas de sus ocupaciones (áreas funcionales, grupos profesionales, provincia del centro de trabajo), y en acciones formativas agrupadas por bloques significativos.

Por lo que se refiere al número de beneficiarios de nuestra Comunidad Autónoma, se observa el progresivo incremento experimentado, con 145.896 participantes, a los que habrá que sumar los que se han formado en las tres últimas convocatorias.

En el análisis de los participantes, considerando los datos globales de todas las convocatorias, destaca la alta participación del grupo formado por los trabajadores cualificados, que supone un porcentaje que oscila entre el 31,6% en el año 1994 al 55% en el año 1996 y que siempre es superior al 30% del total de participantes. El segundo grupo por número de participantes es el de los trabajadores no cualificados. A estos grupos le siguen, por este orden: los mandos intermedios, los técnicos, y, por último, los directivos. A partir de 1997, primer año de gestión del II Acuerdo Nacional de

Formación Continua, el orden que se viene manteniendo es el siguiente: trabajadores cualificados, trabajadores no cualificados, técnicos, mandos intermedios y directivos. El perfil típico del participante de formación continua es el que corresponde a un varón de 25 a 35 años, cualificado, que trabaja en el área funcional de producción.

En el cuadro 2 se muestra el número total de participantes, diferenciados por género, en el que observamos el aumento sostenido de las mujeres en detrimento de la participación masculina, siendo todavía el porcentaje de participación de los trabajadores muy superior al de las trabajadoras. Esta distancia se mantiene también a nivel nacional.

**Cuadro 2. Participantes, según su género, en Planes de Formación Continua**

**PARTICIPANTES CERTIFICADOS POR GÉNERO (EXTREMADURA)**

Convocatoria	Mujer	%	Hombre	%	Sin datos	%	Total Participantes
1994	2.004	23,33%	6.281	73,14%	303	3,53%	8.588
1995	4.955	32,19%	10.429	67,75%	10	0,06%	15.394
1996	6.046	33,60%	11.947	66,39%	1	0,01%	17.994
<b>Total I ANFC</b>	<b>13.005</b>	<b>30,98%</b>	<b>28.657</b>	<b>68,27%</b>	<b>314</b>	<b>0,75%</b>	<b>41.976</b>
1997	7.045	32,42%	14.675	67,53%	10	0,05%	21.730
1998	8.285	33,74%	16.271	66,26%	0	0,00%	24.556
1999	8.865	34,03%	17.184	65,97%	0	0,00%	26.049
2000	11.534	36,52%	20.051	63,48%	0	0,00%	31.585
<b>Total II ANFC</b>	<b>35.729</b>	<b>34,38%</b>	<b>68.181</b>	<b>65,61%</b>	<b>10</b>	<b>0,01%</b>	<b>103.920</b>
2001	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0
2002	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0
<b>Subtotal III ANFC</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>
<b>Total*</b>	<b>48.734</b>	<b>33,40%</b>	<b>96.838</b>	<b>66,37%</b>	<b>324</b>	<b>0,76%</b>	<b>145.896</b>

**b. Acciones Complementarias.**

La segunda iniciativa de formación es la referida a las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación. El desarrollo de esta iniciativa se centra en la realización de todas aquellas acciones cuya finalidad sea mejorar el sistema de Formación Continua en su conjunto.

Los proyectos que se incluyen dentro de las Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la Formación se estructuran en Acciones que en función de sus objetivos se clasifican en tres tipos:

- Acciones de investigación y prospección.
- Acciones de difusión e intercambio de experiencias en materia de formación continua.
- Acciones dirigidas a la actuación para la mejora del sistema de formación continua en su conjunto.

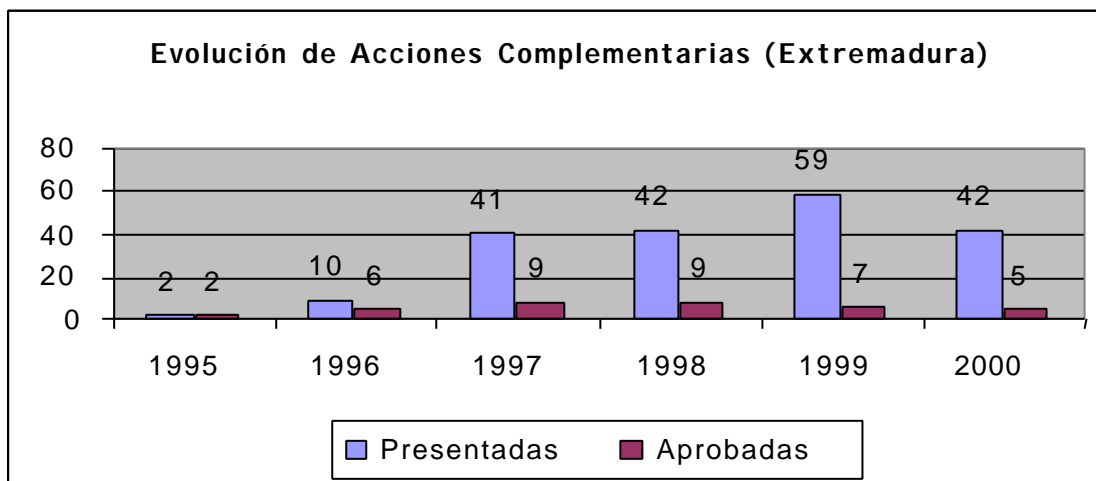
En el Cuadro 3 se recogen los datos del número de proyectos presentados en el marco de la iniciativa de Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación, desde 1995, que es el primer año que se convoca este tipo de iniciativas. El crecimiento de las solicitudes presentadas ha sido realmente notable, con un máximo crecimiento en 1999.

Los proyectos aprobados en las diferentes convocatorias son el resultado de un estudio exhaustivo donde se combinan calidad y coherencia para así llegar a aprobar un número de acciones que, si a priori, parece escaso, no lo es si tenemos en cuenta el alcance de los estudios de los mismos.

Es importante señalar que a partir del año 2001 se requiere que el ámbito de las Acciones Complementarias sea nacional, con lo que las Comisiones Paritarias Territoriales no pueden pronunciarse sobre esta iniciativa, por estar fuera de su ámbito de competencia.

Cuadro 3: Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación desde 1995

<b>Años</b>	<b>Presentadas</b>	<b>Aprobadas</b>
<b>1995</b>	2	2
<b>1996</b>	10	6
<b>1997</b>	41	9
<b>1998</b>	42	9
<b>1999</b>	59	7
<b>2000</b>	42	5
<b>TOTAL*</b>	<b>196</b>	<b>38</b>



### c. Permisos Individuales de Formación.

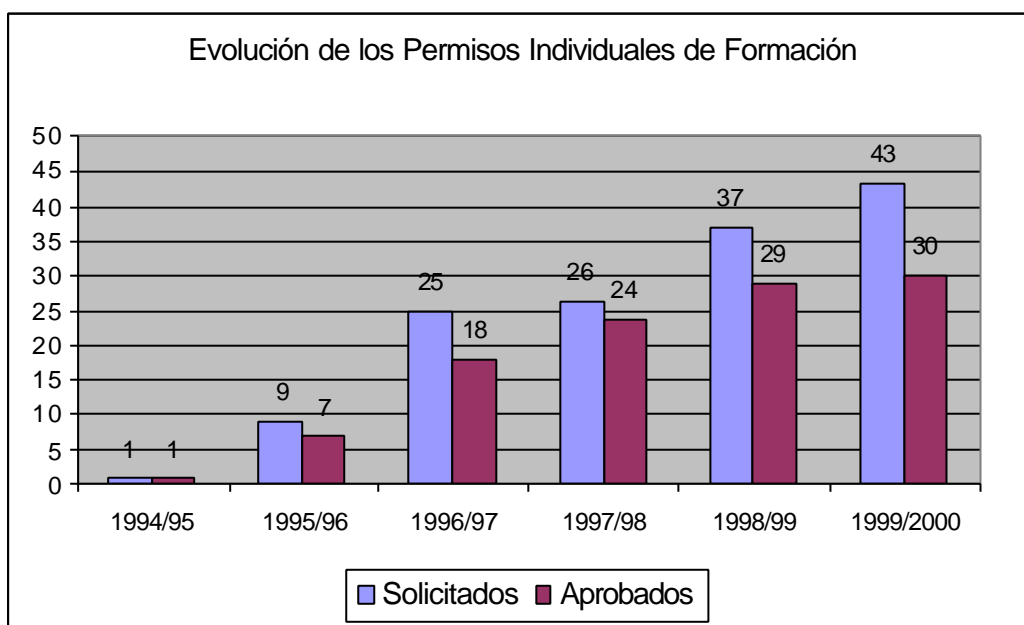
La iniciativa de Permisos Individuales de Formación supone una modalidad de acceso a los recursos de la Formación Continua de carácter individual.

La duración máxima del Permiso Individual de Formación es de doscientas horas de jornada laboral.

Se contempla la posibilidad de disfrute de los Permisos de los trabajadores asalariados de cualquier régimen de afiliación a la Seguridad Social.

A continuación ofrecemos el número de Permisos Individuales de Formación solicitados y aprobados en Extremadura. Es de destacar, a pesar de que el número total de Permisos que se disfrutan es todavía muy bajo, que en cada convocatoria se registran un número cada vez más importante de solicitudes. A partir del año 2000, a tenor de lo establecido en el III ANFC, los solicitantes con Convenio Colectivo que remita la competencia a la Comisión Sectorial que corresponda, aun cuando su centro de trabajo se sitúe en nuestro ámbito territorial, dejan de ser competencia de la Comisión Paritaria Territorial, por lo que se reduce significativamente el número de expedientes que han de ser informados por la Comisión Paritaria de Extremadura.

Podemos observar en el cuadro 4, la evolución de los Permisos Individuales de Formación, que partiendo de una única solicitud para el curso 1994/1995, ha pasado a los 43 solicitados en el curso 1999/2000.



#### **d. Acciones de formación continua y reciclaje de trabajadores en activo y empresarios autónomos.**

Estas acciones están amparadas por el Decreto 61/2001, de 17 de abril, por el que se establece el plan regional de la Comunidad Autónoma de Extremadura, sobre formación, perfeccionamiento y cualificación profesional de trabajadores y desempleados.

La finalidad de estas acciones es facilitar el desarrollo profesional de los trabajadores de las Pymes, de las entidades privadas y empresarios autónomos de la Comunidad Autónoma de Extremadura, permitiendo su adaptación a las innovaciones tecnológicas y contribuyendo a la mejora de la competitividad de las empresas extremeñas y a la promoción profesional de los trabajadores.

Las acciones que se han programado se han encuadrado en los siguientes:

- a) Planes de formación de empresa, presentados individualmente por una empresa o entidad privada.
- b) Planes de formación agrupados, que agrupan a un mínimo de dos empresas del mismo sector, presentados por una de ellas en representación de las demás.
- c) Planes de formación intersectoriales, dirigidos a dar respuesta a las necesidades de formación de carácter horizontal que trascienden el ámbito sectorial y que afectan a actividades formativas que tienen un componente común a varias ramas de actividad. Estos planes podrán ser presentados, por las entidades firmantes del IV Plan de Empleo de Extremadura, a través de sus asociaciones integradas o entidades de formación, y por las organizaciones públicas, semipúblicas o privadas, cualquiera que sea su estatuto fundacional, con personalidad jurídica propia, que sin ánimo de lucro y con carácter habitual, presten servicios de apoyo a las pequeñas y medianas empresas.

<b>Año</b>	<b>Nº cursos</b>	<b>Trabajadores formados</b>
2000	213	1491
2002	160	1162



### **PARTE.III LOS PRINCIPIOS, LOS OBJETIVOS Y LOS EJES BÁSICOS DE ACTUACIÓN.**

En la Parte I se ha caracterizado el marco europeo y el marco estatal en el que debe situarse el Plan de Cualificaciones y Formación Profesional de Extremadura. Como conclusión del análisis del marco estatal, se han descrito los elementos del sistema de cualificaciones y FP que corresponde implementar y/o desarrollar en el ámbito de la Comunidad para que el sistema de cualificaciones y FP de Extremadura tienda hacia un modelo de sistema de referencia que se ha denominado Sistema Integrado de Cualificación, Formación y Orientación Profesional (SICFOREX). Por último, en la Parte II se ha descrito la situación de la FP de Extremadura de la que se parte para alcanzar los objetivos que deben establecerse en la política de cualificaciones y formación profesional.

Con la base del análisis realizado en las Partes I y II y, en lo que concierne a los aspectos de reforma del sistema, tomando como referencia el SICFOREX, corresponde ahora en esta Parte III establecer los objetivos del Plan y delimitar las estrategias de actuación, en forma de ejes básicos, que posibilitarán conseguir estos objetivos. Finalmente, los ejes básicos de actuación articularán los diferentes Programas Planes y Medidas (PPM) (que se desarrollarán en la Parte IV) llamados a ser los instrumentos que concretarán las estrategias y permitirán alcanzar los objetivos.

Los objetivos del Plan de Cualificaciones y Formación Profesional de Extremadura se han establecido con dos grados de concreción o generalidad. Primeramente se han determinado los que tienen un carácter más general, que se han enunciado en forma de "finalidades del Plan". En este sentido puede decirse que a la consecución de las finalidades contribuyen todos los programas y planes del Plan Extremeño de FP. En cambio, los objetivos determinan con un mayor grado de concreción las metas que hay que alcanzar con los diversos planes y medidas.

Pero una vez que se han establecido las finalidades del Plan, y antes de determinar los objetivos y los ejes básicos de actuación, es preciso explicitar los principios de los que se parte para alcanzar las finalidades. Estos principios establecen, pues, los criterios rectores del Plan (su especificación básica, técnica y política) que comparten todos los agentes que han participado en su proceso de elaboración.

En resumen, a partir de las finalidades, con los presupuestos básicos que constituyen los principios se determinan los objetivos del Plan. Y una vez establecidos los objetivos, y observando en todo momento los principios, se determinan los ejes básicos de actuación que articulan los programas planes y medidas.

#### **1. LAS FINALIDADES DEL PLAN.**

El Plan Extremeño de Formación Profesional es el instrumento estratégico clave que determina las actuaciones de la Junta, de los agentes sociales y de las entidades locales en materia de cualificaciones, formación y orientación profesional. Este instrumento

clave de intervención política en materia de cualificaciones y formación profesional precisa de la concertación y el apoyo de los referidos agentes y entidades.

El Plan debe tender a la consecución de las siguientes finalidades:

1. Mejorar el sistema de cualificaciones y formación profesional, avanzando hacia un Sistema Integrado de Cualificación, no acreditación, Formación y Orientación Profesional, que permita el tratamiento global, coordinado y óptimo de las necesidades de cualificación, formación y orientación.
2. Avanzar hacia la cobertura de todas las necesidades de cualificación, formación y orientación profesional de las personas y de las empresas.
3. Situar a las cualificaciones y a la formación profesional de Extremadura en altos niveles de excelencia, calidad y valoración social.
4. Reforzar los vínculos de la política de cualificaciones y formación profesional con las necesidades sociales y con los requerimientos de desarrollo del sistema productivo de la Comunidad.
5. Contribuir a la mejora del empleo mediante la mejora de las cualificaciones, la transparencia del mercado de trabajo y el ajuste entre la oferta y demanda del factor trabajo.

## **2. LOS PRINCIPIOS QUE HAN INSPIRADO EL PLAN.**

Para alcanzar las finalidades que se han expuesto, el Plan Extremeño de Formación Profesional se ha concebido y elaborado atendiendo a un conjunto de principios o directrices que deben interpretarse como su especificación básica, técnica y política.

Primer principio: el Plan se ha concebido y elaborado con un enfoque global e integrado de las cualificaciones, la formación y la orientación profesional.

? El enfoque global significa que el Plan ha:

? identificado, conjugado y tiende a la cobertura de todas las necesidades para todos los colectivos (jóvenes escolares, jóvenes sin titulación en busca del primer empleo, población activa y empresas),

? planificado la cobertura de las necesidades comprendiendo a todos los subsistemas y a todas las modalidades de formación profesional

? El enfoque integrado significa que el Plan promueve la implantación del modelo organizativo denominado Sistema Integrado de Cualificación, Formación y Orientación Profesional (SICFOREX), y que :

? parte de una visión amplia de los problemas planteados en la relación educación, formación y empleo,

? parte de una visión sistémica de la FP, superadora de los enfoques parciales basados en la suma de reformas parciales en los diversos subsistemas,

? promueve la convergencia de las diversas modalidades de FP hacia los objetivos de cualificación que requieren los procesos productivos y el mercado de trabajo,

? posibilita, en su caso, el reconocimiento académico, profesional, laboral y social de las diversas formas de adquisición de la competencia profesional,  
? asegura, con un tratamiento y una perspectiva integrada, la realización de las funciones clave del sistema de cualificación y formación profesional,  
? contribuye a la coordinación y, en su caso, a la integración de toda la oferta pública y concertada de FP que realicen las diversas administraciones, y a la regulación coordinada de las actividades profesionales

Segundo principio: El plan es el instrumento fundamental para identificar y tender a la cobertura a todas las necesidades y demandas de cualificación y formación profesional, con una planificación prospectiva.

Tercer principio: El Plan persigue que las personas conciban la trayectoria profesional como una lógica de progresión continua de las competencias, asentadas en unos sólidos conocimientos de base, en la que la "capacidad de aprender a aprender" a lo largo de toda la vida formen parte del bagaje de cada individuo.

Cuarto principio: El Plan es el instrumento básico para mejorar la adaptación del sistema de cualificaciones y de FP a las necesidades de cualificación del sistema productivo desde una óptica cualitativa y, en la medida de lo posible, cuantitativa, y ello contemplando la dimensión sectorial y territorial de las cualificaciones y de la formación profesional.

Quinto Principio: El Plan se basa en el principio de cooperación entre todos los agentes de la FP, en un marco claro y flexible. Este principio significa que el Plan está basado en el liderazgo de la Junta, la cooperación de los agentes sociales y la creación de un marco dotado de la legislación mínima que se precisa.

Sexto principio: El Plan se inspira en un principio de excelencia y calidad, con un significado preciso, que puede enunciarse así:

- La mejora de la excelencia y la calidad de la FP en todas las modalidades y factores que la caracterizan.
- La dedicación y aplicación de los recursos públicos tomando como criterio orientador el nivel de excelencia y calidad de las organizaciones y de los centros de formación.

Séptimo principio: El Plan tiene en cuenta y parte del actual marco normativo definido por la Ley de Cualificaciones y Formación Profesional y las normas que la desarrollan. En este sentido, el Plan:

- identifica las medidas que son necesarias en el marco del Estado para el desarrollo de las cualificaciones y la FP de Extremadura.
- es el instrumento que permite elaborar las propuestas de estas medidas (que realizarán las autoridades de la Junta a la administración del Estado) que no están contempladas en la regulación estatal.

### **3. LOS OBJETIVOS DEL PLAN.**

Para alcanzar las finalidades del Plan, éste si debe orientarse a la consecución de los siguientes objetivos:

1. Asegurar que las oportunidades y opciones de cualquier persona de adquirir formación profesional y una cualificación sean mayores y más efectivas de lo que lo han sido en el pasado.
2. Contribuir al desarrollo de las capacidades generales y profesionales, al progreso en la cualificación profesional y a la promoción social de jóvenes y adultos, y en particular la de los colectivos de difícil acceso a la formación.
3. Proporcionar a las personas una mayor motivación para el progreso en su cualificación profesional y una mayor defensa frente a las necesidades de cualificación que les plantea su empleo, como consecuencia de los cambios tecnológicos, organizativos y del mercado de trabajo.
4. Promover el incremento de la competitividad de la economía y de las empresas de Extremadura, mediante la cobertura de las necesidades de cualificación y de formación profesional que plantean el desarrollo y mejora de los procesos productivos.
5. Promover el incremento de las inversiones empresariales en formación profesional, mediante la mejora de los incentivos a la formación y el apoyo a la cultura emprendedora.
6. Contribuir a la mejora del empleo mediante la mejora de las cualificaciones de la población activa y el incremento de la transparencia del mercado de trabajo.
7. Conseguir una formación profesional con niveles de excelencia y calidad homologables en el contexto europeo, valorada por las organizaciones presentes en la producción y por el conjunto de la sociedad, y que sea percibida como el camino para la empleabilidad, el progreso de las personas y de las empresas.
8. Contribuir a la eficacia y óptimo aprovechamiento de los esfuerzos de formación y cualificación de las personas y de las empresas, mediante la información y el apoyo de orientación profesional que necesiten.
9. Promover la cooperación necesaria de los agentes sociales, económicos y entidades locales, en la cualificación, formación y orientación profesional de jóvenes y adultos.
10. Contribuir a lograr, por parte de las diversas administraciones de la Comunidad, una dirección más estratégica, coordinada y eficaz de la política de cualificaciones, formación y orientación profesional, vinculando más estrechamente esta política a la competitividad de la economía y a las necesidades de las personas y de las empresas.

### **4. LOS EJES BÁSICOS DE ACTUACIÓN.**

Los objetivos del Plan sirven de referencia para determinar los ejes básicos de actuación que, a su vez, servirán para vertebrar todos los programas, planes y medidas, que deben concretar, tanto las iniciativas de formación y cualificación, como todas las medidas de reforma en el sistema que deben ser emprendidas.

#### **4.1 EL PRIMER EJE DE ACTUACIÓN: EL DESARROLLO DE UN SISTEMA INTEGRADO DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL (SICFOREX).**

Al sistema de cualificaciones y FP de Extremadura le faltan piezas importantes, su funcionamiento no puede calificarse de integrado y la coordinación entre las diversas administraciones con responsabilidades en materia de cualificaciones y FP no ha sido siempre satisfactoria. Pero, sobre todo, la política de formación profesional de la Comunidad debe vincularse cada vez más a la política de cualificaciones, una vez que ésta haya establecido claramente los objetivos que la articulan. En consecuencia, el primer eje de actuación debe comprender todas las iniciativas de índole global o sistémica que deben ser tomadas para mejorar el referido sistema e incrementar su integración y nivel de planificación.

Este eje de actuación persigue dotar al sistema de cualificaciones y FP de Extremadura de la capacidad de planificación y de realización de ciertas funciones clave de las que ahora carece, así como procurar un funcionamiento más integrado del sistema. La referida mejora del sistema no sólo es necesaria para asegurar funciones básicas para la eficacia general del mismo (tales como la planificación, la identificación de necesidades de cualificación, la vinculación de la FP con el sistema productivo, ...), sino que constituye también el requisito imprescindible para que puedan atenderse adecuadamente las necesidades de formación y cualificación, e incluso para lograr la contribución del sistema de cualificaciones y FP a la mejora del mercado de trabajo y a la competitividad de la economía y de las empresas.

En esta estrategia clave de mejora del sistema (avanzando hacia un Sistema Integrado de Cualificación, Formación y Orientación Profesional de Extremadura (SICFOREX)) ocupa un primer plano la necesidad de conseguir una dirección unificada de la política de cualificaciones y de formación profesional (vinculando estrechamente esta política a las necesidades de cualificación y al desarrollo económico y social), así como la potenciación del papel de los agentes sociales en el desarrollo de esta política.

Asimismo, la mejora del sistema de cualificaciones y FP de la comunidad requiere que se dote al sistema de un dispositivo (como han hecho ya la mayoría de las CC.AA) con capacidad para identificar las necesidades de cualificación y formación específicas de la Comunidad, para adaptar y, en su caso, elaborar las Cualificaciones Profesionales (y su formación asociada) más estrechamente vinculadas al desarrollo productivo de Extremadura, para asegurar el desarrollo de las cualificaciones y de la formación profesional.

En el terreno de la integración de la oferta formativa, la mejora del sistema de cualificaciones y FP, y de su funcionamiento integrado, requiere la creación de una red

de centros integrados que oferten todas las modalidades de FP, aseguren la realización de funciones clave en el sistema (profundización de la cooperación con el sistema productivo, formación de formadores, innovación didáctica, incremento de la permeabilidad entre los diversos subsistemas ) y que motiven al conjunto del sistema de FP en la consecución de niveles de excelencia en la prestación del servicio de educación- formación. Por último, en este mismo terreno, la mejora de integración de la oferta se facilita mucho con la implantación de un sistema integrado de información y orientación profesional preparado para un estadio más complejo de la función orientadora (la calificación y asesoramiento profesional de los trabajadores ocupados), y a ello se dirige un plan específico comprendido también en este eje de actuación.

#### **4.2 EL SEGUNDO EJE BÁSICO: LA MEJORA DE LA ADAPTACIÓN DEL SISTEMA DE CUALIFICACIONES Y FP A LAS NECESIDADES DEL SISTEMA PRODUCTIVO.**

A pesar de las mejoras realizadas en la formación profesional en los últimos años, persiste todavía, en cierta medida, un problema que puede considerarse endémico en la formación profesional. Este problema puede formularse como la falta de adecuación de la formación profesional (en cualquiera de sus modalidades) a las necesidades de calificación que requiere el desarrollo de los procesos de producción de bienes y servicios. Y esta falta de adecuación se produce tanto en el aspecto sectorial como en el territorial.

En el aspecto sectorial la estrategia para conseguir el ajuste de la FP a las necesidades del sistema productivo es muy sencilla de comprender, no tan simple de formular y, sobre todo, no es fácil de conseguir. En efecto, si se quiere que la FP se adapte a las necesidades de la producción y del empleo, lo primero que hay que hacer es detectar, identificar y formular adecuadamente estas necesidades en forma de calificaciones profesionales, diseñar adecuadamente su formación asociada y procurar, después, que los programas formativos (tomando como referencia las calificaciones) consigan de forma efectiva las especificaciones de competencia que éstas especifican.

Este planteamiento genérico para la solución de uno de los problemas más graves que ha padecido la FP en España es el que se adoptó con la metodología para la definición de los títulos de FPR, y es el que parece que se pretende adoptar en la definición de las Cualificaciones Profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones.

En el terreno de la definición de las calificaciones el problema puede plantearse así: ¿cómo conseguir el equilibrio entre la necesaria validez estatal de las calificaciones y su adaptación a las necesidades específicas de calificación del ámbito autonómico? Y en el terreno de la definición de la formación, ¿cómo conseguir que la formación asociada a las Cualificaciones se adapte a las referidas necesidades específicas del ámbito autonómico y que consiga de forma efectiva la competencia que especifiquen las calificaciones? Como es sabido, la solución de estos problemas que se arbitró en los títulos de FPR consistió en fijar una estructura básica del referente profesional y de la formación asociada, y prever un cierto ajuste en el ámbito autonómico del perfil profesional y, sobre todo, un amplio desarrollo de la formación asociada.

Sin embargo, las normas estatales sobre las Cualificaciones Profesionales no han previsto la posibilidad de adaptación de las cualificaciones y el desarrollo de la formación en el ámbito autonómico. Es de prever que la fuerza de la realidad y el sentido común acaben por colocar las cosas en su sitio y, o bien un desarrollo posterior de las normas, o simplemente la práctica, acaben conduciendo a la referida adaptación autonómica de las cualificaciones y de la formación profesional. En consecuencia, para que las Cualificaciones Profesionales recojan las peculiaridades del sistema productivo extremeño y, por el momento, para asegurar la inclusión en dicho Catálogo Nacional de las Unidades de Competencia y Cualificaciones más vinculadas a la producción de bienes y servicios de la Comunidad, es necesario implementar un eje de actuación encaminado a conseguir estos objetivos.

Por tanto, en este aspecto de adaptación sectorial del sistema de cualificaciones y FP a las necesidades del sistema productivo, es preciso definir e implementar un eje de actuación, constituido por PPM dirigidos a la detección de las necesidades de cualificación (esto es, a la observación de la producción, el trabajo y el empleo), a la adaptación o, en su caso, a la elaboración de las Cualificaciones Profesionales (esto es, a la identificación de los estándares de competencia profesional que se necesitan para el desarrollo y mejora de los procesos productivos, y al establecimiento a partir de estos estándares de los requisitos de competencia de la fuerza de trabajo) y, por último, al desarrollo y/o adaptación de la formación asociada a las referidas Cualificaciones Profesionales.

Asimismo, en el aspecto de mejorar la adaptación territorial de las ofertas de FP a las necesidades del entorno de los centros de formación, es preciso la definición e implementación de un conjunto de planes que procuren la referida adaptación y, de esta forma, contribuyan al desarrollo territorial y a la competitividad de las empresas de la Comunidad.

### **4.3 EL TERCER EJE BÁSICO: LA MEJORA DE LAS OPORTUNIDADES DE CUALIFICACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL.**

El análisis de la situación de la formación profesional en Extremadura permite concluir que la cobertura de las necesidades de cualificación y de formación profesional asociadas a las políticas activas de empleo es claramente insuficiente. Puede afirmarse que en este terreno son necesarias actuaciones específicas para los colectivos con especiales dificultades para la inserción laboral y para aquellos colectivos con especiales dificultades para mantener su empleo. Asimismo, el análisis de la situación de la FP en la Comunidad ha permitido constatar la escasa penetración de la formación continua en las PYMES, debido probablemente a la carencia de incentivos y estímulos adecuados para que estas empresas se involucren y se vean motivadas a dedicar mayores esfuerzos e inversiones a la formación.

En consecuencia, el segundo eje de actuación debe dirigirse, primeramente, al refuerzo de la formación profesional (y por consiguiente a la mejora de las cualificaciones) de los colectivos de trabajadores desempleados con necesidades especiales de formación.

Asimismo, es preciso un refuerzo formativo dirigido a ciertos colectivos prioritarios de trabajadores empleados que precisan de un apoyo específico de formación continua (trabajadores empleados en sectores con especiales problemas para el empleo, tales como sectores en crisis o con necesidades de reconversión, y sectores con particulares dificultades de adaptación a los cambios).

En su primera dimensión, este eje de actuación debe ampliar y hacer más efectivas las oportunidades de adquirir cualificación, o de mejorar la que ya poseen, a los colectivos mencionados, combinando el efecto de una mayor dedicación de recursos con una mejor selección de la cualificación que procure la formación. Y en la segunda dimensión, la del refuerzo de la formación continua en las PYMES, este eje de actuación debe incidir por la vía de lograr un mayor estímulo de estas empresas para participar en la formación, y ello a través de un diseño, impartición y gestión de la formación que se adapte a las necesidades específicas y a las posibilidades de estas empresas.

Por último, este eje de actuación debe incidir en una pieza clave en la mejora de las oportunidades de adquirir cualificación y formación: la información y orientación profesional. En este terreno, las tareas orientadoras, en el marco de la implantación del Sistema Nacional de Cualificaciones, adquieren una nueva dimensión. Ahora se trata de ir transformando progresivamente el modelo de orientación laboral de “ventanilla abierta” (con una orientación casi exclusiva a trabajadores desempleados), para conseguir una atención personalizada para todos los trabajadores (con un peso creciente de los trabajadores ocupados) que incorpore el valor añadido de la calificación profesional del trabajador (ayudándole a preparar su “carpetita de competencias”) y del asesoramiento en el diseño de su carrera profesional.

#### **4.4 EL CUARTO EJE BÁSICO: LA INNOVACIÓN EN LAS CUALIFICACIONES Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL.**

La innovación continua de las tecnologías y de los modos de producción, y el desarrollo permanente del capital humano en las empresas, tienen que venir acompañados de un desarrollo, también continuo, de la cualificación profesional de los recursos humanos de la producción de bienes y servicios. Y si es necesaria la investigación y desarrollo de las cualificaciones profesionales para mantenerlas adaptadas a la evolución de los procesos productivos (y a la evolución del empleo), es preciso también que el principal instrumento para conseguirlas, la formación profesional, se mantenga adaptado y procure de la manera más eficaz posible la competencia profesional que especifiquen las cualificaciones.

Por esta razón, el Plan Extremeño de FP debe incluir un eje de actuación dirigido a conseguir la innovación de las cualificaciones y de la formación profesional. Y esta innovación debe alcanzar a las principales dimensiones que configuran las cualificaciones y definen la eficacia y la calidad de los programas formativos. Dicho con más precisión, por una parte, es preciso realizar investigaciones sobre las líneas de evolución y transformación de la Cualificaciones Profesionales, de forma que permitan anticipar los cambios tecnológicos y del empleo, para mantenerlas adaptadas a las



necesidades de las personas y de las empresas. Y, por otra parte es necesario innovar los métodos del aprendizaje, consiguiendo una genuina didáctica de la formación profesional, aprovechando las posibilidades que ofrecen las tecnologías más avanzadas de la información y comunicación potenciando el uso del “software libre” en todos los subsistemas.

#### **4.5 EL QUINTO EJE BÁSICO: LA MEJORA DE LA CALIDAD DE LAS OFERTAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL.**

En correspondencia con uno de los objetivos del Plan Extremeño de FP (y tomando también como base el principio de excelencia y calidad) el quinto (y último) eje de actuación debe comprender todas las acciones encaminadas a la mejora de la calidad de la formación profesional. Muchas de estas acciones deben ser “transversales” a todos los ejes de actuación (en correspondencia con el principio antes aludido), esto es, gran parte de los programas y planes deben perseguir, además de sus propios objetivos, el incremento de los niveles de calidad de la formación profesional. Pero además de esta transversalidad de la calidad, este eje de actuación debe incidir directamente (mediante planes específicos) a mejorar la calidad de la formación profesional, tanto en su gestión, como en factores significativos de la misma.

Dicho más específicamente, este eje de actuación persigue, por una parte, la mejora de la calidad de los centros, mediante el establecimiento y aplicación de un modelo de evaluación y, posteriormente, de un modelo de gestión de calidad, que permita la mejora continua de los procesos formativos y del resultado de estos procesos. Y, por otra parte, este eje se dirige también a la mejora (o intervención directa sobre la calidad) incidiendo sobre determinados factores (profesorado, equipamientos e instalaciones) que son determinantes para la calidad de la formación profesional.

Los ejes de actuación que se han descrito someramente (que parten de la consideración de la situación actual de las cualificaciones y la FP de Extremadura, y se dirigen a la consecución de los objetivos establecidos) deben guiar todas las iniciativas y actuaciones del Plan Extremeño de FP. Estos ejes se concretan un en conjunto de Programas Planes y Medidas que se caracterizan de manera precisa en la Parte siguiente del Plan.