Castilla-La Mancha

IV Plan de Formación Profesional de Castilla-La Mancha

Horizonte 2030

Castilla-La Mancha

Índice

PRESENTACIÓN 3

PARTE I: EL CONTEXTO DEL PLAN Y SUS DIFERENTES DIMENSIONES 4

1.- EL IV PLAN DE F.P. EN EL CONTEXTO REGIONAL, ESTATAL Y EUROPEO 5

1.1.- PROGRAMA DE ACCIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL
1.2.- CONTEXTO NACIONAL, EUROPEO Y DE CARÁCTER TRANSVERSAL

2.- LAS TRES GRANDES TRANSICIONES: TRANSFORMACIÓN ACELERADA 8

3. ESCENARIO DE PARTIDA 11

4.- EL ENFOQUE DEL PLAN 15

4.1.- PRINCIPIOS ORIENTADORES
4.2.- MISIÓN y VISIÓN
4.3.- LOS OBJETIVOS DEL PLAN

PARTE II: ESTRATEGIAS DE ACCIÓN Y PROYECTOS MOTORES 19

5.- LA ESTRUCTURA DE ACCIÓN DEL PLAN 20

Estrategia 1: FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL 22
Estrategia 2: CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN 34
Estrategia 3: COLABORACIÓN CON LA EMPRESA 44
Estrategia 4: CONEXIÓN CON LA CIUDADANÍA 52

Proyectos motores: RED DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL + UNIDAD DE ASESORAMIENTO Y APOYO 63

GOBERNANZA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL IV PLAN. 72

ANEXO: FP EN CIFRAS 75

PRESUPUESTO 87

Castilla-La Mancha

PRESENTACIÓN

El IV Plan de Formación Profesional de Castilla-La Mancha se estructura en dos partes diferenciadas:

PARTE I

EL CONTEXTO DEL PLAN Y SUS DIFERENTES DIMENSIONES, que encuadra el proyecto en la acción del Gobierno Regional, nacional y europeo, el nuevo marco regulador y las tres grandes transiciones en las que estamos inmersos: sociodemográfica, digital-tecnológica, y para el desarrollo sostenible y que define su enfoque (misión, visión y objetivos)

PARTE II

LA ESTRUCTURA DE ACCIÓN propiamente dicha, definida en 4 estrategias y 2 proyectos motores.

Además, se establecen las bases de la Gobernanza, Seguimiento y Evaluación del Plan, y se complementa con un anexo, FP en cifras, de carácter cuantitativo que ilustra algunas cifras relevantes asociadas al ámbito sociodemográfico, productivo y, lógicamente, de la formación profesional de la región.

Castilla-La Mancha

Parte I

EL CONTEXTO DEL IV PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y SUS DIFERENTES DIMENSIONES

Castilla-La Mancha

1. EL IV PLAN DE F.P EN EL CONTEXTO REGIONAL, NACIONAL Y EUROPEO.

1.1. PROGRAMA DE ACCIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL

La Formación Profesional es un recurso de alto impacto social y económico en su calidad de instrumento de empleabilidad de las personas mediante la mejora de sus capacidades y competencias profesionales y, por tanto, de mejora de la competitividad de las empresas y avance de nuestro sistema productivo. Este recurso, en un contexto de desequilibrio entre los niveles de cualificación de la población trabajadora y las necesidades futuras del sistema productivo, demanda su optimización y adaptación al momento actual y a los cambios que depara un futuro ya en construcción desde su nueva configuración como sistema único que integra la formación profesional del ámbito educativo y la formación profesional laboral.

En consecuencia, el IV Plan de F.P, aunque herramienta de trabajo de las políticas educativas y las activas de empleo, enfrenta importantes retos de cambio y mejora y surge en una necesaria coordinación con los enfoques de las políticas de los diferentes sectores económicos, de transformación regional, las políticas de inclusión social y las de vertebración territorial y reto demográfico, para lo que constituye un instrumento transversal de apoyo.

El IV Plan de Formación Profesional de Castilla-La Mancha surge con vocación de sintonizar y generar sinergias con diversos instrumentos y referencias de iniciativa de la comunidad autónoma:

a) Los objetivos de la **Estrategia Regional por el Empleo de Castilla-La Mancha 2023-2027**.
b) Las dinámicas de acompañamiento a la empresa, abiertas en el **Plan Adelante 2024-27**, sus tradicionales ejes de trabajo y conectores empresariales.
c) Los focos que fija el **Pacto por la Reactivación Económica 2021-24** y sus ejes de trabajo.[1]
d) Las apuestas **RIS3-Estrategia de Especialización Inteligente Regional**
e) La **Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030**
f) Los **Planes Estratégicos para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha**.
g) La **Estrategia de Impulso del Trabajo Autónomo 2022-25**.
h) La **Estrategia frente a la Despoblación 2021-31**
i) El **Programa Operativo FSE+ 2021-2027**
j) Estrategias derivadas **Plan de Modernización de la Formación Profesional del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.**

La ilustración de la transversalidad de su impacto requerirá la imprescindible coordinación entre las Consejerías de Educación, Cultura y Deportes y de Economía,

[1] Modernización del sistema productivo; Empleo y mejora del capital humano; Economía del conocimiento; Cohesión y desarrollo ¡territorial integrador; Desarrollo sostenible; Agricultura, agua y desarrollo rural; Sociedad del bienestar; Retos demográficos y despoblación.

Empresas y Empleo, propia de su corresponsabilidad en Formación Profesional, en colaboración con los agentes sociales más representativos de la región.

Más allá de ese tándem evidente, la ejecución del Plan va a necesitar también de la optimización de las siguientes sinergias de carácter interdepartamental:

- Aquellas que sirvan para vincular la Formación Profesional con el ámbito universitario, la juventud, la innovación educativa, los Centros, la investigación e innovación, las empresas, las personas trabajadoras y el empleo, entre otros.
- Las que permitan vincular la Formación Profesional con el resto de los ámbitos sectoriales y con las políticas públicas con las que interactúa, como pueden ser los correspondientes a Bienestar Social, Agricultura, Industria, Medio Ambiente, Aeronáutico, Servicios y Cuidados, Transformación Digital y Desarrollo sostenible, entre otros.

1.2. CONTEXTO NACIONAL, EUROPEO Y DE CARÁCTER TRANSVERSAL.

El contexto político-institucional regional previamente descrito, en el que se enmarca el IV Plan de F.P, se alinea con diferentes directrices a nivel estatal y europeo, así como con otras orientaciones de carácter transversal:

A) La reforma y modernización de la formación profesional iniciada por el Gobierno de España. El Plan de Modernización de la Formación Profesional trata de garantizar una formación y cualificación profesional que dé respuesta a la creciente oferta de puestos de trabajo que requieren una cualificación intermedia facilitando la incorporación y permanencia de la población en el mercado laboral.

El IV Plan de Formación Profesional de Castilla-La Mancha se va a proyectar sobre el escenario que dibujan los nuevos y recientes marcos reguladores estatales educativo y laboral y los procesos de transformación asociados que definen el escenario de la transformación.

Así, la nueva **Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo,** de ordenación e integración de la Formación Profesional y el **Real Decreto 659/2023, de 18 de julio**, por el que se desarrolla el Sistema de Formación Profesional, abren un nuevo escenario caracterizado, entre otros rasgos, por:

- Plantear un sistema único e integrado de formación profesional, que dé respuesta a las necesidades tanto de jóvenes estudiantes como de personas trabajadoras ocupadas y desempleadas y las empresas, articulado en 5 Grados progresivos que van desde la acreditación parcial de competencia (A) hasta los cursos de especialización (E), pasando por los certificados de competencia (B), los certificados profesionales(C) y los ciclos formativos de grado básico, medio y superior (D).
- Situar la formación dual como un elemento central del sistema de formación profesional.
- Impulsar la orientación profesional como una pieza igualmente clave en el sistema.
- Confirmar la apuesta por la acreditación de competencias adquiridas por experiencia laboral y otras vías no formales o informales como piedras angulares del nuevo sistema.
- Hacer emerger la innovación como un rasgo esencial del sistema, del que se han de derivar cambios a distintos niveles.

En el marco de una sociedad en transformación y un mercado de trabajo crecientemente dinámico, en el que las transiciones entre empleo, desempleo e inactividad se prevén mucho más numerosas y en el que las reorientaciones en los itinerarios profesionales igualmente serán más frecuentes, la nueva Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo se caracteriza por:

- Poner el foco en la articulación de unos servicios garantizados que dan gran relevancia a una orientación de calidad y personalizada.
- Desarrollar, desde la orientación, una tutorización y asesoramiento individualizado y continuado que habrá de plasmarse en un perfilado diagnóstico de cada demandante como punto de partida, para elaborar un plan personalizado adecuado y acordado, que incorpore un itinerario formativo propio, de búsqueda activa de empleo, de emprendimiento y/o carrera profesional.
- Apostar por la innovación en el sistema nacional de empleo a través de los Centros COE, como soporte especializado dirigido a reforzar la dinamización y planificación en materia de orientación, emprendimiento e innovación para el empleo.

Las dinámicas de transformación que asocian ambos escenarios, educativo y laboral, más allá de la natural incertidumbre que suponen, introducen grandes retos que van a requerir creatividad, coordinación y espíritu abierto al cambio y que así entendidos, deben verse como una oportunidad para dar un salto cualitativo en la Formación Profesional de la región.

B) La Unión Europea (UE) como espacio orientador supranacional. En el marco del desarrollo del Pilar Europeo de los Derechos Sociales que consagra el derecho a la formación y el aprendizaje permanente, la Comisión Europea ha situado las capacidades en el centro de la agenda política.

Así, al calor de la crisis COVID19, la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones "Agenda de capacidades europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia" COM/2020/274 , recoge el principio del Pilar Europeo de Derechos Sociales: "Toda persona tiene derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el sistema productivo", y destaca la necesidad expresa de adaptación de la formación profesional con el fin de que el alumnado pueda obtener las competencias que requieren las transiciones verde y digital

La Comisión Europea, consciente del papel determinante de la formación profesional, ha hecho de ella uno de los ejes de la política común. Así, la Recomendación del Consejo de 24 de noviembre de 2020 sobre la educación y formación profesionales para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia 2020/C 417/01, responde a la propuesta hecha en la citada Comunicación COM/2020/274 y recoge los planteamientos en esta materia.

C) La Agenda 2030 y sus 17 Objetivos para el Desarrollo Sostenible, orientan transversalmente los compromisos de las políticas regionales con los desafíos mundiales relevantes: "*acabar con la pobreza y promover la prosperidad económica, la inclusión social, la sostenibilidad medioambiental, la paz y el buen gobierno para todos los pueblos en 2030*".

El cumplimiento de los 17 Objetivos asumidos por la Junta de Castilla-La Mancha en su Agenda 2030, incorporan un amplio abanico de retos sociales y económicos en los que la Formación Profesional, en tanto que instrumento generador y transmisor de conocimiento y actitudes, está llamada a tener un papel aún más relevante.

> **D) Los principios de sostenibilidad trasladados a la actividad económica:** Desde la lógica de la sostenibilidad, la Estrategia de Economía Circular regional ofrece un referente transversal para la configuración de la Formación Profesional en el futuro. Y en sentido inverso, la formación profesional, en tanto que instrumento cualificante y sensibilizador de las personas trabajadoras y, a través de estas, de la transformación del tejido productivo al contexto de valores de la sostenibilidad, va a contribuir activamente al despliegue de esta estrategia.

Además, este Plan de F.P, desde una perspectiva transversal, tiene en cuenta otros planes que inciden igualmente en la transición medioambiental y en la transiciones digital y social, poniendo énfasis en la transformación de la innovación: Es el caso del Programa Europeo Digital 2021-27; El Pacto Verde Europeo; o el Programa Marco de Investigación e Innovación para el Periodo 2021-27.

Recalcar que a nivel europeo se prioriza la participación y cogobernanza de los agentes sociales más representativos, como garantía de éxito de cualquier medida relacionada con la formación empresarial y el sistema productivo.

2. LAS TRES GRANDES TRANSICIONES. UNA TRANSFORMACIÓN ACELERADA

Castilla-La Mancha, como el resto de las economías desarrolladas, afronta un futuro marcado por la coexistencia de tres transiciones que están configurando una nueva forma de aprender, de producir, de moverse, de comprar, de relacionarse y de vivir: la **transición sociodemográfica, la transición tecnológica y la transición para el desarrollo sostenible**.

La transición sociodemográfica provocada por la creciente longevidad vinculada a los avances sanitarios y la calidad de vida, y por las reducidas tasas de natalidad que dibujan a corto-medio plazo un difícil reemplazo generacional que tendrá las siguientes consecuencias:

- Va a afectar a la gestión de la intergeneracionalidad de las plantillas empresariales y a su crecimiento. Esto provocará alteraciones de la productividad y de la actitud ante la innovación.
- Va a modificar las tendencias de demanda de bienes y servicios (economía de la longevidad, de los cuidados) e introducir sectorialmente cambios en la generación de empleo con actividades en constante evolución.
- Adaptación recursos materiales y humanos de la FP a las necesidades sociodemográficas.
- Y va a plantear retos a la sostenibilidad del gasto público por la exigencia que supondrá sostener el modelo de cuidados.

En ese contexto, las políticas de formación y empleo enfrentarán la necesidad de innovar en la gestión de la edad con especial atención a la perspectiva de género,

además de gestionar la atracción y retención del talento, cubriendo las necesidades de cualificación de las personas trabajadoras y propiciando la cobertura de puestos demandados por los distintos sectores productivos

Otro de los aspectos esenciales del reto sociodemográfico es el referente a los flujos migratorios. La inmigración incide en la estructura demográfica e impacta en la tasa de actividad contribuyendo al crecimiento de la tasa de empleo y al crecimiento económico. En este sentido, la formación profesional tiene un espacio amplio de acción al ser herramienta de conexión de las personas inmigrantes con la sociedad que las acoge.

Todo ello se traduce en importantes retos para la Formación Profesional, que ha de hacerse prestigiosa y atractiva ante la juventud y, en sentido amplio, ante la sociedad en su conjunto y ha de dar respuesta a las necesidades de recualificación profesional en las edades más avanzadas, sin dejar a nadie atrás y poniendo el acento en las necesidades de las empresas.

Estos efectos esperados, pueden sentirse de forma particularmente intensa en entornos rurales poco poblados, existentes en buena parte del territorio de la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha, y requieren que la Formación Profesional incorpore e interiorice entre sus objetivos la vertebración territorial y su aportación en la lucha frente a la despoblación.

El reto de la transición digital y tecnológica se está traduciendo en un proceso de innovación disruptiva de los sistemas productivos, que arrastra cambios profundos en la oferta y demanda de determinados perfiles —caen los más tradicionales y crecen espectacularmente otros nuevos inexistentes apenas hace unos años— y modifica las formas de trabajo de la mayoría de ellos.

La irrupción simultánea de nuevas tecnologías asociadas a la robótica en unos casos, la biotecnología en otros, la conectividad móvil y el internet de las cosas, el blockchain, la inteligencia artificial y un largo etcétera, están propiciando un proceso de deconstrucción creativa. Un momento de cambio acelerado donde nuevos modelos productivos y de negocio sustituyen los hasta ahora en funcionamiento, redefiniendo las actividades y, con ellas, la competencia preexistente y los mercados.

Se trata de un fenómeno transversal que afecta a todos los sectores y segmentos de la sociedad:

- En el sector industrial se habla ya de la quinta revolución industrial y la industria 5.0 en la que el foco se pone en las nuevas formas de producción con interacción entre humanos y máquinas, de fábricas inteligentes, automatización y robótica colaborativa, fabricación aditiva y personalización.

- En el ámbito agrario, ganadero y, en sentido amplio, agroalimentario, los cambios previstos pueden ser tan relevantes como en su momento lo fue la "mecanización del campo". En este caso emergen la maquinaria agrícola 4.0 que mejorará productividades y condiciones de trabajo, biosensores, drones equipados con tecnología multiespectral, blockchain que transformará la trazabilidad de la cadena alimentaria, big data aplicado a la "agricultura de precisión", etc.
- En el ámbito sociosanitario la inteligencia artificial para la tecnificación de los procedimientos diagnósticos se anticipa como clave, los avances de materiales clínicos incluida su impresión 3D, las terapias génicas o los medicamentos inteligentes se van concretando, junto a la amplia vertiente tecnológica del cuidado de las personas, como factores de cambio.

- En el comercio, no sólo hablamos de e-commerce sino de que la tecnología en tienda va a cambiar profundamente la experiencia del cliente y la personalización del servicio: las tecnologías de reconocimiento del cliente y su historial de compra y hábitos -el dato en general- va a ser un elemento facilitador y transformador. El "IoT" o "internet de las cosas", los probadores inteligentes que a partir del análisis biométrico pueden simular la prueba, los colores, las tallas, etc. van igualmente a cambiar la forma de interacción.
- Y reflexiones similares cabe hacer desde el turismo donde además del uso del dato para la personalización de la experiencia, los dispositivos móviles actuarán de rótula de cambios en un sentido igualmente amplio: realidad aumentada, realidad virtual, chatbots informativos, etc.

La lista de cambios asociados a la digitalización y el avance tecnológico es interminable pues adquiere formas particulares en cada sector, ya se trate de la energía, del medio ambiente, de la construcción, de la movilidad, de la gestión de los entornos urbanos ("smart cities"), etc.

Consecuencia de lo anterior, se espera que la digitalización y la tecnología transformen los entornos formativos tanto en lo que hace a los espacios, las estructuras y los medios, como en lo relativo al rol del profesorado y al modelo de enseñanza - aprendizaje, que será más creativo, menos teórico, más interactivo y participativo y a la propia gestión de los centros para ofrecer, conjuntamente, una mejor experiencia al alumnado y unos mejores resultados.

Todo ello va a hacer de las políticas cualificación y recualificación o de adecuación de competencias un foco central, de manera que actuarán:

- Alineando competencias de las personas y necesidades de las empresas.
- Apostando por la formación y aprendizaje permanente inclusivo y de calidad a lo largo de la vida.
- Poniendo en el centro del campo de juego el acompañamiento público de ese proceso, para propiciar planteamientos que combinen la modernización productiva con la inversión en capital humano.
- Favoreciendo una gestión del empleo comprometida con el talento como factor de creación de valor, al servicio de los intereses de formación de las personas trabajadoras y de las necesidades de la empresa.

La transición para el desarrollo sostenible comprometida contra el cambio climático como apuesta de la UE, presenta una lectura igualmente de cambio en términos de empleo y cualificaciones. Cada sector se verá afectado de forma muy particularizada en función de su huella medioambiental, la intensidad de su necesidad energética y sus peculiaridades productivas. Téngase en cuenta que la transición verde comienza en el diseño del ciclo de vida de los materiales utilizados y la introducción de materiales sostenibles, pasa por la eficiencia energética de los procesos productivos y se cierra desde la rehabilitación y circularidad inteligente.

Por ello, algunos sectores vivirán transformaciones y ajustes en el empleo, otros impulsos de crecimiento y oportunidades y, en muchos casos, la vivencia será de neutralidad cuantitativa o saldo cero. Pero cualitativamente, el crecimiento económico sostenible y las externalidades sociales favorables asociadas van a requerir de un acompañamiento esencial de la formación. Un acompañamiento que se va a traducir en intensificación de esfuerzos en nuevos sectores y actividades vinculadas a la sostenibilidad (bioeconomía, construcción sostenible, medio natural, agroalimentación, biomateriales, entre otros) y la construcción formativa de los nuevos perfiles o la actualización de las nuevas formas de ejercer la profesionalidad de los preexistentes.

A modo de síntesis, vivimos inmersos en tres transiciones que nos sitúan en el vórtice de un proceso de cambio acelerado, difícilmente comparable con los ritmos de cambio hasta ahora conocidos y que nos avocan a nuevos empleos, nuevas formas de trabajo, nuevas organizaciones que funcionan con nuevos estándares y a los que la Formación Profesional debe adaptarse y dar respuesta de forma no menos acelerada.

Cualificar para cubrir nuevas competencias básicas, personales, profesionales y transversales tanto para las personas que entran en el sistema educativo, como para las que desempeñan un trabajo que se va a ver modificado, o para aquellas que se encuentran en situación de desempleo. Se promoverá el desarrollo profesional de las personas trabajadoras, así como el desarrollo de un sistema productivo competitivo y sostenible, a la vez que satisfacer la demanda de personal cualificado que requieren las empresas. Este es el reto al que se enfrenta la Formación Profesional.

El empleo del futuro va a demandar **una profesionalidad mucho más compleja**. Una profesionalidad que exigirá personas preparadas, esto es, personas con un soporte cultural y de valores sólidos sobre los que construir la vertiente científica, la tecnológica y la propiamente profesional, en diferentes dosis en función de las familias, perfiles y niveles de cualificación. Una nueva profesionalidad de cuyas exigencias no van a quedar exentos tampoco el conjunto de profesionales de la formación profesional.

Finalmente, estas transformaciones aceleradas tienen un efecto diferente según sea la estructura del tejido empresarial, ya que afectan de una u otra forma en función a la dimensión demográfica, la dispersión territorial, el tamaño de las empresas y los diferentes sectores.

3. ESCENARIO DE PARTIDA

El III Plan de Formación Profesional tenía un horizonte temporal de 5 años (2018-2022) y se desarrolló en un contexto extraordinario derivado de la irrupción de la pandemia provocada por el COVID-19. El plan contaba con una financiación de 1.008.475.511 € y pese a todo, finalmente se invirtió en formación profesional un 22,82 % más de lo previsto inicialmente. Los tres primeros ámbitos del mismo, Formación de Calidad, Innovación y Conocimiento y Orientación a la Persona y la Empresa se desarrollaron en ese periodo de manera favorable, siendo una parte del cuarto ámbito, Gestión Integrada el que tuvo más dificultades de desarrollo por las citadas circunstancias extraordinarias.

A modo de punto de partida, destacan tres grandes **elementos** que dibujan el campo de acción y anticipan, de algún modo, el enfoque y retos del Plan.

a) Cambio regulador: ante un nuevo escenario que pauta los esfuerzos

En España, la Formación Profesional, en tanto que ámbito estratégico para la competitividad y el buen funcionamiento del sistema productivo del país, ha constituido un foco de concentración de grandes esfuerzos y no menos recursos, a la vez que, de contraste de miradas diversas -educativas, laborales, empresariales, de agentes formativos, agentes sociales más representativos, etc.

Un sector estratégico en el que sucesivos reenfoques, cambios de roles y ajustes técnicos progresivos, han ido perfeccionando el sistema en busca de un marco suficientemente eficaz, sostenible y compartido por todas las partes.

Así, tras décadas de continuados aprendizajes, el sector, desde su progresiva maduración, se ha dotado de un marco de Ordenación e Integración de la Formación Profesional a través de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo y de su Real Decreto de desarrollo 659/2023, de 18 de Julio que apunta hacia lo que parece ser un paso definitivo.

El nuevo marco regulador de la Formación Profesional se nutre del itinerario vivido y propone un escenario integrador de todas las miradas y muy ambicioso que, aunque no exento de incógnitas propias de un sistema tan complejo y amplio, goza del consenso sobre dos hechos esenciales:

- La toma de conciencia respecto al cambio de nuestra sociedad y nuestro sistema productivo antes descrito, constituido por la pequeña y mediana empresa que reclama respuestas nuevas, eficaces y eficientes.
- Construcción desde una acción sólida e integrada, adaptada a ese escenario, en la que los saberes y competencias de todos los actores habrán de ser necesarios.

Estos hechos abocan a todas los agentes que se sitúan en torno a la Formación Profesional, a hacerlo suyo y empujar creativa y enérgicamente su implantación, para hacer realidad su carga de cambio transformador.

b) La especialización inteligente requiere de la optimización de las fortalezas de cada uno de los agentes implicados y de una respuesta a los retos que les plantea el nuevo y cambiante entorno

La experiencia atesorada en estas décadas ha permitido tomar conciencia de que la Formación Profesional es una actividad plural, pues intervienen múltiples agentes, y compleja, pues reclama optimizar los recursos, saberes y valores que ofrecen los mismos. Todo ello dentro del marco del diálogo social con los agentes sociales más representativos.

En esa lógica, el ejercicio de identificación de fortalezas y retos constituye, de algún modo, el punto de partida para el itinerario que abre el IV Plan de F.P.

Fortalezas

De una forma esquemática, la dimensión institucional de la Formación Profesional de Castilla La Mancha, que integra la perspectiva de las políticas educativas y de las políticas activas de empleo:

- Constituye un dispositivo educativo cualificante sólido y de calidad, que goza de rigor y que constituye el tronco cuantitativamente esencial para la empleabilidad y la integración laboral de la población de la región.
- Esas fortalezas se vinculan, en buena medida, a la progresiva solidez y soporte que le otorga su amplio mapa de oferta y equipamientos por familias profesionales, así como a una amplia estructura docente

estable, dotada de rigor y solvencia en las formas de enseñanza-aprendizaje.

- Constituye además un mecanismo formativo complementario que fortalece las alternativas de inclusión social de colectivos vulnerables, la posibilidad de construcción de itinerarios de empleabilidad y desarrollo profesional a lo largo de la vida de las personas y el apoyo al fortalecimiento y la mejora competitiva del tejido productivo desde el capital humano, a través de una amplia escala de servicios de políticas activas que van desde la respuesta a las necesidades sentidas de la persona trabajadora, a la satisfacción de las necesidades de la empresa.
- De manera transversal, el diálogo social con los agentes sociales más representativos como garante de cohesión y de la evolución de las distintas políticas formativas, de empleo, sociales etc., aprovechando las fortalezas que le otorga su hábito de trabajo con el sistema productivo, así como a la flexibilidad para ajustar en el tiempo una oferta formativa más versátil pero amplia y muy diversa.

Retos

En el actual contexto de cambio acelerado, esas bases de fortaleza del sistema institucional de la Formación Profesional se enfrentan al doble desafío de ser capaces de dar respuesta satisfactoria a públicos muy diversos, con necesidades muy distintas y de hacerlo, además, en un entorno de cambio acelerado. Los retos son numerosos:

Relevo generacional: El envejecimiento de la población de la región y la demanda de nuevas competencias complican la renovación del sistema productivo, un problema que no solo atañe a Castilla-La Mancha, que tiene reflejo sobre la economía.

Nuevas competencias: El sistema productivo demanda cada vez con mayor rapidez nuevas competencias. La formación profesional debe responder a este reto, atendiendo a las necesidades de habilidades más transversales: digitales y tecnológicas, de sostenibilidad y emprendimiento, equilibrando además de manera progresiva el balance de niveles medios y altos de cualificación en detrimento de los niveles más bajos.

Combatir las desigualdades: La formación profesional es una herramienta poderosa que contribuye a los retos de la cohesión social, de la igualdad entre hombres y mujeres, así como al de prevenir abandono del sistema educativo por parte de la población más joven.

Acreditar la experiencia profesional: Un sector importante de la población activa de la región no cuenta con una acreditación oficial de sus competencias. Reconocer la experiencia laboral aumentará su cualificación y su empleabilidad, optimizando los procesos de gestión, tramitación y su dimensión temporal, a fin de que esta vía sea atractiva para la población.

Innovación modernizadora: la dimensión tecnológica y digital, la perspectiva de trabajo en red, las formas de trabajo colaborativas, y la valorización del conocimiento como energía del sistema, han de abrirse paso tanto en los modelos de enseñanza-aprendizaje, como en la optimización de los equipamientos de soporte, en los planteamientos y mecanismos de gestión, y en la coordinación y gobernanza del sistema.

Flexibilidad y proactividad: Flexibilizar una oferta formativa estable, requerirá de flexibilidad y proactividad para adaptarse a las exigencias que conllevan los cambios sin precedentes que se están produciendo en el escenario social y productivo.

Rigor y calidad de desempeño: Asegurar el refuerzo de la capacidad pedagógica y la actualización metodológica del profesorado y de los formadores que se enfrentan a una oferta formativa más variable y cambiante, con el fin de empoderarles y homologarles en términos de calidad y garantía.

Trabajo colaborativo con el sistema productivo: Profundizar en el acercamiento y la creación de dinámicas colaborativas estables con el sistema productivo, como factor estratégico e imprescindible de éxito, en colaboración con los agentes sociales más representativos.

Prestigio social: Alcanzar una imagen socialmente sólida y reconocida como instrumento de prosperidad económica y bienestar, que permita situar a la FP como una referencia de éxito desde la demanda formativa tanto ciudadana como empresarial.

Y esas fortalezas y retos del sistema incluyen igualmente las aportaciones que hacen al mismo los agentes sociales más representativos que asumen un papel primordial en la gobernanza del sistema.

- A la cualificación y recualificación y a la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras y a la sostenibilidad y competitividad de las empresas.
- En el nuevo y exigente escenario que se abre, de **colaboración público-privada**, va a requerir igualmente de su contribución para dar repuesta al reto de trabajo colaborativo con el tejido productivo, la movilización e implicación del tejido productivo y de la población ocupada asociada, que es muy heterogénea por sectores y limitada en algunos tamaños de empresa.

Asumiendo esa realidad, los agentes sociales más representativos son colaboradores necesarios, ya que participan de la gobernanza del sistema de Formación Profesional.

Más allá de la gobernanza del sistema, es necesario tener en cuenta el papel de las administraciones locales como agentes estructurantes del territorio.

La **administración local** es un agente clave en las políticas activas de empleo y éstas resultan esenciales para los esfuerzos de desarrollo económico local y la consecuente fijación de la población en el territorio, aspecto éste esencial en Castilla-La Mancha, y es igualmente central en el soporte de cercanía a los colectivos más vulnerables. Desde esa aportación, se enfrenta igualmente a importantes retos para ser agentes activos en el escalado de las políticas en el territorio y garantizar la equidad social y espacial de las mismas. Fortalecer su dimensión formadora asociada a los colectivos más vulnerables y su papel en el territorio, reclama marcos de colaboración estables y pautados, que optimicen la coordinación interinstitucional.

Interiorizar y compartir este escenario de roles complementarios, fortalezas que aportan unos y otros, y retos a los que se enfrentan, es la base para poder trabajar desde la lógica de **especialización inteligente**. Una dinámica que permita apoyarse en las fortalezas de cada uno y que se asiente en las complementariedades de unos y otros, y dé adecuada respuesta a los retos de la formación profesional.

c) El IV Plan de F.P como motor de cambio y eje central en el quehacer institucional

El III Plan marcó objetivos ambiciosos y pautas de trabajo que colisionaron con la pandemia de la COVID 19. Un fenómeno global e inesperado, disruptivo, de tal magnitud que resituó radicalmente las prioridades presupuestarias y operativas hasta el punto de que los retos formativos pasaron, inicialmente, a vincularse a elementos tan esenciales como mantener viva la oferta lectiva, y posteriormente nos situó de lleno, durante un largo periodo, en un entono de plena incertidumbre o VUCA (volátil, Impredecible, complejo y ambiguo)[2].

En esas complicadas circunstancias, el III Plan se desarrolló adaptándose a la nueva realidad, primando la necesidad inmediata de adaptar la actividad a esas circunstancias extraordinarias desde estructuras laborales que tuvieron que movilizar dosis extras de energía y creatividad para desarrollar su actividad básica docente o de impulsar la gestión de convocatorias en un marco de financiación extraordinario y temporalmente sincopado. Unas labores en ambos casos, no exentas de dificultad, y que han requerido de generosidad, creatividad y esfuerzo. también de los centros de formación profesional, adaptando metodologías y modalidades formativas a dichas circunstancias.

Ese contexto extraordinario parte de las intenciones de transformación quedaron parcial o temporalmente relegadas a la espera de condiciones objetivas que hicieran posible su abordaje. Por ello, otorgar centralidad al nuevo Plan de FP en el quehacer de los actores institucionales y de los agentes sociales más representativos resulta imprescindible para que recupere y juegue un papel de cambio, que contribuya a dar respuesta al reto de la transformación.

Todo ello, reclama reforzar y optimizar los recursos disponibles desde todos los frentes institucionales y superar las inercias de gestión para mirar el tablero de la FP de una forma nueva e integrada, de una manera coordinada y complementaria entre los agentes que permita reforzar el impacto sobre los objetivos elegidos y minimizar las debilidades.

4. EL ENFOQUE DEL PLAN

Asumir el escenario de partida dibujado anticipa el enfoque del Plan. Un enfoque que se define a través de los Principios que lo caracterizan; y apunta hacia la misión central en torno a la que movilizarse; y hacia su visión, en cuanto a cómo llevarla a cabo.

4.1. PRINCIPIOS ORIENTADORES

1º Introspección: Mirarse hacia adentro, hacia las propias estructuras de los ámbitos de Educación y Empleo, con sus capacidades y limitaciones, así como a su necesidad de asumir internamente la innovación para poder escalarla y expandirla.

Hacer presente en el IV Plan conceptos como la innovación disruptiva, los sistemas inteligentes, la digitalización, entre otros, es imprescindible

[2] VUCA: Volatility (Volatilidad), Uncertainty (Incertidumbre), Complexity (Complejidad) y Ambiguity (Ambigüedad).

para situarlo en sintonía con las tendencias y el ritmo de cambio que se vive en el entorno. Pero un Plan de declaración de intenciones no cambia la realidad. Solo cambiando desde dentro y fortaleciendo y transformando las propias estructuras, actitudes o formas de gestión se podrá adaptar la formación profesional a la transformación que reclaman los grandes cambios que se están produciendo fuera.

Y ese mirarse hacia adentro incumbe al conjunto de agentes implicados públicos y privados, en el marco del diálogo social a través de los agentes sociales más representativos.

2º Visión de futuro desde el realismo y la ilusión Realismo + ilusión. Si mirarse hacia dentro y partir de la realidad de lo vivido es imprescindible para el cambio, apuntar hacia un futuro ilusionante es igualmente necesario para alcanzar nuevos horizontes. La innovación reclama moverse en la frontera entre lo vivido y lo soñado. Partir del realismo sin que ello suponga autolimitarse, poner el foco en ir más allá de lo que hasta ahora se ha venido considerando resulta imprescindible.

3º Planificación estratégica Dotarse de estrategias de acción orientadas a retos. Pararse a evaluar lo que estamos haciendo y establecer estrategias, enfoques de trabajo para afrontar los diversos retos que imponen los cambios en el contexto económico, social y regulador resulta igualmente imprescindible.

Dotarse de estrategias de acción para generar visiones y formas de abordaje de los diferentes retos; estrategias que desencadenen acción a través del pilotaje de repuestas, por supuesto, pero también su "escalado" sectorial y territorial y su sostenibilidad en el tiempo.

Las estrategias no pueden concebirse, además, como soluciones independientes a problemas diversos, sino como un entramado coordinado y sinérgico; que debe optimizar los diferentes recursos disponibles con un fin y un objetivo de cambio a medio y largo plazo, más allá del objetivo ejecutor ordinario a corto y de la presión del indicador de realización inmediata.

4º Fortalecimiento en RED y fortalecer el concepto de red como fórmula de trabajo. En un territorio de las dimensiones y características de Castilla-La Mancha, que obligan a asumir la necesidad de actuar desde la lógica de especialización inteligente de los actores, el concepto de RED emerge como una necesidad para alinear el conjunto de recursos existentes, tanto públicos como privados, así como para movilizarlos de forma coordinada y pactada. Sostener el cambio a partir de redes distribuidas de forma territorial y sectorial optimizará y favorecerá el escalado de la innovación.

5º Identificación de nuevas oportunidades: Hacer del cambio regulador una oportunidad. Ser vanguardia de la adaptación al nuevo escenario. El nuevo escenario que se dibuja desde su nueva configuración legal mediante la Ley Orgánica de FP

y su Real Decreto de desarrollo además de las normas regionales, obliga a hacer la adaptación necesaria que contribuya a facilitar los cambios que la realidad impone.

Identificar las oportunidades que se abren en el nuevo escenario y aprovecharlas para acercar espacios y trabajar en común y coordinadamente, con vocación de integridad, ha de ser un principio inspirador del trabajo de los agentes implicados en el cambio.

El objetivo es llegar a ser vanguardia de la adaptación al nuevo escenario regulador, de forma creativa y adaptada a las características y necesidades de Castilla La Mancha. Un objetivo común y compartido.

4.2. MISIÓN Y VISIÓN

Desde los aprendizajes acumulados y el nuevo escenario que se dibuja inminente, la finalidad /MISIÓN del Plan o el **qué** del mismo, es la de "POTENCIAR LAS CAPACIDADES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL, PONIÉNDOLA AL SERVICIO DE LA CIUDADANÍA DE CASTILLA–LA MANCHA Y DEL SISTEMA PRODUCTIVO como vía imprescindible para ejercer el derecho de las personas a formarse y mejorar su empleabilidad y para mejorar la competitividad de las empresas, haciendo de la región un territorio de empleo de calidad, generador de valor, que apueste por la prosperidad desde la Formación Profesional.

Asimismo, su VISIÓN/ plan de acción o el **cómo**, consiste en el establecimiento de *ESTRATEGIAS DE ACCIÓN* que combinen Tecnología, Conocimiento y Cooperación, los tres componentes de la *Innovación Estratégica* para construir una formación capaz de dotar al sistema productivo de competencias profesionales y para la empleabilidad cada vez más complejas tanto en saberes como en valores adaptados a las realidades cambiantes del entorno desde la equidad social y territorial.

> "Una decidida apuesta por la construcción de *REDES* como vía de coordinación y optimización de recursos diversos, institucional y territorialmente distribuidos, que hagan de la especialización inteligente y la colaboración su forma de articulación".

4.3. LOS OBJETIVOS DEL PLAN

1

Hacer de la Formación Profesional un **instrumento para la empleabilidad y la inclusión de la ciudadanía** en el marco de las políticas de la educación y el empleo **fortaleciendo el sistema productivo.**

2

Contribuir mediante la **formación a lo largo de la vida** al desarrollo y adecuación de las competencias de las personas trabajadoras y a **la innovación en el tejido empresarial** generando en el mismo un **empleo de calidad.**

3

Asegurar una oferta formativa flexible, accesible y suficiente, dotando y optimizando los recursos disponibles y contribuyendo así, desde la FP, a la **vertebración territorial y al reto demográfico.**

4

Potenciar la igualdad en la FP **evitando los sesgos profesionales de género; contribuyendo así a la equidad social y de oportunidades en la región.**

5

Apoyar, desde el talento de las personas, **la especialización inteligente, el emprendimiento y la incorporación laboral de la juventud de nuestra región.**

6

Favorecer **el desarrollo sostenible y la economía circular**, en coherencia con la agenda 2030 de la región.

7

Potenciar la **orientación profesional en el Sistema de Formación Profesional,** reforzando **las estructuras, servicios y recursos** en los centros formativos, adecuándolos a las dinámicas tecnológicas y de innovación en curso.

8

Expandir la transformación digital en el Sistema de Formación Profesional promoviendo su uso responsable y de oportunidad.

9

Articular redes de centros, colaborativas e integradas; que optimicen de forma inteligente los recursos, favoreciendo las comunidades de aprendizaje, la trasmisión del conocimiento y el escalado de los proyectos innovadores.

10

Impulsar el sistema de Formación Profesional de Castilla-La Mancha desde un modelo integral e integrado que optimice los esfuerzos y recursos institucionales y la colaboración público-privada; dando respuesta eficaz a los retos que plantea, este cambio acelerado del entorno, a la ciudadanía y a las empresas.

Castilla-La Mancha

Parte II

ESTRATEGIAS DE ACCIÓN Y PROYECTOS MOTORES

5. LA ESTRUCTURA DE ACCIÓN DEL PLAN.

El plan se estructura sobre 4 Estrategias y dos Proyectos Motores que actúan de manera transversal dinamizando las acciones asociadas a las estrategias:

Estrategia 1	Estrategia 2	Estrategia 3	Estrategia 4
Fortalecimiento de las capacidades de la Formación Profesional	Conocimiento e innovación	Colaboración con la empresa	Conexión con la ciudadanía

Proyectos motores
CONSTRUCCIÓN DE LA RED DE FORMACIÓN PROFESIONAL
+ UNIDAD DE APOYO Y ASESORAMIENTO

4 estrategias | 16 ámbitos de trabajo | 40 acciones

Las cuatro **Estrategias** se desarrollan a partir de 16 **Ámbitos de Trabajo**, a las que se asocian 41 **Acciones**.

Las dos primeras estrategias se orientan hacia dentro, a la transformación y el fortalecimiento del sistema (el refuerzo y modernización de sus capacidades) y las dos segundas se abren y proyectan a la empresa y a la ciudadanía.

Los dos **Proyectos Motores,** por su parte:

- El primero, **Construcción de la Red de Formación Profesional**, adquiere relevancia estratégica en cuanto que busca impulsar el trabajo en red y las acciones que refuercen el carácter estructurante del Plan, su visión integrada y sinérgica, en coherencia con el nuevo marco que establece la Ley de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.

- En el segundo, **Unidad de apoyo y asesoramiento**, adquiere relevancia instrumental, al plantearse como línea de apoyo a la gobernanza y la ejecución operativa de las acciones del Plan.

Cabe señalar por último que, el IV Plan así concebido, camina de forma sinérgica y coherente con las medidas de la **Estrategia Regional por el Empleo de Castilla-La Mancha 2023-2027:** en tanto que es uno de los instrumentos previstos para desarrollar las prioridades trazadas en la misma.

Efectivamente, actualizar y adaptar el sistema de Formación Profesional a los retos de la nueva realidad, constituye, junto con el refuerzo y aumento las capacidades del servicio de empleo, uno de los siete objetivos de la Estrategia Regional por el Empleo; objetivo que se vincula a su Eje 3: *Rediseño de las Políticas Activas de Empleo para lograr una activación para el empleo sostenible y de calidad.*

En este sentido, el IV Plan, en el marco de la Estrategia Regional por el empleo busca *continuar potenciando la Formación Profesional, impulsándola en los sectores más tradicionales de la economía regional pero también dirigiéndola a sectores emergentes y nuevos modelos productivos, desarrollar programas y acciones formativas específicas para contribuir a la recuperación retención del talento en el medio rural ampliando la oferta formativa y haciéndola llegar a toda la geografía de Castilla-La Mancha, especialmente a las comarcas que sufren problemas de despoblamiento, con formación bimodal en relación con la formación profesional*.

Castilla-La Mancha

índice

Estrategia 1

Fortalecimiento de las capacidades de la Formación Profesional

Ámbito **1.1.** Digitalización y Tecnología: Equipos docentes y centros de formación profesional inteligentes.

Ámbito **1.2.** Innovación en los centros al servicio del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Ámbito **1.3.** Modelo de Enseñanza-Aprendizaje renovado e integral.

Ámbito **1.4.** Impulso de un Modelo de "Gestión Transformadora".

Ámbito **1.5.** Enfoque de trabajo sistémico.

Objetivos del Plan vinculados a la Estrategia 1

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Castilla-La Mancha

Estrategia 1

Fortalecimiento de las capacidades de la Formación Profesional

Contexto y propósito

El sistema productivo y la sociedad se encuentran inmersos en un proceso de transformación acelerada. Caminamos hacia un modelo económico y social diferente que se va a apoyar, en buena medida, en la tecnología, la digitalización y los sistemas inteligentes y que van a traer consigo nuevas oportunidades. Y todo ello de forma acelerada y disruptiva.

El empleo que viene reclama una profesionalidad más compleja y, obviamente, esto debe de ser tenido en cuenta para la Formación Profesional. Preparar para ese "nuevo empleo" que atañe tanto a la juventud como a las personas trabajadoras, ya estén ocupadas o desempleadas, va a exigir un proceso de adaptación a los centros, al personal docente y los responsables gestores de la Formación Profesional, tanto en sus conocimientos como, especialmente, en sus actitudes, enfoques y metodologías de trabajo. En este sentido se plantean cuatro ámbitos clave en lo que hace a las estructuras básicas y su funcionamiento:

- **La digitalización y la tecnología** adquieren un protagonismo esencial en el nuevo escenario y reclaman una mirada y atención específica en términos de opciones digitales, brecha digital y refuerzos de los equipos tecnológicos **(Línea de Acción 1.1: Digitalización y Tecnología)**.
- Entender este cambio, que requiere la implicación del conjunto del profesorado y formadores acorde a las nuevas exigencias, va a ser un gran reto que exige interiorizar la innovación y las actitudes y valores que conlleva. **(Línea de Acción 1.2: Innovación Estratégica)**
- Continuar, perfeccionando y adaptando **el modelo de Enseñanza Aprendizaje** a la nueva realidad **(Línea de Acción 1.3: Perfeccionamiento del modelo de Enseñanza-Aprendizaje)**
- Y trabajar la propia forma de **gestionar ese cambio** en los centros de formación profesional desde distintas dimensiones **(Línea de Acción 1.4: Gestión Transformadora de los Centros)**

Ámbito 1.1. Digitalización y Tecnología: Equipos docentes y centros de formación profesional inteligentes

La naturaleza de la Formación Profesional es genuinamente experiencial y esto, en el marco de la transición digital y tecnológica que vivimos, se traduce en un reto extraordinario por cuanto requiere de una alta preparación del profesorado en este campo; y de unos entornos de aprendizaje que se apoyen en tecnologías digitales y avanzadas. Personas y equipamientos son, por tanto, los instrumentos para una adecuada preparación del alumnado, que ofrezca profesionalidad y rendimiento en los diferentes sectores productivos. Este ámbito apunta, en este sentido, tres posibles actuaciones de trabajo a desarrollar.

Acción 1.1.1. Diagnóstico de situación particularizado

- **Identificar el momento digital y tecnológico** en el que se encuentra la Formación Profesional de la región en sus diferentes realidades, familias profesionales y territorios, tanto en lo referido a las personas como a las instalaciones, aparece como el punto de partida.
- Buscar una **visión compartida** del objetivo de trabajo en este campo de la digitalización, para que los centros de formación profesional puedan sentir que han alcanzado un cierto grado de madurez digital en sintonía con los tiempos. Se trata en este sentido de identificar las herramientas digitales que son necesarias para un desempeño inteligente de la actividad formadora y definir el escenario objetivo final; previendo las revisiones sucesivas de este proceso en el tiempo. A título ilustrativo cabe mencionar:
    - Comunicación: Tecnologías Interactivas e inmersivas, Soluciones Cloud, Gestión del Dato, Ciberseguridad, Internet de las cosas, Blockchain, Inteligencia artificial, etc.
    - Definir una estrategia de digitalización por parte de los centros de formación profesional que afecte acompasadamente a personas e instalaciones y favorezca su aplicación práctica.

Acción 1.1.2. Plan de Reducción de la brecha digital del profesorado

- Formar y sensibilizar al profesorado para que entienda el alcance, repercusiones y oportunidades que se abren ante el gran cambio que se está produciendo y está por llegar. Toma de conciencia del carácter clave e imprescindible del aprendizaje digital.
- Definir la formación requerida en los diferentes entornos digitales identificados.
- Diseñar y desarrollar los Planes de Formación correspondientes teniendo presente la necesidad de que:
    - La formación digital requiere poner a disposición del profesorado los materiales y equipos necesarios para que asuman el protagonismo en el proceso de aprendizaje; y se apropien del saber correspondiente.

- Ha de trabajarse en red, con algunos nodos que abran y escalen el aprendizaje en colaboración con otros centros.

Acción 1.1.3. Refuerzo de Infraestructuras digitales y sistemas inteligentes

Dotarse y/o reforzar los equipamientos y las soluciones digitales avanzadas en el conjunto de la red de centros de formación profesional y ofrecer orientaciones y apoyo desde distintas perspectivas:

- Refuerzo de infraestructuras básicas de soporte para las plataformas digitales necesarias.
- Refuerzo de los canales de comunicación tanto en los centros como en el conjunto del ecosistema de FP para optimizar los datos que genera el sistema; para posibilitar las notificaciones simultáneas que generen comunidad y alineen las distintas unidades.
- Soluciones en la nube que posibiliten disponer de recursos diversos, programas, aplicaciones y repositorios; y poder acceder y trabajar de manera deslocalizada.
- Plataforma de soporte a los procesos de aprendizaje.
- Avanzar hacia entornos inteligentes de aprendizaje en términos de equipamientos y soluciones de trabajo, tanto en el aprendizaje como en la gestión de la FP.
- Inteligencia artificial aplicada a las plataformas de aprendizaje salvaguardando la confidencialidad y principios éticos de uso:
  - 1º Monitorizar la actividad del alumnado, y/o en general, los procesos académicos y administrativos.
  - 2º Explotar datos y generar conocimiento.
  - 3º Retornar aprendizajes al alumnado y personas usuarias.
- Explorar utilidades del *machine learning* y aplicaciones de IA aplicada a los procesos de gestión diversos (admisión, evaluación, FP Dual, orientación, etc.).
- Explorar, en su caso con el apoyo del sistema de I+D+i regional, los ámbitos temáticos innovadores, los equipamientos tecnológicos y las técnicas avanzadas que se vinculan con las familias profesionales estratégicas en Castilla-La Mancha los sectores cuantitativamente predominantes que son la base de la oferta formativa; y de forma específica con los ámbitos de apuesta futura de la RIS3: Agroalimentario; Turismo, Cultura y Patrimonio natural; Industria en Transición y Servicios Auxiliares; Aeronáutico; Salud y Calidad de Vida; Logística y Movilidad Inteligente. En este sentido, realizar experiencias piloto de entornos inteligentes en centros de excelencia, centros de referencia nacional, centros asociados y centros integrados para posteriormente valorar su escalado al resto de centros de formación profesional.

Ámbito 1.2. Innovación en los centros al servicio del proceso de enseñanza aprendizaje

En un contexto laboral marcado por el cambio y la incertidumbre, la respuesta formativa para la empleabilidad reclama interiorizar la transformación como algo sustancial. La nueva profesionalidad docente conlleva movilizar aspiraciones, generar cultura de cambio, y crear un clima de confianza en un futuro mejor. Esto supone que los equipos de trabajo introduzcan la novedad como algo estructural, un hábito que, como cualquier hábito, implica método de acción desde tres perspectivas claves para la innovación:

En este sentido se plantea un conjunto de esfuerzos que promuevan la dimensión innovadora del profesorado, haciendo de ellos agentes activos de la transformación de la Formación Profesional. Se sugiere, en este sentido, trabajar la vertiente actitudinal o formativo-sensibilizadora del profesorado como condición de base. Este esfuerzo deberá ser soporte de la acción innovadora en los centros (ver Estrategia 2. Ámbito de trabajo 2.2. Fomento de proyectos innovadores en los centros de formación profesional).

Acción 1.2.1. Generar condiciones: promover y trabajar las actitudes para la innovación

Mejorar la formación continua y continuada del profesorado y personal formador (guías, protocolos, manuales, sesiones de transferencia de experiencias, seminarios, etc.) que promuevan una visión renovada de la actividad docente en la que la Innovación se hace presente de forma trasversal, a partir de los siguientes principios:

- Impulsar el uso de las soluciones tecnológicas de forma sistemática e intensiva en sus diferentes dimensiones de trabajo docente, gestora y relacional.
- Entender la actividad docente de forma abierta, en conexión con el alumnado, el tejido empresarial, las familias y la sociedad. Asumiendo esa perspectiva y las labores que implica, más allá de la enseñanza-aprendizaje en sentido estricto.
- Orientarse de forma radical a la creación de valor para diferentes colectivos: alumnado, profesorado y sistema productivo; asumiendo la responsabilidad social que conlleva.
- Cuestionamiento sistemático del *status quo* y las formas tradicionales desarrolladas: trabajar en busca de los límites.
- Trabajar en red: sentirse parte de las redes que le arropan y le ofrecen conocimiento, experiencias y apoyos; y a las que aporta y enriquece.
- Integrar equipos pluridisciplinares que favorezcan el pensamiento plural y el contraste de perspectivas favorecedoras de la innovación.

- Integrar en la dinámica de innovación, elementos temáticos, de valores y actitudes vinculados al emprendimiento, el talento, la sostenibilidad y la inclusión; fortaleciendo dinámicas de sensibilización, aprendizaje y formación continuada del profesorado al respecto.

Ámbito 1.3. Modelo de Enseñanza-Aprendizaje renovado e integral

La naturaleza de la Formación Profesional, siempre conectada con las dinámicas productivas y sociales, sitúa actualmente a la Formación Profesional no sólo como objeto del cambio, sino como agente activo del mismo.

Si hasta el momento, la Formación Profesional asociaba su misión a dotar a las personas de competencias para el empleo y el trabajo de calidad; en el nuevo contexto de cambio acelerado e incertidumbre, se ve obligada a jugar un rol igualmente transformador. Un rol que haga posible que se acompañe a las empresas por parte de profesionales en las dinámicas de mejoras productivas e innovaciones y contribuyan a la formación continua de las personas trabajadoras.

Ello supone consolidar el doble foco de competencias específicas (saber hacer) + competencias transversales (saber estar) para formar personas, y complementarlo con un aprendizaje que incorpore el desarrollo del talento (personas que sienten, piensan y hacen). Se apunta, en consecuencia, a la Formación de Alto Rendimiento: trabajar para formar perfiles capaces de entender situaciones complejas, fijar objetivos, planificar actuaciones y movilizar los recursos necesarios para alcanzarlos. En ese marco se sugieren cuatro tipos de actuaciones:

Acción 1.3.1 Perfeccionar el actual modelo de enseñanza aprendizaje

Se plantea actuar desde tres dimensiones -metodologías, instalaciones y herramientas digitales- de forma integrada:

- Consolidar e impulsar la lógica de trabajo STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas) y ABP (Aprendizaje basado en proyectos), buscando en el aula la creación de una comunidad de aprendizaje enfocada en la resolución de problemas, que se hace preguntas, examina objetos y situaciones, rastrea antecedentes e investiga sobre necesidades.
- Adecuar los espacios de aprendizaje a estos planteamientos.
- Introducir el uso de instrumentos de evaluación diversos.
- Dar cabida a las nuevas herramientas de digitalización, optimizándolas para personalizar los itinerarios de aprendizaje.

Acción 1.3.2 Equilibrar la Formación desde el Humanismo

Reforzar la dimensión humanista de la formación para equilibrar la creciente relevancia tecnológica, contribuyendo así a una formación integral y empoderadora de la ciudadanía, como personas y como profesionales. Para ello es preciso:

- Integrar los valores éticos y de la vida democrática y su expresión en las actuales situaciones profesionales.
- Introducir el trabajo sobre el sentido de la iniciativa y la cultura emprendedora, para enriquecer el desarrollo del talento.
- Promover el sentido del liderazgo para que el alumnado sea capaz de dirigir su desarrollo personal y profesional; encontrar su vocación; realizarse en el ejercicio de su actividad; y contribuir a transformar la realidad.
- Fomentar y orientar hacia formaciones más demandadas del sistema productivo, como garante de valor y desde un enfoque de desarrollo profesional y personal.

Acción 1.3.3 Integrar la sostenibilidad en los procesos de aprendizaje con carácter transversal y adaptado a cada familia profesional

- Introducir las prácticas sostenibles en el marco de la gestión del centro, de una forma colaborativa alumnado-profesorado, para incidir en este campo tanto desde el aprendizaje asociado a cada familia profesional como desde el ejercicio activo directo de la comunidad de aprendizaje del centro.

Acción 1.3.4 Integrar el impulso al emprendimiento en el modelo de aprendizaje, como una oportunidad

La fabricación de productos, la producción, constituye en la sociedad actual un marco de trabajo que reclama normalmente patrones industriales, economías de escala y grandes inversiones, que hacen del emprendimiento en ese campo una labor compleja. Los servicios a las personas y los servicios a las industrias, junto con las actividades digitales, ocupan, sin embargo, un creciente papel en el emprendimiento; que abre significativas oportunidades de empleo y de construcción de un itinerario vital de realización personal y profesional.

- Impulsar el sentido de la iniciativa; y el sentido de la asunción del riesgo de forma controlada, como rasgos que hagan posible la actitud emprendedora.
- Ofrecer conocimiento explícito de la empresa, el sistema productivo, y el funcionamiento del mercado para dar contexto facilitador al emprendimiento y a la cualificación a lo largo de la vida
- Informar sobre el contexto de apoyo público al emprendimiento para su estímulo directo; y acompañar experiencias que puedan generar efecto demostración.

Ámbito
1.4.

Impulso de un Modelo de "Gestión Transformadora"

En el nuevo estadio tecnológico que se dibuja (tecnologías digitales, sistemas inteligentes, inteligencia artificial, big data, etc.) los centros de formación profesional y, en sentido amplio el sistema de Formación Profesional, se proyectan hacia un escenario en el que la información externa e interna disponible va a ser inmensa y su capacidad de gestión, sorprendente. Poder extraer y analizar el ecosistema formativo va a ser posible.

Pero entender la complejidad del ecosistema de formación no es suficiente. Los centros de formación profesional son también un ESTADO DE ÁNIMO, determinado por las personas del ecosistema: docentes, alumnado, personal de orientación, personal del entorno empresarial, familia, etc.

El estado de ánimo y la ilusión, es crucial para afrontar positivamente el futuro y gestionar el cambio, para activar las organizaciones ante los nuevos retos.

Y aun entendiendo la complejidad y contando con el mejor ánimo, la transformación requiere soluciones concretas, aplicadas. Esto es, organización interna: equipamiento y herramientas adecuadas y operativos; procedimientos y protocolos de funcionamiento y plantillas/equipos competentes en sintonía. Un componente poco atractivo pero que resulta igualmente imprescindible para dar soluciones aplicadas, que no queden en grandes ideas (derivadas de entender la complejidad) ni en buenas intenciones (derivadas del estado de ánimo positivo).

Cuando hablamos de Impulsar la Gestión Transformadora, hablamos por tanto de una gestión que combina y equilibra esos tres componentes, que habrán de pautar las tres vertientes de trabajo de esta iniciativa:

Acción 1.4.1 Gestionar el Dato y el Conocimiento interno y externo

Esto supone trabajar al menos en tres direcciones complementarias:

- Avanzar en la idea del Big Data del Sistema de Formación Profesional de Castilla-La Mancha tanto en lo referido a la observación y seguimiento del mercado de trabajo y sus necesidades, como a nivel educativo.
- Optimizar la monitorización y explotación del Small Data de las actividades propias de cada centro, red, convocatoria, etc.
- Promover la cultura del Dato entre el profesorado y el conjunto de gestores, además de entre el alumnado.

Acción 1.4.2 Gestionar el Estado de Ánimo del ecosistema del centro

Para ello hay que dinamizar actividades, protocolos y conductas que trabajen de forma articulada:

- La Información: Cuidar y alimentar de forma fluida la información y comunicación con los trabajadores del Sistema de Formación Profesional, con el alumnado, las familias y las empresas compartiendo la misma con responsabilidad.
- La Confianza: Hacer de la seriedad en la generación de expectativas y de rigor en el cumplimiento de estas un mecanismo de creación de confianza e ilusión, que favorezca la fijación de objetivos progresivamente ambiciosos y el compromiso de todos para su logro.
- El Atractivo: hacer de la comunicación y la creación de un adecuado estado de ánimo un mecanismo de atracción de jóvenes a través de la imagen que proyectan los distintos actores (profesorado, alumnado, servicios de orientación, empresas, familias, etc.).

Y hacer una lectura macro de todo ello asociada a las redes de centros de formación profesional.

Acción 1.4.3 Asegurar la Gestión Ordinaria eficaz de la organización

Para ello se plantean posibles líneas de trabajo, en colaboración con los agentes sociales más representativos:

- Mantener y mejorar los sistemas de calidad de la formación y el control financiero de los fondos públicos.
- Generar un Cuadro de Mando Integral y común para los centros y fomentar su implantación y optimización, para propiciar el seguimiento del proceso de transformación.
- Adecuar las plantillas existentes a las necesidades de gestión del sistema de formación profesional.
- Perfeccionar la organización con nuevas figuras y la asignación de responsabilidades a las mismas, vinculadas a los temas transformadores y modernizadores: Crear responsables de digitalización e Innovación; Gestión del Dato: Relaciones con el Sistema Productivo; Sostenibilidad; Redes de Aprendizaje, etc.
- Trabajar la implantación y uso de equipamientos, herramientas y procedimientos en claves de gestión sistemática y de calidad.

Castilla-La Mancha

Ámbito 1.5

Enfoque de trabajo sistémico

El proceso de fortalecimiento de las capacidades de la formación profesional debe optimizarse de manera que los esfuerzos y las mejoras desarrolladas se extiendan y compartan en el conjunto de actores y actividades formativas del sistema, y que su desarrollo coordinado genere sinergias multiplicadoras para el objetivo común de mejorar la empleabilidad de la ciudadanía, el desempeño competitivo de los recursos humanos y la adaptación del ecosistema formativo al entorno productivo.

Acción 1.5.1 Establecer cauces de coordinación y corresponsabilidad entre los diferentes actores de la Formación Profesional

Avanzar sólidamente en el enfoque sistémico de la Formación Profesional requiere incorporar compromisos conjuntos entre el ámbito de Educación y el de Empleo y mecanismos y canales que garanticen la coordinación de sus esfuerzos sumando la interacción de los agentes sociales más representativos, para ello es necesario:

- Formalizar un Acuerdo soporte de coordinación Educación-Empleo y mecanismos de operativización y seguimiento del mismo.
- Incorporar la formación derivada de los compromisos de actividad suscritos por las personas demandantes del Servicio Público de Empleo, como un elemento de corresponsabilidad a garantizar por el sistema integrado de Formación Profesional.
- Desarrollar elementos facilitadores, como el reconocimiento de competencias básicas en Centros de Educación de Personas Adultas.
- Promover el desarrollo de procesos sistemáticos de transferencia de innovación y metodologías de aprendizaje entre los centros educativos y la red de centros formativos colaboradores de Empleo.

Acción 1.5.2 Impulsar el trabajo en red para transferir la innovación y el conocimiento

La fórmula natural que da soporte al enfoque sistémico e integrado es el trabajo en red, como fórmula que optimiza recursos de gestión, asegura mecanismos de transferencia de conocimiento e innovación entre sus miembros y facilita el escalado e impacto territorial de los avances. En este sentido, la red de centros de formación profesional se configura como un elemento clave para:

- Seguir impulsando la red de centros integrados y dotarles de un reglamento de funcionamiento específico.
- Impulsar el trabajo conjunto y colaborativo en red de los distintos centros: centros de excelencia; centros de referencia nacional en el ámbito de la formación profesional; centros de capacitación digital, centros integrados y en general la red de centros de formación profesional.

- Incorporar mecanismos de trabajo y gestión en red, facilitar el acceso a recursos especializados como las Aulas de Tecnología Aplicada y las Aulas de Emprendimiento.
- Propiciar repositorios de recursos compartidos por familias profesionales.
- Contar con la nueva red de centros asociados.

Castilla-La Mancha

Síntesis Estrategia 1 FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Ámbito 1.1 Digitalización y Tecnología: Equipos docentes y centros de formación profesional inteligentes

- Acción 1.1.1 Diagnóstico de situación particularizado
- Acción 1.1.2 Plan de reducción de la brecha digital del profesorado
- Acción 1.1.3 Refuerzo de Infraestructuras digitales y sistemas inteligentes

Ámbito 1.2 Impulso de la activación docente al servicio de la innovación

- Acción 1.2.1 Generar condiciones: trabajar las actitudes para la innovación

Ámbito 1.3 Modelo de Enseñanza-Aprendizaje renovado e integral

- Acción 1.3.1 Perfeccionar el actual modelo de enseñanza aprendizaje
- Acción 1.3.2 Equilibrar la formación desde el humanismo
- Acción 1.3.3 Integrar la sostenibilidad en los procesos de aprendizaje con carácter transversal y adaptado a cada familia profesional
- Acción 1.3.4 Integrar el impulso al emprendimiento en el modelo de aprendizaje como una oportunidad

Ámbito 1.4. Impulso de un modelo de "Gestión Transformadora"

- Acción 1.4.1 Gestionar el dato y el conocimiento interno y externo
- Acción 1.4.2 Gestionar el estado de ánimo del ecosistema del centro
- Acción 1.4.3 Asegurar la gestión ordinaria eficaz de la organización

Ámbito 1.5. Enfoque de trabajo sistémico

- Acción 1.5.1 Establecer cauces de coordinación y corresponsabilidad de entre los diferentes actores de la Formación Profesional
- Acción 1.5.2 Impulsar el trabajo en red para transferir la innovación y el conocimiento

Castilla-La Mancha

índice

Estrategia 2

Conocimiento e innovación

Ámbito **2.1.** Detección de necesidades formativas + vigilancia tecnológica

Ámbito **2.2.** Fomento de proyectos innovadores en los centros de formación profesional

Ámbito **2.3.** Hub de Innovación para la Formación Profesional

Objetivos del Plan vinculados a la Estrategia 1

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Castilla-La Mancha

Estrategia

2

Conocimiento e innovación

Contexto y propósito

Es necesario conocer el proceso de transformación en el que estamos inmersos, lo que exige observar e identificar las transformaciones en los perfiles profesionales y las competencias cambiantes en los empleos, reaccionando al cambio observado con respuestas innovadoras que deben escalarse en el conjunto del sistema de la Formación Profesional.

Corresponde a las administraciones públicas adaptar y coordinar los procesos de planificación para lograr la construcción de una oferta integrada que preste la adecuada atención a las necesidades de cualificación del sistema productivo, garantizando una oferta pública suficiente y ajustada a las necesidades del territorio, así como la optimización y eficacia en el uso de los recursos públicos destinados a la Formación Profesional, teniendo en cuenta las necesidades del modelo productivo y del mercado laboral, la realidad socioeconómica del territorio, las demandas de formación de la ciudadanía y en colaboración con los agentes sociales más representativos, así como las perspectivas de desarrollo económico y social y los planes de desarrollo estratégico previstos.

En este sentido se plantean tres ámbitos clave en lo que respecta a las estructuras básicas y su funcionamiento:

> En primer lugar, es necesario conocer el proceso de transformación, lo que exige monitorizarlo, observar los cambios tecnológicos o de otro tipo que se produzcan, e identificar las transformaciones en los perfiles profesionales y las competencias cambiantes en los empleos. Se plantea como tarea esencial la idea de generar estructuras o soluciones especializadas de Observación (Ámbito 2.1: Detección de necesidades formativas + vigilancia tecnológica).
>
> Y, en segundo lugar, reaccionar al cambio observado dinamizando respuestas innovadoras mediante actividades y proyectos piloto y escalando estas iniciativas en el conjunto del sistema de la Formación Profesional. Esto supone impulsar proyectos de innovación en los propios centros a partir de iniciativas concretas, trabajando la innovación desde lo pequeño, desde lo cercano, desde abajo (Ámbito 2.2: Fomento de proyectos innovadores en los centros de formación profesional); y dotarse de formas de trabajo específicas para gestionar la innovación y escalarla en el conjunto del sistema de Formación

Profesional, aprovechando las posibilidades que ofrece el concepto de Red (Ámbito 2.3: Hub de Innovación para la FP).

Ámbito 2.1. Detección de necesidades formativas + vigilancia tecnológica

El conocimiento en torno a la evolución de las necesidades formativas, a la par de los perfiles y niveles de cualificación de partida en el sistema productivo, es imprescindible para poder adaptarse desde la Formación Profesional a las nuevas realidades y para dar respuesta adecuada desde la oferta formativa.

Hoy en día, seguir la realidad de la evolución de las competencias abre dos vertientes de trabajo diferenciadas y complementarias: la correspondiente a los cambios del sistema productivo y la asociada a los cambios tecnológicos y transformadores que se producen y que derivan en nuevas formas de trabajo.

La observación en el marco de la FP se plantea desde dos vertientes: Detección de necesidades formativas y Monitorización Tecnológica de apoyo.

Acción 2.1.1. Detección de necesidades formativas

Para esta tarea hay que contar con un sistema de detección de necesidades formativas que combine adecuadamente las diferentes fuentes disponibles y que se apoye en la actividad del Servicio Público de Empleo (sus datos e informes), en el tejido empresarial regional, en los perfiles de cualificación y en las necesidades de las personas trabajadoras, en colaboración con los agentes sociales más representativos (sus opiniones, necesidades, etc.) y con el asesoramiento de una red de profesionales con experiencia en el campo de la tecnología para la obtención de información relevante.

Su función no sería tanto de previsión cuantitativa de empleo, como de traducción del cambio en necesidades de aprendizaje y su traslado a directrices formativas en cada familia profesional o sector de trabajo. Para desarrollar un planteamiento como este es necesario diseñar un dispositivo apropiado movilizando las aportaciones de todos los actores que requiere:

- Desarrollar una metodología para la detección de necesidades de formación profesional y el proceso para la implantación de este sistema.
- Diseñar un sistema de indicadores de priorización de formación, tomando como base los sistemas de información disponibles y enriqueciéndolo con otras fuentes y técnicas de detección identificadas en el diseño del sistema.
- Explotación avanzada de datos vinculados al desempeño del mercado laboral: estadísticas de contratación, de demanda de empleo y de trabajadores cotizantes.
- Diseño de un cuadro de mando que permita visualizar el valor obtenido en cada indicador por cada área formativa. Prueba del cuadro de mandos.

- Revisión de ficheros de análisis. Revisión de las Bases de datos a utilizar en el cuadro de mandos. análisis funcional y pruebas con los nuevos indicadores obtenidos.
- Establecimiento de un sistema de actualización y difusión constante del modelo a implementar.

Acción 2.1.2. Monitor de Vigilancia Tecnológica

Constituye un factor de apoyo y complemento para la observación. Para ello, conviene dotarse de apoyo experto *sectorializado* desde dos tipos de tareas:

- Monitoreo experto de tendencias tecnológicas:
  - Incluir esta función entre las tareas de la red de personas expertas tecnológicas, otorgándolas un rol finalista y práctico en relación con el sistema productivo y el empleo de la región.
  - Dotarse de foros y personas específicas dentro de la red, articuladas y coordinadas desde las Consejerías de Economía, Empresas y Empleo y Educación, Cultura y Deportes.

- Contraste e implementación de las tendencias del sistema productivo a través de una Red de Empresas de referencia de carácter sectorial (Ver Estrategia 3), contando con los agentes sociales más representativos.

Ámbito 2.2. Fomento de proyectos innovadores en los centros de formación profesional

Más allá de los grandes proyectos innovadores implantados, conseguir que la innovación vaya calando en el sistema hasta formar parte de su forma de hacer y de ser, exige plantear la innovación de abajo arriba, desde lo pequeño, reinventando lo cotidiano.

Esto supone hacer de los centros una pequeña incubadora de innovación; fomentar proyectos innovadores concretos (proyectos micro) en el conjunto de dimensiones de la actividad de los centros, con la participación de los equipos docentes, gestores, alumnado y el entorno empresarial. En última instancia, hacer innovación desde el entorno y la actividad de cada centro formativo.

Desde esa lógica, y en conexión con los esfuerzos ya señalados en el ámbito de trabajo 1.2. que buscan crear actitudes favorables para la innovación desde el profesorado, desde este eje de trabajo se pretende dar un paso más y estimular la activación de proyectos concretos en los centros de formación prfoesional la siguiente manera:

- Movilizar programas y recursos que faciliten la innovación (Acción 2.2.1.).
- Estimular la dinamización para extenderla al mayor número de centros posibles (Acción 2.2.2.).

- Fomentar que los centros de formación profesional sean referencia en su entorno en el ámbito de la innovación (Acción 2.2.3.

Acción 2.2.1. Ofrecer medios e instrumentos para la innovación en los centros

Movilizar la innovación en los centros de formación profesional requiere de programas y recursos facilitadores. En este sentido se plantean diversos recursos:

- Banco de Ideas Regional: Crear un banco de ideas de proyectos para que pueda ser compartido y optimizado por el conjunto de centros de formación profesional de la región.
- Convocatorias anuales para la innovación: Seleccionar anualmente algunas de esas ideas y proponer su materialización, facilitando desde las instituciones recursos de apoyo para su desarrollo, a modo de convocatorias anuales para la innovación.
- Convenios de Apoyo: Buscar aliados públicos y privados (tercer sector, fundaciones de grandes empresas, agentes sociales, universidad, etc.) que compartan programas, recursos, iniciativas y financiación; y establecer acuerdos marco de colaboración con ellos, al que puedan sumarse posteriormente los centros de formación profesional para participar.

Acción 2.2.2. Ofrecer estímulos a la acción innovadora

Además de la propia administración pública, son numerosas las entidades que desde la responsabilidad social del ámbito privado (fundaciones de grandes empresas, entidades del tercer sector, etc.) abren programas facilitadores, premios o iniciativas que ofrecen a los centros de formación profesional medios, incentivos y oportunidades para el fomento y la dinamización de proyectos innovadores (ver acción 1.2.1).

Se hace necesario optimizar esas vías facilitadoras -propias o en colaboración- y crear estímulos para lograrlo en el mayor número de centros posible.

- Información en cada centro: Informar de forma sistemática, en cada centro de formación profesional, de los programas y colaboraciones públicas y/o privadas que actúan como facilitadores para la activación de proyectos innovadores, de sus características y las posibilidades que ofrecen; y estimular la participación de los centros de formación profesional a través de proyectos concretos en sentido amplio (experiencias de enseñanza-aprendizaje, nuevas iniciativas de gestión; de relación con la empresa; de orientación del alumnado, sus familias y personas trabajadores; de gestión de la diversidad y la inclusión; de superación de la brecha de género, etc.).
- Premios de Reconocimiento Local: Reconocer en el ecosistema de cada centro y en su entorno los esfuerzos de innovación desarrollados, promoviendo premios locales de reconocimiento anual, en colaboración con las empresas del entorno y los medios de comunicación local.
- Premios de Reconocimiento Regional: Otorgar anualmente reconocimiento y visibilidad a los mejores centros innovadores de la región desde diversas vías:

- Banco de Proyectos: Seleccionando los proyectos que pueden escalarse y transferirse entre los centros regionales para incluirlos en el banco de proyectos de innovación regional (Acción 2.2.1).
- Visitas de Estudio: Generando entre ese colectivo un premio regional (con distintas categorías) que ofrezca visitas de conocimiento de experiencias en otras CCAA y/o países, que retroalimenten positivamente el proceso.

Acción 2.2.3. Los centros de formación profesional como referencia de innovación para su entorno productivo de PYMES y microempresas.

En su expresión más avanzada, la innovación suele reclamar investigación, conocimiento y tecnología asociadas a competencias en el ámbito superior, pero en la micro y pequeña empresa, la innovación puede adoptar formas muy diversas en las que los centros de formación profesional deben constituir una referencia de conocimiento y colaboración creadora de valor para su entorno local.

- La Formación Profesional como instrumento de capilarización de la innovación a las PYMES y microempresas: Aprovechar el creciente marco de relación de los centros de formación profesional y su entorno empresarial (asociado en buena medida a la extensión del planteamiento dual) para poner en valor la capacidad de estos centros para:
  - Actuar como intermediarios tecnológicos y de innovación, entre la universidad/centros tecnológicos y las pymes y microempresas de su entorno territorial.
  - Ofrecer apoyo directo a la mejora competitiva e innovación de ese tejido empresarial a través de proyectos aula-empresa en los que profesorado y alumnado se implican en dinámicas colaborativas con el tejido productivo.
- Puentes y Espacios compartidos entre la Formación Profesional y la Universidad-Centros Tecnológicos: Acercar la Formación Profesional a la Universidad y los Centros tecnológicos, mediante su participación en las dinámicas y programas institucionales de los mismos, favoreciendo el rol de los centros de formación profesional como espacios de referencia para la innovación de PYMEs y microempresas en el territorio.

Ámbito 2.3. Hub de Innovación para la Formación Profesional

La transición tecnológica y digital en la que se encuentra inmersa la sociedad y el cambio que arrastra afecta directamente a la Formación Profesional dado su carácter experiencial. Esto reclama una mirada particular y un esfuerzo específico relevante en cuanto a adaptación de centros, de profesorado, de oferta formativa y del propio modelo de enseñanza aprendizaje.

Dotarse de instrumentos y acciones para la innovación en la Formación Profesional se hace necesario para la materialización de las diferentes alternativas. En este sentido se plantean tres niveles o vertientes de trabajo:

Acción 2.3.1. Impulsar el desarrollo de temáticas específicas de la Formación Profesional a través del Centro regional de Formación para el Profesorado (CRFP) y el Centro de Orientación y Emprendimiento (COE)

Estar a la altura del reto y de la propia apuesta que hace la región por la expansión de la FP, incentivando el desarrollo de la formación a través del Centro Regional de Formación para el Profesorado (CRFP) y el desarrollo de actividades propias del Centro de Orientación y Emprendimiento (COE). Establecer una oferta formativa específica asociada a la Formación Profesional, en continua actualización, alternando enseñanzas de forma presencial y virtual, que den respuesta a los retos que se plantean en este Plan acorde a las tres transformaciones: sociodemográfica, digital y tecnológica y desarrollo sostenible y otras necesidades formativas.

Junto a esa acción, optimizando lo que ya existe, se deben fomentar iniciativas especificas dedicadas a la innovación.

Acción 2.3.2. HUB de Innovación: estrategia de coordinación y escalado

La demanda de una estructura básica especializada en innovación para la FP ha de enmarcarse en un contexto de trabajo amplio, que favorezca tanto generar innovación, como compartirla, extenderla y ampliarla al conjunto del sistema, aspecto para el que es clave el concepto de red. Para ello, es necesario dotarse de herramientas o estructuras específicas. En este sentido se plantea:

- Crear un Foro concentrador de la Innovación -Hub de Innovación-. Una estructura especializada que juegue el papel de foco de convergencia de los esfuerzos innovadores que se desarrollen en la FP. Concebido como un punto de encuentro o Foro (Foro virtual permanente + sesiones presenciales periódicas), su estructura debe constituir:

- Punto de referencia para difundir y dar visibilidad a experiencias innovadoras desarrolladas: actuar como foro periódico de reflexión y puesta en común de proyectos desarrollados, resultados obtenidos, iniciativas propuestas, premios etc.
- Motor de ideas innovadoras: Actuar como semillero de nuevos proyectos disruptivos.
- Repositorio de recursos compartidos y punto de contacto: para asistir y actuar como facilitador de innovación a los centros de formación profesional que quieren poner en práctica experiencias innovadoras o sumarse a las dinámicas abiertas en este sentido.

- Hacer del Hub un punto de enlace con la detección de necesidades formativas y el Monitor de Vigilancia Tecnológica planteados (acciones 2.1.1 y 2.1.2); optimizando así los esfuerzos que se desarrollen en este sentido.

- Apoyarse en el concepto de Redes especializadas de trabajo (centros de excelencia, centros de referencia nacional, centros integrados, centros asociados, Aulas Ateca, etc.) identificando en cada una de ellas sus nodos de referencia respectivos para el escalado de la innovación en el conjunto de centros y recursos que las conforman. En este sentido se plantea situar al Hub de Innovación como "nodo central" en un marco de distintas Redes de trabajo especializadas (Ver Proyecto Motor 1).

Algunos de los Centros actuarían como "Nodo de Servicios" en cada Red, para dinamizarlas; y todas ellas contarían con el Hub como un Punto Concentrador o Nodo Central, un foro dinamizador de nuevas ideas conectado con los procesos de observación y monitoreo del mercado de trabajo y cambio tecnológico.

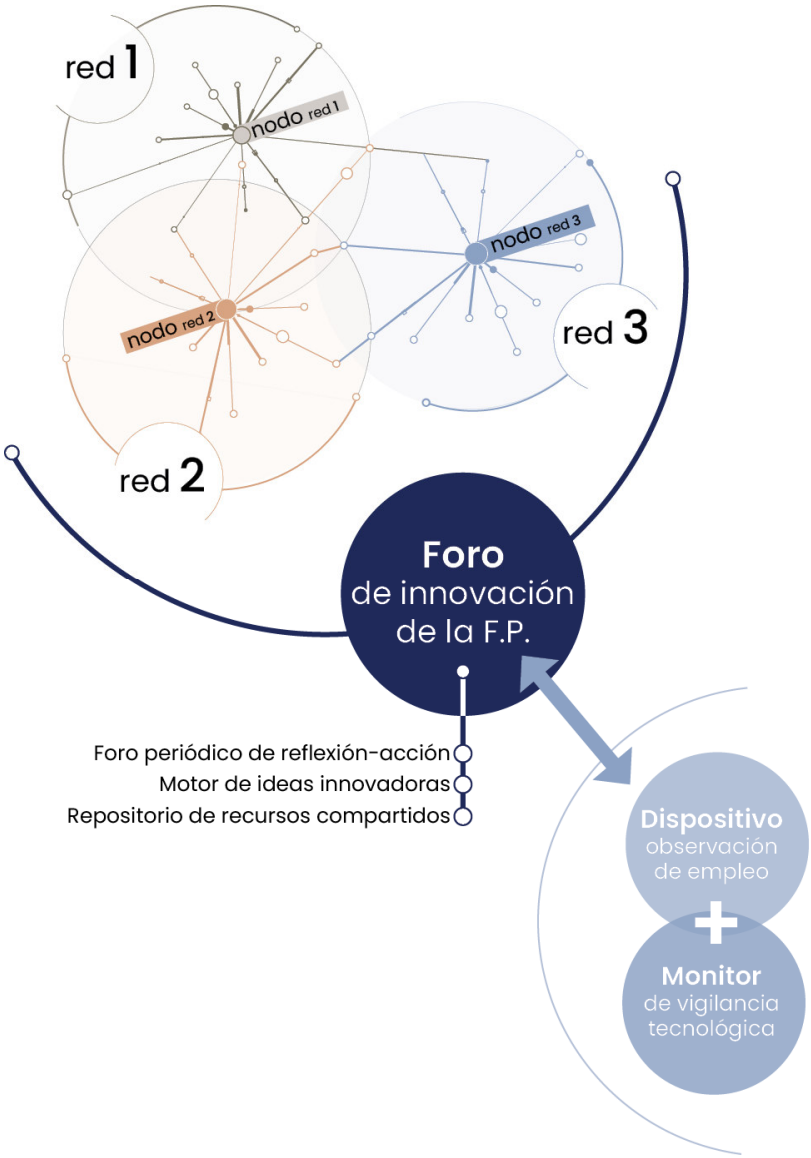
Acción 2.3.3. Integralidad de acción y continuidad de esfuerzos

Los planteamientos descritos son sistémicos: implican la actuación innovadora del conjunto de agentes de la FP y su coordinación y sinergia en un marco integrador y coordinador de esfuerzos (Foro/Hub).

En ellos deberán encontrar apoyo las distintas tipologías de centros de formación profesional y recursos de innovación asociados: centros de excelencia, centros de referencia nacional, centros integrados, Aulas de Emprendimiento, Aulas Tecnológicas, etc., como las vinculadas a los distintos roles y tipos de centros formativos existentes o que se vayan configurando: centros asociados, de segunda oportunidad, etc.

Sera necesario que sirvan de base para dar continuidad y renovar con más fuerza las dinámicas en curso existentes, que no pueden detenerse:

- Dinamizar la actividad innovadora de los centros de excelencia
- Promover la implantación de Aulas Tecnológicas y de Innovación
- Desarrollar proyectos de Innovación e investigación aplicada en los centros de referencia nacional
- Y movilizar la innovación en la red educativo-formativa con distintas actuaciones, en curso y/o renovadas.



Castilla-La Mancha

Síntesis estrategia **2**

CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

Ámbito 2.1	**Detección de necesidades formativas + vigilancia tecnológica**	
	Acción 2.1.1	Detección de necesidades formativas
	Acción 2.1.2	Monitor de Vigilancia Tecnológica
Ámbito 2.1	**Fomento de proyectos innovadores en los centros de formación profesional**	
	Acción 2.2.1	Ofrecer medios e instrumentos para la innovación en los centros
	Acción 2.2.2	Ofrecer estímulos a la acción innovadora
	Acción 2.2.3	Los centros de formación profesional como referencia de innovación para su entorno productivo de PYMES y microempresas
Ámbito 2.1	**Hub de Innovación para la Formación Profesional**	
	Acción 2.3.1	Optimizar el Centro regional de Formación para el Profesorado (CRFP) y el Centro de Orientación y Emprendimiento (COE) en el desarrollo de temáticas específicas de la FP
	Acción 2.3.2	HUB de Innovación: estrategia de coordinación y escalado
	Acción 2.3.3	Integralidad de acción y continuidad de esfuerzos

Índice

Estrategia 3

Colaboración con la empresa

Ámbito **3.1.** Colaboración Dual-Formativa

Ámbito **3.2.** Colaboración para la "Observación-Monitorización"

Ámbito **3.3.** Reconocimiento y Visibilidad

Ámbito **3.4.** Formación al servicio de las políticas activas de empleo y la competitividad regional

Objetivos del Plan vinculados a Estrategia 1

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Castilla-La Mancha

Estrategia

3

Colaboración con la empresa

Contexto y propósito

Cualificación, empleabilidad de las personas y competitividad de las empresas son referencias centrales que animan la misión del IV Plan de Formación Profesional; y en ambas, la empresa constituye el escenario de materialización. El sistema productivo y la cualificación de las personas trabajadoras deben ser, por tanto, una palanca de transformación para que el binomio personas-empresas encuentre su adecuada combinación y engranaje.

El acercamiento entre formación y el empleo es y ha sido históricamente un reto. Acortar la distancia entre el mundo productivo y formativo, sintonizar sus exigencias y dinámicas, acercar sus lenguajes, es un reto histórico que, progresivamente, va encontrando institucionalización y asunción desde ambas vertientes. Un reto que, en el marco de trasformaciones que se están viviendo, se convierte en un objetivo imperativo de doble vía.

> El nuevo marco regulador de la Formación Profesional hace del enfoque dual una exigencia que abre un nuevo escenario que va a exigir la colaboración de todas las partes implicadas. La formación en empresa y las fórmulas de formación-empleo ganan peso como vías de éxito dentro de esa misma lógica (cualificación, empleabilidad y competitividad). La formación profesional necesita a la empresa y a las personas trabajadoras, porque, en última instancia, su funcionalidad y razón de ser se asocia a estos.
>
> Por otro lado, la evolución demográfica anticipa un más que complejo remplazo generacional en el corto plazo. Remplazo que, en determinados perfiles profesionales y ámbitos de cualificación -STEM en particular- va a adquirir caracteres de cuello de botella y escasez acusada. Una dinámica que, para determinadas actividades empresariales, en los ámbitos rurales o de baja densidad poblacional, puede generar un impacto de deslocalización empresarial añadido. Cabe concluir, por tanto, que la empresa necesita la formación no sólo para garantizar su competitividad, sino para retener e incorporar el talento.

Para el acercamiento del mundo productivo y formativo, se plantea trabajar desde las siguientes tres vertientes:

Castilla-La Mancha

Ámbito 3.1.

Colaboración Dual-Formativa

Materializar la colaboración "dual" en el conjunto del sistema productivo de forma fructífera y, en general los periodos de formación en empresas y las fórmulas de formación-empleo requerirá trabajar en diferentes vertientes:

Acción 3.1.1. Marco Institucionalizado de relación con la empresa

Creación de un marco formal e institucionalizado de trabajo, en el ámbito del diálogo social, con el sistema productivo que atañe a empresas, PYMES, personas trabajadoras autónomas y organismos equiparados que identifique expectativas, responsabilidades y roles.

- Crear Convenios de Colaboración entre ambas Consejerías con el ámbito Empresarial-Social (agentes sociales más representativos), para establecer fórmulas sectorializadas y/o territorializadas de trabajo; compromisos de acción y búsqueda de colaboradores empresariales-sociales sostenidas en el tiempo. Convenios que puedan ser seguidos, valorados, renovados o ajustados.
- Acompañamiento y apoyo a la empresa en la gestión y el coste de la Seguridad Social vinculada a los procesos formativos duales y de prácticas en empresa en un proceso sensibilizador y de transición.
- Promover la colaboración y participación de la administración local, de entidades del tercer sector y de centros de segunda oportunidad para el desarrollo de ofertas dirigidas a personas con especiales dificultades formativas o de inserción laboral.

Acción 3.1.2. Metodologías facilitadoras para los centros de formación profesional en su relación con el entorno

Dentro del marco institucionalizado de relación de los centros de formación profesional con la empresa, va a ser necesario establecer una metodología sistematizada y facilitadora para los centros formativos en su tarea de relación con el entorno empresarial:

- Crear procedimientos unificados, protocolos de trabajo, herramientas de trabajo sistemáticas para que el personal formador y tutor de los centros de formación profesional actúe de manera homogénea, globalmente compacta y eficaz en la tarea relacional con el tejido productivo. Todo sin menoscabo de la adaptación específica que reclame cada familia profesional y/o formación en cada sector o entorno territorial concreto.
- Dotarse por parte de los centros formativos de apoyo facilitador para asumir las labores de prospección de forma profesionalizada, cuando la dimensión y/o complejidad de la tarea reclame recursos especializados.
- Fórmulas específicas con las micro y pequeñas empresas: Generar procedimientos de referencia para impulsar de forma sistemática proyectos innovadores de colaboración entre ellas y los centros de formación profesional. Se trata de facilitar que las primeras sean partícipes de los procesos de transformación tecnológico-digital-organizativa a partir de la colaboración con alumnado y profesorado.

- Fomentar la transferencia de conocimiento entre centros de formación profesional y empresas: promover estancias del profesorado en empresas. En sentido contrario acercar a responsables y expertos de las empresas a centros de formación profesional y, en su caso, centros de excelencia y centros de referencia nacional para favorecer el conocimiento mutuo.
- Difusión de estas medidas para su extensión a otros entornos empresariales.

Acción 3.1.3. Refuerzo de la tutorización en la empresa como garantía de calidad del sistema dual

Dada la diversidad de situaciones organizativo-empresariales en las que se van a desempeñar el alumnado en formación dual, se hace igualmente necesario, en el marco del diálogo social, dotarse de un sistema de trabajo sistematizado para las tutorías en empresa que actúe como garantía de calidad del sistema formativo dual:

- Asignación de personal de tutorización: Fijar protocolos para la identificación y asignación del rol de tutorización en la empresa.
- Formalizar metodologías de trabajo para la tarea de tutorización; y desarrollar guías y herramientas formativas de apoyo para llevarlas a cabo.
- Desarrollar protocolos de seguimiento y apoyo de las tareas de tutorización que actúen como sistemas de garantía de calidad en el desempeño.

Ámbito 3.2. Colaboración para la "Observación-Monitorización"

Este ámbito se vincula a la materialización de la colaboración con el tejido productivo para poder llevar a cabo el Ámbito 2.1: Detección de necesidades formativas y Vigilancia Tecnológica. Efectivamente, esa tarea reclama de un marco institucionalizado de trabajo con las Empresas y con la red de personas expertos/as en tecnología.

Acción 3.2.1. Proyectos de construcción progresiva

- Marco de trabajo entre Empleo-Educación, en el marco del Diálogo Social, para crear una red de puntos de Observación de empleo y de puntos de Vigilancia Tecnológica por sectores/familias profesionales; que dé soporte a las actividades contempladas en las acciones 2.1.1. Detección de necesidades formativas y 2.1.2. Monitor de Vigilancia Tecnológica para el Empleo.
    - Puesta en marcha de un proyecto piloto en un sector/familia profesional que sirva como base para generar condiciones y plantear su posterior ajuste y extensión progresiva.
    - Colaborar con las asociaciones sectoriales, clusters como informantes clave sobre la evolución de empleo, las tecnologías, los perfiles demandados, las necesidades formativas etc.

- Convenio de Colaboración entre Educación-Empleo y la red de personas expertas en tecnología para el asesoramiento en el monitoreo-tecnológico. Generación de condiciones para su operativización en el marco de un proyecto Piloto; y posterior valoración y ajuste para su extensión progresiva,

valorando las conclusiones en el marco del diálogo social con los agentes sociales más representativos.

Ámbito 3.3. Reconocimiento y Visibilidad

Fortalecer el marco de relación con el tejido empresarial, reclama también dotarse de instrumentos que favorezcan el reconocimiento de los esfuerzos que desarrollan las empresas y los centros de formación profesional.

Acción 3.3.1. Premios y distinciones del Sistema de FP a la colaboración con la empresa

- Dotar de visibilidad y reconocimiento a las empresas en relación con su contribución al desarrollo sostenible del territorio desde el capital Humano, todo ello dentro del marco del diálogo social.
    - Creación de una distinción para empresas colaboradoras accesible para aquellas empresas que desarrollan políticas implicadas con el empleo de calidad; que trabajan para hacer del capital humano un factor de competitividad; y que se constituyen en factor de vertebración territorial mediante la retención y la atracción de talento. Desarrollo del "sello" como un proyecto específico que determine las exigencias y procedimientos para su obtención, así como su vigencia temporal.
    - Creación de reconocimientos anuales -Premios- a las Empresas significadas en la gestión del talento y la sostenibilidad regional.

- Dotar de visibilidad y reconocimiento a los centros de formación profesional en su labor formativa innovadora para la empleabilidad de la ciudadanía, su conexión con el tejido empresarial local y su apuesta por la gestión territorial del talento en colaboración con la empresa.

Ámbito 3.4 Formación al servicio de las políticas activas de empleo y la competitividad regional

La Formación Profesional, en tanto que política activa de empleo y política educativo-formativa para la competitividad debe trabajar distintas perspectivas con las personas trabajadoras y las empresas, que garanticen su papel como:

- Herramienta de satisfacción de las necesidades de empleo cualificado del territorio.
- Herramienta facilitadora de las contrataciones o herramienta auxiliar de la intermediación.
- Herramienta de ayuda de las personas para la construcción de su carrera profesional a lo largo de la vida.
- Herramienta de competitividad empresarial desde el capital humano y la empresa.
- Herramienta para garantizar la cualificación a personas en situación de riesgo de exclusión, o con baja cualificación.

- Herramienta para garantizar los itinerarios formativos de personas trabajadoras inmersas en procesos de reconocimiento de acreditación de competencias básicas y profesionales.

Acción 3.4.1. Formación de perfiles cualificados demandado por el sistema productivo

En coherencia con la mirada descrita y con los esfuerzos de observación del empleo y la monitorización tecnológica, la oferta educativo-formativa del sistema de FP debe estar vinculada al sistema productivo y ser una apuesta estructural y de ajuste continuado de la oferta formativa, coherente con tres grandes orientaciones de trabajo:

- El refuerzo cuantitativo y la adaptación cualitativa continuada de las ofertas asociadas a las familias profesionales que constituyen las canteras de empleo de la comunidad autónoma.
- La orientación progresiva hacia familias profesionales demandadas por el sistema productivo.
- La progresiva presencia de ofertas vinculadas a los nuevos nichos sectoriales de oportunidad en el marco de la apuesta de la RIS3 o especialización inteligente regional, además de las ofertas demandadas por los sectores tradicionales.
- Evolucionar hacia un sistema de formación ágil y flexible que permita dar respuesta a las necesidades a corto y medio plazo, permitiendo vías para programas y acciones de corta duración e innovadoras.

Acción 3.4.2. Dinámicas formativas facilitadoras de la contratación

En tanto que instrumento de política activa de empleo para el fomento de la empleabilidad y la contratación, se hace imprescindible perseverar en los procesos formativos vinculados a las contrataciones desde diferentes perspectivas:

- La Formación en Alternancia: como fórmula facilitadora de la inserción de estudiantes, que busca compatibilizar empleo y formación.
- Los Proyectos de Formación y Empleo en el seno de la empresa, con carácter sectorializado y centrado en oficios.
- La Formación derivada de las necesidades de contratación de las empresas: entendiendo los procesos formativos como instrumentos de apoyo al anclaje de empresas al territorio y/o la atracción de actividades económicas de la región.

Acción 3.4.3. Dinámicas formativas facilitadoras de la carrera profesional de las personas trabajadoras

En tanto que instrumento de política activa al servicio del sistema productivo, la formación debe ser capaz de cualificar a las personas para facilitar su carrera profesional no sólo a través de la inserción y/o reorientación profesional a lo largo de su vida, sino en términos

de promoción y crecimiento profesional en las empresas. Esto hace necesario:

- Fortalecer la oferta formativa finalista y precisa, orientada a la adquisición de competencias específicas que estimulen el crecimiento profesional de las personas, ayudándolas a optimizar su potencial.
- Diseñar ofertas formativos no sólo sectorializados sino subsectorializados, concretas y precisas, así como compromisos de trabajo colaborativos desde las empresas.
- Orientar los esfuerzos en los procesos de orientación hacia formaciones finalistas y precisas alineadas con las demandas del sistema productivo.

Acción 3.4.4. Dinámicas formativas facilitadoras de la competitividad y la internacionalización de las empresas

Como instrumento de apoyo a la competitividad desde el capital humano, se hace necesario optimizar los esfuerzos formativos y a las propias personas formadas en el sistema de FP. Una vía de interés al respecto es buscar su complementariedad e integración con otros instrumentos de trabajo facilitadores de la competitividad y el acceso a nuevos mercados.

- Dar continuidad y profundizar en las sinergias de la FP con programas de competitividad, modernización y/o apoyo a la exportación de otros actores sociales e institucionales al servicio de la economía regional (instituto de promoción exterior, red de tecnología, etc.) optimizando herramientas diversas como las becas de internacionalización, consorcio u otras.

Castilla-La Mancha

Síntesis Estrategia **3**

COLABORACIÓN CON LA EMPRESA

Ámbito 3.1	**Colaboración Dual-Formativa**	
	Acción 3.1.1	Marco Institucionalizado de relación con la empresa
	Acción 3.1.2	Metodologías facilitadoras para los centros de formación profesional en su relación con el entorno
	Acción 3.1.3	Refuerzo de la tutorización en la empresa como garantía de calidad del sistema dual
Ámbito 3.2	**Colaboración para la "Observación-Monitorización"**	
	Acción 3.2.1	Proyectos de construcción progresiva
Ámbito 3.3	**Reconocimiento y Visibilidad**	
	Acción 3.3.1	Premios y distinciones del Sistema de FP a la colaboración con la empresa
Ámbito 3.4	**Formación al servicio de las políticas activas de empleo y la competitividad regional**	
	Acción 3.4.1	Formación de perfiles cualificados demandado por el sistema productivo.
	Acción 3.4.2	Dinámicas formativas facilitadoras de la contratación
	Acción 3.4.3	Dinámicas formativas facilitadoras de la carrera profesional de las personas trabajadoras.
	Acción 3.4.4	Dinámicas formativas facilitadoras de la competitividad y la internacionalización de las empresas

Castilla-La Mancha

Índice

Estrategia 4

Conexión con la ciudadanía

Ámbito **4.1.** Información y Comunicación

Ámbito **4.2.** Orientación profesional en el Sistema de Formación Profesional

Ámbito **4.3.** Mejora continuada de la cualificación profesional de las personas trabajadoras a lo largo de su vida

Ámbito **4.4.** Valores ciudadanos y formación profesional

Objetivos del Plan vinculados a Estrategia 1

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Castilla-La Mancha

Estrategia

4

Conexión con la ciudadanía

Contexto y propósito

Históricamente, la percepción social de la Formación Profesional no estaba asociada a un camino de éxito. Por ello, resulta esencial dotarle socialmente de prestigio ante la ciudadanía, y por ende a las personas trabajadoras, y ante la empresa, situándola en el centro de la cultura del aprendizaje permanente.

Esta tarea supone integrar esfuerzos desde distintas perspectivas:

La de la información, difusión y comunicación para crear una imagen y un estado de opinión favorable, que actúe como soporte básico en el que los esfuerzos que se desarrollen germinen de forma más estable y fuerte. (Ámbito 4.1: Información y Comunicación).

La de la orientación profesional como mecanismo de atracción específica a esta vía educativa de la población joven y como mecanismo de apoyo a la construcción de itinerarios profesionales de las personas trabajadoras en un mercado de trabajo en el que la cualificación, la recualificación y reorientación profesional va a ser una constante a lo largo de la vida (Ámbito 4.2: Orientación Profesional).

La de la mejora permanente del valor cualificante generado a las personas trabajadoras a través de una oferta adaptada a las diferentes necesidades y situaciones profesionales y personales (Ámbito 4.3: Mejora continuada de la cualificación profesional de las personas trabajadoras a lo largo de su vida).

La de implementar un modelo de orientación de formación profesional que conecte la persona y su desarrollo profesional con el sistema productivo

La de la conexión con los valores ciudadanos éticos y democráticos (Ámbito 4.4. Valores ciudadanos y formación profesional)

Ámbito 4.1.

Información y Comunicación

Es imprescindible hacer presente la formación profesional a través de los medios de comunicación y las redes sociales, no ya como una campaña publicitaria momentánea e intensa, sino haciendo un esfuerzo de presencia permanente asociada a valores positivos hacia un concepto de aprendizaje a lo largo de toda la vida profesional.

Acción 4.1.1. Publicidad blanca y proyección social favorables

Desarrollar una estrategia de comunicación continuada, reclama trabajar por todas las vías.

- **Trabajar las vías tradicionales**: generar espacios permanentes en la prensa escrita, on line, en papel, en radio y televisión, blogs, etc. para presentar noticias de casos de éxito, experiencias empresariales, casos singulares de aprendizaje, iniciativas innovadoras.
- **Trabajar vías innovadoras:** marketing en redes sociales y espacios/eventos actuales y cercanos a la juventud; para adaptar los mensajes a los colectivos protagonistas de la FP. Colaboración con la Universidad para hacer de esta estrategia una actividad de prácticas y colaboración estable con sus ramas / grados especializados en comunicación en nuestra región.
- **Fomentar la difusión de la formación profesional en colaboración con los agentes sociales más representativos** como piezas imprescindibles en la visualización, difusión e información de la formación profesional dirigida a las empresas y a las personas trabajadoras.

Acción 4.1.2. Instrumentos de comunicación específicos y coordinados

Dado la percepción histórica de la FP con una situación de partida asociada sistemáticamente a una segunda opción -no la opción estrella o favorable-, unido al hecho de que formaciones con más salidas profesionales sean menos demandadas por los jóvenes, se hace necesario movilizar los esfuerzos comunicativos en torno a los valores de modernización y cambio que van apareciendo, junto con la atracción del talento que demandan dichos sectores. Se plantean cuatro líneas de acción complementarias:

- **Dotarse de un nuevo lenguaje y código de comunicación positivo y actual.** Generar una iconografía y lenguaje actualizado y atractivo para dar soporte a una nueva cultura de la formación profesional, que resitúe su imagen ante la ciudadanía y la empresa. Una nueva terminología y estilo "positivo" (textual y de imágenes) que la resintonicen con los valores actuales de progreso y bienestar; y que permita identificarlo con aspectos como la innovación, avance tecnológico y la competitividad empresarial.
- **Dotarse de una Estrategia de Comunicación global + Planes específicos por segmentos de trabajo (Ciudadanía y Empresa):** Definición de un marco común de trabajo con objetivos, estilo, orientaciones de canales, etc. que sirva de referencia para todos los agentes participantes en labores de

comunicación en el despliegue de la estrategia; y ajustar Planes de Trabajo, pag web conjunta, redes sociales, y Específicos en torno a los dos grandes segmentos de público objetivo: Ciudadanía y Empresa.

- **Desarrollar campañas específicas de desarrollo de esa estrategia y herramientas**
  - **Campañas marco desde Educación y Empleo**: Esfuerzo marco de comunicación realizado desde las Consejerías competentes dirigido tanto a la ciudadanía como al tejido productivo.
  - **Campañas específicas coordinadas con el resto de agentes:** La comunicación dirigida y participada por todos los actores sectoriales (Instituciones -educación, empleo, administración local-, organizaciones empresariales, sindicatos de personas trabajadores, centros de formación profesional, empresas tractoras, centros tecnológicos, universidades) Hacerles partícipes de las claves comunicativas para contribuir, también desde su acción específica, a alcanzar el propósito de renovación de la imagen de forma homogénea y compacta, sin generar incoherencias que debiliten el mensaje.

- **Desarrollar un portal único de información a la ciudadanía sobre la oferta disponible de formación profesional.** La visión única e integrada de la formación profesional debe ser percibida por la ciudadanía desde un único portal institucional, que a la vez sirva de fuente de información para centros docentes, personal informador y orientador, personas trabajadoras, familias etc. Es importante unificar la información sobre las diferentes ofertas disponibles, modalidades de impartición, estándares profesionales, acceso a la formación profesional y a las distintas profesiones, las ayudas y becas existentes, etc.

Esto permitiría la comunicación en redes sociales para acercar la formación profesional a los colectivos que la demanden de forma eficaz y conjunta

Ámbito 4.2. Orientación profesional en el Sistema de Formación Profesional

La orientación constituye un derecho básico de la ciudadanía, y ocupa un lugar estratégico en el modelo diseñado por la reciente Ley Orgánica 3/2022 de Ordenación e Integración de la Formación Profesional y pieza imprescindible en la integración del sistema educativo y laboral. En ella, el proceso de orientación queda fijado como "un servicio de acompañamiento obligado que debe acompañar a la persona junto al aprendizaje a lo largo de la vida en sus distintas transiciones profesionales y personales, definiendo su cometido, objetivos, fines, y condiciones de la prestación"; quedando vinculada a cualquier forma de la oferta de formación profesional o acreditación de competencias del Sistema de Formación Profesional.

En ese contexto legal, las administraciones competentes "deberán garantizar el apoyo integral a la carrera formativa y profesional mediante una orientación profesional ajustada y eficaz que proporcione a las personas usuarias las informaciones y guías para la

consideración de todo tipo de opciones formativas y profesionales en la elección o redefinición de los itinerarios de formación, cualificación y ejercicio profesional.

Este planteamiento es consciente de la necesidad de garantizar la prestación del servicio de Orientación profesional del Sistema de Formación Profesional. Por ello, y desde la necesidad de garantizar la calidad y la complementariedad del servicio entre ambas vertientes -laboral y educativa-, la cooperación y coordinación se convierte en un mandato, siempre en el anhelo de buscar la integración de la orientación.

En esta perspectiva, dentro de la Estrategia general de orientación profesional a nivel nacional, hay que definir las estructuras, servicios y recursos en los centros de formación profesional que garanticen la prestación del servicio, considerando la complementariedad de los servicios facilitados desde el Sistema de Formación Profesional y desde el Sistema Nacional de Empleo, que abordan la orientación desde diferentes puntos de vista.

Desde ese contexto, el trabajo que se abre es de largo alcance y progresividad. Un trabajo de perfeccionamiento de cada uno de ellos coordinado con el otro, en la perspectiva de un acercamiento y complementariedad progresiva.

Acción 4.2.1. Promover la mejora de la Orientación profesional en el Sistema de Formación Profesional

El nuevo escenario que define la Ley de Ordenación e Integración de la FP establece el contenido, alcance, cometido y fines para mejora de la Orientación Profesional en el Sistema de Formación Profesional. Así, en línea con su mandato y en paralelo al modelo de orientación que se desarrolle en la Estrategia General de Orientación Profesional, se plantean las siguientes líneas de trabajo:

- Difusión del Mapa de Formación Profesional con información actualizada de las ofertas del sistema, itinerarios, y progresión en el sistema educativo, formativo y profesional.
- Creación de Oficinas permanentes de Orientación profesional con la participación de profesionales del ámbito educativo y de empleo.
- Puesta a disposición de los servicios de orientación la información sobre la formación profesional y su relación con las profesiones reguladas.
- Proporcionar formación especializada al personal de orientación del Servicio Público de Empleo.
- Desarrollo de actuaciones que proporcionen a la ciudadanía la adquisición de las competencias básicas, personales, profesionales y transversales, blandas y digitales necesarias para el desarrollo personal y social y el acompañamiento para el emprendimiento y la innovación.
- Información en el seno del diálogo social de las medidas en materia de orientación profesional.

- Establecimiento de medidas de coordinación, interna a nivel de centro, y externa con instituciones, familias, agentes sociales más representativos y profesionales.
- Generar repositorios de buenas prácticas inspiradoras.

Acción 4.2.2. Coordinación progresiva

Las dinámicas propias de educación y empleo han de trabajarse de manera coordinada para ir acercando sus miradas y, al mismo tiempo, establecer puntos de encuentro. Se trata de una necesidad social y productiva, un mandato jurídico y una obligación cívica, abordable de forma dinámica y progresiva, con realismo. Para ello resulta necesario:

- Adaptar ambos procesos orientadores, orientación académica y profesional en las diferentes etapas educativas y orientación profesional en el sistema de empleo, a la idea de aprendizaje permanente a lo largo de la vida. Cualquiera de los servicios debe proporcionar una información y orientación completa que incluya el conocimiento de todas las opciones formativas a todos los niveles, así como todo lo relacionado con el proceso de inserción profesional, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia. De este modo, puede abarcarse toda la trayectoria vital -formativa y profesional- de la persona, desde su formación inicial hasta las entradas y salidas del mercado de trabajo (periodos de inactividad) y el tránsito entre el empleo y el desempleo.

- Aspirar a movilizar un sistema flexible dirigido a padres y madres, alumnado, profesorado, empresariado y personas trabajadoras que movilice y optimice los recursos orientadores asociados a los servicios públicos de empleo, los centros de formación profesional, a la empresa, a los representantes de las personas trabajadoras, las agencias de colocación, tercer sector y entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo.

- Desarrollar proyectos piloto conjuntos -educación y empleo- que supongan trabajo colaborativo:
    - Optimizar Información Compartida: 1º Compartir con Empleo las bases de datos de egresados educativos. 2º Desarrollar con ellas esfuerzos analíticos sobre los historiales laborales u otros elementos administrativos enriquecedores. 3º elaborar informes periódicos de seguimiento para Educación, que le brinden: Información sobre la transición de la escuela al trabajo, los empleos y experiencias de acogida inicial; los itinerarios profesionales que se generan en el tiempo; los factores que se presentan como explicativos de éxito, etc.
    - Contribuir con los agentes sociales más representativos y los servicios de empleo a enriquecer la orientación de los centros educativos a partir del diseño y desarrollo de un módulo de intervenciones sobre aspectos relativos a: el mercado de trabajo y su funcionamiento, la realidad laboral del entorno local de los centros; la lectura de las carreras profesionales vinculadas a las formaciones; u otros contenidos disponibles para los agentes sociales o los servicios públicos de empleo.

- Crear un Comité de Enlace y Experimentación entre Educación y Empleo que asuma el liderazgo técnico de estas iniciativas piloto u otras semejantes; su definición y desarrollo; y estabilice las mismas en el marco del hub de innovación propuesto (Ámbito 2.3).

Ámbito 4.3. Mejora continuada de la cualificación profesional de las personas trabajadoras lo largo de su vida

La consolidación de la Formación Profesional en Castilla La Mancha como una referencia esencial en el proceso formativo de la ciudadanía no sólo requiere esfuerzo comunicador y de refuerzo de imagen, sino que reclama imprescindiblemente que su oferta y sus servicios sean cualificantes y generadores de valor para los diferentes segmentos de necesidad y momentos vitales y en sintonía con las demandas del sistema productivo.

Acción 4.3.1. Oferta cualificante y de valor, adaptada a las distintas realidades

Más allá de la necesidad de que la formación profesional se oriente hacia los perfiles demandados por las empresas (aspecto señalado en la Estrategia 3: Colaboración con la Empresa), es un derecho de las personas trabajadoras, por lo que debe cubrir una oferta de servicios adaptados y segmentados. Es decir, se hace necesario trabajar teniendo en cuenta un mosaico de situaciones diversas:

- **Empleabilidad y cualificación de las personas en situación de desempleo y/o de reorientación profesional** (colectivo este último creciente por las tendencias de fondo del mercado de trabajo): con formaciones que deben combinarse adecuadamente con los servicios de orientación antes mencionados para que el esfuerzo formativo maximice su eficacia atendiendo a las características, situaciones, potencial y voluntad de las personas.
- **Empleabilidad y cualificación de colectivos vulnerables y colectivos en zonas rurales**: Con proyectos combinados de formación y empleo de carácter público, al servicio del aprendizaje de los colectivos con situaciones complejas y peor situados en el mercado de trabajo; además de, instrumento de apoyo al desarrollo local y el emprendimiento en ámbitos rurales que encuentran dificultades para la materialización de alternativas a este tipo de iniciativas, poniendo el acento en el desarrollo de habilidades personales.
- **Empleabilidad y cualificación de las mujeres trabajadoras**: trabajando con las mujeres en la mejora de sus competencias y habilidades para conseguir un alto grado de éxito en su inserción sociolaboral y con las estrategias de búsqueda de empleo. Mejorando el conocimiento sobre las desigualdades de género que se producen en el ámbito laboral para superarlas.
- **Empleabilidad y cualificación de segmentos edad extremos**: promoviendo iniciativas de formación y empleo orientadas específicamente a las personas más jóvenes, sin experiencia en buena parte de los casos; y a las más mayores que se enfrenten a dificultades.

Estrategia 1
Estrategia 2
Estrategia

Acción 4.3.2. Servicio de reconocimiento de competencias adquiridas mediante la experiencia

La acreditación de competencias se ha consolidado como una vía de colaboración entre los recursos educativos y laborales que ha encontrado adecuado eco en sistema productivo. Su consolidación y ampliación en el nuevo marco regulador aparece como un objetivo.

Es necesario apostar por la consolidación y expansión a gran escala de las dinámicas de acreditación de competencias, de forma que se estabilice como una alternativa natural para mejorar la visibilidad en el mercado de trabajo y que incluya itinerarios formativos para las personas sin acreditación oficial y con experiencia laboral. Para ello es prioritario:

- Elaborar planes estratégicos anuales junto con los agentes sociales más representativos para promover y fomentar la acreditación de competencias de la población activa de Castilla-La Mancha.
- Garantizar la difusión del procedimiento facilitando a las personas interesadas información y orientación sobre el procedimiento.
- Adoptar, con los agentes sociales más representativos, las medidas adecuadas para asegurar el efectivo acceso al procedimiento considerando las necesidades del sistema productivo.
- Elaborar instrumentos de apoyo que permitan el desarrollo de un procedimiento de calidad, a la vez que ágil y sencillo.
- Simplificación, digitalización y perfeccionamiento de los procesos administrativos y de gestión en el proceso de Acreditación, así como reducción tiempos del proceso, a fin de poner en valor y propiciar la elección del proceso por la persona trabajadora frente a otras ofertas más ágiles.
- Incentivar la participación de expertos del mundo laboral, en los procesos de acreditación, como marco de garantía.
- Adaptar la oferta formativa a las necesidades de formación derivadas del procedimiento de acreditación de competencias adquiridas por experiencia laboral.

Acción 4.3.3. Mantener un sistema de ayudas y becas que facilite el acceso a la formación profesional

El acceso a la formación profesional puede encontrar diversas barreras relacionadas con diferentes situaciones personales. En una comunidad autónoma tan extensa, además, en ocasiones con una elevada distancia entre el domicilio y el centro de formación, se hace necesario mantener un sistema de ayudas y becas para las personas en desempleo asociadas a la asistencia a las acciones formativas, así como otras relativas a la situación de las personas participantes en éstas, tales como:

- Becas para personas con discapacidad
- Becas para mujeres víctimas de violencia de género
- Becas para otros colectivos específicos.
- Ayudas de alojamiento y manutención

- Ayudas para la conciliación

Ámbito 4.4.

Valores ciudadanos y formación profesional

La formación profesional es igualmente una formación en valores, que debe contribuir a hacer una sociedad más abierta, democrática, inclusiva y sin sesgos de género. Esto supone incorporar a su oferta contenido y formas de hacer que contribuyan a ello de manera activa en su interrelación con la ciudadanía.

Acción 4.4.1. Apertura y tolerancia: Conocimiento de las lenguas extranjeras e internacionalización del alumnado

La construcción de una sociedad abierta y tolerante debe facilitar la conexión y el intercambio y el trabajo en común. El conocimiento de otros idiomas y de otros países no sólo es, por tanto, un instrumento de valor profesional, sino ante todo una forma acercamiento a otras realidades y constituye, en este sentido, una de las condiciones de base para trabajar el valor de la apertura y la tolerancia.

- Refuerzo de la formación en lenguas extranjeras como instrumento de educación en valores, y como herramienta capacitadora profesional en un contexto de mercados empresariales crecientemente abiertos y globales.
- Optimización de programas y alternativas para fomentar este aprendizaje y esos valores (Erasmus +, Becas de internacionalización u otras).

Acción 4.4.2. Promoción de una formación inclusiva y accesible basada en el respeto de los derechos humanos y la diversidad

Apostar por la gestión integradora de la diversidad y las prácticas inclusivas en la formación profesional atendiendo a las características y situaciones de las personas y los territorios.

- Incorporar esta perspectiva, de forma transversal, a los programas formativos.
- Desarrollar proyectos formativos y/o de formación y empleo dirigidos a colectivos con necesidades específicas.
- Incorporar recursos técnicos y humanos que posibiliten el apoyo educativo-formativo; haciendo de la inclusión una dimensión esencial de la formación profesional en tanto que política activa de empleo.
- Incorporar soluciones de despliegue territorial de la oferta y accesibilidad a la misma para superar la falta de equidad de acceso en el territorio y en las aulas.
- Incorporar la perspectiva de género al acceso a la oferta de FP y promover el acceso de las mujeres a la formación profesional, con prioridad para las especialidades STEM.

Acción 4.4.3. Formación profesional en igualdad como valor de transformación

La igualdad es un derecho fundamental de las personas y un imperativo social y ético que la Formación Profesional debe anclar en lo más sólido de sus valores. Pero más allá de esa evidencia moral, lo es igualmente que el desarrollo socioeconómico y la prosperidad de la región no puede construirse sin el aporte del talento del conjunto de la sociedad.

Así, en una sociedad presionada por el difícil reto del remplazo generacional, poner en valor el talento y las capacidades de todas y todos sus miembros es, además de un imperativo moral que no puede esperar, una clave de prosperidad y por ello, imprescindible.

- Incorporar los valores de la formación en igualdad al conjunto de su oferta y actividades asociadas; haciendo protagonistas activos de ello a todos los agentes implicados en el sistema de FP, y velando por eliminar actitudes contrarias o neutras al respecto.
- Eliminar los estereotipos profesionales y sesgos de género en las opciones formativas profesionales; y favorecer el acceso de las mujeres a las profesiones STEM, así como en los sectores en los que están subrepresentadas.
- Dinamizar con proyectos específicos de formación-empleo para la mujer en los entornos rurales, ámbito de particular relevancia en la región.
- Promover la inserción de las mujeres de colectivos victimizados: violencia de género, trata y/o explotación sexual.

Castilla-La Mancha

Síntesis Estrategia **4**

CONEXIÓN CON LA CIUDADANÍA

Ámbito 4.1	**Información y Comunicación**	
	Acción 4.1.1	Publicidad blanca y proyección social favorables
	Acción 4.1.2	Instrumentos de comunicación específicos y coordinados
Ámbito 4.2	**Orientación profesional en el Sistema de Formación Profesional**	
	Acción 4.2.1	Promover la mejora de la Orientación profesional en el Sistema de Formación Profesional.
	Acción 4.2.2	Coordinación progresiva
Ámbito 4.3	**Mejora continuada de la cualificación profesional de las personas trabajadoras a lo largo de su vida**	
	Acción 4.3.1	Oferta cualificante y de valor, adaptada a las distintas realidades
	Acción 4.3.2	Servicio de reconocimiento de competencias adquiridas mediante la experiencia
	Acción 4.3.3	Mantener un sistema de ayudas y becas que facilite el acceso a la formación profesional
Ámbito 4.4	**Valores ciudadanos y formación profesional**	
	Acción 4.4.1	Apertura y tolerancia: Conocimiento de las lenguas extranjeras e internacionalización del alumnado
	Acción 4.4.2	Promoción de una formación inclusiva y accesible basada en el respeto de los derechos humanos y la diversidad
	Acción 4.4.3	Formación profesional en igualdad como valor de transformación

Castilla-La Mancha

Índice
Proyectos motores

Proyecto motor **1.** Red de Formación Profesional Integral: Hacia la nueva Ley de Formación Profesional de Castilla La Mancha
Procesos de Reflexión-Acción

Proyecto motor **2.** Asesoramiento y apoyo al despliegue del IV Plan de FP de Castilla La Mancha
Unidad de asesoramiento y apoyo

Los Proyectos Motores son complementarios y claves para la materialización y gobernanza del Plan

- El primero incide en el proceso de avance hacia la concepción de las actuaciones de las Direcciones Generales de Formación Profesional laboral y educativa como un todo coordinado. Se trata, de algún modo, de coordinar los pasos de construcción del Sistema de Formación Profesional, avanzando en la idea de red integradora de las distintas ofertas y recursos.
- El segundo se orienta a dotarse de una estructura de trabajo operativo que acompaña el despliegue del Plan, tanto en su dimensión asesora como ejecutora.

Castilla-La Mancha

Proyecto motor

1

Red de Formación Profesional Integral: Hacia la nueva Ley de Formación Profesional de Castilla La Mancha

Contexto y propósito

El desarrollo de las políticas de formación profesional debe apoyarse en un "Mapa de la Formación Profesional" **que contenga la información necesaria para establecer la oferta, los recursos, las necesidades formativas a corto y a medio plazo y proporcionar información relevante sobre el sistema.**

Hay diferentes conceptos o ideas de lo que tiene que significar el Mapa de Formación Profesional, pero no se trata solamente de situar el dibujo de la oferta formativa sectorial y/o territorialmente, sino de integrar de algún modo el marco de recursos que se movilizan por parte de los distintos actores para desarrollar y sostener una oferta amplia, diversa, flexible y adaptada a las necesidades de los distintos colectivos y empresas, y obtener así, no sólo un retrato de la oferta sino una herramienta de trabajo poderosa y coordinada para contribuir a la prosperidad de la región.

Tras esta idea de Mapa de Formación Profesional, subyacen dos conceptos esenciales que el nuevo marco regulador pone sobre la mesa como mandatos: La idea de INTEGRALIDAD y la idea de RED que dan soporte al Sistema de Formación Profesional.

Este es, precisamente el talante y contenido del Art. 23 del Real Decreto 659/23, dedicado a la coordinación de la oferta tanto en lo que hace a la "detección y prospección de necesidades formativas" (Art. 23.1); a la "planificación conjunta y compartida" que dé satisfacción a esas necesidades (Art. 23.2); y al "proceso organizado" de todo ello por parte de las administraciones educativas y laborales, la administración local y los agentes sociales más representativos (Art.22.3).

La Ley 3/22 y el Real Decreto 659/23, abren, sin duda, un amplísimo abanico de frentes de trabajo que deben ser recogidos en el Plan desde la lógica estratégica, la vertebración del conjunto de los recursos (red) y su plasmación de oferta en tanto que la integralidad del Sistema de Formación Profesional constituye uno de los retos centrales de ambos documentos normativos.

Integralidad y red…

Ambas están presentes de forma general en el espíritu de la nueva norma. Baste aquí señalar ilustrativamente que:

a) **El concepto de Red** aflora, por ejemplo, en el artículo 77 de la Ley cuando en sus puntos 2 y 3 señalan que…:

Las administraciones competentes en materia de FP:

- *"Deberán articular y mantener una **red estable de centros** capaz de atender la programación de las actuaciones del sistema de Formación Profesional desarrollar de manera coherente y completa las correspondientes ofertas y hacer progresar la calidad de la formación." (Art.77.2)*
- *"Fomentarán la existencia de **una red de centros** de formación profesional que garantice el acceso a esta formación de la población de zonas rurales y áreas con necesidades de Desarrollo Social y económico"* (Art 77.3)

b) Se ratifica la voluntad de promover **la "integralidad"** tanto a nivel micro como macro o de red cuando señala en el Real Decreto de desarrollo en su artículo 196 se plantea…:

- *"Los centros del sistema de formación profesional, tenderán hacia un modelo integral que incorpore: El desarrollo de ofertas de formación del Sistema de Formación Profesional para jóvenes y personas trabajadoras, ocupadas o desempleadas…" (Art.196.1)*
- *"Las administraciones competentes en la materia…"Potenciarán los contactos y la progresiva coordinación de los centros del sistema de formación profesional promoviendo iniciativas conjuntas y evitando el mantenimiento de redes paralelas" … (Art.196 2.c)*

c) Y se aúnan **ambas perspectivas (red e integralidad)** cuando en su artículo 197 señala que:

- *"Las administraciones competentes…deberán articular y mantener una red estable de centros. Capaz de atender la programación de las actuaciones del sistema de Formación Profesional, desarrollar de manera coherente y completa las correspondientes ofertas y hacer progresar la calidad de la formación en cada territorio, garantizar la agilidad en la puesta en marcha de las ofertas y el acceso a la formación de la población, en particular, en zonas rurales y áreas con necesidades de desarrollo social y económico" (Art 197.2).*

Al respecto, hay que señalar que la Red constituye un soporte natural para la integración, convivencia y optimización de esfuerzos entre diferentes agentes:

- Acerca actores distintos en torno a un objetivo común asociado a un ámbito específico de trabajo y articula sus compromisos y esfuerzos de forma coordinada.
- No anula o limita las identidades o especificidades de sus miembros en el resto de las dimensiones de la actividad que desarrollan.
- Ofrece una imagen compartida ante el exterior (ciudadanía, personas trabajadoras, empresa, tejido institucional) respecto al objeto de trabajo o fin que los conecta.

- Busca garantizar un nivel adecuado de calidad y servicio al conjunto de las interacciones de la red.
- Maximiza la efectividad de los esfuerzos de los miembros desde la coordinación, sinergias y economías de escala que se generan entre ellos; al tiempo que optimiza las especificidades propias de cada uno.
- Es particularmente eficaz para generar conocimiento e innovación desde el aporte y la complementariedad entre diferentes y para compartirlo -transferirlo y difundirlo-

Por ello, más allá de las diferentes estrategias y líneas de acción fijadas, el desarrollo satisfactorio del IV Plan ayuda a la construcción progresiva del Sistema de Formación Profesional y reclama **la Construcción de la Red de Formación Profesional de Castilla La Mancha, como Proyecto Motor,** proyecto al que se asociarán o vincularán el resto de Las estrategias y Ámbitos de trabajo establecidos.

A título orientativo de los esfuerzos necesarios para la creación de la Red, cabe señalar que su construcción, en coherencia con el muevo marco regulador, va a requerir de un trabajo progresivo **"de abajo a arriba"** que debe integrar diferentes procesos de reflexión-acción a modo de brújula de trabajo.

Avanzando en la idea de Red y un nueva Ley de Formación Profesional de Castilla La Mancha

El Objetivo último o finalista de una Red integral que haga operativas como sistema de formación profesional las ofertas educativa y laboral, puede tener carácter meramente colaborativo; o, dando un paso más, dotarse de formalidad, por ejemplo, como ente sin personalidad jurídica a partir del acuerdo de coordinación entre las partes. Esta fórmula ligera, aparece particularmente adecuada para formalizar el Sistema de Formación Profesional regional desde una lógica integral e integrada, y especialmente, para darle visibilidad, rango y formalidad operativa.

Esto supone definir un marco de acuerdo que incluya

- Principios informadores y objetivos que sostienen el acuerdo.
- Miembros y dinámica de pertenencia a la red.
- Roles y Funciones -tipos de servicios- que desarrolla cada uno;
- Obligaciones y responsabilidades que se generan.
- Imagen compartida. Logo y denominación común que refuerza el sentido de pertenencia y su visibilidad.
- En su caso, herramientas o instrumentos compartidos de distinto carácter
- Formas de gestión/dinamización de la Red.
- Formas de control y evaluación de esta.

Este proceso de cooperación entre la administración educativa y laboral puede abrir amplios campos de actividad e impacto favorable.

- Coordinación de la oferta existente evitando "solapes" y sobreofertas de un lado, e infraofertas de otro, que no encuentran cobertura formativa suficiente de otro.
- Conexión común con la ciudadanía que propicie, progresivamente, una Orientación integrada y una red de atención más amplia.

- Optimización común de la prospección y los esfuerzos de observación en torno a la evolución de los empleos y del sistema productivo y a la detección de necesidades formativas sectorial y territorialmente.
- Optimización compartida de las dinámicas transversales de innovación en los procesos de enseñanza aprendizaje: la transferencia de conocimiento en torno a ámbitos clave como la digitalización, el emprendimiento, la sostenibilidad, entre otros.

Para llegar a este objetivo o estadio "finalista" de formulación de Red "integral e integrada" de la oferta de formación profesional, tanto una como otra administración habrán previsiblemente abordado los procesos de reflexión-acción previos imprescindibles que se apuntan a continuación.

En estos procesos de reflexión-acción de cada consejería la idea de Red tampoco va a ser ajena. En uno y otro caso, el concepto de Red (Redes específicas de distinto tipo) puede ser una fórmula útil y práctica para organizar sus propios recursos y racionalizar los esfuerzos.

La Red integral e integrada de Formación Profesional que dé soporte al Sistema de Formación Profesional de Castilla La mancha se concebirá por tanto como una "red de redes".

Se trata de una labor de carácter estratégico y complejo, que contribuirá a facilitar la construcción del sistema de formación profesional regional que propicia el nuevo marco regulador estatal; y servir de referencia de apoyo, igualmente, a los trabajos que desemboquen en **la nueva Ley de Formación Profesional de Castilla La Mancha**.

Procesos de Reflexión-Acción:

La Consejería de Educación, Cultura y Deportes se enfrenta al reto y la oportunidad de abordar un proceso de reflexión-acción en torno a la necesidad de especializar y "organizar los centros de formación profesional de forma pragmática y factible", bajo el concepto de Red atendiendo a diferentes perspectivas:

- Atendiendo con carácter prioritario a elementos estructurales como el carácter integrado de los centros -red de centros integrados- como apuesta clave de trabajo.
- Atendiendo a criterios de homogeneidad temática a través de familias profesionales -Redes por Familia Profesional y a criterios de necesidades del sistema productivo.
- Atendiendo a una oferta formativa que responda tanto a las demandas del sistema productivo, como a las motivaciones profesionales.
- Atendiendo a la idea de redes temáticas transversales como el emprendimiento -Red de Aulas de Emprendimiento-, la digitalización, la sostenibilidad, el carácter territorial y el reto demográfico etc.

El proceso no se inicia, obviamente, de nuevas, sino que se cuenta ya sobre el territorio con numerosos colectivos de recursos especializados tanto en términos de tipologías de centros, como de recursos específicos (sirvan como ejemplo las aulas ATECA).

Por ello, la creación de redes en torno a esos u otros temas, redes inteligentes en última instancia, deberá permitir difundir la innovación y el conocimiento que atesoren, transferirlo y escalar los aprendizajes en el territorio y el conjunto del Sistema de Formación Profesional. Su formalización exitosa, sin embargo, va a reclamar de una

red de centros, a modo de "secretarías para la dinamización de estos" que pueden recaer en algunos de los miembros de las Redes o buscar otras alternativas. Al respecto, será necesario abordar el reto desde la creatividad. No se trata necesariamente de implantar fórmulas únicas de forma común a todas las redes, sino de definir fórmulas distintas y adaptadas a su particular naturaleza y características, a las necesidades que plantean y al potencial relacional y de desarrollo para el sistema que atesoran.

Así, la relevancia del carácter integrado de los centros como referencia de trabajo puede reclamar la apuesta sobre estos centros como vectores de expansión de innovación; en tanto que otras dinámicas de red más blandas pueden requerir otras respuestas. **En este sentido, crearemos una Red de Centros que actúen como Nodos de Servicios Especializados que deberán asumir ese rol de secretarías técnicas para el escalado de la innovación al sistema.** Todo ello dentro del marco del diálogo social, con los agentes sociales más representativos.

La Consejería de Economía, Empresas y Empleo, por su parte, va a encontrar en el nuevo marco regulador unas nuevas coordenadas estratégicas, que le van a posibilitar pasar de hablar esencialmente de actividad en torno a convocatorias, a poder diversificar este enfoque; valiéndose de los diferentes tipos de centros y las fórmulas de trabajo que propone la Ley.

Así, se ofrece la diversificación de la oferta formativa mediante:

- Los **Centros Colaboradores** de la administración laboral, entendiendo por tales los que sigan desarrollando su formación asociada a las Convocatorias de ayudas, supondrán la parte de continuidad del actual escenario de trabajo; y constituirán de algún modo, una familia o Red de colaboraciones, con una u otra dimensión según convocatorias.
- Los **Centros Integrados**, como referentes para el sistema único e integrado de formación profesional.
- Los **Centros de Oferta integrada**: Los Centros Educativos públicos que impartan la oferta de grados A, B y C, constituyendo otra familia específica que, gestionada colectivamente en red, contribuiría a canalizar la oferta en un marco paralelo al de las convocatorias, más sosegado y plurianual.
- Los **Centros Asociados:** Esta figura de centro privado conveniado plurianual, contemplada igualmente en el nuevo marco regulador, cubre potencialmente una perspectiva de acción muy amplia en términos de apoyo a la empleabilidad de colectivos ordinarios de personas trabajadoras (ocupadas o desempleadas), y a la competitividad sectorial de las empresas.
- Los **Centros Propios**: que constituyen en sí mismos una familia o potencial red, que podría generar una dinámica propia.
- Los **Centros de Segunda Oportunidad**: aunque estos centros contemplados en el nuevo marco regulador se vinculen esencialmente, en términos de promotores a la Administración Local y el Tercer Sector; y, en términos de perfiles de alumnado objetivo a colectivos vulnerables y/o de limitada cualificación y sus necesidades; la promoción y la gestión integrada en Red de estos centros puede, por ejemplo, adquirir una gran relevancia desde la perspectiva de la "inclusión", la vertiente más social de las políticas activas de empleo regional. E igualmente desde la lógica de la equidad territorial de esas políticas - administración local como garante de las mismas sobre el terreno.

  La posibilidad de establecer convenios estables con Entidades Locales y del tercer Sector e integrar una mirada sosegada y planificada de cobertura del

territorio en términos de Red formativa para la Inclusión, abre un flanco de reflexión y trabajo para la construcción de esta red específica (conveniar con quiénes, dónde, para hacer qué, en qué condiciones y términos, con qué apoyos y con qué controles…). Por otro lado, como externalidad positiva o beneficio indirecto, su materialización ha de contribuir a oxigenar la presión de la gestión administrativa de convocatorias.

- **Otras casuísticas**: Asimismo, y en los márgenes del escenario así dibujado, cabe pensar sobre la posibilidad de que mediante las Convocatorias y Centros Colaboradores que en ellas participen, puedan generarse segmentos de oferta, que, al margen de la Oferta del Sistema de Formación Profesional, articulen formaciones sectoriales específicas de alto interés para el sistema productivo en términos competitivos; aunque no referenciados a la obtención de acreditaciones, certificados o títulos.

Castilla-La Mancha

Proyecto motor

2

Unidad de asesoramiento y apoyo al despliegue del IV Plan de FP de Castilla La Mancha

Contexto y propósito

El despliegue del Plan, y conseguir que sea brújula y motor del cambio, no es tarea sencilla ni espontánea.

Para otorgar centralidad al Plan y conseguir que se haga un hueco relevante en el quehacer de las dos Consejerías implicadas es imprescindible dotarse de una estructura especializada de refuerzo, que lo trabaje de forma específica. Y esto, aunque puede considerarse de carácter instrumental, resulta igualmente imprescindible y reclama ser entendido como un Proyecto Motor.

En términos finalistas, el objetivo de este proyecto motor es Apoyar a las Direcciones de Formación Profesional del ámbito educativo y laboral en el despliegue del Plan desde una doble perspectiva: neuronal o pensadora + muscular o ejecutora.

Son dos, por tanto, las funciones que se pretenden cubrir: apoyo asesor (pensamiento)+ apoyo operativo (ejecución). Para llevarlo a cabo es necesario:

- **Dotarse de Planes Anuales de Trabajo** -coordinados entre Empleo y Educación- en los que se vayan "pilotando" y gestionando las medidas asociadas a las diferentes acciones dibujadas en el IV Plan, de acuerdo con las posibilidades y necesidades de ambas Consejerías en el marco del Diálogo Social.
- **Apoyar a las Direcciones de Formación Profesional** del ámbito educativo y laboral en el despliegue del Plan y sus Planes anuales de Trabajo.

Este objetivo debe instrumentalizarse a través de una **Unidad de asesoramiento y apoyo del IV Plan de Formación Profesional.**

Unidad de asesoramiento y apoyo

Las funciones a acometer por la Unidad de asesoramiento y apoyo del IV Plan remiten, entre otras, a:

- **Asesorar y elaborar colaborativamente con la administración laboral y educativa un Plan de Acción Anual**: Acompañar a ambas Consejerías en la elección de los pasos o proyectos que se van a ir ejecutando y planificarlos en el tiempo: piloteos prioritarios; fases de escalado posteriores, etc., así como formalizarlos en Planes de Acción sucesivos coordinados y sinérgicos, que se presentarán al Consejo Regional de Formación Profesional para su conocimiento y aprobación.
- **Diseñar colaborativamente cada una de las acciones/ proyectos** a desarrollar dentro de los Planes de Acción Anual, sus fases características e identificación de medios necesarios en el marco del diálogo social.

- **Generar condiciones para acometer los proyectos** en términos de colaboración con agentes sociales: creación de clima u estado propicio para ello a través de la comunicación, consultas, acuerdos etc. y favorecer así la Gobernanza Colaborativa del Plan.
- **Facilitar la ejecución Material:** Apoyo en la dinamización y ejecución de los proyectos planteados movilizando recursos directos sobre el terreno de forma distribuida en el territorio.
- **Desarrollo de la evaluación y seguimiento:** acopio de información y elaboración de indicadores de seguimiento y evaluación del Plan.

Y para cubrirlas, la unidad de apoyo a constituir y las competencias a movilizar requiere combinar un número significativo de perfiles, que cubran distintas dimensiones de necesidad que se consideran relevantes. Ilustrativamente:

- **Desde la perspectiva asesora** cabría citar la necesidad de expertos en: formación profesional, análisis del mercado de trabajo, redes nacionales e internacionales especializadas para el seguimiento de buenas prácticas, estrategia institucional (políticas activas de empleo, políticas educativas y formativas políticas industriales) y comunicación.
- **Desde la perspectiva ejecutora:** personal técnico de gestión de proyectos, de búsqueda, análisis y gestión de bancos de información, de comunicación; de generación de informes, de ejecución sobre el terreno de actividades dinamizadoras y participativas, entre otros.

GOBERNANZA. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El diálogo social con las organizaciones empresariales y sindicatos de personas trabajadoras más representativas de la región es la base en la que se apoya la gobernanza del IV Plan de FP, que se realizará en tres niveles.

Gobernanza del IV Plan.

La gobernanza del IV Plan de Formación Profesional se realizará desde tres niveles:

a) Nivel Departamental o de Consejería.

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

En su desarrollo respectivo incorporarán los contactos y formas de trabajo colaborativo con otras Consejerías en materia de presupuestos, igualdad, medioambiente, etc., así como con aquellas entidades que resulten operativamente necesarias en cada momento.

b) Nivel Interdepartamental

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

A efectos de asegurar esta coordinación, y en el marco del Acuerdo de Colaboración que contempla la Acción 1.5.1 Establecer cauces de coordinación y corresponsabilidad entre los diferentes actores de la formación profesional, esta se realizará en la Comisión de Seguimiento establecida en dicho Acuerdo.

c) Nivel Institucional

En el nivel más alto de la gobernanza del Plan se situará el **Consejo de Diálogo Social** y el **Consejo de Formación Profesional de Castilla-La Mancha** como órgano consultivo, de asesoramiento, de coordinación y de participación institucional y social en materia de Formación Profesional.

Es en el Consejo de Formación Profesional de Castilla-La Mancha donde se hace efectiva la participación institucional en materia de formación profesional establecida en la Ley 8/2019, de 13 de diciembre, de Participación de Castilla-La Mancha, realizándose de manera paritaria a través de las organizaciones y asociaciones sindicales y empresariales más representativas de la región.

En el Consejo de Formación Profesional se llevarán a cabo las labores de Gobernanza, Seguimiento, Participación y Evaluación del IV Plan con los agentes sociales más representativos, orientando las propuestas y/o reajustes necesarios.

La Unidad de Asesoramiento y Apoyo establecida en el Proyecto Motor 2, se constituye como la asistencia técnica especializada que desarrolle y dinamice el conjunto de actividades que emanen de los tres niveles de gobernanza, así como las tareas que resulten necesarias para llevar a cabo el seguimiento y evaluación del IV Plan de Formación Profesional.

Los **Planes de trabajo anuales** se acordarán en el seno del Consejo Regional de FP de CLM y en el Diálogo Social con los agentes sociales más representativos.

Seguimiento del IV Plan de Formación Profesional.

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

Evaluación del IV Plan de Formación Profesional

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

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

Castilla-La Mancha

FP en cifras

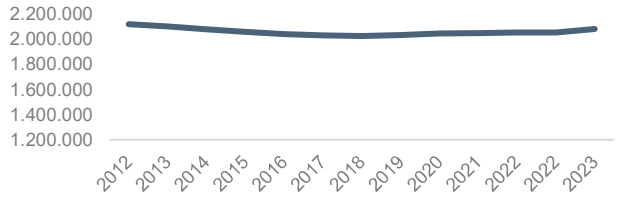
Demografía y Territorio

La formación profesional en Castilla-La Mancha tiene en la dispersión territorial, en el marcado carácter rural de la región y la estructura demográfica tres de los retos más importantes a los que enfrentarse. Estos son los datos generales más destacados en este aspecto:

Crecimiento de población en los últimos años

La población de la región ha disminuido en la última década en casi 40.000 habitantes, situándose en los 2.080.351 en enero del año 2023. Sin embargo, tras el valle registrado en el año 2018, la población ha experimentado una recuperación gradual en el último quinquenio.

Evolución de la población castellanomanchega (2012-2023)

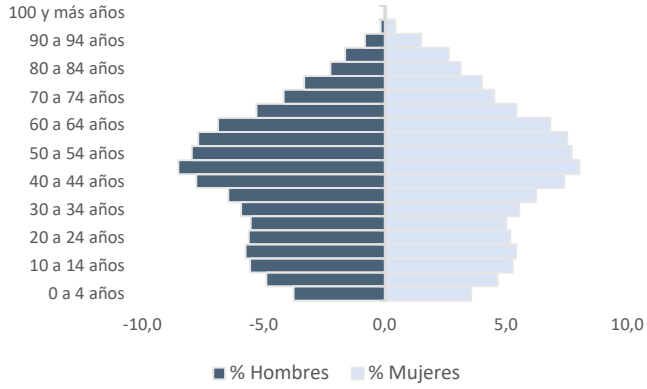


Fuente: Elaboración a partir de Padrón municipal de habitantes (INE)

Aumento del peso de la población mayor de 65 años

La pirámide poblacional de Castilla-La Mancha se enmarca en el patrón demográfico de las regiones desarrolladas de su entorno. Una estructura que muestra un profundo envejecimiento poblacional, referente al desequilibrio existente entre la proporción creciente de población mayor y la disminución en número de nacimientos. Esa es la realidad que nos evidencia el aumento gradual del peso de población mayor de 65 años en los últimos años (17,7% en 2008, 18.8% en 2016 y 19.4% en 2023).

Pirámide poblacional CLM 2023

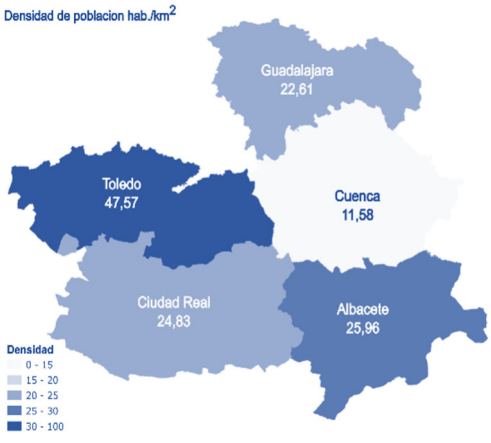


Fuente: Elaboración a partir de Padrón municipal de habitantes (INE)

Un territorio con una densidad poblacional muy baja

Castilla-La Mancha posee cifras de población discretas para la extensión de su territorio, siendo la **tercera comunidad del Estado con menor densidad poblacional (26 hab./km²)**, muy lejos de la media nacional de 93.67 hab./ km² y el del conjunto de Europa (117 hab./km²). Además, la dispersión poblacional es elevada en el territorio, debido a que gran parte de esta se distribuye en pequeños núcleos rurales diseminados por el territorio.

Densidad de población (hab./km²) 2023 2023)

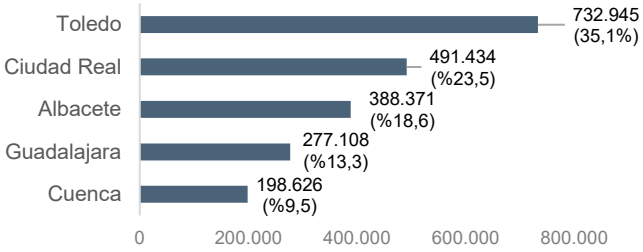


Fuente: Elaboración a partir de Padrón municipal de habitantes (INE)

Una región muy ruralizada

Se trata de una región en la que más del 50% de sus municipios no superan el medio millar de habitantes y donde el 44% de la población reside en municipios de menos de 10.000.
Los desequilibrios territoriales mencionados condicionan el funcionamiento de la región, en lo referente a la coordinación de recursos socioeconómicos, así como el desarrollo de infraestructuras –sanitario, educación, transporte, etc.

Distribución de la población castellanomanchega por provincias 2023 (c.a. y %v.)



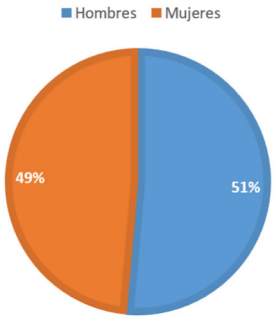
Fuente: Elaboración a partir de Padrón municipal de habitantes (INE)

Una región con mayor número de hombres entre 16 y 65 años

La población masculina es mayoritaria en Castilla-La Mancha, con 1.058.006 hombres, lo que supone el 50.20% del total, frente a las 1.049.414 mujeres que supone el 49.79%

La población de personas entre 16 y 65 años es de 1.385.179 siendo el 51,38 % de hombres frente al 48,62% de mujeres. El hombre es mayoritario en todas las franjas de edad salvo en la de mayores de 65 años.

Distribución por sexo en población entre 16 y 65 años. Tercer Trimestre 2023



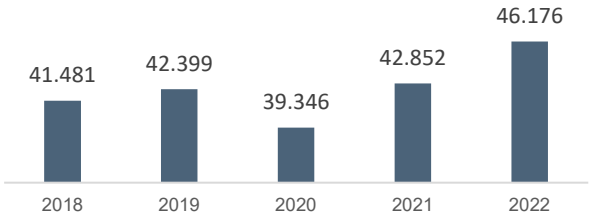
Economía y Mercado de Trabajo

Las políticas económicas del Gobierno de Castilla-La Mancha están enfocadas al blindaje de los servicios y prestaciones fundamentales ligadas al Estado del Bienestar y, al mismo tiempo, a impulsar una acción continuada en el tiempo con el objetivo de dinamizar la economía y sentar las bases de un modelo productivo competitivo y sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social. Los datos básicos de la región relativos a la economía y al mercado de trabajo son los siguientes:

Recuperación tras la pandemia

El PIB de la región venía experimentado un crecimiento continuo desde el año 2014, el cual fue interrumpido por la pandemia del COVID-19 en el año 2020, reduciendo el PIB de la región en un 7%. No obstante, para el año 2021 se habían recuperado y superado las cifras prepandémicas, y en 2022 se alcanzó el **máximo histórico de 46.176 millones de euros.**

Evolución del PIB en CLM (2018-2022)

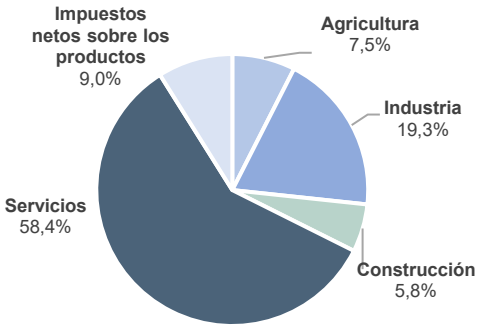


Fuente: Elaboración propia a partir de Contabilidad Regional de España. INE

La importancia del primer sector

Se dibuja una realidad semejante al de las economías desarrolladas, donde el peso del sector servicios destaca sobre el resto (58,4% del PIB). Sin embargo, el primer sector sigue jugando un papel más relevante (7,5%) en comparación con la media estatal (3,9%).
La industria, concentrando el 19,3% del PIB, es otro de los sectores con mayor peso en la economía castellanomanchega, vinculado principalmente a la industria manufacturera como como el calzado, textil-confección y madera-mueble

Distribución del PIB sectorial 2022 (Avance)

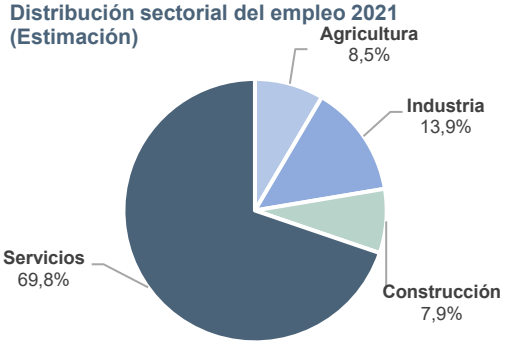


Fuente: Elaboración propia a partir de Contabilidad Regional de España. INE

El sector servicios aglutinador de empleo

El sector servicios es el principal motor económico de la región y también el generador de empleo más potente. Tanto es así que el 70% de los ocupados de la comunidad están vinculados a este sector económico, del cual destaca la importancia del comercio, de la hostelería y del transporte, generadores del 18% del PIB y del 26% del empleo (8.000 en el último año).

Distribución sectorial del empleo 2021 (Estimación)



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

La tasa de paro desciende gradualmente

Hoy, la tasa de paro de la región, se acerca a la media nacional, algo destacable, puesto que, desde la crisis global de 2008, el desempleo de la región había estado varios puntos por encima de la media nacional. Este cambio, es decir, la recuperación económica de Castilla-La Mancha, ha venido conformándose en la última década, en la cual, a pesar del bache pandémico, la tasa de paro ha recorrido un camino descendente, habiéndose reducido en un 20% desde el año 2013.

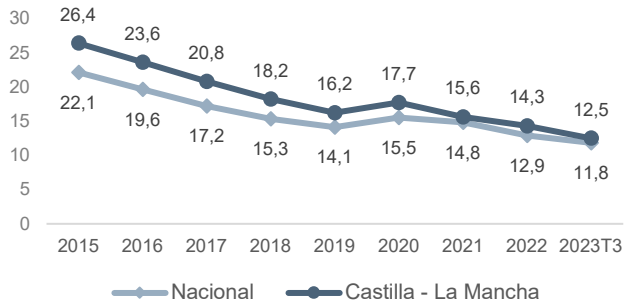
Según los últimos datos disponible, en el segundo trimestre de 2024 el paro registrado ha disminuido un 7,3% respecto del primer trimestre de 2023. La tasa de desempleo de Castilla-La Mancha es del 13,92%, frente a la media del país que es del 11,27% y la media europea del 6,30 %

Por otra parte, la tasa de empleo en el segundo trimestre de 2024 ha siso en Castilla-La Mancha del 50,25%, muy cerca de la media española del 52,26%, siendo en el conjunto de la Unión Europea del 61,26%.

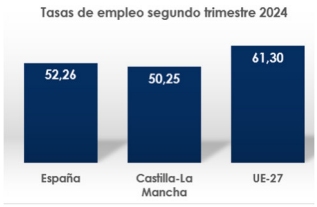
La tendencia claramente es la reducción de desempleo, tanto en Castilla la Mancha, con una reducción de 15 puntos como en España, que la tasa desciende en 12 puntos en los últimos 9 años.

Este descenso, viene acompañado de un notable incremento del empleo desde 2014, con un 26,7% en el país, y un 30,2 % en la región, con un incremento de 176.550 empleos nuevos en Castilla la Mancha.

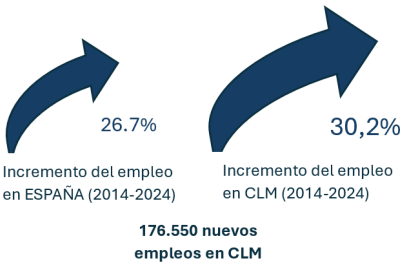
Evolución tasa de paro 2015 – 2023



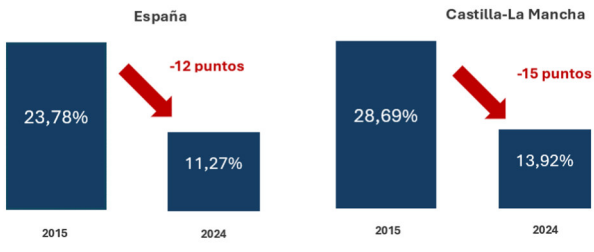
Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de población activa. INE



Crecimiento del empleo en España y en Castilla-La Mancha (2014-2024)



Variación de la tasa de paro en España y en Castilla-La Mancha (2015-2024)

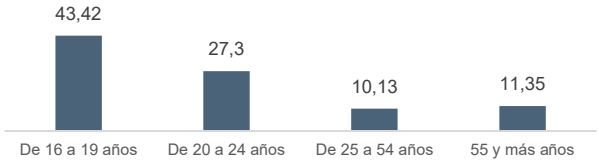


Especial atención a las mujeres y los jóvenes.

El 30% de los jóvenes menores de 25 años se encuentran desempleados, aproximadamente dos puntos por encima de la media nacional, siendo los menores de 20 años los más afectados.
La tasa de desempleo en mujeres es casi 6 puntos mayor que la de los hombres, en cambio, en el Estado la diferencia es de 3 puntos. Además, el porcentaje de mujeres desempleadas en la región (15,11%) se ubica 1,5 p.p. por encima de la media nacional (13,59%).
Asimismo, más de la mitad de todos los desempleados lo constituyen los parados que buscan un primer empleo o han dejado su último empleo hace más de un año.

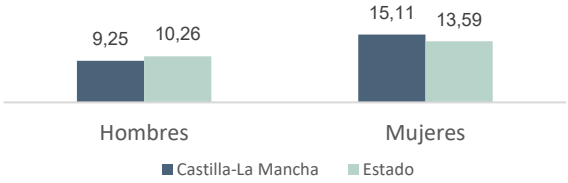
Por tramos de edad el 50% de los trabajadores tienen más de 45 años, planteándose un horizonte en los próximos 10 años en el que se jubilen más de 100.000 personas. Hay que dirigir la formación tanto a las nuevas ocupaciones, como a la reposición de puestos de trabajo por las jubilaciones.

Tasas de paro CLM por grupos de edad III Trimestre 2023



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de población activa. INE

Tasa de paro por sexo Estado y CLM III Trimestre 2023



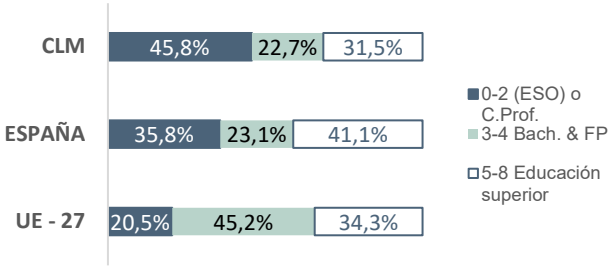
Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de población activa. INE

Alto porcentaje de la población con estudios básicos

La región destaca por el elevado peso porcentual de la formación básica (10 puntos más que la media nacional) y lo reducido de la educación superior. Por su lado, en Europa el peso de la población con formación básica es mucho menor que en España y la formación media más elevada. Por último, la proporción de población activa de CLM con estudios superiores (31,5%) es inferior a la europea (34,3%) y a la española (41,1%).

Es de destacar que del total de personas en desempleo en Castilla-La Mancha, el 56,0% pertenecen al nivel de estudios "Primera Etapa de Educación Secundaria".

Estructura de la cualificación de la población activa entre los 25-64 años (2022)



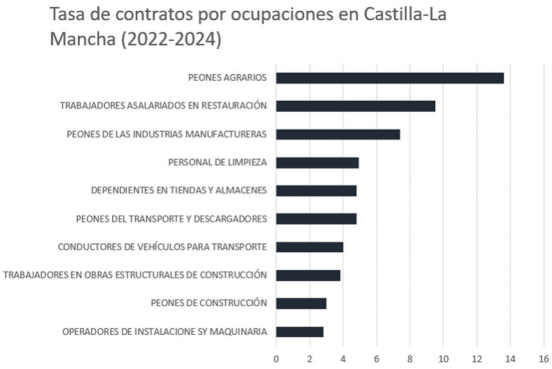
Fuente: Elaboración propia a partir de Regional Labour Market Statistics (EUROSTAT)

Hostelería, Sanidad e Industrias alimentarias al alza

En cuanto a las actividades económicas con mayor incremento de contratos en los últimos dos años (2022-2024) destacan el sector hostelería y restauración, con 3.650 contratos, creciendo un 8,6%, el sanitario, con 2.535 contratos y un crecimiento del 5.3% y la industria de la alimentación con 2.355 contratos y un crecimiento del 8,9% sector de almacenamiento y transporte (sector logístico).

Destacan también otras actividades económicas como el de servicios a edificios y actividades de jardinería, asistencia en establecimientos residenciales, comercio al por mayor y actividades deportivas recreativas y de entretenimiento.

Entre las ocupaciones con mayor contratación en los últimos dos años (2022-2024), las 10 primeras agrupan el 60% de la contratación de la región, Se aprecia que profesiones como peones agrarios, camareros y peones de las industrias manufactureras son las más demandadas. Aunque el sector agrícola continúa siendo el más significativo para el mercado de trabajo y la economía, dado su peso relativo en el conjunto del empleo, las divisiones de actividad económica que componen este sector muestran una tendencia descendente en el empleo en los últimos años, a excepción de la Silvicultura y explotación forestal, con una evolución negativa, tanto en la contratación como en la afiliación.

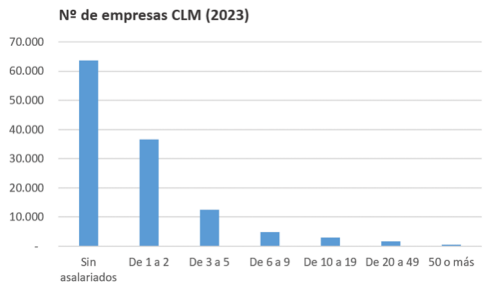


Entre las actividades económicas con vacantes de difícil cobertura destacan aquellas con las ocupaciones con mayor contratación, que están demandando más trabajadores y sufren desajustes en su cobertura:

Una región de pequeñas y medianas empresas.

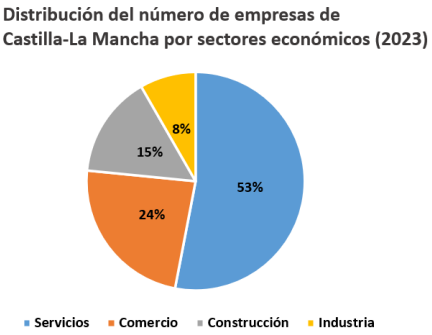
El 51,8% de las empresas de Castilla-La Mancha no tienen asalariados y el 47,75 tienen empleadas de 1 a 50 personas. Significa que el 95% de las empresas de la Región son pymes.

Las empresas medianas, en el rango de 51 a 250 personas trabajadoras constituyen el 0,4% del total.



Mayoritaria presencia del sector servicios

La distribución del tejido empresarial de Castilla-La Mancha por sectores de actividad económica está fuertemente marcada por el sector Servicios con el 53%, seguido del de Comercio, 24%, Construcción, 15% e Industria 10,20%. Sin embargo, la región destaca como una de las comunidades autónomas con una mayor proporción de empresas industriales con tasas parecidas a la de La Rioja (9,7%), la Comunidad Foral de Navarra (8,6%) y País Vasco (7,2)



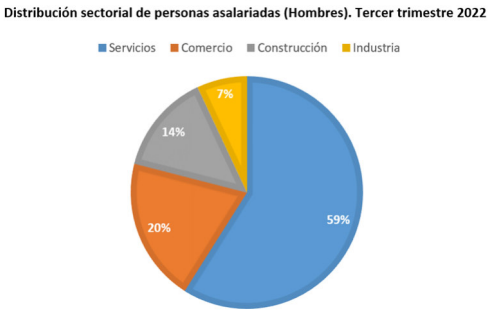
Un desigual distribución entre mujeres y hombres

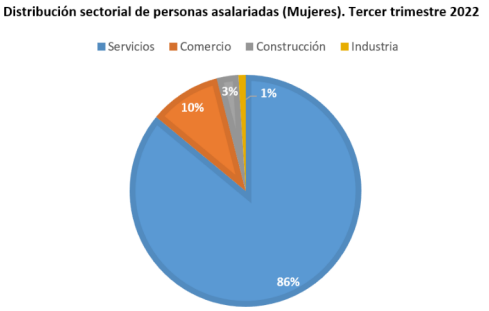
Hay una importante presencia de la mujer en el sector servicios ya que el 86% de las mujeres asalariadas están en este sector frente a un 59% de los hombres. Contrasta con los demás sectores en los que es mayoritaria la presencia de los hombres.

Comercio: 10% de mujeres frente al 20% de hombres

Construcción: 3% de mujeres frente al 14% de hombres

Industria: 1% de mujeres frente al 7% de hombres.





Hacia una formación profesional integrada

Una estructura para la formación profesional de gran potencial para la región

La formación profesional del sistema educativo y la formación profesional en el ámbito laboral cuenta con una amplia red de centros que conforman una potente estructura conformada por los ciclos de formación profesional autorizados y los certificados profesionales acreditados.

Castilla-La Mancha cuenta en total con 598 centros que imparten formación profesional de los cuales 178 corresponden al sistema educativo y 390 al de formación profesional en el ámbito laboral.

Esta potente estructura cuenta con 3.763 ciclos (básico, grado medio, grado superior y cursos de especialización) y 8.941 certificados profesionales acreditados por la red de centros (nivel 1, 2 y 3). En total existen 12.704 unidades de oferta.

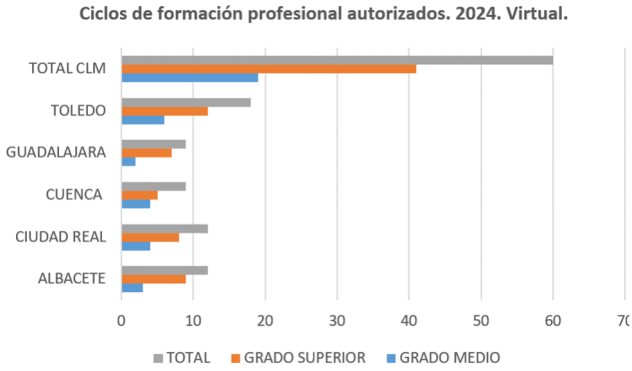
El desglose de esta estructura se expone en los cuadros explicativos distinguiendo entre formación presencial y virtual o teleformación.
De los ciclos de formación presencial autorizados el 94% corresponden a centros públicos y el 6% a concertados. Por provincias, el mayor número de ciclos presenciales autorizados se concentra en Toledo (29,11%), seguido de Ciudad Real (27,39%), Albacete (19,12%), Guadalajara (14,29%) y Cuenca (10,10%).

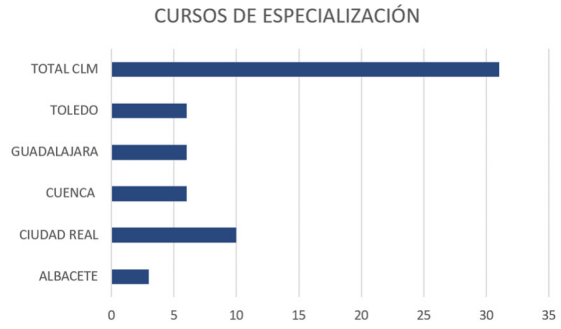
En cuanto los ciclos de formación profesional autorizados en la modalidad virtual tenemos en el total de la región 60 ciclos, de los cuales 19 corresponden a grado medio y 41 a grado superior.

Actualmente existen 31 cursos de especialización autorizados, siendo la provincia de Ciudad Real la que mayor número tiene con 10, seguido de Cuenca, Guadalajara y Toledo con 6 y Albacete con 3.

568

CENTROS QUE IMPARTEN FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA REGIÓN

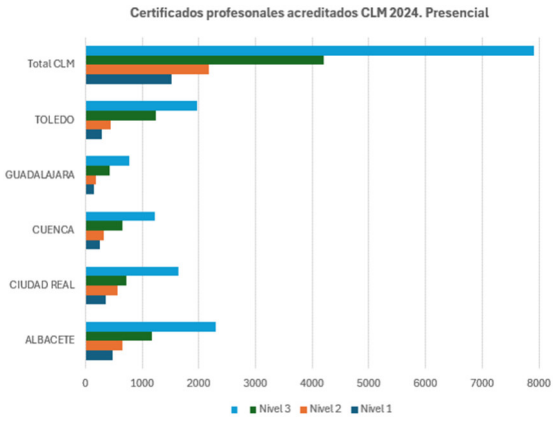




En la formación profesional en el ámbito laboral, del total de certificados profesionales acreditados en la región, 7.909 corresponden a formación presencial y 1.032 a teleformación

Por niveles, el mayor número corresponde al nivel 3 con un 52,79% de las acreditaciones, seguido de nivel 2 con un 27,88% y nivel 1 con el 19,33%.

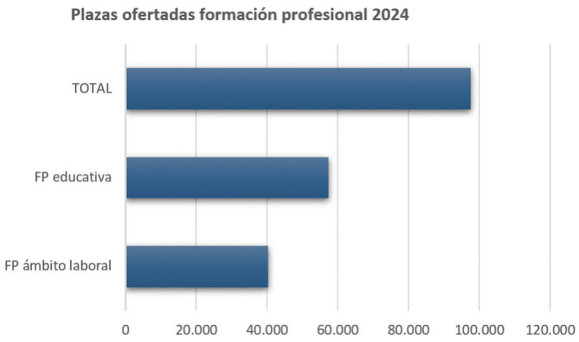
Viendo los datos por provincias, modalidad presencial, Albacete tiene el mayor número de certificados autorizados con un 29,08%, seguido de Toledo con un 24,86%, Ciudad Real, 20,63%, Cuenca, 15,55% y Guadalajara 9,87%



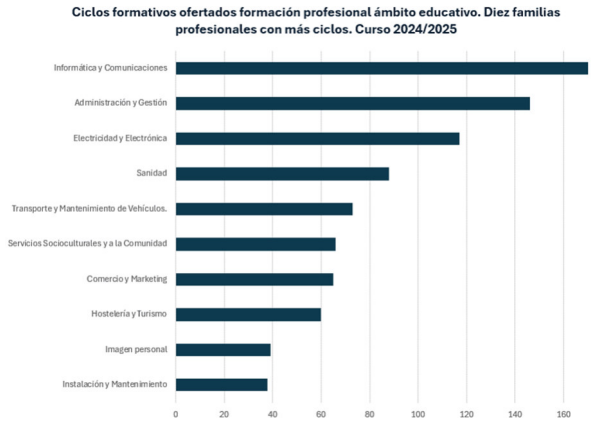
En la modalidad de teleformación, los certificados profesionales de nivel tres suponen el 49,22& del total, seguidos por los de nivel 2 con el 30,62% y el nivel, 20,16%

Una oferta amplia de Formación Profesional

En el curso 2024/2025, el número de vacantes ofertadas de ciclos de formación profesional y cursos de especialización ascendió a 57.341. En el año 2024 las plazas ofertadas en el ámbito de la formación profesional para el empleo fueron 40.255 haciendo un total de 97.596 plazas de formación profesional ofertadas en 2024.



En la oferta de formación profesional del ámbito educativo, las familias profesionales más representadas son las de Informática y Comunicaciones, Administración y Gestión, Electricidad y Electrónica, Sanidad, Transporte y Mantenimiento de Vehículos y Servicios Socioculturales y a la Comunidad. Las familias profesionales menos representadas son Artes Gráficas, Textil, Confección y Piel, Energía y Agua y Madera, Mueble y Corcho



En la formación profesional en el ámbito laboral las familias profesionales más representadas son Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Comercio y Marketing, Administración y Gestión, Informática y Comunicaciones y Hostelería y Turismo y Edificación y Obra Civil. Las familias profesionales menos representadas son Química, Madera, Mueble y Corcho, Textil, Confección y Piel y Seguridad y Medio Ambiente

Crece el alumnado de Formación Profesional

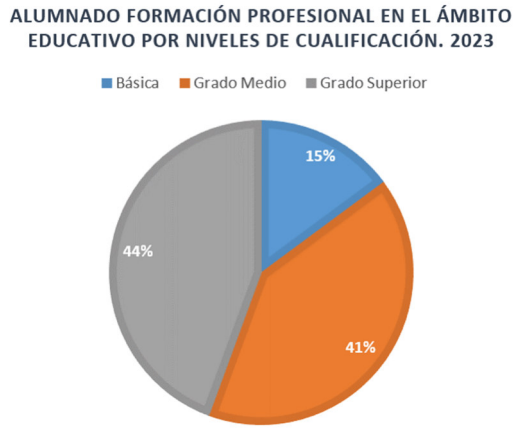
A lo largo del desarrollo del III Plan de formación profesional, el alumnado participante en formación profesional ha ido aumentando año a año llegando a un total de **94.586** personas cursando formación profesional en 2023.

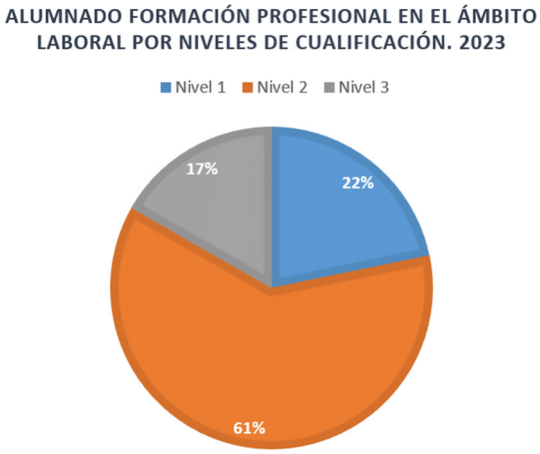
En la formación profesional del sistema educativo en el curso 2016-2017 se matricularon un total de 37.318 alumnos/as, mientras que en 2022-2023, 43.757, es decir, **6.439 alumnos más**, lo que supone **un crecimiento del 17,25% en un periodo de 6 años.**

En el caso de la formación profesional en el ámbito laboral las personas participantes en la programación 2017 (desarrollada en 2018) fueron 21.475 (51% mujeres) mientras que en la de 2022 (desarrollada durante 2023) fueron 50.829 (64% de mujeres), es decir, **un aumento de 29.354 personas**, **lo que supone un crecimiento del 123%** debido en gran parte a los fondos MRR procedentes de la Unión Europea.

En lo referente a la distribución de estos, el 44% del alumnado cursan ciclos de grado superior, el 41% de grado medio y el 15% formación profesional básica.

A diferencia del curso 2016-2017 en la actualidad en Castilla-La Mancha existen más alumnos matriculados en Grados Superiores que en Grados Medios, lo que muestra un viraje hacia un contexto con alumnos con una formación más avanzada.
En comparación con las demás regiones del Estado, Castilla-La Mancha se sitúa 2,4 puntos por encima de la media en FP Básica, pero casi un punto por debajo en grado medio y, especialmente, 5,2 en grado superior.





En la formación profesional en el ámbito laboral destaca el porcentaje de alumnos que cursan formación de nivel 2 de cualificación con un 61% del total, seguido de los que cursan nivel 1, 22% y nivel 3, 17%. Estos porcentajes se mantienen en parecidos parámetros en las últimas progrmaciones.

PRESUPUESTO IV PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE CASTILLA-LA MANCHA. HORIZONTE 2030	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	TOTAL 2024-2030
ESTRATEGIA 1 Renovación y fortalecimiento de las capacidades de la formación profesional								
Ámbito 1.1. Digitalización y Tecnología: Equipos docentes y centros de formación profesional inteligentes	4.047.140 €	3.488.390 €	2.247.140 €	1.747.140 €	747.140 €	347.140 €	347.140 €	**12.971.227 €**
Ámbito 1.2 Innovación en los centros al servicio del proceso de enseñanza-aprendizaje	171.928 €	371.928 €	391.928 €	411.928 €	431.928 €	451.928 €	471.928 €	**2.703.499 €**
Ámbito 1.3. Modelo de Enseñanza-Aprendizaje renovado e integral	390.989 €	230.989 €	100.989 €	75.989 €	75.989 €	75.989 €	75.989 €	**1.026.921 €**
Ámbito 1.4. Impulso de un Modelo de "Gestión Transformadora"	5.179.140 €	5.065.861 €	5.134.734 €	5.205.811 €	5.279.149 €	5.354.803 €	5.432.832 €	**36.652.330 €**
Ámbito 1.5. Enfoque de trabajo sistémico	740.439 €	740.439 €	740.439 €	740.439 €	740.439 €	740.439 €	740.439 €	**5.183.073 €**
TOTAL ESTRATEGIA 1	10.529.636 €	9.897.607 €	8.615.230 €	8.181.307 €	7.274.645 €	6.970.299 €	7.068.328 €	**58.537.050 €**
ESTRATEGIA 2 Conocimiento e innovación								
Ámbito 2.1 Detección de necesidades formativas + vigilancia tecnológica	431.700 €	900.000 €	98.000 €	- €	98.000 €	98.000 €	98.000 €	**1.821.700 €**
Ámbito 2.2 Fomento de proyectos innovadores en los centros de formación	330.000 €	330.000 €	330.000 €	330.000 €	330.000 €	330.000 €	330.000 €	**2.310.000 €**
Ámbito 2.3 Hub de Innovación para la FP	636.691 €	607.500 €	615.188 €	623.067 €	631.144 €	639.422 €	647.908 €	**4.400.920 €**
TOTAL ESTRATEGIA 2	1.398.391 €	1.837.500 €	1.043.188 €	1.051.067 €	1.059.144 €	1.067.422 €	1.075.908 €	**8.532.620 €**
ESTRATEGIA 3 Colaboración con la empresa								
Ámbito 3.1 Colaboración Dual-Formativa	2.577.879 €	427.879 €	427.879 €	427.879 €	427.879 €	427.879 €	427.879 €	**5.145.151 €**
Ámbito 3.2 Colaboración para la "Observación-Monitorización"	20.000 €	20.000 €	20.000 €	20.000 €	20.000 €	20.000 €	20.000 €	**140.000 €**
Ámbito 3.3 Reconocimiento y Visibilidad	474.830 €	494.829 €	494.829 €	494.829 €	494.829 €	75.989 €	494.830 €	**3.443.808 €**
Ámbito 3.4 Formación al servicio de las políticas activas de empleo y la competitividad regional	168.055.000 €	159.348.500 €	158.643.823 €	157.946.134 €	157.255.606 €	156.572.412 €	155.896.733 €	**1.113.718.208 €**
TOTAL ESTRATEGIA 3	171.127.709 €	160.291.208 €	159.586.531 €	158.888.842 €	158.198.314 €	157.515.121 €	156.839.442 €	**1.122.447.167 €**
ESTRATEGIA 4 Conexión con la ciudadanía								
Ámbito 4.1 Información y comunicación	2.370.000 €	2.000.000 €	1.880.000 €	1.910.000 €	1.940.000 €	1.970.000 €	2.000.000 €	**14.070.000 €**
Ámbito 4.2 Orientación en el Sistema de Formación Profesional	275.000 €	275.000 €	275.000 €	275.000 €	275.000 €	275.000 €	275.000 €	**1.925.000 €**
Ámbito 4.3 Mejora continuada de la cualificación profesional de la ciudadanía a lo largo de su vida	75.060.000 €	69.272.500 €	65.270.311 €	61.947.870 €	58.643.617 €	55.358.008 €	52.663.399 €	**438.215.705 €**
Ámbito 4.4 Valores ciudadanos y formación profesional	30.080.000 €	25.190.000 €	24.920.000 €	24.940.000 €	24.960.000 €	24.980.000 €	25.328.108 €	**180.398.108 €**
TOTAL ESTRATEGIA 4	107.785.000 €	96.737.500 €	92.345.311 €	89.072.870 €	85.818.617 €	82.583.008 €	80.266.507 €	**634.608.813 €**
								- €
PROYECTO MOTOR 1	2.500.000 €	7.000.000 €	12.000.000 €	18.000.000 €	24.000.000 €	30.000.000 €	34.000.000 €	**127.500.000 €**
PROYECTO MOTOR 2	- €	385.000 €	394.625 €	404.491 €	414.603 €	424.968 €	435.592 €	**2.459.279 €**
TOTALES	**293.340.736 €**	**276.148.815 €**	**273.984.885 €**	**275.598.577 €**	**276.765.323 €**	**278.560.818 €**	**279.685.777 €**	**1.954.084.930 €**