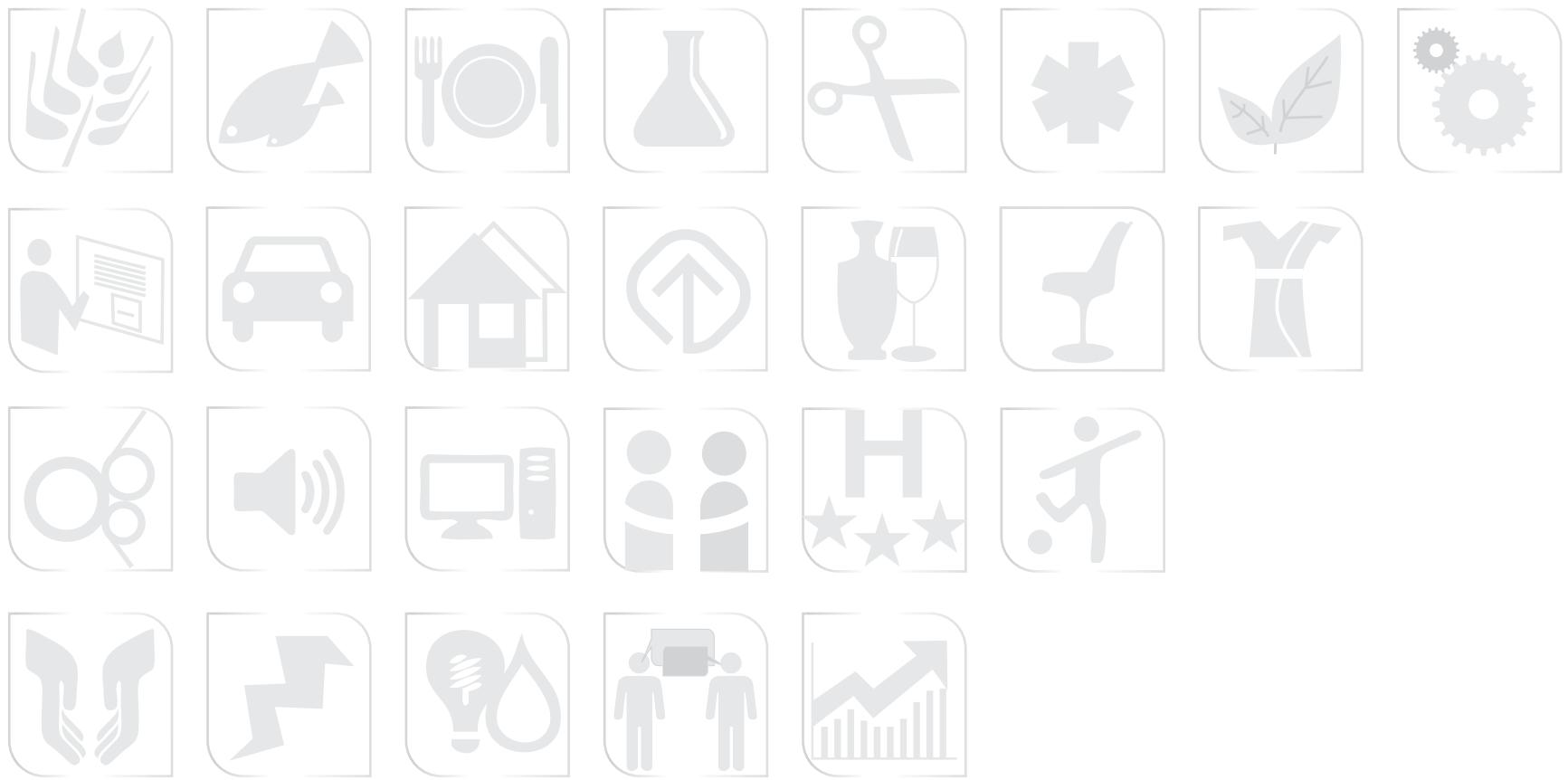


# III Plan Vasco de Formación Profesional



*La nueva FP, marca de país*





Agraria • Marítimo Pesquera • Industrias Alimentarias • Química • Imagen Personal • Sanidad • Seguridad y Medio Ambiente • Fabricación Mecánica • Instalación y Mantenimiento • Transporte y Mantenimiento de Vehículos • Edificación y Obra Civil • Industrias Extractivas • Vidrio y Cerámica • Madera, Mueble y Corcho • Textil, Confección y Piel • Artes Gráficas • Imagen y Sonido • Informática y Comunicaciones • Servicios Socioculturales y a la Comunidad • Hostelería y Turismo • Actividades Físicas y Deportivas • Artes y Artesanías • Electricidad y Electrónica • Energía y Agua • Comercio y Marketing • Administración y Gestión



# III Plan Vasco de Formación Profesional

*La nueva FP, marca de país*



**III Plan Vasco de Formación Profesional. La nueva FP, marca de país**

© Gobierno Vasco

Consejo Vasco de Formación Profesional

Donostia-San Sebastián, 1 - 01010 Vitoria-Gasteiz (Araba)

E-mail: [huisfpro1@ej-gv.es](mailto:huisfpro1@ej-gv.es)

Se autoriza la reproducción total o parcial de esta obra, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica.

Edición digital o e-book: <http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net/r43-805/es/>



**Explicación de símbolos:**

Este icono enlaza con las páginas web, documentos pdf, gráficos, etc indicados. Dichos documentos pueden descargarse.

D. L.: BI-2363/2011

ISBN: 978-84-694-7554-6

Diseño e impresión: Gráficas Lizaso. [www.graficaslizaso.com](http://www.graficaslizaso.com)

# III Plan Vasco de Formación Profesional

## Índice

Presentación .....	7
Preámbulo .....	8
Introducción .....	10

### Bloque I

<b>1. Contexto de referencia .....</b>	14
1.1. Globalización de la economía .....	14
1.2. Internacionalización de las empresas.....	15
1.3. Crisis económica y financiera.....	15
1.4. Crisis energética.....	16
1.5. La demografía .....	18
<b>2. Nuevos requerimientos .....</b>	24
2.1. Cambio cultural .....	24
2.2. Adaptación a la velocidad de los cambios .....	25
2.3. La excelencia.....	29
2.4. Necesidad de referentes .....	31
2.5. La estructura de cualificaciones.....	34
2.6. Aprendizaje a lo largo de la vida .....	41
<b>3. Una estrategia común .....</b>	43
3.1. Europa 2020.....	43
<b>4. Economía sostenible .....</b>	44
4.1. Cambio de modelo productivo.....	44
4.2. La productividad.....	46
4.3. Finanzas públicas: las pensiones.....	48

### Bloque III

<b>1. La modernización de la FP .....</b>	94
1.1. La utilización de sistemas de cualificaciones .....	98
1.2. Mejorar la imagen y el atractivo de la formación profesional.....	101
1.3. Sistema integrado de información, asesoramiento y orientación de FP .....	102
1.4. Mayor profesionalización de las personas docentes y formadoras.....	104
<b>2. La estrategia de Formación Profesional (ET 2020)....</b>	106
<b>3. Líneas de actuación significativas propias .....</b>	109
<b>4. Medidas .....</b>	114

### Bloque IV

<b>1. Los instrumentos del III Plan Vasco de FP. El diseño, la elaboración y el despliegue</b>	
<b>Método de seguimiento y evaluación del plan.....</b>	136
<b>2. Cronograma .....</b>	140
<b>3. Panel de mando .....</b>	144

### Bloque V

<b>1. Memoria económica .....</b>	148
<b>Anexo 1.</b>	
Participantes en el proceso.....	151



# Presentación



**Isabel Celaá**  
Consejera de Educación,  
Universidades e Investigación



**Gemma Zabaleta**  
Consejera de Empleo y Asuntos  
Sociales

**S**uperar la crisis económica y revitalizar el empleo, afrontar los desafíos de futuro con éxito y situar Euskadi entre las regiones más desarrolladas de Europa requiere de personas formadas y de una estructura de cualificaciones equilibrada, requiere, en definitiva, que la iniciativa, la profesionalidad y el buen hacer sean nuestras señas de identidad en el mundo. Para conseguir estos objetivos los Departamentos de Educación y Empleo, los agentes sociales y los representantes de los centros de FP públicos y privados hemos elaborado el III PVFP que ahora presentamos.

Con este III Plan Vasco de Formación Profesional cumplimos con el compromiso adquirido en el Parlamento Vasco, ante el Consejo Vasco de FP y ante la ciudadanía y lo hacemos con plena satisfacción. Con él tenemos planificado el trabajo a desarrollar en los tres próximos años con bases firmes y acuerdo unánime; todo ello resultado de un trabajo conjunto ejemplar. Tenemos una buena hoja de ruta y la determinación de seguirla. Teníamos una FP referente en nuestro entorno más inmediato y la queremos elevar a ser referente europeo, con esfuerzo, con creatividad, con ambición de país. Tenemos retos comunes con las regiones más desarrolladas de Europa, el empleo de calidad, los cambios demográficos, la competitividad, el cambio climático, la seguridad... por eso hemos compartido compromisos y hemos fijado metas comunes para la próxima década y hemos sido, y vamos a seguir siendo, agentes activos en la elaboración de la estrategia europea de educación y formación.

Al elaborar este III Plan Vasco de Formación Profesional hemos tenido presente un hecho bien constatado: una buena formación profesional es el mejor modo de entrar, de mantenerse y de reintegrarse en el mercado laboral, cada vez más cambiante y exigente. Así la formación permanente es a la vez una necesidad y una fuente de oportunidades. Pero ello exige coordinar y poner en común las acciones y las políticas públicas para difuminar las fronteras entre la formación y el empleo, facilitando las transiciones entre ambas, y construir un auténtico sistema integrado de formación profesional con la contribución de todos: Departamentos de Educación y Empleo del Gobierno Vasco, agentes sociales y centros y entidades de formación profesional.

Además del principio de colaboración entre los distintos agentes implicados en la formación profesional, a lo largo de este plan del gobierno vasco se reconocen otros tres principios e ideas de plena vigencia que recorren su contenido. Sabemos que la inversión más rentable es la inversión en la educación y formación de sus ciudadanos y ciudadanas;

que esta formación lo debe ser a lo largo de la vida para hacer frente a las múltiples transiciones que previsiblemente nos aguardan en nuestra vida laboral; y que para ello necesitamos un sistema integrado de formación profesional.

Por ello hemos configurado un funcionamiento de vasos comunicantes entre todos los implicados para que los centros de trabajo sean lugares de formación, al tiempo que los centros de formación profesional se convierten en lugares para el empleo, hemos articulado la participación de los empresarios y trabajadores para tener en cuenta las demandas y necesidades tanto del sistema productivo como de su capital humano para conseguir una economía competitiva y un empleo de calidad

Conscientes de la importancia que esto tiene, iniciamos una etapa singular e ilusionante. Nunca hasta el momento el Departamento de Educación, Universidades e Investigación y el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco habían unido sus fuerzas como lo hemos hecho ahora con el fin de poner a disposición de la sociedad vasca un plan de formación profesional que sienta las bases de un nuevo modo de hacer basado en la colaboración inteligente y responsable.

Con este plan nos anticipamos al futuro para que este sea terreno propicio cuando se convierta en presente. Probablemente no va ser un camino fácil, pero tenemos conocimiento y capacidad para superar las dificultades conocidas y también sabremos afrontar las que surjan en el recorrido.

Avanzamos, asimismo, en la modernización de la Formación Profesional vasca, que debe correr pareja a la modernización de nuestro tejido productivo, de tal modo que sitúe al País Vasco en un lugar puntero del concierto de la economía europea e internacional y nos permita construir una sociedad más integrada, sostenible y solidaria.

Por último, desde las responsabilidades que ejercemos, queremos resaltar la necesidad que tenemos como país de devolver a la ciudadanía, especialmente a los jóvenes, la esperanza, la confianza en un futuro que depare oportunidades de desarrollo personal y profesional.

Nuestro reconocimiento y agradecimiento más sincero a todas las personas e instituciones que han hecho posible que este plan vea la luz, porque este III Plan Vasco de Formación Profesional tiene la ambición de poner a Euskadi en la vanguardia de la formación, que es la mejor apuesta de país con el trabajo de todas y todos.

**Isabel Celaá - Gemma Zabaleta**



# Preámbulo

**D**esde que en octubre de 2009 la presidencia del Consejo Vasco de FP comunica en sesión plenaria la decisión del Gobierno Vasco de poner en marcha el III Plan Vasco de FP, se entra en un periodo de reflexión previo al inicio del proceso elaboración del plan. Es en mayo de 2010, cuando se inicia la serie de sesiones de trabajo de elaboración con el balance del II Plan Vasco de FP, que había finalizado en 2007; se fija la estructura del nuevo plan; y se acuerda el método de trabajo y el cronograma correspondiente. El III Plan Vasco de Formación Profesional es así el resultado de los trabajos realizados por todos los miembros del Consejo Vasco de FP y de los organismos a los que representan.

Queremos aprovechar esta oportunidad para exponer que este III Plan Vasco de Formación Profesional ha plasmado las líneas estratégicas y las principales líneas de actuación del Departamento de Educación y del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales en el ámbito de la formación profesional, y que está en concordancia con el resto de planes y con la propia estrategia del gobierno vasco.

El contenido de este documento sigue un esquema clásico y consta de cinco bloques, aunque por su vocación de documento útil, adopta un formato de **documento vivo**, acorde a las necesidades para las que es elaborado. Queremos que cada persona que se acerque a él sea capaz de leerlo en la forma en que lo sienta más útil. Lo hemos diseñado para ser leído de principio a fin, pero también lo hemos estructurado de manera que se pueda ser selectivo sobre la base de su área particular de interés o responsabilidad. Como otros muchos, este documento también cuenta con el apoyo de una colección de materiales, tanto de informes, documentos, trabajos,..., como de enlaces a portales o páginas web, que ofrecen una serie de contribuciones de personas, entes y organizaciones a los argumentos que se encuentran en estas páginas. En lugar de dejarlas para el anexo final, se ha optado porque estas referencias se puedan encontrar a lo largo del documento y se pueda profundizar en determinados aspectos en función de los distintos intereses y necesidades.

Se conoce como **documento vivo** a aquél que está en constante actualización para reflejar los cambios en el concepto al que se refiere. Generalmente se trata de documentos que describen un sistema complejo y en evolución, y que al ser necesarios para la comprensión del sistema, es imprescindible mantener al día.

En el **primer bloque** se presentan unas consideraciones previas sobre los **elementos más relevantes** que fijan el contexto en el que se va desenvolver la actividad económica de Euskadi en los próximos años y que, con la envergadura que tienen, determinan la hoja de ruta a seguir.

Una **segunda parte** en la que se analiza el **panorama actual** de la nueva FP.

Así, con la visión obtenida y situados con claridad los retos a los que nos enfrentamos, el **tercer bloque, señala la estrategia diseñada** para la formación profesional y las principales medidas que vamos a activar para conseguir los objetivos.

Los dos últimos están dedicados al **método de seguimiento y evaluación del plan y al presupuesto** que lo sopor- ta.

Se ha buscado la claridad y, por tanto, se ha tratado de evitar que en el documento haya ningún elemento superfluo. Se ha procurado que sea escueto, sin adornos. Todos y cada uno de los elementos que constituyen el plan cumplen una función y están trenzados de forma que el conjunto adquiere gran coherencia. Dicho de otra forma, se sabe lo que hay que hacer, cómo y por qué hay que hacerlo y los medios de los que hay que valerse para llevarlo a cabo.

Así, empezando por las consideraciones que componen el primer bloque, se propone que estas no sean tomadas como una introducción necesaria, pero poco útil. Por el contrario, se recogen datos y características de la compleja situación y de las estrategias que se han diseñado para hacerle frente, de forma que todos los apartados que configuran el diagnóstico son relevantes y es imprescindible tenerlos muy en cuenta. Todos tienen incidencia en la formación profesional, y han sido punto de referencia para la elaboración de las líneas de actuación del Gobierno Vasco en ese ámbito.



En este sentido se quiere resaltar que, tras el análisis y la reflexión realizada, existe común acuerdo entre todos los miembros del Consejo Vasco de FP, en que nos encontramos, y nos vamos a encontrar, ante una **situación difícil**. Estos últimos años se han puesto de manifiesto las consecuencias de una serie de cambios profundos que exige respuestas adecuadas, respuestas nuevas. Ya no se trata de volver a la situación anterior, sino de generar nuevas condiciones para afrontar con éxito los retos planteados. Este plan contribuye, en mayor o menor medida, a reforzar la política del gobierno y de las instituciones vascas en la **lucha contra la crisis y a conformar un país competitivo para mejorar la vida de sus ciudadanas y ciudadanos**.

También se ha tratado de sintetizar el bloque correspondiente al marco normativo y al panorama de la nueva formación profesional. Se puede afirmar que sobre este apartado existe una preocupación en el seno del Consejo Vasco de FP, ya que en estos últimos años hemos asistido a **cambios muy importantes en la formación profesional y sin embargo siguen siendo, en general, unos grandes desconocidos**. Las posibilidades que ofrece este nuevo marco y el propio desarrollo que ha tenido la formación profesional quedarían atenuadas por la permanencia de esquemas ya superados. La nueva formación profesional integra la formación inicial y la formación para el empleo; tiene como referente común a las cualificaciones profesionales; requiere un profesorado acorde a los nuevos requerimientos: no compite, sino que se complementa con los bachilleratos, con la universidad; trabaja para satisfacer las necesidades de recualificación de las personas, de formación de las empresas,....

El tercero es un bloque denso, con mucho contenido, pero bien ordenado. El enfoque con el que se estructura la estrategia y la acción aporta novedades. Por una parte, tiene en cuenta los ejes de la modernización de la formación profesional y se organiza de acuerdo a la estrategia europea. Por otra, referencia cada una de las medidas con aquellas líneas de actuación que tienen relación con ella. Se supera así un problema habitual como es la falta de interrelación y coherencia entre medidas que, aunque en la

realidad desarro-

llan más de una línea de actuación, han sido trabajadas vinculadas a una sola, creando, por tanto, caminos paralelos, que en muchas ocasiones lleva a disfunciones y contradicciones.

La presencia de los dos últimos bloques resulta imprescindible para materializar de forma transparente y evaluable el contenido del plan, y corrige problemas que el Consejo Vasco de FP señaló en pasadas actuaciones

En definitiva, con este III Plan Vasco de Formación Profesional vamos a **promover, la modernización de la FP y su adecuación a las exigencias de la sociedad**. Y a pesar de ser el fruto de un largo trabajo colectivo y de saber que a partir de ahora el reto fundamental es actuar, vamos a seguir compartiendo reflexiones con organismos y personas que tienen autoridad y pensamiento en la materia, sean de donde sean y, por supuesto, continuando con nuestras propias reflexiones e intercambiando puntos de vista con las que surgen aquí mismo en nuestro entorno más cercano. Sabemos lo que queremos, sabemos el rumbo que debemos tomar y los medios para conseguirlo, y queremos compartir y colaborar con todas las instituciones y agentes sociales para llevar a buen fin la tarea. Esperamos que el **III Plan Vasco de la FP sea un pilar fundamental para que la nueva FP sea una marca de país**.

---

**Con este III Plan Vasco de Formación Profesional vamos a promover, la modernización de la FP y su adecuación a las exigencias de la sociedad**

---



# Introducción

Desde hace un par de décadas la formación profesional está inmersa en una serie de procesos de cambio, aunque se puede decir que a partir de la publicación de la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional en 2002 se han ido sentando las bases de la "nueva formación profesional". En esa ley se acuña el concepto de cualificación profesional y se crea el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. Entre una serie de cambios importantes que van a quedar señalados a lo largo de este documento, se reconoce la importancia de la FP como factor crítico de competitividad de país y, por tanto, la necesidad de dar un salto en la función que la FP había estado cumpliendo. Durante mucho tiempo la FP se ha ocupado de responder a necesidades más o menos inmediatas del mercado de trabajo, en muchas ocasiones al vaivén de la coyuntura. Con el cambio de siglo se constata de manera fehaciente la necesidad de que forme parte de la planificación estratégica de las políticas de gobierno. No es posible desarrollar la actividad empresarial, las acciones planificadas o proyectos relevantes sin recursos humanos cualificados para implementarlos. Si en algún ámbito tiene pleno sentido el término Know How, es en la formación profesional.

Si en 1994 se constituye el Consejo Vasco de FP, es en marzo de 1997 cuando se aprueba el I Plan Vasco de FP y en él ya se esbozan las grandes líneas que ha de seguir la formación profesional. Desde una visión de conjunto contó con la implicación de tres departamentos del gobierno vasco.

El II Plan Vasco de FP cubrió la etapa de 2004 a 2007 y debido al carácter genérico de los objetivos que se marcaron en el Plan, así como la falta de concreción de los resultados que se pretendían obtener, se dificultó su seguimiento y evaluación.



**J. Carlos Crespo Velasco**

Viceconsejero de Formación Profesional y  
Aprendizaje Permanente



**Mª José Madariaga Rola**

Directora de Formación Profesional

A lo largo de este documento se van a señalar y comentar de forma escueta una serie de aspectos que caracterizan el contexto de referencia en el que se va a desarrollar este III Plan Vasco de FP. Se han elegido aquellos que por su importancia resultan determinantes y también aquellos que siendo más sectoriales tienen incidencia directa con la planificación de la formación profesional en Euskadi.

Así mismo se va a realizar el análisis de una serie de datos objetivos y se van a tener en cuenta algunos informes de interés por su rigor y actualidad, que resultan útiles para sentar las bases sobre las que se asienta este III Plan Vasco de FP. El plan trata de evitar, por un lado, las subjetividades y las improvisaciones y, en positivo, realizar una aportación significativa a la Estrategia Euskadi 2013 del Gobierno Vasco.

De todos los elementos que componen el plan hay bastantes que son una continuación y actualización de líneas de actuación que ya se venían realizando, pero hay otros que suponen un cambio de rumbo, unas veces para dar respuesta a los nuevos retos y otras como resultado del balance realizado de los planes y políticas que han precedido a este III Plan Vasco de FP.

Cuando en 2013 se realice la evaluación del III Plan Vasco de FP se podrá comprobar si el camino emprendido y las actuaciones propuestas, en fondo y forma, han sido las correctas.

Se sabe que el conjunto de la Unión Europea estableció la pasada década un marco sólido para la cooperación en el ámbito de la educación y la formación, y que está inmersa en el proceso de construcción de la Nueva FP (el Proceso de Copenhague 2002). Se está diseñando un modelo, un modelo moderno, y para ello es importante acertar en la elección de las referencias y de las decisiones. La propia FP de Euskadi aspira a seguir siendo referente por su buen hacer.

Se ha venido revisando la evolución del proceso de Copenhague cada dos años: en Maastricht (2004), en Helsinki (2006), en Burdeos (2008) y, por último, en Brujas (2010). En cada reunión, las personas responsables de los ministerios que tienen competencias en la formación profesional respaldaron los correspondientes comunicados estratégicos

con el fin de ajustar las prioridades que habrían de seguirse en la fase siguiente. En esta última se analizaron los avances logrados hasta el momento, se establecieron objetivos a largo plazo y se acordó la necesidad de obtener resultados a corto plazo (para el año 2014).

Será útil comprobar si los avances producidos en estos próximos años en el conjunto de la Unión Europea, y los nuestros en particular, tienen el grado de satisfacción esperado. Además en este mismo periodo inician su andadura la ley de Aprendizaje a lo Largo de la Vida y la ley Vasca de Empleo. La finalidad de esta última es ordenar la acción de las instituciones públicas vascas en materia de empleo y definir los instrumentos necesarios para garantizar la planificación, ejecución y coordinación de las políticas de empleo. Por su parte la ley de Aprendizaje a lo Largo de la Vida recoge ese aprendizaje como un derecho de la ciudadanía vasca, y establece los instrumentos para poder ejercerlo.

Para finalizar, hay que resaltar que el III Plan Vasco de FP tiene retos propios y retos compartidos y, aunque su periodo de vigencia termina en 2013, mira también al conjunto de esta próxima década. El III Plan Vasco de FP está diseñado para afrontar el presente y ser una contribución a la estrategia del futuro. Un amplio consenso y la colaboración estrecha de todos los agentes implicados sería un buen punto de partida para tratar de conseguir el éxito común.

Conformar y afianzar un sistema integrado de formación profesional está en el punto de mira de este III Plan Vasco de FP.



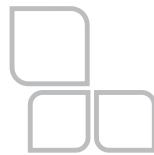


III Plan Vasco de  
**Formación**  
Profesional

*La nueva FP, marca de país*

# Bloque I

- Bloque I
- 1. Contexto de referencia ..... 14
  - 2. Nuevos requerimientos ..... 24
  - 3. Una estrategia común ..... 43
  - 4. Economía sostenible ..... 44



# 1. Contexto de referencia. Los elementos relevantes.

## 1.1. Globalización de la economía

**E**l tiempo de la globalidad es una época en la que se va configurando una auténtica sociedad mundial.

“Internacionalización”, “globalización”, “mundialización” son conceptos utilizados para nombrar el nuevo estadio de un viejo proceso que supera los límites de la economía: el histórico encuentro entre las distintas regiones del mundo y sus desiguales resultados.

Si bien es posible detectar elementos de continuidad en los procesos de internacionalización desde el siglo XIX (o incluso desde antes) hasta la actualidad, no es menos cierto que hoy somos testigos de una profunda discontinuidad histórica: sólo a partir de la década de los Noventa es posible hablar de “una economía realmente global, con capacidad de funcionar como una unidad en tiempo real a escala planetaria”. Sin embargo, en la práctica esa economía global con esa capacidad sólo es posible en lo que se refiere a los mercados financieros y no es posible, al menos por el momento, en los mercados laborales, de bienes y servicios, o en lo que tiene que ver con la ciencia y la tecnología. Aunque en estos campos no tenga esa inmediatez, el fenómeno parece imparable.

Por primera vez en la historia, el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información está permitiendo la unión de las anteriores dispersas o mal comunicadas economías locales, provinciales, regionales y nacionales en un único océano económico global.



Nuestro agradecimiento a Imanol Zubero por permitirnos utilizar alguna de sus publicaciones.



## 1.2. Internacionalización de las empresas

La economía capitalista mundial se convierte en el nuevo escenario que supera a la acumulación de capital a escala nacional, característica de la etapa de formación de mercados interiores. Esta acumulación a escala mundial implica una determinada forma de relación entre los agentes, dando lugar a la actuación de empresas transnacionales, en torno a cuya actuación se internacionaliza la economía. La internacionalización afecta al comercio internacional; a la exportación de capitales y a la difusión de la inversión directa en el extranjero, acompañada de una profunda interrelación monetaria y financiera entre los diversos países; y al ciclo del capital productivo, cuya base se encuentra en la posibilidad de fragmentar los procesos productivos en busca de mayores rentabilidades del capital.

Las tecnologías de la información son los canales que vinculan todos los espacios económicos locales en un gran espacio global. Las empresas transnacionales son los agentes principales de esa interconexión. Se trata de empresas sumamente móviles, que adoptan una estructura en forma de red, constituidas por centros de trabajo diseminados a través de distintos países y regiones de todo el planeta, que se articulan entre sí respondiendo a criterios de rentabilidad y productividad.

Los espacios sociales transnacionales suprinen la vinculación de la actividad económica al espacio nacional. "capitalismo sin trabajo más capitalismo sin impuestos". Entre las posibilidades ofrecidas por el proceso de globalización está la de exportar puestos de trabajo allí donde los costes laborales y las cargas fiscales sean menores.

## 1.3. Crisis económica y financiera

La crisis económica y financiera, que comenzó en 2007 y se manifestó con crudeza al año siguiente, acentúa la incertidumbre excepcional del futuro de la economía mundial, ha tenido como consecuencia importantes pérdidas de empleo y producción potencial, ha provocado un deterioro espectacular de las finanzas públicas y también ha puesto de manifiesto con crudeza una serie de carencias. Algunas de carácter más coyuntural podrían estar en proceso de recuperación, aunque con síntomas de cierta fragilidad. Sin embargo, establecer correcciones en las carencias estructurales es tarea más compleja, que requiere medidas "de fondo" y conviene abordarla sin pérdida de tiempo.

Los datos que arrojan los indicadores económicos más clásicos son concluyentes, se trata de una crisis larga y profunda. Pero el análisis de las causas ha constatado que se deben producir cambios, así mismo profundos, en varios ámbitos. Afrontar con éxito estos cambios es el reto que tiene la llamada Economía Sostenible, que tiene por objetivo sentar las bases para un modelo de desarrollo y crecimiento más sostenible de la economía. Del acierto o no de su diseño y puesta en práctica depende la salida de la crisis.

Volver a reproducir la situación de 2007 sería un error de consecuencias incalculables.

## 1.4. Crisis energética

**L**a creciente demanda de energía en el mundo, las limitaciones y problemas asociados a la utilización de forma generalizada de combustibles fósiles (cambio climático, dependencia de terceros,...) y el todavía escaso desarrollo tecnológico de las energías renovables son los causantes de la crisis energética que tiene un carácter estructural.

La Comisión de la UE presentó en noviembre de 2010 su nueva estrategia para una energía competitiva, sostenible y segura. La Comunicación denominada 'Energía 2020' fija las prioridades en materia de energía para los próximos diez años y las actuaciones que deberán llevarse a cabo a fin de hacer frente a los desafíos que suponen lograr el ahorro de energía, conseguir un mercado que ofrezca precios competitivos y garantizar la seguridad del abastecimiento y potenciar al mismo tiempo el liderazgo tecnológico.

La producción de energía primaria en Euskadi se basa en la actualidad en las energías renovables. En el año 2009 fue de 399 ktep, lo que representa tan solo el 5,5% de la demanda energética. Euskadi tiene, por lo tanto, una dependencia energética exterior del 94,5%. Dar a nuestro sistema energético una nueva orientación más sostenible y segura puede llevar cierto tiempo; sin embargo, es preciso tomar ya decisiones ambiciosas. Según el Comisario de Energía de la Comisión Europea, Günther Oettinger, para conseguir una economía eficiente, competitiva y de baja emisión de carbono, la UE se debe centrar en un reducido número de prioridades importantes:

### 4 a) Ahorro de energía

La Comisión propone centrar sus iniciativas en los dos sectores que presentan las mayores posibilidades de ahorro energético: el transporte y los edificios. A fin de ayudar a los propietarios de viviendas y a las entidades locales a financiar la renovación y adoptar medidas de ahorro de energía, la Comisión propondrá incentivos a la inversión e instrumentos financieros innovadores de aquí a mediados de 2011. El sector público debe tener en cuenta la eficiencia energética a la hora de adjudicar obras o adquirir servicios o productos. En el sector industrial, los certificados de eficiencia energética pueden constituir un incentivo para que las empresas inviertan en tecnologías que consuman menos energía.

### 4 b) Un mercado paneuropeo de la energía integrado y equipado con infraestructuras

La Comisión ha fijado una fecha límite para la realización del mercado interior de la energía. De aquí a 2015, ningún Estado miembro debe permanecer al margen. En los próximos diez años, se van a requerir inversiones globales en infraestructuras energéticas en la UE por valor de un billón de euros. A fin de agilizar los principales proyectos estratégicos de la UE, la Comisión propone simplificar y agilizar la concesión de licencias de obras, estableciéndose un plazo máximo hasta la autorización final y la financiación de la UE.

### 4 c) Una coordinación de la política energética de los 27 Estados

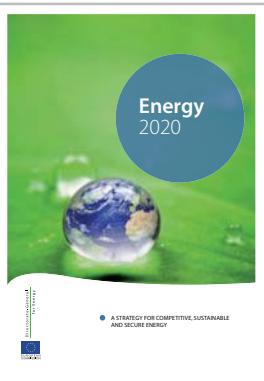
Se propone que la UE coordine su política energética en relación con países terceros, especialmente con respecto a sus socios más importantes. En el marco de la política europea de vecindad, la Comisión propone ampliar y profundizar el Tratado de la Comunidad de la Energía, con el fin de integrar aún más a los países deseosos de participar en el mercado de la energía de la UE. También se prevé una mayor colaboración con África, con el fin de suministrar energía sostenible a todos los ciudadanos de este continente.

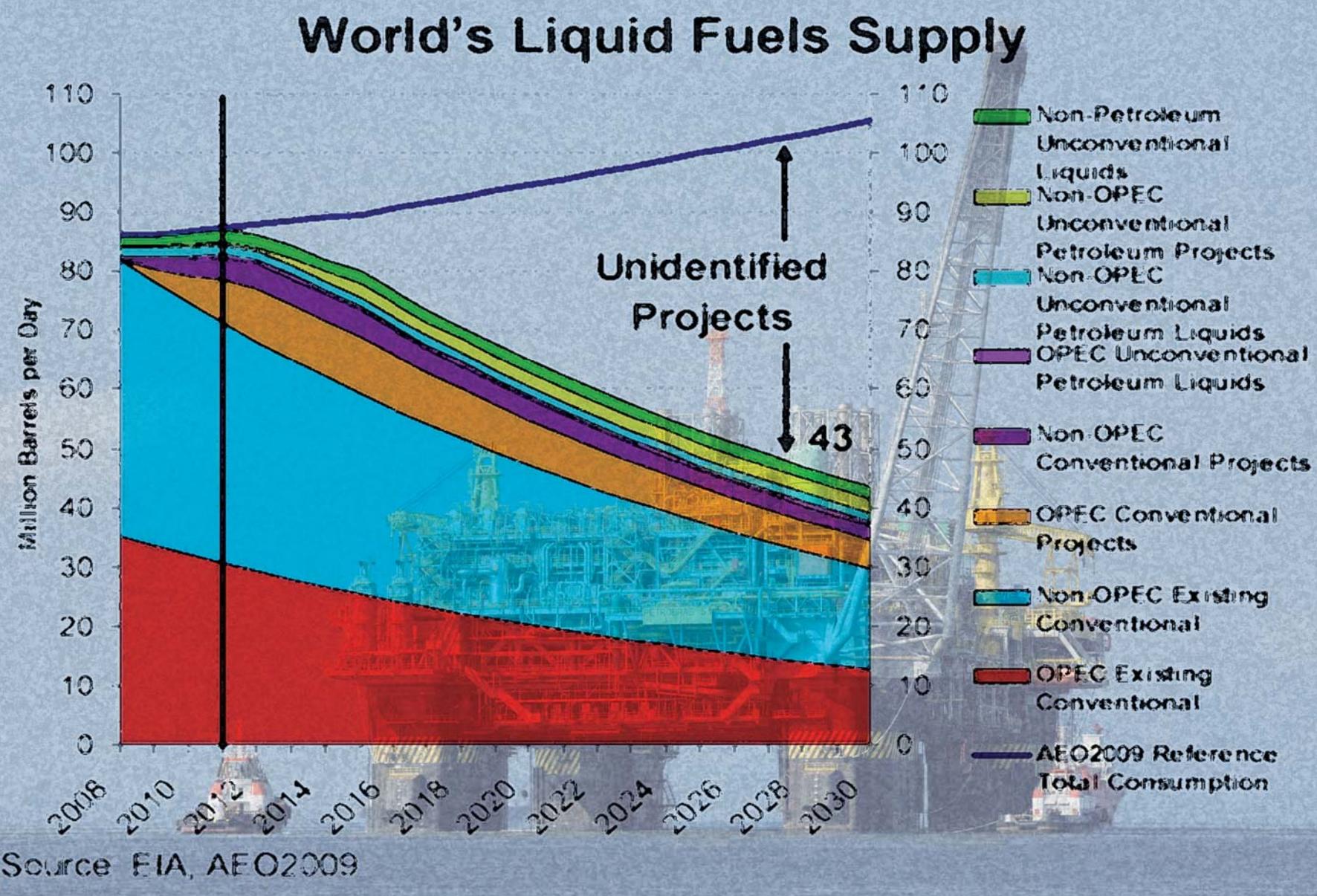
### 4 d) El liderazgo de Europa en materia de tecnología e innovación energéticas

Se pondrán en marcha cuatro proyectos de envergadura en sectores importantes para la competitividad europea, tales como las nuevas tecnologías para las redes inteligentes y el almacenamiento de electricidad, la investigación sobre biocarburantes de segunda generación y la asociación de ciudades inteligentes para fomentar el ahorro de energía en zonas urbanas.

### 4 e) Una energía segura y asequible a través de consumidores activos

La Comisión propone nuevas medidas sobre la comparación de precios, el cambio de proveedor y una facturación clara y transparente.







**Eustat**

→ [http://www.eustat.es/estadisticas/idioma\\_c/tema\\_47/opt\\_1/tipo\\_1/temas.html#axzz1UXAqAyVr](http://www.eustat.es/estadisticas/idioma_c/tema_47/opt_1/tipo_1/temas.html#axzz1UXAqAyVr)



## 1.5. La demografía

### Proyecciones demográficas EUSTAT

Según una proyección demográfica realizada por el EUSTAT y publicada en marzo de 2009 la población de la C. A. de Euskadi aumentará entre 2008 y 2020 en 69.156 personas (un 3,2%), debido fundamentalmente al saldo migratorio.

Según esta proyección la C.A. de Euskadi contará en el año 2020 con 2.232,1 miles de habitantes, de ellos 1.089,1 miles serán varones (48,8%) y, el resto, 1.143 miles (51,2%), mujeres, según las Proyecciones Demográficas 2020 elaboradas por Eustat. El crecimiento se concentra en los primeros años, mientras que a medio plazo se produce una desaceleración que desemboca en un crecimiento nulo de la población al final del período proyectado.



Gráfico 1. Pirámides de Población de la C. A. de Euskadi 2005-2020.

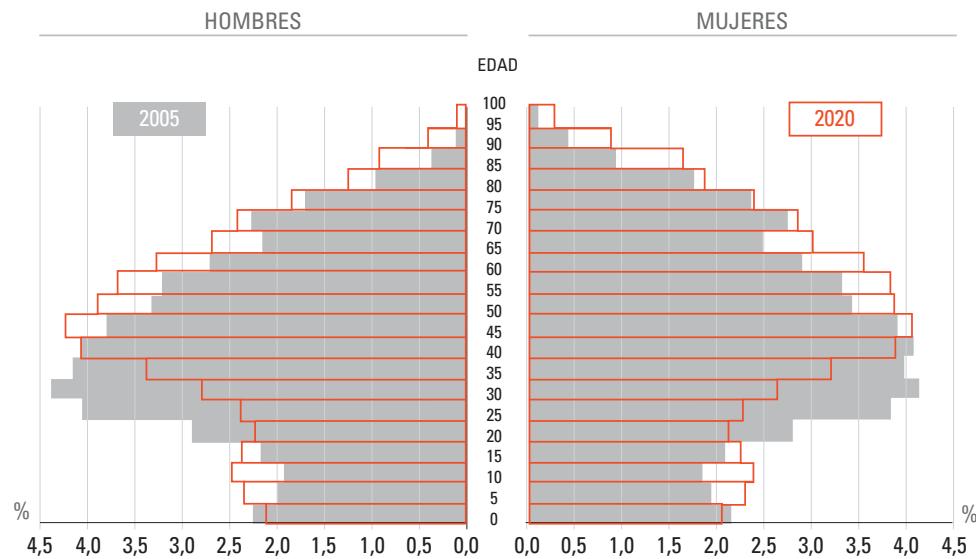


Tabla 1. Evolución de la población por año según Territorio Histórico y sexo.

Años	C. A . de Euskadi			Alava			Bizkaia			Gipuzkoa		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
1975	2.071,8	1.026,7	1.045,1	237,4	119,2	118,2	1.154,8	570,0	584,7	679,7	337,5	342,2
1980	2.141,4	1.061,6	1.079,8	257,3	129,2	128,1	1.189,2	587,6	601,6	694,9	344,8	350,1
1985	2.142,0	1.056,9	1.085,1	268,3	134,2	134,1	1.182,4	581,7	600,7	691,3	341,0	350,3
1990	2.104,8	1.034,5	1.070,4	272,4	135,6	136,8	1.156,0	566,0	590,0	676,4	332,8	343,6
1995	2099,1	1.027,5	1.071,6	281,3	139,6	141,7	1.141,3	555,9	585,4	676,5	331,9	344,5
2000	2.079,2	1.016,0	1.063,2	284,6	141,1	143,5	1.122,2	545,2	577,0	672,4	329,7	342,7
2005	2.115,4	1.033,4	1.082,0	301,8	150,2	151,6	1.127,3	546,3	581,0	686,3	336,9	349,4
2010	2.194,1	1.071,7	1.122,4	323,7	161,7	162,0	1.168,4	564,7	603,7	701,9	345,3	356,6
2015	2.225,5	1.086,3	1.139,2	335,9	167,7	168,2	1.181,1	569,6	611,5	708,5	349,1	359,5
2020	2.232,1	1.089,1	1.143,0	343,1	171,0	172,1	1.181,5	569,1	612,5	707,5	349,0	358,5

Por Territorios, Álava será la única que mantendrá unas tasas de crecimiento positivas durante todo el período de proyección. Por su parte, las poblaciones de Bizkaia y Gipuzkoa también aumentarán, pero con unos ritmos notablemente inferiores. Pero lo más reseñable es que en estos dos territorios los crecimientos serán negativos en los últimos años.



Tabla 2.

### Evolución de la población (en miles) por año según grandes grupos de edad. C.A. de Euskadi 1975-2020.

#### Continúa el proceso de envejecimiento de la población

La población menor de 20 años, que representaba un 16,4% del total de la C. A. de Euskadi en 2005, pasará a un 18,3% en 2020, lo que supondrá tener en 2020 casi 61.000 jóvenes más que en 2005, en contraste con la tendencia pasada de descenso continuado de este segmento de la población.

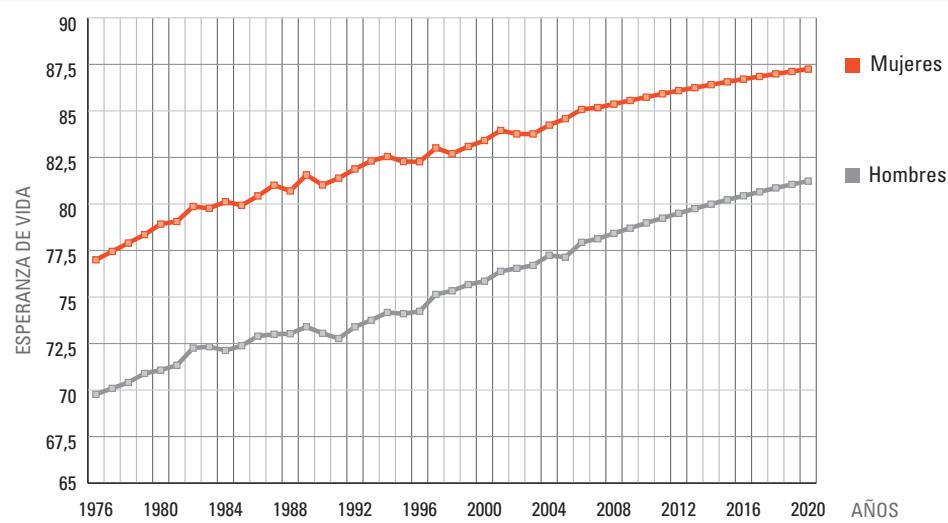
Sin embargo, se va a producir en ese mismo periodo un muy notable incremento de la población de 65 o más años: 110.000 personas más, lo que implica un incremento de su peso en la población total, que pasará de un 18,5% en 2005 a un 22,5% por ciento en 2020. Pero donde se producirá el mayor incremento es en la proporción de personas de 85 o más años, ya que pasará de un 2% sobre la población total en 2005 a un 4,1% en 2020, como consecuencia de un mayor ritmo de crecimiento del segmento de población muy mayor (+5,31% anual) con respecto al conjunto de la población anciana (+1,66% anual). Este ritmo supone un incremento absoluto de más de 50.000 personas de 85 o más años, es decir, pasar de 42.800 a casi 93.000 personas en 15 años.

Años	0-19		20-64		≥65	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
1975	754,1	36,4	1.146,6	55,3	171,2	8,3
1980	733,7	34,3	1.210,5	56,5	197,1	9,2
1985	646,0	30,2	1.274,4	59,5	221,7	10,3
1990	540,5	25,7	1.300,8	61,8	263,5	12,5
1995	439,2	20,9	1.342,2	63,9	317,8	15,1
2000	361,2	17,4	1.352,3	65,0	365,6	17,6
2005	346,6	16,4	1.377,3	65,1	391,5	18,5
2010	377,8	17,2	1.390,4	63,4	425,9	19,4
2015	401,1	18,0	1.357,9	61,0	466,5	21,0
2020	407,4	18,3	1.323,3	59,3	501,5	22,5

Por otro lado, la población "adulta", es decir, la de 20 a 64 años de edad, disminuirá en 54.000 personas en el curso del período 2005-2020, lo que se traducirá en la pérdida de peso de casi 6 puntos porcentuales en este intervalo de tiempo (del 65,1% al 59,3%).



Gráfico 2. Evolución de la esperanza de vida al nacimiento por sexo. C. A. de Euskadi 1975-2020.



La esperanza de vida continúa su trayectoria ascendente

La esperanza de vida al nacimiento alcanzará 81,2 años para los hombres y 87,3 años para las mujeres en 2020, partiendo de los 77,1 y 84,6 años, respectivamente, en 2005.



**Se recuperará la fecundidad, pero descenderá el número de nacimientos**

La cifra de nacidos en la C. A. de Euskadi se reducirá de forma significativa a partir de la segunda década del siglo. La razón de ese descenso es la progresiva reducción del volumen de mujeres de 25 a 39 años, edades en las que se concentra casi el 90% de la fecundidad total, que se reducirá en más de un 27%: de las 251.000 de 2006 a las 181.000 de 2020, a pesar del aporte inicial de población a esas edades por la vía de la inmigración.



Tabla 3.

**Evolución del saldo migratorio por año según territorio histórico. 1988-2020.**

Años	C.A. de Euskadi	Alava	Bizkaia	Gipuzkoa
1988	-10.400	100	-6.600	-3.900
1990	-4.900	700	-4.000	-1.600
1995	-4.800	700	-4.000	-1.500
2000	2.500	1.500	800	200
2005	13.300	3.000	7.700	2.600
2010	10.000	2.600	5.600	1.800
2015	4.800	1.400	2.700	700
2020	4.100	1.200	2.300	600

**El saldo migratorio será el principal factor de crecimiento de la población**

El crecimiento de población que se dará en el período de proyección se deberá, casi en exclusiva, al saldo migratorio, ya que el crecimiento vegetativo será negativo a partir de 2013. El saldo migratorio, aunque siempre positivo, tendrá una magnitud cada vez menor: de los más de 18.000 migrantes netos de 2007 a los poco más de 4.000 del año 2020.

Fuente: EUSTAT

Para más información:

Euskal Estatistika-Erakunde / Instituto Vasco de Estadística  
C/ Donostia-San Sebastián, 1 - 01010 Vitoria-Gasteiz

Tlf:+34-945-01 75 00 Fax:+34-945-01 75 01

E-mail: eustat@eustat.es

Persona de contacto: Martín González Hernández

Tlf:+34-945-01 75 49 Fax:+34-945-01 75 01

Notas de prensa en Internet: www.eustat.es

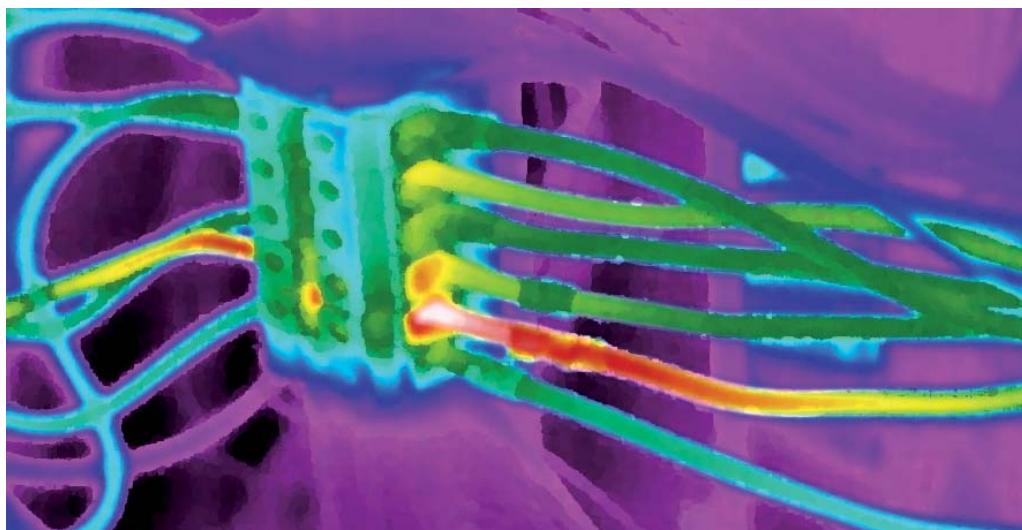
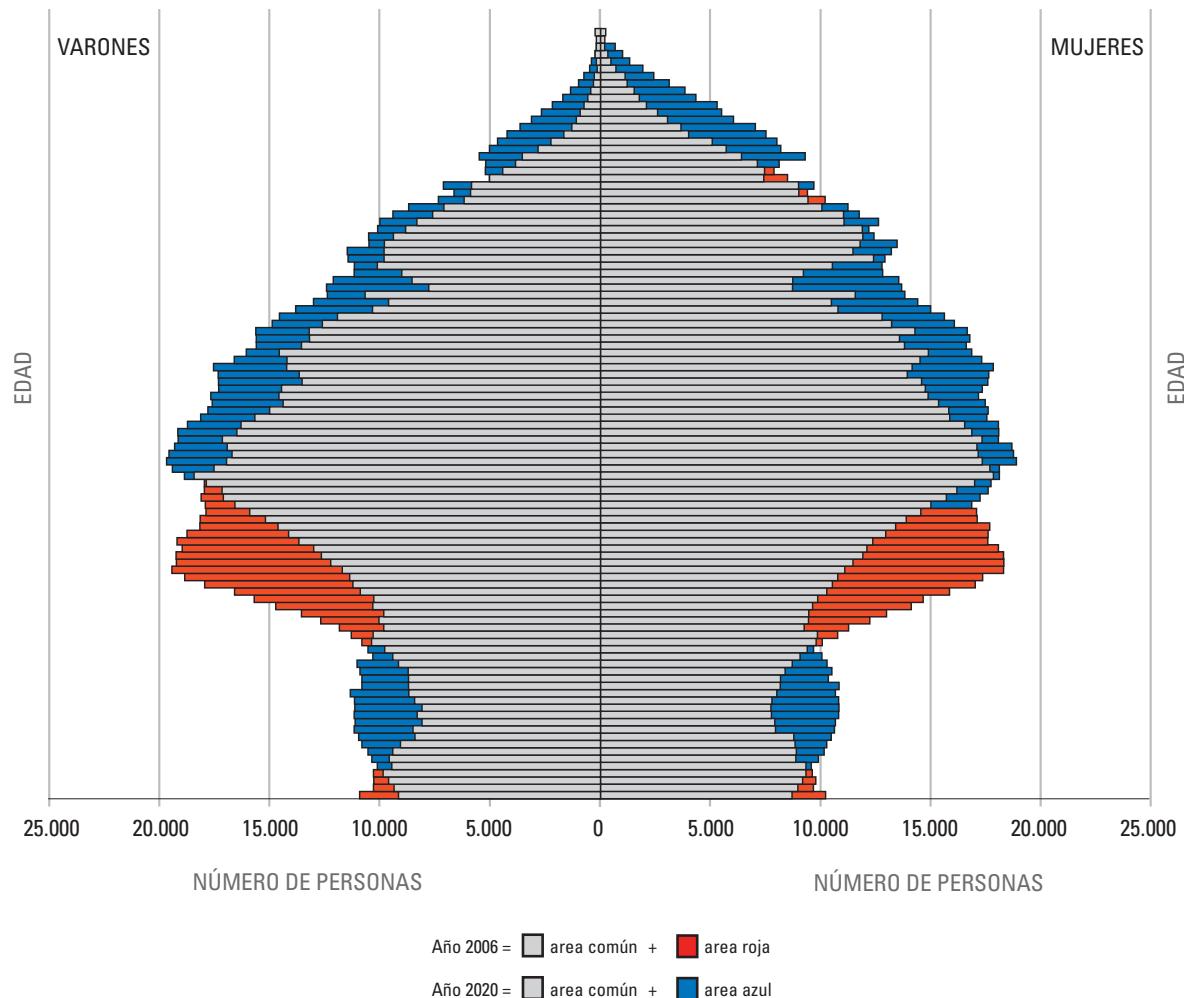


Gráfico 3.

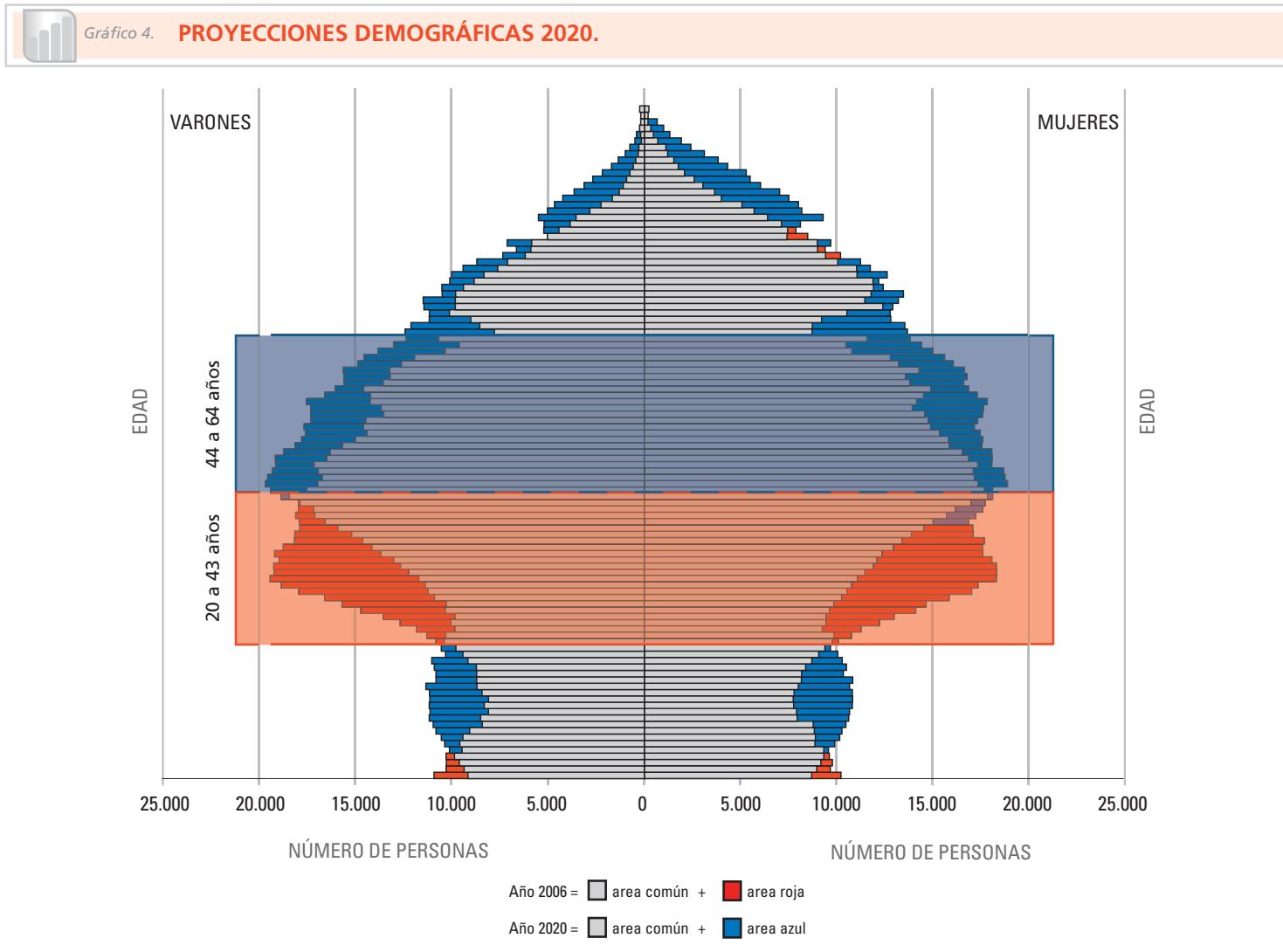
### PROYECCIONES DEMOGRÁFICAS 2020.



Por tanto, el área roja representa déficit de efectivos en 2020 respecto de 2006, y la azul superávit

el área azul más la gris  
sería la "pirámide" de 2020

el área roja más la gris  
son la "pirámide" de 2006

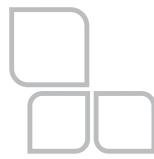


el área roja representa déficit de efectivos en 2020 respecto de 2006, y la azul superávit.

El uso del término pirámide de población es, evidentemente, un uso técnico, que no se corresponde con la forma de la estructura de población por edad. Por otra parte, hay que resaltar la importancia de cambiar la forma de pirámide como modelo y caminar hacia otro en el que la cifras de la población estén más estables y acorde con las limitaciones de los recursos disponibles.

el área azul más la gris  
sería la "pirámide" de 2020

el área roja más la gris  
son la "pirámide" de 2006



## 2. Nuevos requerimientos

### 2.1. Cambio cultural

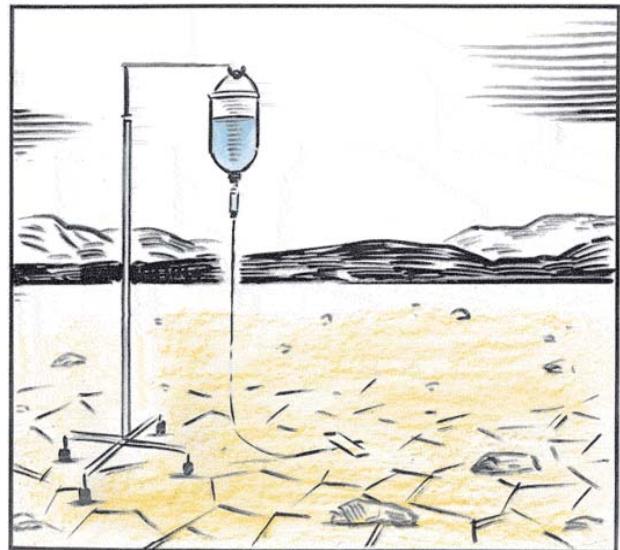
Para articular respuestas de éxito a la cambiante situación, no vale con que alguna casta ilustrada y consciente "se adapte" a las variaciones producidas en el medio, se necesita un auténtico cambio en todos los sectores de la sociedad. Todo esto deja sin sentido algunas actitudes que se han mantenido en el pasado. Para amplios sectores de la sociedad parecería que la competitividad en la economía mundial, y por tanto los recursos para mantener y reforzar el estado del bienestar nos lo da la localización geográfica en el mundo o la mera pertenencia a la Unión Europea. Sin embargo, sabemos que solo aquellas sociedades en las que todos y cada uno de sus miembros se plantean qué valor añadido proporcionan a su actividad, serán las que estén mejor preparadas para afrontar los retos del futuro.

Pero el cambio cultural necesita:

- a)** constituir nuevos referentes concretos, que sirvan de guías, que marquen el camino.
- b)** medidas que exemplifiquen esa necesidad de cambios.
- c)** medios que los posibiliten.

En algunos casos la propia realidad de los hechos va a ir haciendo de correo de transmisión de la nueva situación. Por ejemplo, persona joven y sin cualificar tiene un futuro de precariedad. O también, en la medida en la que se van desarrollando programas de emprendizaje y modificando los trámites para la constitución de empresas, se va promoviendo el espíritu emprendedor. O si se ponen en relación determinadas ayudas sociales con programas de formación específicos, se visualiza la necesidad de la formación permanente y de unas cuentas públicas sostenibles.

"Cambio climático, primeros auxilios"



publicado en *EL PAÍS*. 13 diciembre de 2009  
elroto.elpais@gmail.com

Sin embargo, transitar hacia una economía más desmaterializada y baja en emisiones de carbono, conlleva cambios a muchos niveles, de legislación, de diseño de ciclo de vida del producto, de nuevos materiales y procesos productivos, de conocimiento de la huella de la actividad,..., que necesita de múltiples referentes concretos y en los que la actividad generada en torno a las administraciones públicas tiene que ser ejemplar y ejemplarizante. Otro tanto puede ocurrir con la atención de personas dependientes o enfermas crónicas en domicilios adaptados, monitorizadas,...

Durante el periodo de vigencia de este III Plan Vasco de FP se van a poner en marcha procesos como el de contratación pública verde, la publicación de la Ley Vasca de Lucha contra el Cambio Climático, la Ley Vasca de Empleo, la Ley de Aprendizaje a lo Largo de la Vida,..., que van a contribuir a que se vaya produciendo el necesario cambio cultural.



Un dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema "Necesidades en materia de educación y formación para una sociedad de la energía sin carbono" expone la contribución que puede producirse desde la formación.



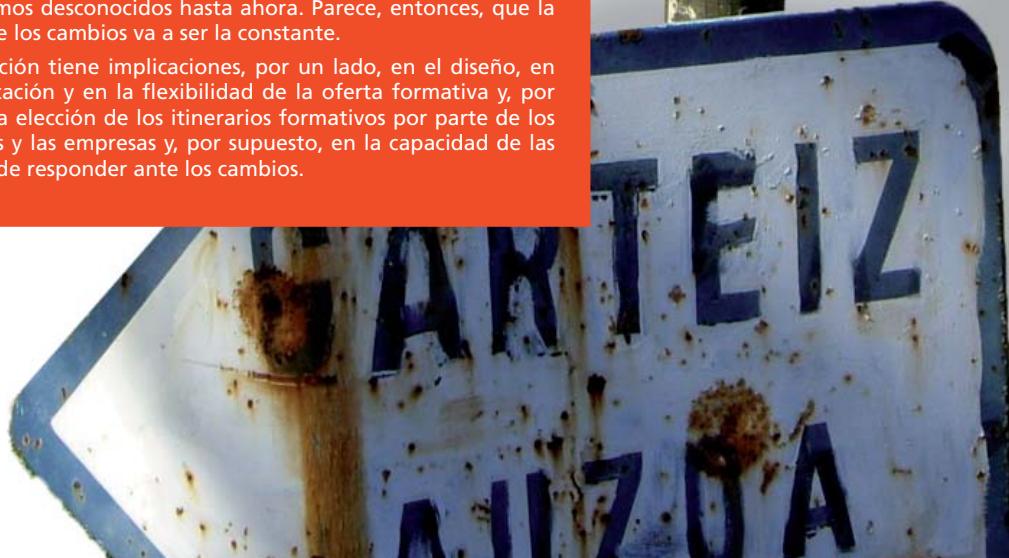
Resolución Educación y Energía.pdf



## 2.2. Adaptación a la velocidad de los cambios

No nos encontramos solo ante cambios importantes, sino que está bien determinado que estos se producen con unos ritmos desconocidos hasta ahora. Parece, entonces, que la rapidez de los cambios va a ser la constante.

Esta situación tiene implicaciones, por un lado, en el diseño, en la planificación y en la flexibilidad de la oferta formativa y, por otro, en la elección de los itinerarios formativos por parte de los individuos y las empresas y, por supuesto, en la capacidad de las personas de responder ante los cambios.



Una muestra de las consecuencias de la velocidad de los cambios son los datos que sobre empleabilidad se analizan a continuación.  
En el ámbito de la C A de Euskadi la inserción laboral según las familias profesionales sufrió un descenso brusco a partir del año 2008.



Tabla 4.

#### Tasa de ocupación por familia profesional. Promociones de F.P 1999-2008.

FAMILIA PROFESIONAL	Tasa Ocupación									
	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999
ACTIVS. AGRARIAS	64,7%	83,9%	75,8%	73,2%	79,7%	72,9%	62,5%	76,9%	77,0%	88,4%
ACTVS. MARÍTIMO PESQUERAS	80,0%	71,4%	66,7%	71,4%	72,2%	100,0%	100,0%			
ACTVS. FÍSICO-DEPORTIVAS	82,1%	87,8%	84,8%	86,7%	85,4%	88,6%	90,4%	85,1%	72,0%	
ADMINISTRACIÓN	74,9%	86,6%	81,5%	83,9%	82,5%	75,5%	76,6%	74,7%	71,1%	68,9%
ARTES GRÁFICAS	66,7%	84,9%	82,0%	77,1%	78,3%	78,5%	70,6%	75,5%	64,9%	68,6%
COMERCIO Y MARKETING	65,6%	86,4%	81,6%	82,5%	82,6%	76,5%	73,4%	77,6%	72,6%	75,5%
COMUN, IMAGEN Y SONIDO	58,8%	81,1%	73,4%	70,8%	75,8%	64,0%	64,4%	73,6%	71,3%	65,9%
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	78,6%	94,0%	83,4%	85,7%	85,1%	82,2%	87,9%	86,5%	85,4%	94,1%
ELECTRIC. Y ELECTRÓNICA	66,1%	90,9%	85,3%	85,7%	86,3%	83,4%	81,1%	88,4%	89,6%	84,3%
FABRICACIÓN MECÁNICA	63,9%	92,8%	90,1%	86,2%	90,2%	87,4%	88,4%	91,8%	94,5%	90,5%
HOSTELERÍA	68,2%	85,6%	89,1%	81,8%	87,1%	82,9%	86,2%	86,5%	83,9%	78,4%
TURISMO	68,6%	89,3%	81,3%	82,2%	88,4%	82,5%	73,0%	76,4%	71,8%	57,1%
IMAGEN PERSONAL	74,6%	84,5%	85,6%	85,8%	86,9%	87,6%	84,6%	78,6%	73,4%	82,4%
INDS. ALIMENTARIAS	66,7%	100,0%	100,0%	81,8%	90,9%	68,8%	80,8%	85,7%	66,7%	88,9%
INFORMÁTICA	70,4%	83,1%	77,6%	70,6%	77,7%	72,8%	72,4%	82,0%	81,8%	75,0%
MADERA Y MUEBLE	64,6%	83,8%	68,8%	82,7%	90,2%	75,0%	83,6%	83,1%	87,2%	82,7%
MTO. VEHÍCULOS AUTOPROP.	67,1%	87,7%	85,5%	85,2%	87,2%	88,7%	87,9%	90,4%	91,0%	93,8%
MTO. SERVS. A LA PRODUCCIÓN	66,3%	91,7%	88,4%	87,0%	91,5%	86,4%	87,6%	92,0%	91,6%	93,0%
QUÍMICA	66,7%	82,4%	74,8%	77,2%	76,6%	73,5%	75,4%	70,2%	66,2%	64,7%
SANIDAD	70,7%	80,7%	75,5%	72,1%	78,3%	78,6%	69,4%	70,8%	66,1%	55,8%
SERVS. SOCIOCULTURALES Y COM.	83,1%	88,2%	81,0%	80,2%	84,3%	82,4%	81,3%	75,0%	73,8%	70,6%
TEXTIL, CONFECC. Y PIEL	69,2%	72,7%	93,8%	80,0%	90,9%	53,8%	72,7%	68,8%	80,0%	66,7%
<b>TOTAL PROMOCIÓN</b>	<b>70,2%</b>	<b>87,6%</b>	<b>83,1%</b>	<b>81,7%</b>	<b>84,4%</b>	<b>80,8%</b>	<b>80,0%</b>	<b>82,7%</b>	<b>81,0%</b>	<b>79,0%</b>

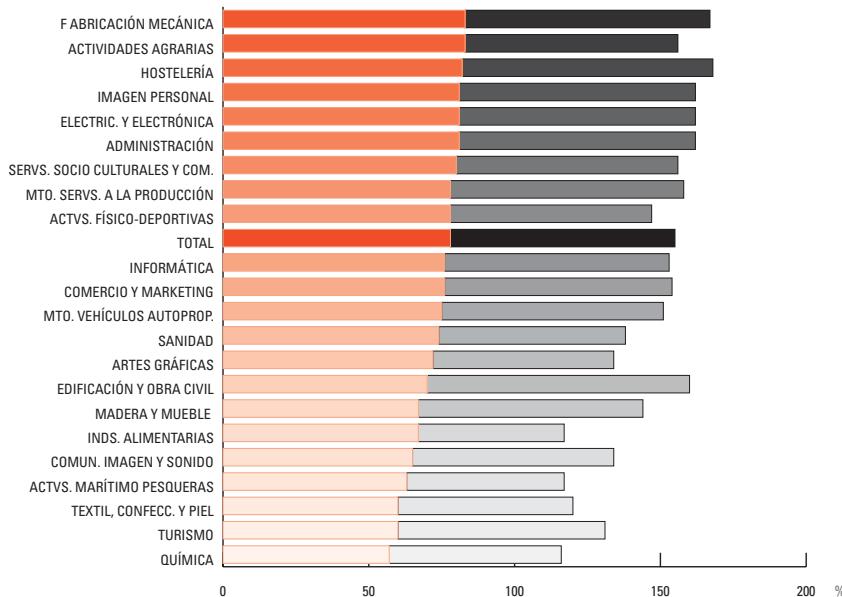
La fiabilidad del dato aumenta en la medida en que lo hace el número de personas que responden a la encuesta anual que se realiza para este fin. Se pueden consultar más datos y la metodología empleada para obtenerlos en: [www.lanbide.net](http://www.lanbide.net)

Fuente: Encuesta de seguimiento a la inserción laboral de F.P.  
Elaboración: Observatorio del mercado de trabajo, Lanbide



→ [www.lanbide.net](http://www.lanbide.net)

 Gráfico 5. Peso del empleo relacionado por familia profesional C.A. de Euskadi.



En la promoción de formación profesional inicial de 2008 la tasa de ocupación de las mujeres fue del 74,3 %, por un 66,6 % para los hombres.

En pleno proceso de cambio, en el que están diseñándose nuevas cualificaciones profesionales y nuevas titulaciones y en el que algunos sectores productivos están inmersos en procesos de readecuaciones importantes, es previsible que la situación que se describe vaya sufriendo constantes modificaciones en los próximos años.

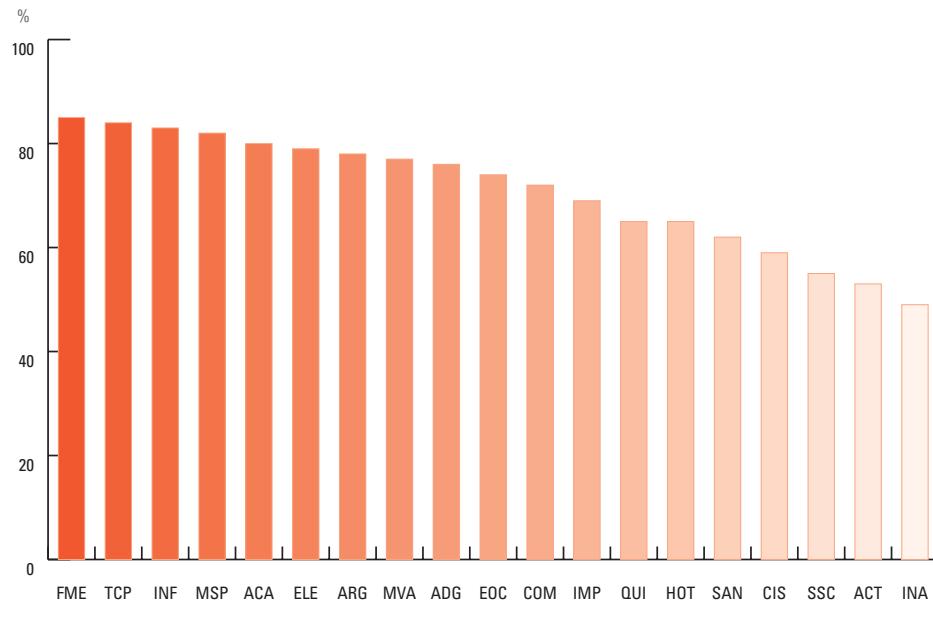
La definición de "empleo significativo" utilizada corresponde a la de la fuente (ETEFIL-05): empleo de 20 o más horas a la semana durante al menos 6 meses.

	2008	2007
FABRICACIÓN MECÁNICA	83%	84%
ACTIVIDADES AGRARIAS	83%	73%
HOSTELERÍA	82%	86%
IMAGEN PERSONAL	81%	81%
ELECTRIC. Y ELECTRÓNICA	81%	81%
ADMINISTRACIÓN	81%	81%
SERVS. SOCIO CULTURALES Y COM.	80%	76%
MTO. SERVS. A LA PRODUCCIÓN	78%	80%
ACTVS. FÍSICO-DEPORTIVAS	78%	69%
TOTAL	78%	77%
INFORMÁTICA	76%	77%
COMERCIO Y MARKETING	76%	78%
MTO. VEHÍCULOS AUTOPROP.	75%	76%
SANIDAD	74%	64%
ARTES GRÁFICAS	72%	62%
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	70%	90%
MADERA Y MUEBLE	67%	77%
INDS. ALIMENTARIAS	67%	50%
COMUN. IMAGEN Y SONIDO	65%	69%
MARÍTIMO PESQUERAS	63%	54%
TEXTIL, CONFEC. Y PIEL	60%	60%
TURISMO	60%	71%
QUÍMICA	57%	59%



Gráfico 6. Profesiones con más futuro en el conjunto de CC. AA.

En el portal **TodoFP.es** se afirma que las profesiones que tienen más futuro en el conjunto de **todas las CC. AA.** son las que indica la gráfica.



#### FAMILIAS PROFESIONALES

<b>FME:</b>	Fabricación Mecánica	<b>COM:</b>	Comercio y Marketing
<b>TCP:</b>	Textil, Confección y Piel	<b>IMP:</b>	Imagen Personal
<b>INF:</b>	Informática	<b>QUI:</b>	Química
<b>MSP:</b>	Mantenimiento y Servicios a la Producción	<b>HOT:</b>	Hostelería y Turismo
<b>ACA:</b>	Actividades Agrarias	<b>SAN:</b>	Sanidad
<b>ELE:</b>	Electricidad y Electrónica	<b>CIS:</b>	Comunicación, Imagen y Sonido
<b>ARG:</b>	Artes Gráficas	<b>SSC:</b>	Servicios Socioculturales
<b>MVA:</b>	Mantenimiento de Vehículos	<b>ACT:</b>	Actividades Físicas y Deportivas
<b>ADG:</b>	Administración y Gestión	<b>INA:</b>	Industrias Alimentarias
<b>EOC:</b>	Edificación y Obra Civil		



Y se pueden consultar las tendencias de empleo según la Titulación de FP en: redtrabaj@

[www.redtrabaja.es](http://www.redtrabaja.es)

## 2.3. La excelencia

Europa deberá hacer un esfuerzo de productividad y de investigación e innovación para volver a dotarse de las capacidades de crecimiento necesarias para conseguir que vuelva a retroceder el paro, para poder competir con el fuerte crecimiento de los que hasta hace poco tiempo eran países emergentes (Brasil, India, China), o con el crecimiento más moderado, pero sostenido de Estados Unidos, pero además debe hacerlo bajo nuevos parámetros de sostenibilidad. Uno de los elementos que también hay que introducir en ese complicado proceso que es salir de la crisis construyendo los cimientos para curarse en salud de otras posibles o de recaída de la actual es universalizar la excelencia.

Entre las variadas interpretaciones que se suele aplicar al término puede ser interesante traer a colación la que propone Adela Cortina, catedrática de Ética y Filosofía Política de la Universidad de Valencia que se expresa en estos términos: "En realidad, el término "excelencia" al menos en la cultura occidental nace en la Grecia de los poemas homéricos. Recurrir a la Ilíada o la Odisea es sumamente aconsejable para descubrir cómo el excelente, el virtuoso, destaca por practicar una habilidad por encima de la media.". Y continúa: "La excelencia, claro está, tiene un significado comparativo, siempre se es excelente en relación con algo. Pero así como en las comunidades homéricas importaba situarse por encima de la media, el secreto del éxito en sociedades democráticas consiste en competir consigo mismo, en no conformarse, en tratar de sacar día a día lo mejor de las propias capacidades, lo cual requiere esfuerzo, que es el componente ineludible de cualquier proyecto vital. Y en hacerlo, no solo en provecho propio, sino también con aquellos con los que y de los que se vive". Termina diciendo: "Una educación (*una formación añadimos nosotros*) alérgica a la exclusión no debe multiplicar el número de mediocres, sino universalizar la excelencia."

Para poder compararse, con uno mismo y con los demás, y hacerlo teniendo en la brújula la excelencia es importante elegir bien los indicadores de referencia.

A pesar de no ser el primero que aborda la tarea de explorar otros indicadores acerca de la economía y la sociedad, el **informe Stiglitz** (y otr@s) ha sido uno de las referencias que han resaltado en la UE. Se le encomendó la misión de determinar los límites del PIB como indicador de los resultados económicos y del progreso social, reexaminar los problemas relativos a la medición, identificar datos adicionales que podrían ser necesarios para obtener in-

dicadores del progreso social más pertinentes, evaluar la viabilidad de nuevos instrumentos de medición y debatir sobre una presentación adecuada de datos estadísticos.

En mayo de 2010 se presentó otra iniciativa que ha creado expectación, como es el Proyecto Internacional de la OCDE sobre **medición del Progreso de las Sociedades**, del que se espera se puedan extraer conclusiones que sirvan a sociedades complejas como son las que componen la UE.

Entre los indicadores clásicos hay común acuerdo en las instituciones de la CA de Euskadi en considerar útil para el mundo de la formación profesional el Valor Añadido Bruto.

**Productividad**

**Innovación**

**Progreso Social**

**Excelencia**



Informe de la Comisión sobre la Medición del Desarrollo Económico y del Progreso Social

Professor Joseph E. Stiglitz,  
Presidente de la Comisión, Columbia University  
Professor Amartya Sen,  
Consejero de la Comisión, Harvard University  
Professor Jean-Paul fitzossi,  
Coordinador de la Comisión, IEP

Comisión Stiglitz

[www.stiglitz.com/stiglitz.pdf](#)

→ Commission\_Stiglitz\_ES.pdf



Nuestro agradecimiento a Adela Cortina por permitirnos utilizar alguna de sus publicaciones.



→ [www.progresosociedades.es](#)



**Pensar globalmente, actuar localmente...  
... y en niveles intermedios,  
y en ámbitos europeos,...**

## 2.4. Necesidad de referentes

**E**n una situación de cambio de paradigmas como la que se describe, es importante tener referentes claros y coherentes, aunque en muchas ocasiones sean más complejos, porque surgen y reflejan situaciones más complejas.

El reto de acertar en la elección de los nuevos referentes es importante para el éxito futuro, pero es que este tiempo de cambios profundos también, ofrece la oportunidad de generarlos, de poder convertirse en referente en aquellos ámbitos en los que se está o se vaya a estar en el futuro mejor preparado o se correspondan con necesidades estratégicas de país, sector productivo,...

En lo que se refiere a la formación profesional existen organismos como el CEDEFOP o instituciones como el Comité de las Regiones de la Unión Europea en torno a las cuales se están constituyendo las nuevas referencias y coordinando las nuevas políticas.

El Gobierno vasco participa en ellas de una forma activa y aporta sus contribuciones como ocurrió el pasado mes de diciembre de 2010 en Bruselas en el documento que fija las 45 resoluciones políticas para la próxima década en materia de Educación y Formación.

**Nota:** El valor añadido se puede calcular incluyendo o no el consumo de capital fijo, es decir, bruto o neto. Dado que la producción se valora a precios básicos y los consumos intermedios a precios de adquisición, el valor añadido no incluye los impuestos menos las subvenciones sobre los productos.



En torno al sector de la energía se están produciendo grandes transformaciones, que conlleven grandes oportunidades y nuevas necesidades de cualificación.

El documento de la Comisión de la UE, "Nuevas Capacidades, para Nuevos Empleos" es una referencia.

El diseño de nuevas cualificaciones y títulos tiene en cuenta estos cambios.

### Valor añadido bruto y producto interior bruto

El valor añadido o valor generado por toda unidad dedicada a una actividad productiva es uno de los saldos más importantes del sistema. Se calcula como diferencia entre la producción y los consumos intermedios. La magnitud, a nivel macroeconómico, lo que hace realmente es el sumatorio del valor agregado por todas las empresas de un país.

En la economía empresarial, el valor añadido de una empresa es la diferencia entre el importe de las ventas de la empresa y las compras hechas a otras empresas sin incluir la depreciación del capital fijo durante el período.

El uso de este indicador está muy extendido también en nuestra comunidad, y esto va a permitir establecer comparaciones entre localidades, sectores, comunidades autónomas.

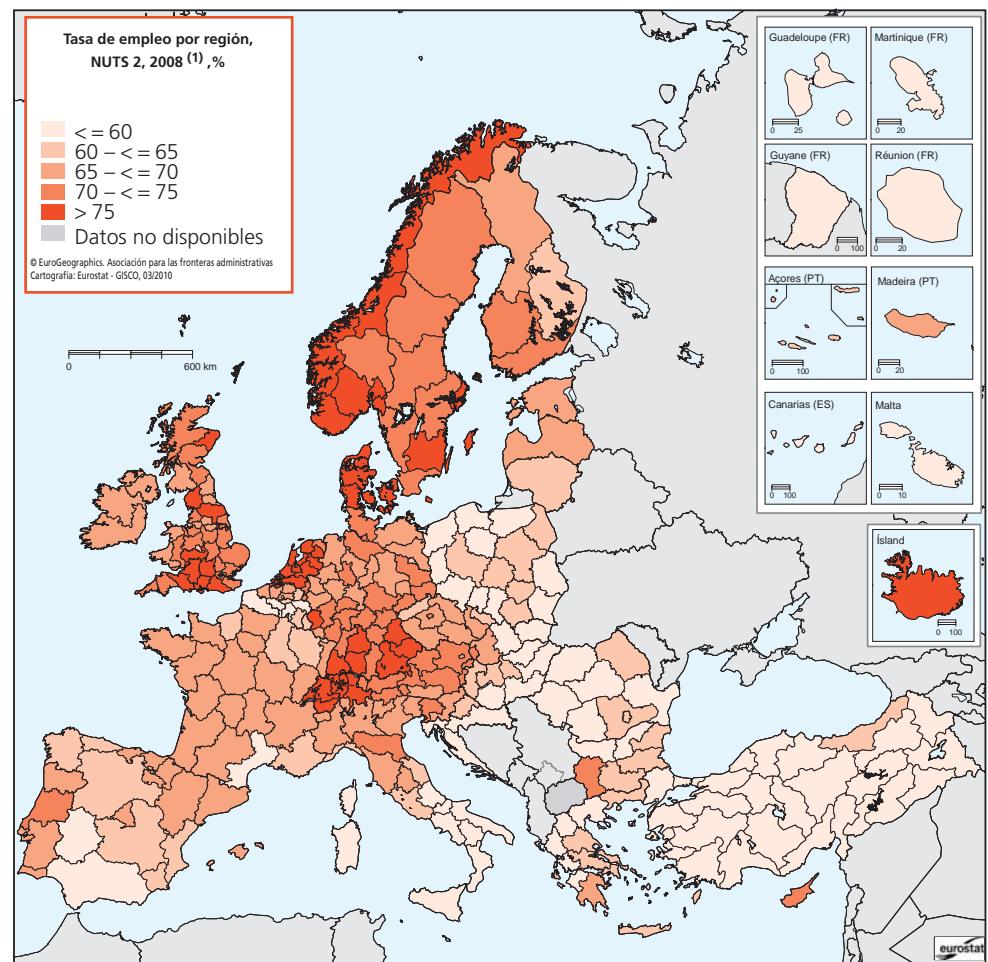


→ com2008\_0868es01.pdf

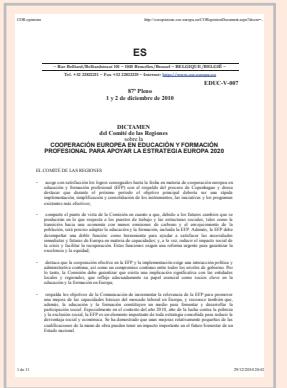


Gráfico 7.

## Tasa de empleo por región, NUTS 2, 2008<sup>(1)</sup>, %.



i



(1) Croacia, Islandia y Suiza, 2007

Fuente: EUROSTAT (tgs00007).

### El Comité de las Regiones

El Comité de las Regiones es un organismo consultivo integrado por representantes de las autoridades regionales y locales de Europa. El Comité debe ser consultado antes de que se tomen decisiones de la UE sobre asuntos que conciernen al gobierno local y regional, tales como la política regional, el medio ambiente, la educación y el transporte.

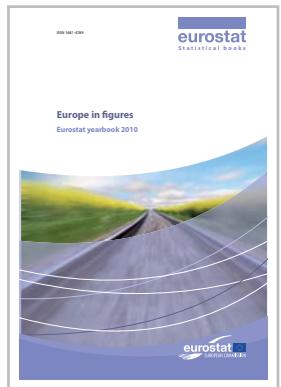
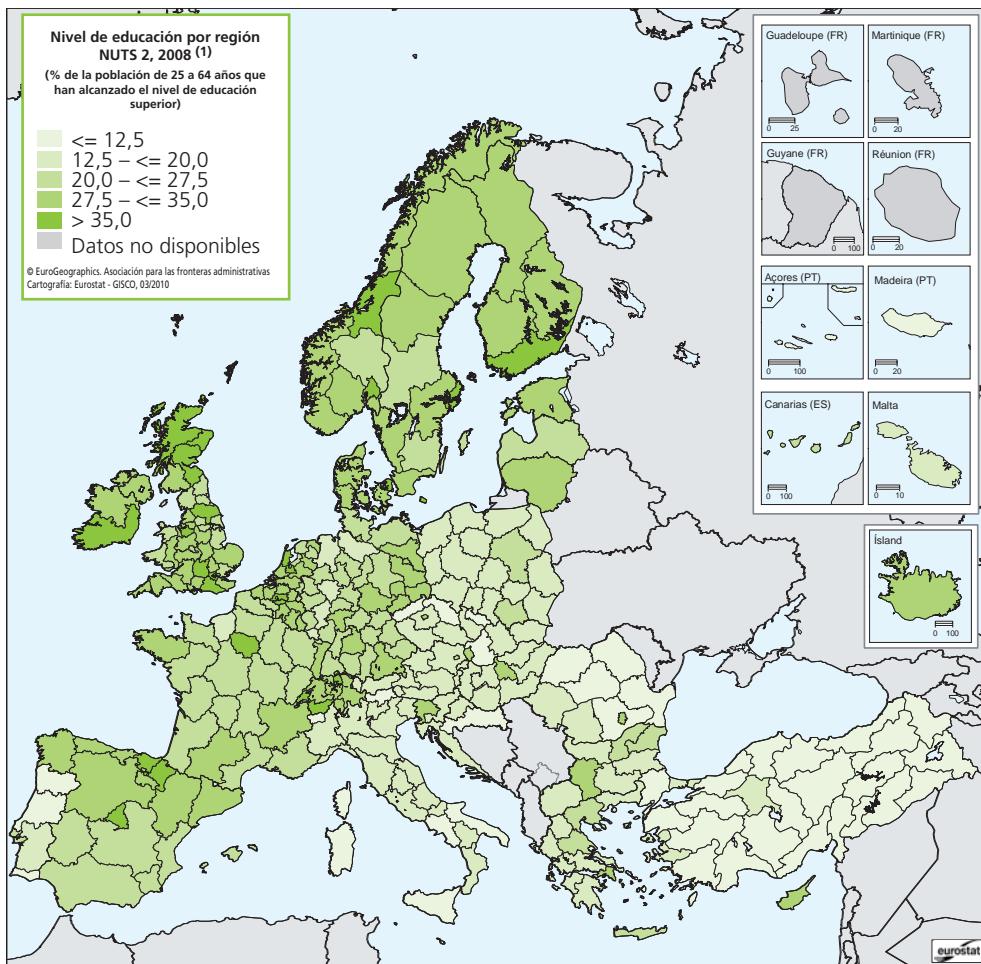
El Comité se compone de 344 miembros y representan a 271 regiones europeas. La función del Comité de las Regiones es presentar los puntos de vista locales y regionales en la legislación de la UE. Lo hace emitiendo dictámenes sobre las propuestas de la Comisión.



Gráfico 8.

## Nivel de educación por región NUTS 2, 2008<sup>(1)</sup> (% de la población de 25 a 64 años que han alcanzado el nivel de educación superior).

Bloque I



→ anuario EUROSTAT 2010.pdf

(1) Departamentos de Ultramar (FR9), no disponible; Corse (FR83), los datos no son fiables debido al tamaño pequeño de la muestra;

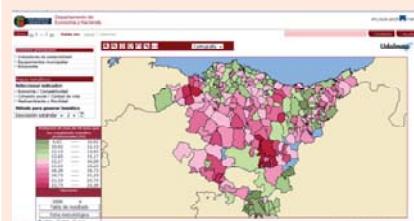
Portugal y Suecia: Datos preliminares.

Fuente: Eurostat (edat\_ifse11).

Este documento permite la incorporación periódica de nuevos datos acerca de indicadores comunes u otros, tanto en el ámbito europeo, como en el estatal, regional y local, de forma que las comparaciones con los referentes que se determinen para cada ámbito, sector productivo, familia profesional,... esté actualizada de manera permanente y tener un diagnóstico útil y vigente en todo momento.



## CA de Euskadi



→ [http://www.ogasun.ejgv.euskadi.net/r51-udalmap/es/contenidos/informacion/udalmap/es\\_udalmap\\_udalmap.html](http://www.ogasun.ejgv.euskadi.net/r51-udalmap/es/contenidos/informacion/udalmap/es_udalmap_udalmap.html)

## 2.5. La estructura de cualificaciones

**Una transformación profunda y permanente. La FP una gran desconocida.**



Todos los países miembros de la Unión Europea son conscientes de las nuevas exigencias de cualificación de los trabajadores y trabajadoras que conllevan la globalización y la sociedad del conocimiento y, en consecuencia, se ha articulado un proceso de profundas transformaciones en la formación profesional.

Se busca garantizar la deseable correspondencia entre las cualificaciones profesionales y las necesidades del mercado de trabajo, conformar un sistema integrado de las distintas ofertas de formación profesional, dotar de uni-

dad, coherencia y eficacia a la planificación, ordenación y administración de esta realidad, y facilitar la integración de las distintas formas de certificación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales, incluidas las adquiridas por la experiencia laboral y/o aprendizajes no formales.

Para ello se creó el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP). (actualmente en revisión para su convergencia con el marco europeo).



Gráfico 9.

**Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP).****Vías para obtener cualificación****Instrumentos y acciones del SNCFP****Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales**

Comprende las cualificaciones más significativas del sistema productivo.

Es la base para diseñar tanto Títulos de FP como Certificados de Profesionalidad.

- Procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las Cualificaciones Profesionales.

- Evaluación y mejora de la calidad del propio SNCFP.

- Información y orientación en materia de formación profesional y empleo.

El SNCFP tiene como **objetivos**:

- orientar la formación a las demandas de cualificación.
- facilitar la adecuación entre la oferta y la demanda del mercado de trabajo.
- extender la formación a lo largo de la vida, más allá del periodo educativo tradicional.
- fomentar la libre circulación de trabajadores por lo que cumple una función esencial en el ámbito laboral y formativo.

**Las cualificaciones del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales están organizadas por familias profesionales y por niveles**  
(los 3 primeros corresponden a la FP)

**26 familias profesionales**

1.	Agraria	14.	Edificación y Obra Civil
2.	Marítimo-Pesquera	15.	Vidrio y Cerámica
3.	Industrias Alimentarias	16.	Madera, Mueble y Corcho
4.	Química	17.	Textil, Confección y Piel
5.	Imagen Personal	18.	Artes Gráficas
6.	Sanidad	19.	Imagen y Sonido
7.	Seguridad y Medio Ambiente	20.	Informática y Comunicaciones
8.	Fabricación Mecánica	21.	Administración y Gestión
9.	Instalación y Mantenimiento	22.	Comercio y Marketing
10.	Electricidad y Electrónica	23.	Servicios Socioculturales y a la Comunidad
11.	Energía y Agua	24.	Hostelería y Turismo
12.	Transporte y Mantenimiento de Vehículos	25.	Actividades Físicas y Deportivas
13.	Industrias Extractivas	26.	Artes y Artesanías

Gráfico 10. Catálogo Nacional Cualificaciones Profesionales.

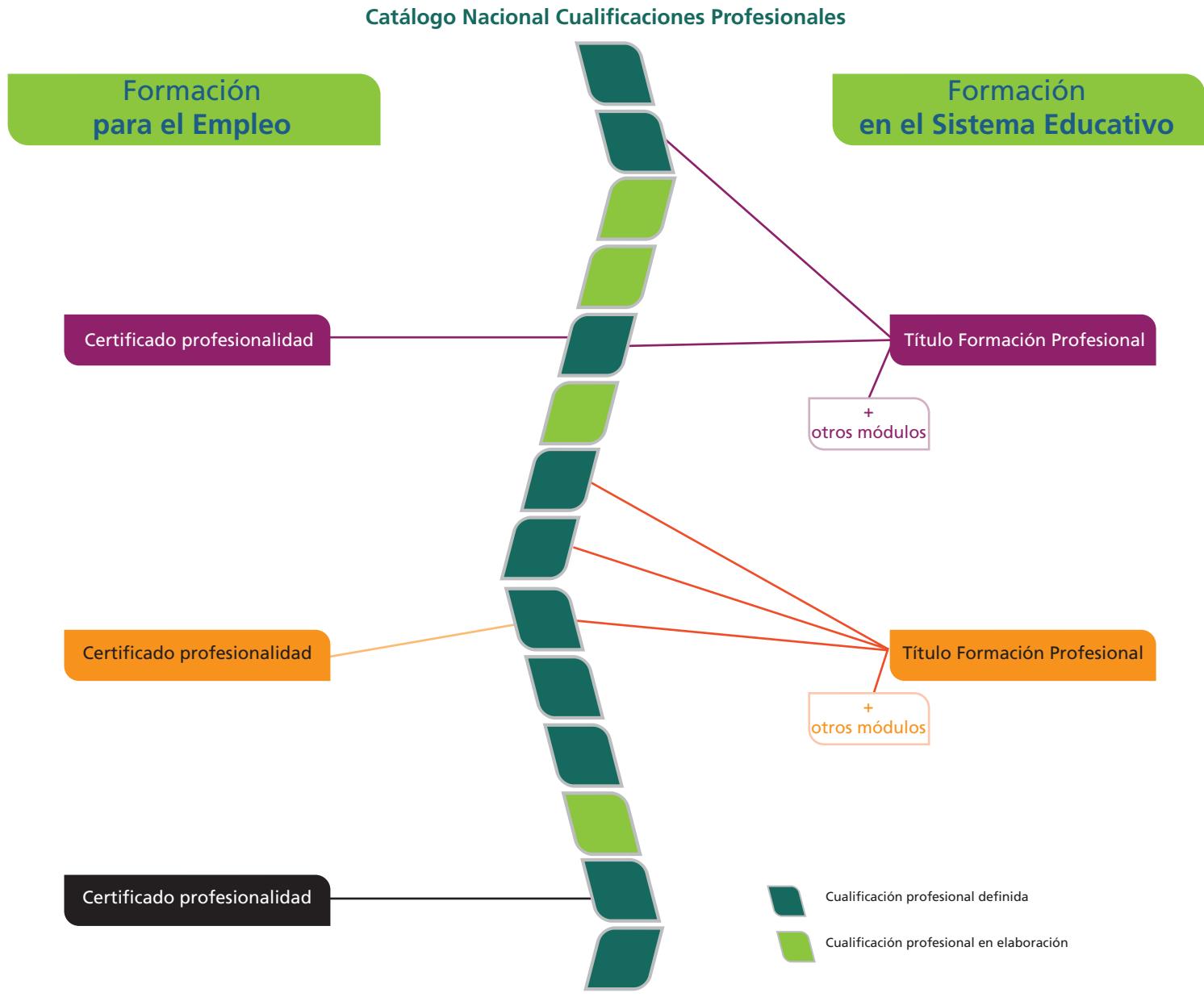
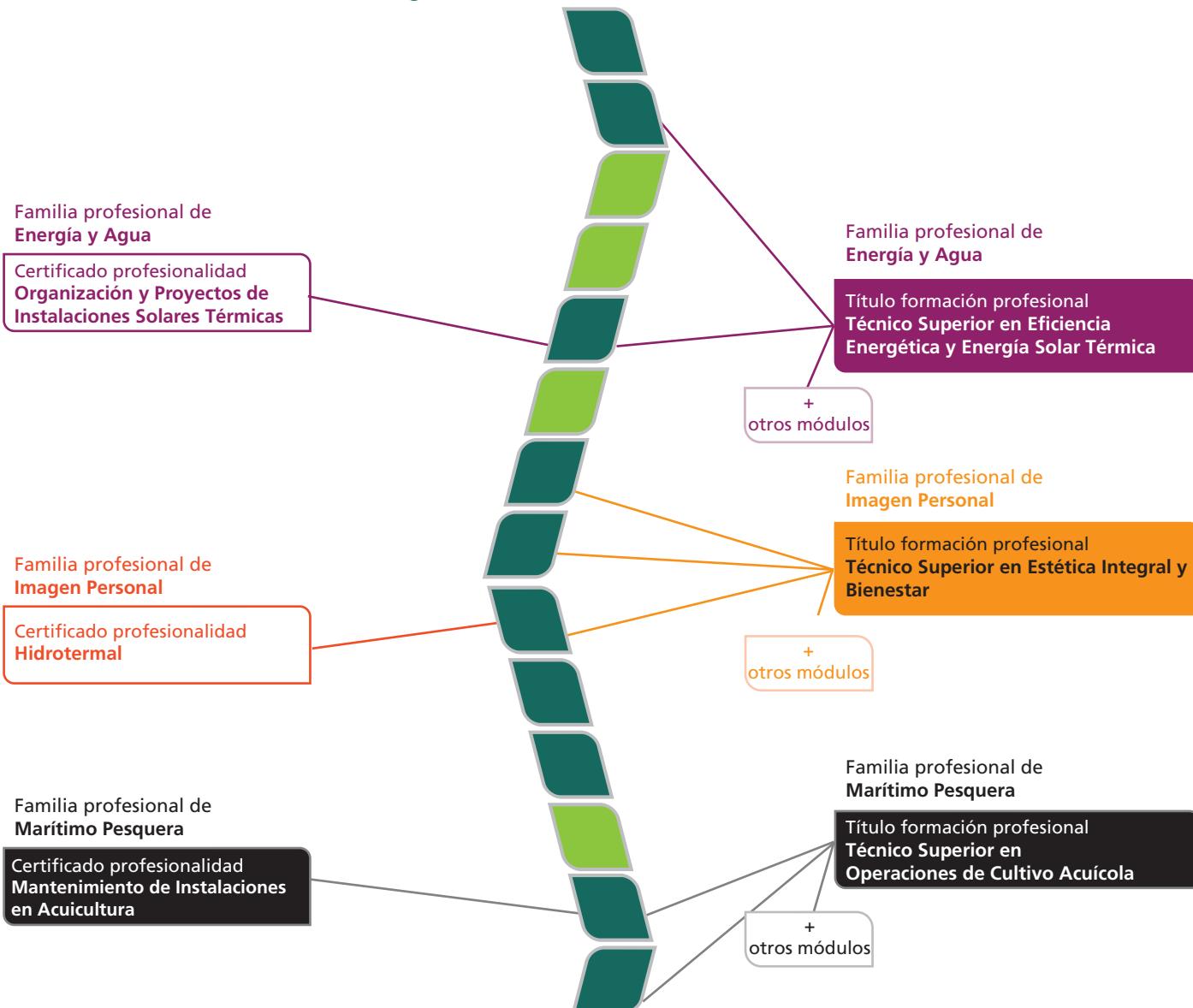




Gráfico 11.

## **Algunos ejemplos de certificados de profesionalidad y titulaciones de formación profesional referenciados al CNCP**

# Catálogo Nacional Cualificaciones Profesionales



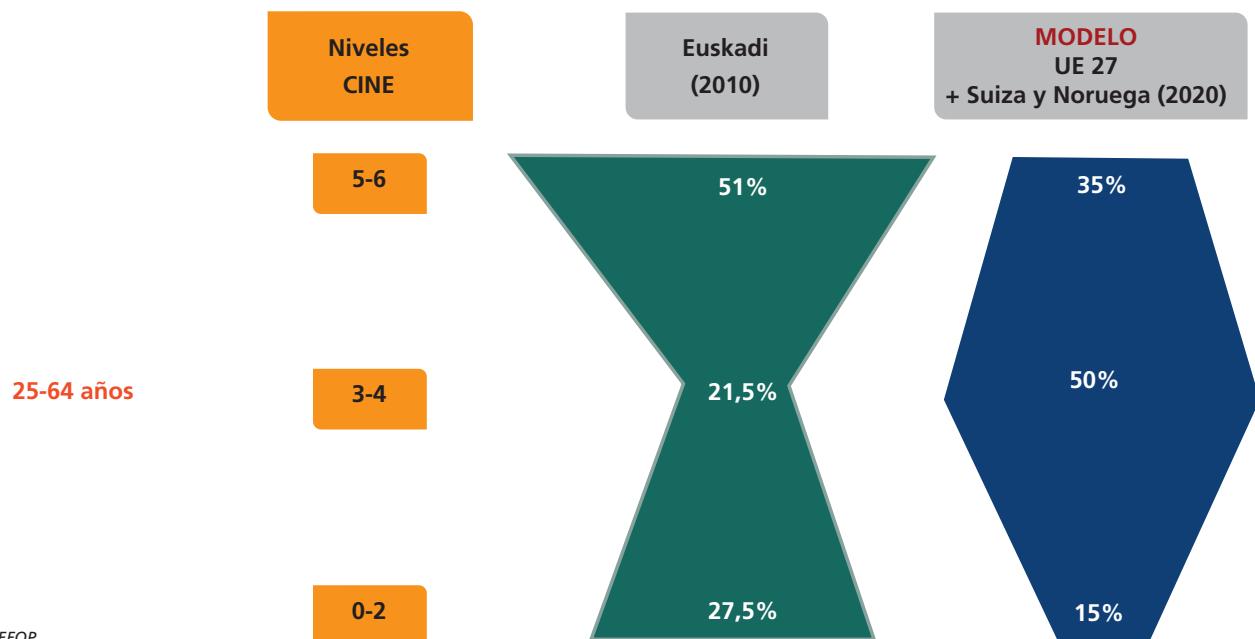
## Formación para mejorar las cualificaciones de la población

Un país competitivo con altos índices de bienestar para sus ciudadanas y ciudadanos requiere de un tejido productivo diversificado y moderno, y para ello uno de los requisitos más importantes es contar con una estructura de cualificaciones de la población con un nivel acorde a los nuevos retos, una estructura compensada y equilibrada.



Gráfico 12.

**EL MODELO de cualificaciones que la Unión Europea 27 (con Suiza y Noruega) va a requerir en la próxima década dista bastante de la estructura de cualificaciones de la POBLACIÓN OCUPADA ACTUAL DE EUSKADI.**



La franja de población con bajas cualificaciones es alto y, aunque en menor medida, también lo es en la población de 25 a 29 años.

Dentro de los niveles de cualificación bajos, el porcentaje de **mujeres jóvenes** con CINE 2 es superior al de los hombres.

Es evidente que la prioridad es reducir el porcentaje de bajas cualificaciones y aumentar el nivel de cualificaciones intermedias. Un **sistema de formación profesional potente y moderno** tiene un papel fundamental en la tarea.

La acreditación de competencias obtenidas por experiencia laboral y/o por vías no formales tendrá muy en cuenta las necesidades de cada **sector productivo** de bienes o servicios.



Ver en glosario la referencia a titulaciones y cualificaciones



La nueva Oferta Formativa y el programa de Acreditación de las Competencias tienen en cuenta toda la franja de población de 25 a 64 años, pero es interesante prestar especial atención a la población joven de 25 a 29 años con bajas cualificaciones, que tiene toda una vida laboral por delante.

La elaboración de un Plan de Rescate específico para las personas que se encuentran en esta situación resulta muy pertinente.



Gráfico 13.

**Comunidad Autónoma de Euskadi.****Año 2010 Población total y población ocupada por nivel CINE (Clasificación Internacional de Nivel Educación).****25-64 años**

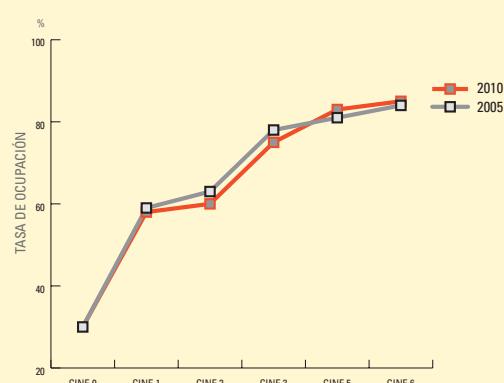
CINE	Población total	Población ocupada
5-6	43,7%	51,1%
3	18,9%	19,8%
2	7,8%	6,5%
0-1	29,7%	22,5%

Las bajas cualificaciones (CINE 0-2) son bastante mayores que las intermedias (CINE 3).

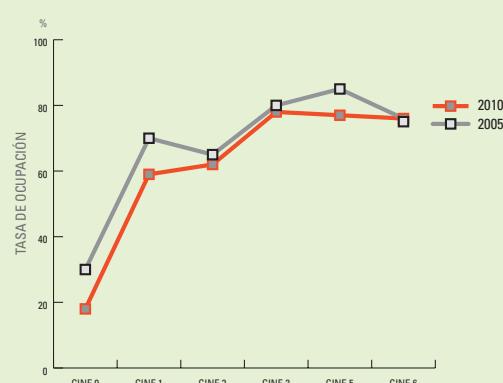
**25-29 años**

CINE	Población total	Población ocupada
5-6	53,9%	55,4%
3	26,3%	28,2%
2	13%	11,5%
0-1	6,9%	4,9%

Entre la población joven persiste un porcentaje de bajas cualificaciones (CINE 0-2) demasiado alto.

**Evolución de la tasa de ocupación por nivel CINE (Clasificación Internacional de Nivel Educación)****25-64 años**

La tasa de ocupación para las cualificaciones altas siempre es la mayor y, además, aumenta desde 2005, a pesar de la crisis.

**25-29 años**

La tasa de ocupación para las cualificaciones bajas entre las personas jóvenes es muy baja y disminuye de forma ostensible desde 2005.

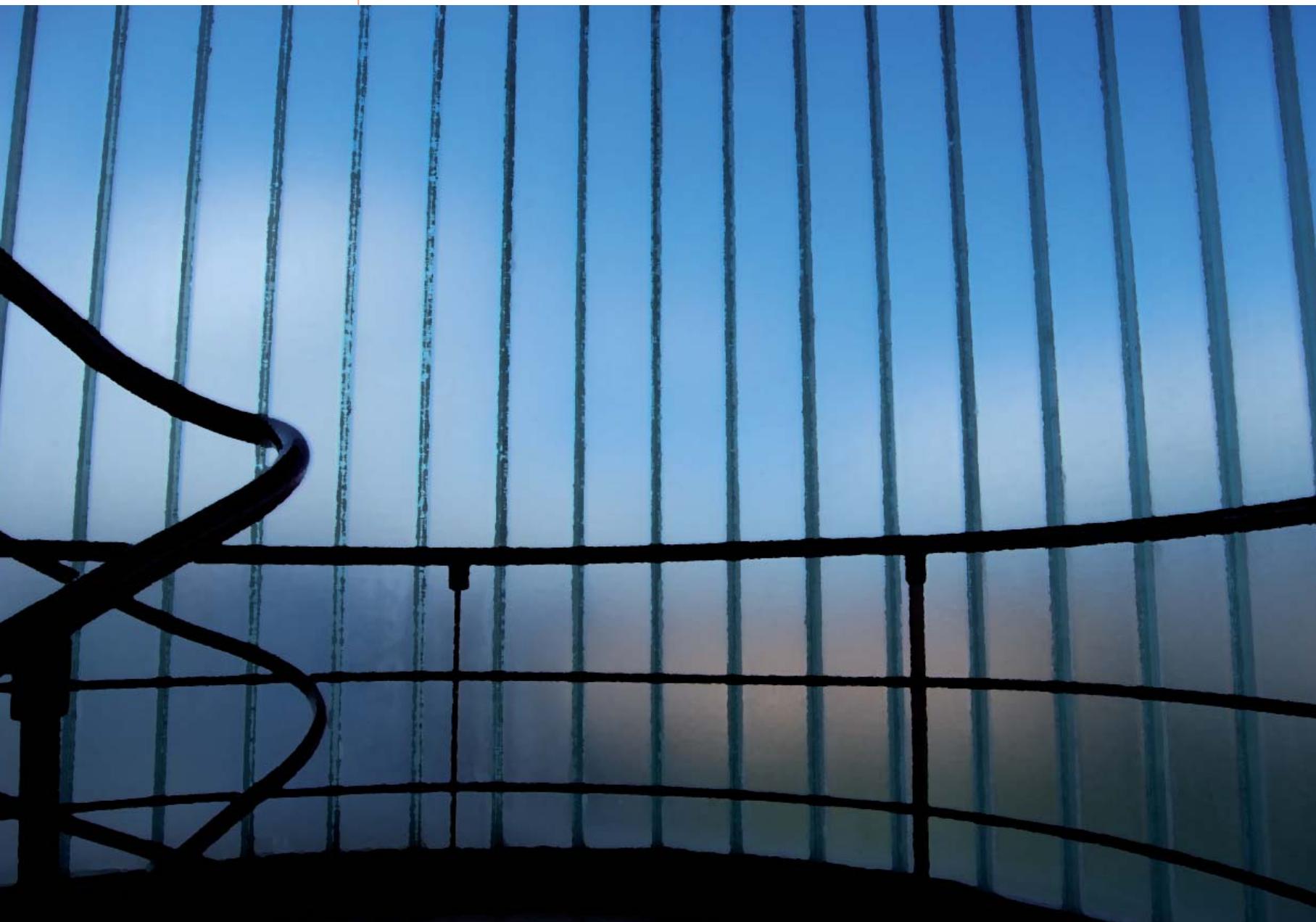
**La demanda de bajas cualificaciones es escasa y va a ser menor en el futuro.**

Nota: Estos datos son aproximados por dos razones, son extraídos de encuesta y se han tenido que realizar equivalencias a los niveles CINE de titulaciones anteriores a ellos.



**El simple relevo generacional no es suficiente.**

**Para ser un país competitivo hay que poner el acento en formar a la población con niveles de cualificación más bajos.**



## 2.6. Aprendizaje a lo largo de toda la vida

**A**unque ha sido en los últimos años cuando se ha hecho más evidente la necesidad de avanzar en la sociedad del conocimiento, las primeras definiciones de instituciones relevantes se producen hace más de una década.

### La primera es de la OCDE (1997)

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

### La segunda definición es de la Comisión Europea (1995)

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

Desde los años 90 se han producido cambios relevantes que aconsejan actualizar esas definiciones y poner las herramientas que posibiliten el aprendizaje a lo largo de la vida.

El Gobierno de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en coordinación con otras administraciones públicas y los agentes educativos, sociales y económicos, promoverá con rango de ley el **aprendizaje a lo largo de la vida** como medio de asegurar la promoción personal, la empleabilidad y la cohesión social.

La Ley entiende que el aprendizaje a lo largo de la vida abarca el aprendizaje realizado por una persona en actividades de ámbitos formales, no formales e informales, con el objetivo de mejorar sus conocimientos, competencias y aptitudes desde una perspectiva personal, profesional, cívica o social.

Establece el aprendizaje a lo largo de la vida como un derecho de la ciudadanía vasca, que se posibilita mediante una amplia oferta formativa; impulsa la enseñanza a distancia, principalmente a través de las TIC, como medio para acercar la oferta formativa a los ciudadanos de una forma flexible que permita conciliar la formación con otros actividades personales, familiares, sociales o laborales. Asimismo establece un mecanismo de reconocimiento de los aprendizajes obtenidos por medio de la experiencia laboral o por vías no formales o informales mediante la puesta en marcha del dispositivo de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias profesionales.

También regula de manera integrada del sistema de Formación Profesional dentro del aprendizaje a lo largo de la vida.

Toda la población tiene que interiorizar y asumir la necesidad del aprendizaje a lo largo de toda la vida, especialmente la población más joven.

Se reitera la importancia de que la franja 25 a 29 años con bajas cualificaciones, que tiene toda una vida laboral por delante, se inicie con un nivel de cualificación medio alto y asuma que el proceso de aprendizaje no tiene final.





Gráfico 14.

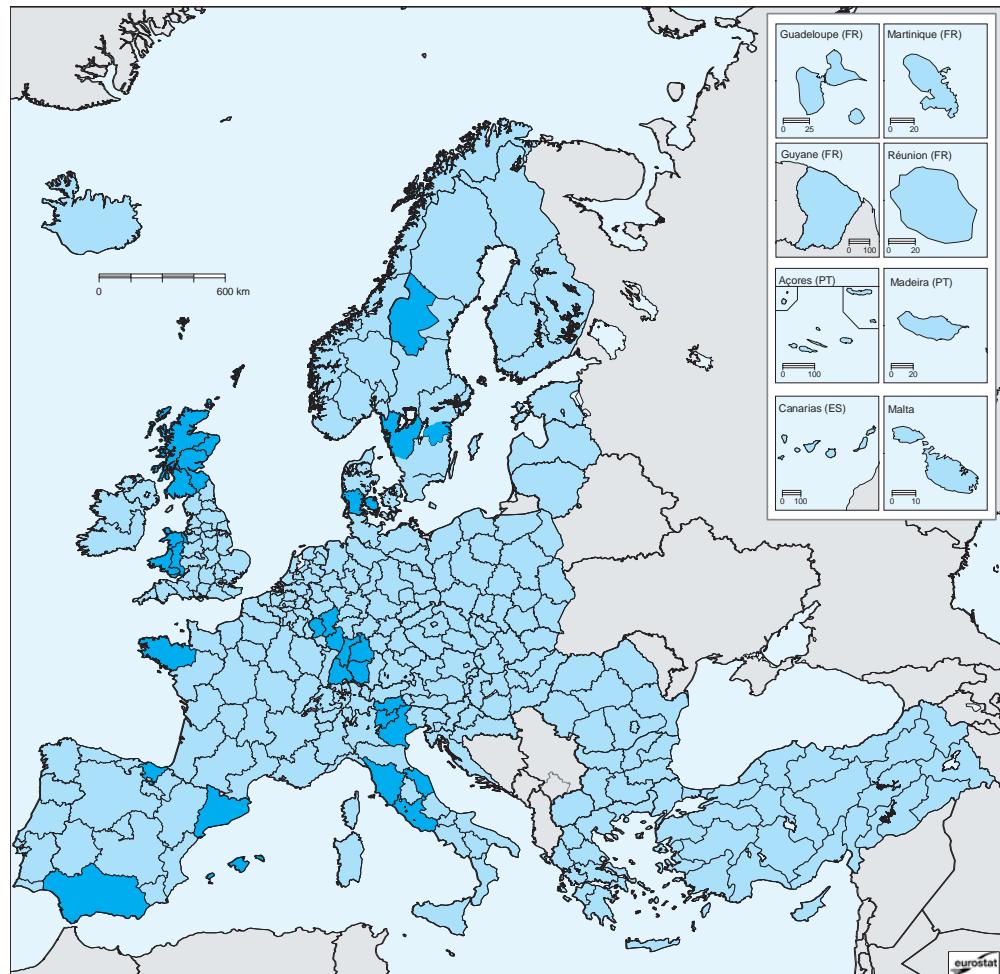
## Asociación Europea de Autoridades Regionales y Locales para el Aprendizaje a lo Largo de toda la Vida.

EARLALL es el nombre de la Asociación Europea de Autoridades Regionales y Locales para el Aprendizaje a lo Largo de toda la Vida.

Constituida en Bruselas el 11 de octubre de 2001, tiene como función la realización de acciones científicas y pedagógicas, en el marco de las políticas referentes al aprendizaje a lo largo de la vida.

EARLALL es una asociación internacional sin ánimo de lucro, con sede en Bélgica y regida por la ley belga de 23 de octubre de 1919, modificada por la Ley de 6 de diciembre de 1954.

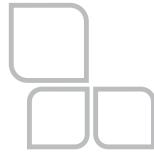
La asociación tiene como cometido principal el desarrollo de una colaboración entre sus miembros en el ámbito de las políticas relacionadas con el aprendizaje permanente, para contribuir en la dimensión regional y local de estas políticas. Asimismo, pretende establecer una estrecha relación de cooperación con las instituciones de la Unión Europea e instituciones públicas y organismos internacionales relevantes en el ámbito del aprendizaje permanente.



Participan en la asociación las siguientes autoridades regionales y locales:

- Baden-Württemberg, Alemania
- Rheinland-Pfalz, Alemania
- Bretagne, Francia
- Comunidad Autónoma de Catalunya
- Comunidad Autónoma de Illes Balears
- Comunidad Autónoma del País Vasco
- Comunidad Autónoma de Andalucía
- Jämtland County Council, Suecia
- Östsam Regional Development Council, Suecia
- Region Västra Götaland, Suecia
- Provincia Autónoma di Trento, Italia
- Regione Lazio, Italia
- Regione Marche, Italia
- Regione Piemonte, Italia
- Regione Toscana, Italia
- Scottish Government, Reino Unido
- Welsh Assembly Government, Reino Unido
- Region of Southern, Dinamarca





## 3. Una estrategia común

### 3.1. Europa 2020

**L**os organismos de la Unión Europea vienen haciendo seguimiento de los elementos relevantes del contexto señalados con anterioridad y acuerdan la necesidad de abordarlos estableciendo una estrategia común. Así, la Estrategia de Lisboa, puesta en marcha en 2000, se basaba en el reconocimiento de que es necesario aumentar la productividad y la competitividad de la UE, mejorando a la vez la cohesión social, frente a la competencia mundial, el cambio tecnológico y el envejecimiento de la población. La Estrategia de Lisboa se relanzó en 2005, tras una evaluación intermedia que la centró más aún en el crecimiento y en la búsqueda de más empleos y de mejor calidad.

La nueva estrategia para la próxima década, la **Estrategia Europa 2020**, persigue el objetivo de conseguir que la Unión Europea emerja más fuerte de la crisis y orientar su economía hacia un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo.

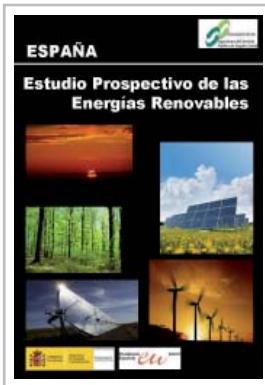
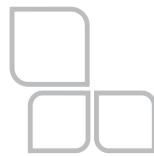
Se entiende por **crecimiento inteligente** aquel que está impulsado por el conocimiento y la innovación, y las reformas que deben acompañar este cambio deberán mejorar la calidad de la educación y garantizar el acceso universal a la misma, así como consolidar los resultados de la investigación y la actividad empresarial a fin de promover la innovación y la transferencia de conocimientos en toda la Unión. Deberán promover el espíritu emprendedor y ayudar a convertir las ideas creativas en productos, servicios y procesos que puedan generar crecimiento, empleos de calidad y cohesión territorial, económica y social y que permitan afrontar de manera más eficiente los retos derivados de los cambios sociales en Europa y en el mundo. En este contexto es fundamental aprovechar al máximo las tecnologías de la información y la comunicación.

El **crecimiento sostenible** significa disociar el crecimiento económico de la utilización de los recursos, construyendo una economía que aproveche los recursos eficazmente y que sea viable y competitiva, que distribuya de manera justa los costes y los beneficios y que aproveche el liderazgo europeo en la carrera para desarrollar nuevos procesos y tecnologías, incluidas las tecnologías verdes. Los Estados miembros deberán llevar a cabo las reformas necesarias para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y utilizar los recursos eficientemente. Deberán mejorar también sus entornos empresariales, estimular la creación de empleo «verde» y modernizar sus bases industriales.

El **crecimiento inclusivo** significa construir una sociedad cohesionada en la que se capacite a las personas para prever y gestionar el cambio, participando así activamente en la sociedad y la economía. Consecuentemente, las reformas aplicadas por los Estados miembros deberán garantizar a todos los ciudadanos acceso y oportunidades a lo largo de toda su vida. Los programas de reforma de los Estados miembros deben pues tener como elementos fundamentales garantizar el buen funcionamiento del mercado laboral invirtiendo para que las transiciones tengan éxito y desarrollar capacitaciones adecuadas, entre otros.



→ Europa 2020.pdf



→ Estudio Prospectivo Energías renovables.  
pdf

## 4. Una economía sostenible

**L**a necesidad de cambios profundos en la economía está cada vez menos cuestionada. No es posible un crecimiento infinito en un mundo finito y del que, además, conocemos sus límites con bastante detalle. Se trata entonces de desacoplar el crecimiento económico del consumo de recursos y, por supuesto, del consumo de energía. Se habla de que este sea un claro compromiso intergeneracional por una economía y un país sostenible y competitivo, para que haya riqueza y progreso colectivo para todas las personas.

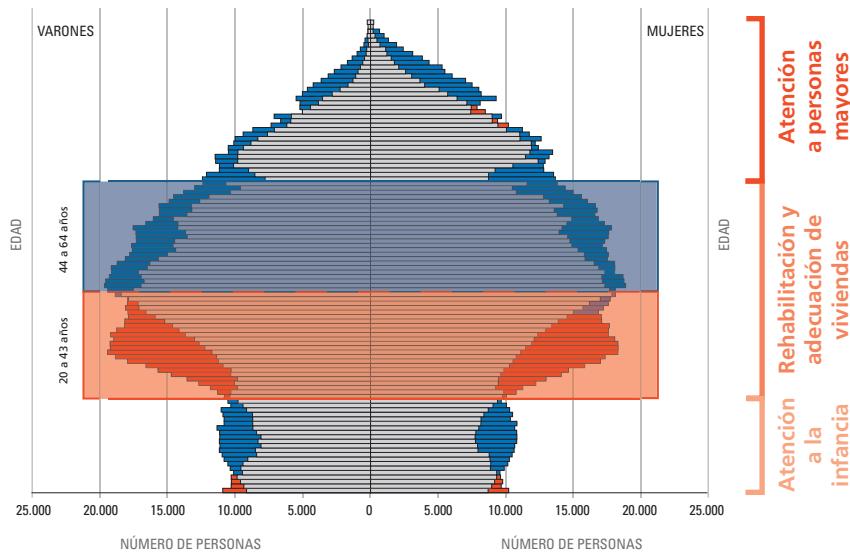
Sentar las bases para una economía sostenible supone un cambio de rumbo importante, ya que debe fomentar la competitividad y la productividad, fortalecer la supervisión financiera y establecer medidas para su control, aportar transparencia en las remuneraciones de las sociedades cotizadas y facilitar la contratación público-privada. A la vez, promover la innovación, la reforma de la Formación Profesional e introducir, además, criterios de ahorro y eficiencia energética y de movilidad sostenible.

Todo esto conlleva, entre otras cosas: a) un cambio de modelo productivo; b) hacer viables a medio y largo plazo las finanzas públicas y las pensiones mejorando la recaudación y la gestión para garantizar y profundizar en el estado del bienestar; y c) mejorar la productividad con inversiones en tecnología y en cualificación de la población.

### 4.1. Cambio de modelo productivo



Gráfico 15. PROYECCIONES DEMOGRÁFICAS 2020.



El actual modelo productivo –igual es más correcto hablar de la actual estructura productiva– ha puesto de manifiesto sus limitaciones y, por tanto, hay que cambiarlo por ser insostenible.

Esto supone la conformación de nuevos sectores de actividad productiva y la reforma de buena parte de los sectores más clásicos.

Se pueden citar bastantes **ejemplos significativos**. La generación y distribución de la energía, junto con la implantación de medidas de eficiencia energética. El vehículo híbrido y eléctrico, que trae consigo cambios en el sector de automoción. La gestión y cuidado del paisaje y los recursos naturales.

De la proyección demográfica a 2020 se puede deducir necesidades de actividad para el futuro inmediato.

La necesidad de promover el paso de la mayor parte posible de población potencialmente activa a población ocupada, especialmente en la franja de 20 a 43 años, implica al menos a tres grandes sectores de actividad ligados: a la atención a la infancia y juventud; a las personas mayores, sobre todo si son dependientes; y, en común para todas las edades, la mejora de las condiciones de las viviendas más funcionales para mejorar el confort y facilitar las tareas domésticas y su eficiencia, es decir, orientar el sector de la edificación hacia la rehabilitación con criterios de sostenibilidad, las instalaciones eficientes y la construcción con procedimientos complejos en el diseño y rápidos en la ejecución.

La formación es la política de empleo clave, es el elemento estratégico de salida de la crisis y también para la conformación de un nuevo modelo económico y productivo para nuestro país.

El Gobierno Vasco otorga un papel fundamental a la formación dentro de la reforma de políticas activas de empleo y tiene la certeza de que no debe hacerse con una visión cortoplacista, porque si bien existe la urgencia de reducir la tasas desempleo, atendiendo y preparando a las personas en esa situación para que puedan encontrar un empleo, hay que diseñar políticas de preparación de trabajadores y trabajadoras de cara al futuro posterior a los efectos más agudos de la crisis. Dada la dimensión de los cambios producidos las iniciativas a tomar deben tener vocación de continuidad, de primeros pasos en una tarea de largo recorrido.

Una estructura productiva que sea excesivamente dependiente en la construcción (y no en la rehabilitación), de las grandes infraestructuras y de los servicios de menor valor añadido, es una estructura frágil.

Una fuerza laboral que posea un nivel de educación bajo –aunque se adapta mejor a esos sectores productivos de mediana o baja productividad media– está poco abierta a la competencia exterior. La competitividad de un país desarrollado está determinada, básicamente, por la estructura de los niveles de educación y formación de su población trabajadora entre 16 y 64 años. Cuanto mayor sea el número de personas situadas en niveles medios y altos, mayor será su capacidad de conocer, investigar, innovar, crear, emprender y competir globalmente.

Conseguir un nivel educativo y de cualificación medio elevados no es tan costoso ni tan difícil como parece, pero es un proyecto a largo plazo cuyos resultados se perciben a medio-largo plazo, que además necesita de un amplio consenso y que involucre al conjunto de la sociedad.

En la realización de cualquier producto (de bienes y servicios) es importante que todos y cada uno de los pasos que conforman la cadena se desarrolle de forma adecuada. El conjunto del ciclo de vida del producto, y las actividades implicadas, deben ser tenidas en cuenta. Las fases en las que intervienen las personas que proceden de la formación profesional son críticas para el resultado final (según el nivel se trata de elaborar, instalar, atender, supervisar, programar, tratar directamente con el cliente o usuari@...), más aún si se tiene en cuenta que cada día se interviene en procesos más complejos y delicados, y en los que la calidad final es determinante.



## 4.2. La productividad

**L**a productividad es genéricamente entendida como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla.

La esencia de la mejora de la productividad radica en **trabajar de manera más inteligente, no más intensa**. Aunque la productividad depende de varios factores, el de la cualificación de los trabajadores y trabajadoras es un asunto central. Otros aspectos como la innovación tecnológica y los sistemas de gestión y producción del trabajo son fundamentales.

Resulta relativamente sencillo medir la productividad de forma global, pero es más difícil dimensionar el aporte específico de cada factor. En definitiva, en muchas ocasiones no resulta fácil asignar un valor a la productividad y sin embargo juega un papel clave en la competitividad. Utilizar los recursos de manera inteligente es un reto de gran actualidad y lo va a seguir siendo en el futuro.

En cualquier caso, hay común acuerdo en que la formación desempeña un papel muy relevante en toda estrategia genuina de elevación de la productividad.

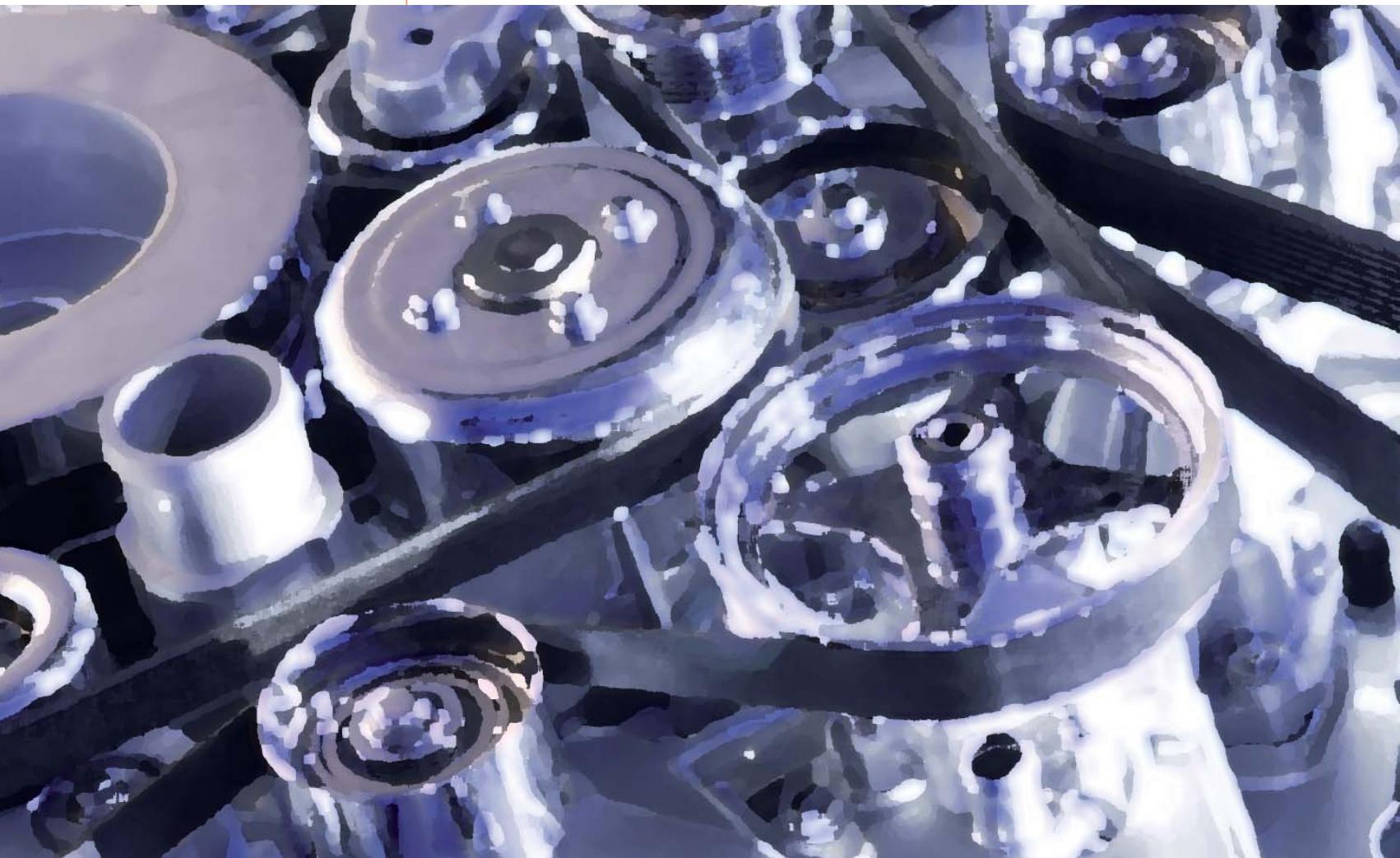




Tabla 5.

## Productividad laboral por persona empleada, país y año (EU 27=100). 1998-2009.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EU 27	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Alemania	112,6	111,8	108,0	106,7	106,3	108,6	108,1	109,3	109,1	108,3	106,5	104,5
Austria	120,7	119,8	120,6	115,2	117,1	118,1	117,5	115,0	115,9	114,2	114,1	111,5
Bélgica	134,1	133,9	136,6	133,5	136,2	134,5	131,7	129,7	128,3	126,6	125,9	124,9
Bulgaria	27,2	28,6	30,4	31,4	33,0	33,4	33,7	33,5	34,5	35,0	37,2	37,2
Chipre	82,3	83,1	85,0	86,7	84,5	82,4	82,8	82,8	83,7	86,0	87,3	88,7
Dinamarca	109,2	108,6	110,5	107,5	108,4	106,1	108,6	106,7	106,4	102,6	101,1	100,6
Eslovaquia	56,3	56,6	58,0	60,5	62,4	63,3	65,4	68,5	71,4	75,6	79,3	78,9
Eslovenia	75,2	76,7	76,2	76,3	77,8	79,2	82,0	83,8	83,9	83,8	84,8	82,0
España	107,8	105,5	103,7	103,1	104,8	103,7	102,0	101,2	102,6	103,1	103,4	110,8
Estonia	41,4	43,3	46,9	48,1	50,9	54,6	57,4	60,5	62,1	65,8	64,0	64,4
Finlandia	113,7	112,9	114,8	112,3	111,4	109,3	112,9	110,5	110,0	113,2	112,0	107,1
Francia	126,4	125,2	125,0	124,9	125,4	121,5	120,6	122,1	121,1	121,2	121,4	120,5
Grecia	90,9	91,1	93,6	97,2	99,5	101,3	101,1	98,7	99,6	99,6	102,3	102,0
Holanda	110,9	111,7	114,4	113,2	113,2	110,7	112,2	113,9	113,8	114,0	114,7	110,9
Hungría	58,1	57,0	57,7	62,0	64,8	65,8	67,4	67,5	67,9	68,1	71,3	70,2
Irlanda	125,4	124,7	127,4	127,8	133,5	135,9	135,2	134,2	134,7	137,1	130,3	135,2
Italia	130,2	127,5	126,0	125,4	117,6	115,4	112,1	110,9	109,9	110,0	109,5	109,7
Letonia	36,8	37,9	40,2	41,8	43,0	44,0	45,7	47,9	48,8	51,1	52,0	49,9
Lituania	40,9	40,4	42,7	46,9	48,0	52,0	53,3	54,4	56,2	59,0	62,2	55,8
Luxemburgo	165,6	176,0	175,9	162,3	163,2	167,1	169,6	169,4	179,7	178,8	175,9	167,9
Malta	:	:	96,7	89,8	92,0	90,2	90,2	90,9	90,6	89,0	88,0	88,0
Polonia	50,6	54,0	55,2	56,0	58,7	60,0	61,5	61,3	60,7	61,7	62,0	65,2
Portugal	70,1	71,8	71,5	70,4	70,2	70,5	69,3	72,3	72,5	73,0	73,6	73,9
Reino Unido	109,1	109,1	110,7	111,7	112,1	112,5	113,8	112,4	112,0	110,2	109,9	110,1
República Checa	60,2	61,9	61,8	63,2	63,0	66,5	68,0	68,5	69,2	71,3	72,0	71,8
Rumanía	:	23,3	23,6	25,6	29,3	31,1	34,4	35,9	39,5	43,2	50,2	47,1
Suecia	112,8	114,1	114,3	108,5	108,6	111,3	114,9	111,4	112,5	114,0	112,4	111,5
C.A. Euskadi	135,9	133,9	132,2	128,4	128,4	126,9	126,7	127,3	130,6	132,1	130,3	132,4
Estados Unidos	141,0	143,4	141,9	140,2	140,1	141,8	142,8	144,0	140,2	139,4	137,7	140,8
Japón	97,7	97,4	98,7	97,6	97,9	98,5	99,3	99,4	97,3	97,7	95,1	92,9

Los datos de los indicadores de la CA de Euskadi no son malos, ni mucho menos, pero en ningún caso deben ocultar los retos presentes y futuros.

(\*) No dispone de datos.

Fecha 16 de Septiembre de 2010



Los recursos dedicados a formación son inversión, pero depende cómo se haga puede pasar a ser gasto corriente



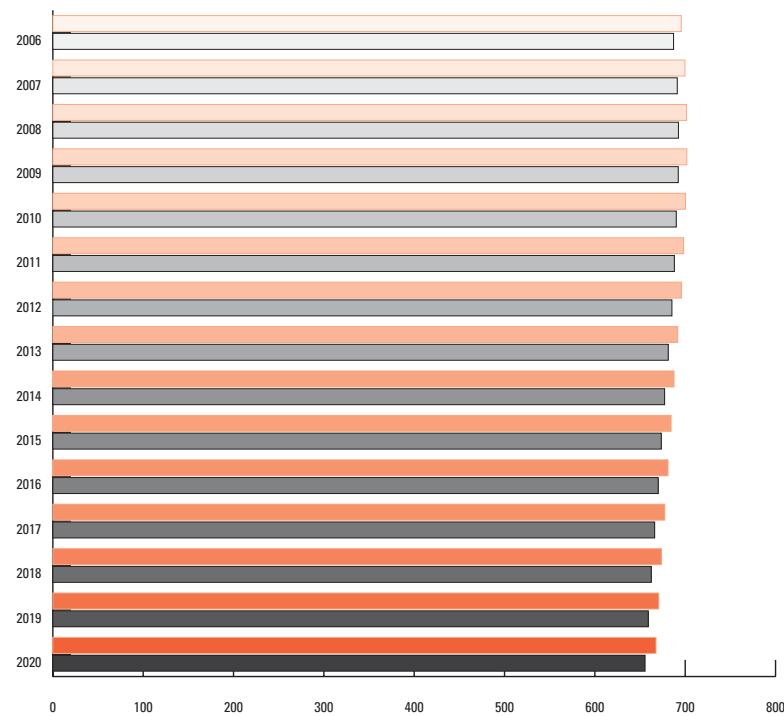
→ [http://www.eustat.es/documentos/datos/PI\\_m etod/IND ES\\_EB060\\_11\\_c.asp](http://www.eustat.es/documentos/datos/PI_m etod/IND ES_EB060_11_c.asp)

## 4.3. Viabilidad de las finanzas públicas y del sistema de pensiones



Gráfico 16. Población potencialmente activa.

Año	Total	Hombres	Mujeres
2006	1.382,7	695,6	687,1
2007	1.390,9	699,7	691,2
2008	1.394,0	701,5	692,5
2009	1.394,1	701,8	692,3
2010	1.390,4	700,3	690,1
2011	1.386,2	698,2	688,0
2012	1.381,0	695,7	685,3
2013	1.372,9	691,7	681,2
2014	1.364,9	687,7	677,2
2015	1.357,9	684,4	673,5
2016	1.351,1	681,0	670,1
2017	1.343,6	677,4	666,2
2018	1.336,0	673,6	662,4
2019	1.329,9	670,7	659,1
2020	1.323,3	667,7	655,6



### Tasa de ocupación O.I.T.

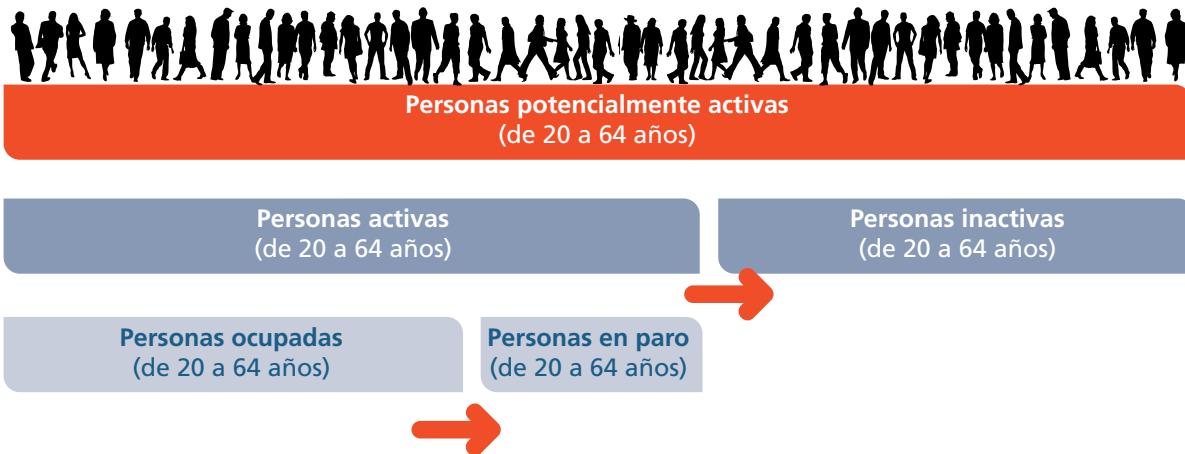
Se llama tasa de ocupación de un grupo a la proporción de personas ocupadas sobre el total de población de esas edades. Suele expresarse en porcentajes. En la P.R.A. esta tasa se calcula para dos grupos de edad. En primer lugar, la Web en sus tablas ofrece la tasa de ocupación calculada sobre la población de 16 a 64 años (edad cumplida) de tal manera que resulta comparable con la definición utilizada por Eurostat.

En el tercer trimestre de 2010 la tasa de ocupación en la CA de Euskadi fue del 65,9%.

La **población potencialmente activa** está integrada por las personas que en base a su edad a 31 de diciembre, tienen la posibilidad de formar parte del mercado de trabajo. Se han incluido en esta situación a los individuos con edades comprendidas en el intervalo de 20 a 64 años.

En las proyecciones del EUSTAT se aprecia la tendencia a la disminución de la población potencialmente activa.

$$\text{Tasa\_ocupación} = \frac{\sum \text{ocupados}}{\sum \text{población 16 a 64}} \times 100$$



El análisis de la demografía de la CA de Euskadi, en un panorama de fuerte competencia y con el objetivo de constituir la sociedad del conocimiento, lleva a plantear que para afianzar las finanzas públicas y, en particular, hacer viable el sistema público de pensiones, y mejorar la calidad de vida de la ciudadanía sea deseable que los **datos de población potencialmente activa se parezcan lo más posible a los de población ocupada** y que esta disponga de altos niveles de cualificación. Los pasos serían entonces reducir lo más posible el número de personas en paro y, también, el número de personas inactivas.

Esto supone tomar toda una serie de medidas, en el sentido promover la actividad, incluyendo fórmulas flexibles (trabajo a tiempo parcial, teletrabajo,...), asegurar que la oferta formativa satisfaga la demanda en base al Catálogo de Qualificaciones priorizando la formación directamente acredititable, programas de estudio y trabajo,...



### Población potencialmente activa ≈ Población ocupada

Implica que las personas interesadas se puedan acoger -según la situación en la se encuentre durante determinadas etapas de su vida- a reducciones de jornada laboral variadas, jornadas completas con horarios más flexibles, diferentes fórmulas de trabajo a distancia,... y, a su vez, facilitar servicios para favorecer la conciliación.

El objetivo es que la mayor parte de la población potencialmente activa realice un trabajo decente (el trabajo informal no cotiza) y pueda participar en las dinámicas de aprendizaje a lo largo de la vida.

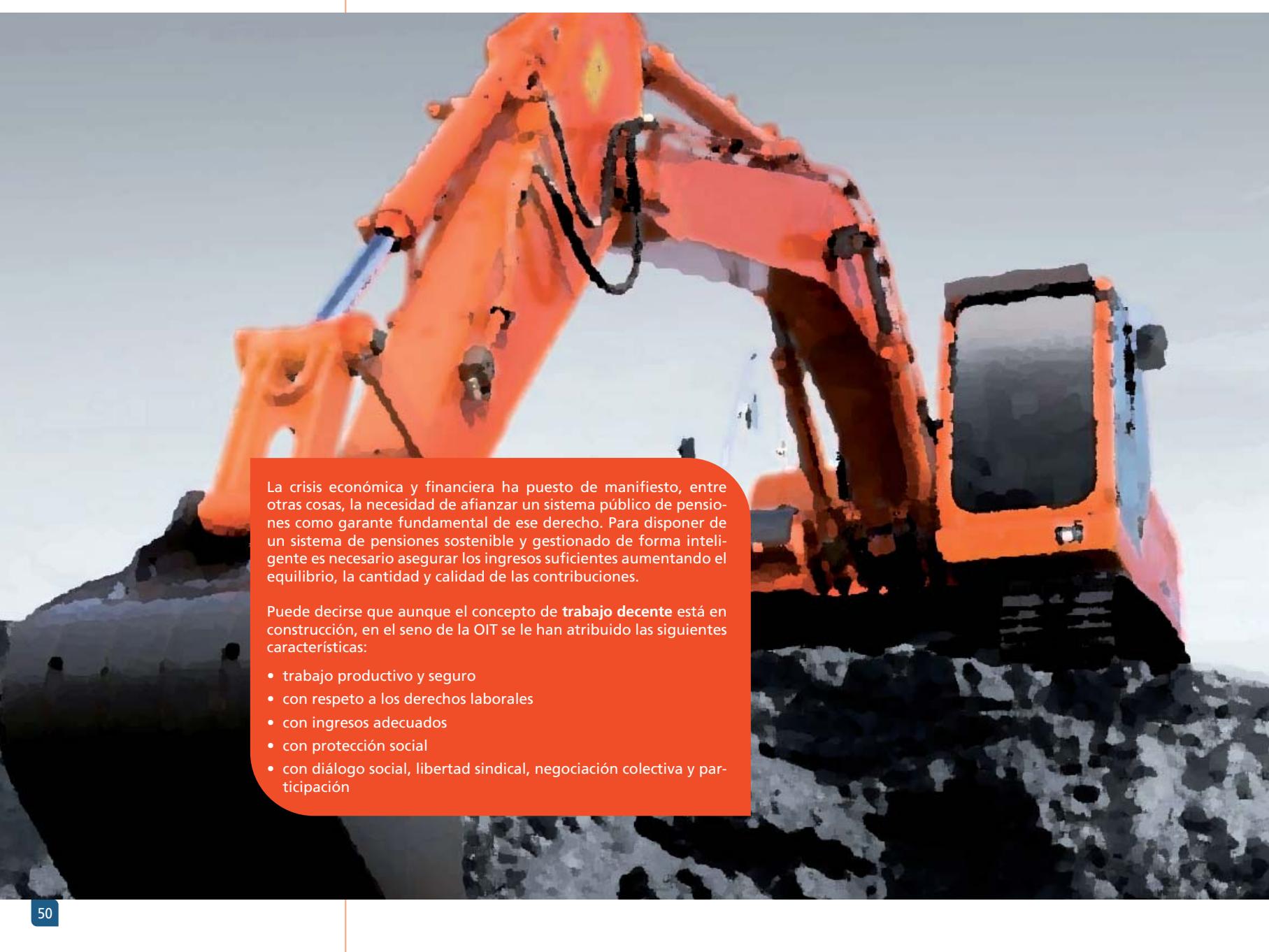
Nota: la proporción de las figuras que representan a la población se corresponde con datos del Eustat de 2010.



Las **personas inactivas** son todas las personas que no son activas.

Se clasifican en los siguientes colectivos:

- las personas que solo realizan tareas no remuneradas (en el hogar, cuidado de familiares,...)
- las que cursan estudios,
- los jubilados,
- los pensionistas,
- los rentistas
- los incapacitados



La crisis económica y financiera ha puesto de manifiesto, entre otras cosas, la necesidad de afianzar un sistema público de pensiones como garante fundamental de ese derecho. Para disponer de un sistema de pensiones sostenible y gestionado de forma inteligente es necesario asegurar los ingresos suficientes aumentando el equilibrio, la cantidad y calidad de las contribuciones.

Puede decirse que aunque el concepto de **trabajo decente** está en construcción, en el seno de la OIT se le han atribuido las siguientes características:

- trabajo productivo y seguro
- con respeto a los derechos laborales
- con ingresos adecuados
- con protección social
- con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación

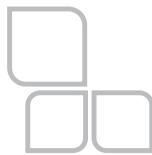


III Plan Vasco de  
Formación  
Profesional

*La nueva FP, marca de país*

# Bloque II

Bloque II	1. Marco normativo .....	52
	2. Panorama de la nueva FP .....	54



# 1. Marco normativo de la FP

## La percepción social de la FP y la normativa

Normas principales que han ido configurando nuestro actual sistema de FP.

<b>LOGSE 1/1990</b> Ley de Ordenación General del Sistema Educativo	<ul style="list-style-type: none"><li>reordena el sistema educativo</li><li>reforma profunda de la formación profesional</li><li>impulso y prestigio social a la FP</li></ul>
<b>Ley Orgánica 5/2002</b> de las Cualificaciones y de la Formación Profesional	<ul style="list-style-type: none"><li>creación de un Sistema Nacional de Cualificaciones y FP</li><li>concepto Cualificación Profesional</li><li>sienta las bases para la integración de la FP</li></ul>
<b>Ley 56/2003</b> Ley de Empleo	<ul style="list-style-type: none"><li>trata de incrementar la eficiencia del funcionamiento del mercado de trabajo y mejorar las oportunidades de incorporación al mismo con el objetivo del pleno empleo</li></ul>
<b>LOE 2/2006</b> Ley Orgánica Educación	<ul style="list-style-type: none"><li>regula la FP inicial basada en el Catálogo de Cualificaciones Profesionales</li><li>determina que la FP de Grado Superior es Educación Superior</li><li>posibilita la convergencia de sistemas de educación y formación en Europa</li><li>regula los PCPIs</li></ul>
<b>RD 1538/2006</b> Ordenación general de la FP	<ul style="list-style-type: none"><li>establece la estructura de la FP del sistema educativo</li></ul>
<b>RD 395/2007</b> Se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.	<ul style="list-style-type: none"><li>integra en un único subsistema la formación continua y la ocupacional</li><li>regula el funcionamiento de la formación para el empleo</li></ul>
<b>RD 1224/2009</b> Reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"><li>el reconocimiento tiene como referente el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales</li><li>fija el procedimiento único para la evaluación y acreditación de las competencias</li></ul>

Y por supuesto,

- ..... La Ley 2/2011 de Economía Sostenible
- ..... La Ley 4/2011 de Complementaria de la Ley de Economía Sostenible

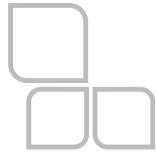
! Mientras estos cambios sigan siendo unos desconocidos se hará más difícil que se desarrolle todo su potencial.

Existen también toda una serie de otras normas y acuerdos relacionadas con las anteriores que son de gran relevancia, como pueden ser :

- ..... El RD 1128/2003 del Catálogo Nacional de cualificaciones Profesionales y el RD 1416/2005 que modifica algunos artículos del mismo con posterioridad.
- ..... El acuerdo de formación continua.
- ..... El RD 1558/2005 por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de Formación Profesional.
- ..... Los Reales Decretos y Decretos de los títulos de FP (LOE) y de los Certificados de Profesionalidad.

Nota: en el periodo de vigencia del III Plan Vasco de Formación Profesional se irá completando el conjunto de normas que van a conformar la nueva FP y podrá tener una clara visión de ella en el futuro portal de la FP vasca.





## 2. Panorama de la nueva FP

### 2.1. La situación de partida

Cuando se analiza la actual formación profesional de la Comunidad Autónoma del País Vasco y su contexto se puede comprobar que el III Plan Vasco de FP cuenta en líneas generales con una buena situación de partida.

El tejido productivo del País Vasco tiene un largo recorrido y a lo largo de ese camino se han ido conformando unas estructuras, unos modos de hacer y unas relaciones que han sido la base para que a día de hoy se pueda afirmar que, en general, se cuenta con un tejido moderno, acostumbrado a competir en mercados exigentes y que ha venido demandando profesionales cualificados que puedan responder con garantías a los retos a los que se enfrentaba. Una buena formación profesional ha sido, por tanto, una necesidad.

Tanto si se mira desde el punto de vista objetivo de los datos, como del reconocimiento que tiene la FP vasca en el resto de comunidades autónomas, o el grado de satisfacción del mundo productivo de bienes y servicios, la conclusión es la misma, contamos con una buena FP. Pero con la misma contundencia hay que reconocer que es insuficiente. Desde luego no conviene en ningún caso caer en la autocoplacencia, pero además existen dos razones fundamentales para tener que dar, por una parte, una corrección en la orientación, y por otra, un nuevo e importante impulso a la formación profesional.

#### Alguna corrección

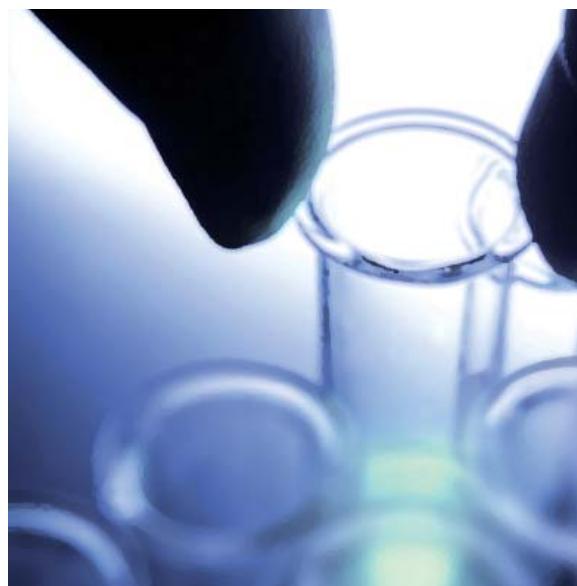
La corrección que ahora se emprende tiene relación con tres aspectos que se quieren mejorar. Por un lado, del balance del II Plan Vasco de FP que en su día realizó el Consejo Vasco de la Formación Profesional se requiere el compromiso de cumplir realmente con el contenido del plan. En segundo lugar, el informe del Tribunal Vasco de Cuentas Públicas (TVCP) -realizado a petición de la Comisión de Economía, Hacienda y Presupuestos del Parlamento Vasco- sobre los objetivos, medidas e indicadores del II Plan Vasco de la FP 2004-2007 apunta a que debido a una serie de limitaciones señaladas en su análisis, no fue posible evaluar la eficacia, eficiencia, y economía en la consecución de los objetivos. El último aspecto a mejorar se refiere al compromiso voluntariamente adquirido de participar activamente en las estrategias y procesos a escala estatal y europea.

Hay común acuerdo en considerar muy conveniente recuperar los objetivos y las metodologías comunes a todos los países miembros de la UE para que sirvan de estímulo y contraste.

#### Un impulso

La necesidad del nuevo impulso se desprende directamente del diagnóstico de la situación realizado y de la importancia de los retos a afrontar, que superan los límites de ámbitos de actuación sectoriales y se presentan como auténticos retos de país.

Por último, hay un dato a tener también en cuenta, el hecho de que la edad media del profesorado que imparte formación profesional es relativamente alta y podrían producirse relevos demasiado bruscos. Esto tiene relación con dos aspectos sobre los que habrá que actuar. Por un lado, se plantea la necesidad de iniciativas imaginativas para retener el conocimiento y que no haya transiciones traumáticas. Por otro, atender a las entradas al sistema para que estas se produzcan con los perfiles y requerimientos adecuados a las nuevas situaciones y tareas. Planificar fórmulas de acompañamientos en los centros, de formación específica, ... pueden tener mucho interés.



## 2.2. Datos e indicadores

### La población de la Comunidad Autónoma de Euskadi



Gráfico 17. Población por franja de edad (Euskadi). Año 2008

Franja edad	personas	%
64-100 años o más	408.957	18,9
25-64 años	1.282.776	59,3
21-24 años	89.217	4,1
17-20 años	72.308	3,4
0-16 años	310.392	14,4
Total	2.162.944	100
25-29 años	146.776	6,8

La Formación profesional engloba la formación inicial y la formación para el empleo. En consecuencia su ámbito potencial se extiende a más del 60% de la población, superando ampliamente la cifra de un millón trescientos mil usuarios potenciales.

Pirámide de Población de la C. A. de Euskadi (%)

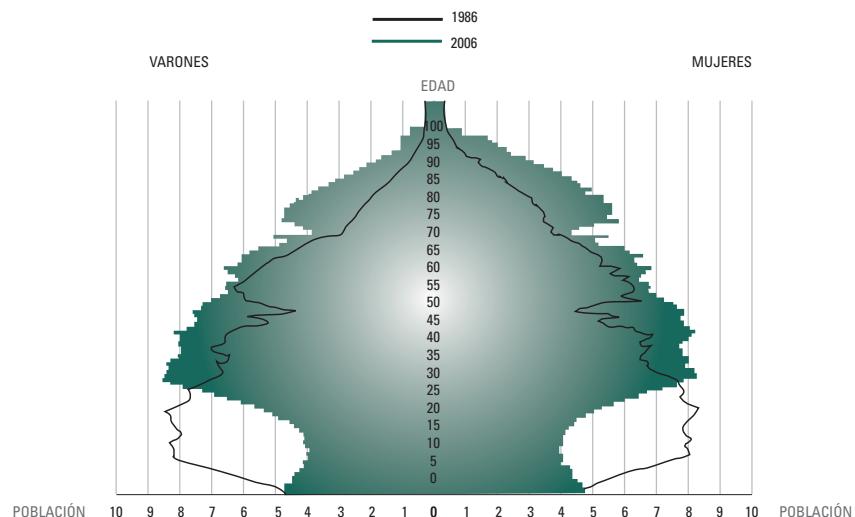




Gráfico 18. Alumnado en enseñanza no universitaria Curso 2010-2011.

E. Infantil	93.749
E. Primaria	117.041
ESO	70.852
Bachillerato	29.692
<b>FP Grado Medio</b>	<b>11.737</b>
<b>FP Grado Superior</b>	<b>17.800</b>
<b>Aprendizaje Tareas</b>	<b>410</b>
<b>PCPIs</b>	<b>4.437</b>
E. de Adultos (EPA)	26.315
<b>TOTAL</b>	<b>372.033</b>

El peso de los tres niveles de la formación profesional inicial respecto al conjunto del alumnado de la enseñanza no universitaria es del 9,2 %, sin duda un peso importante.

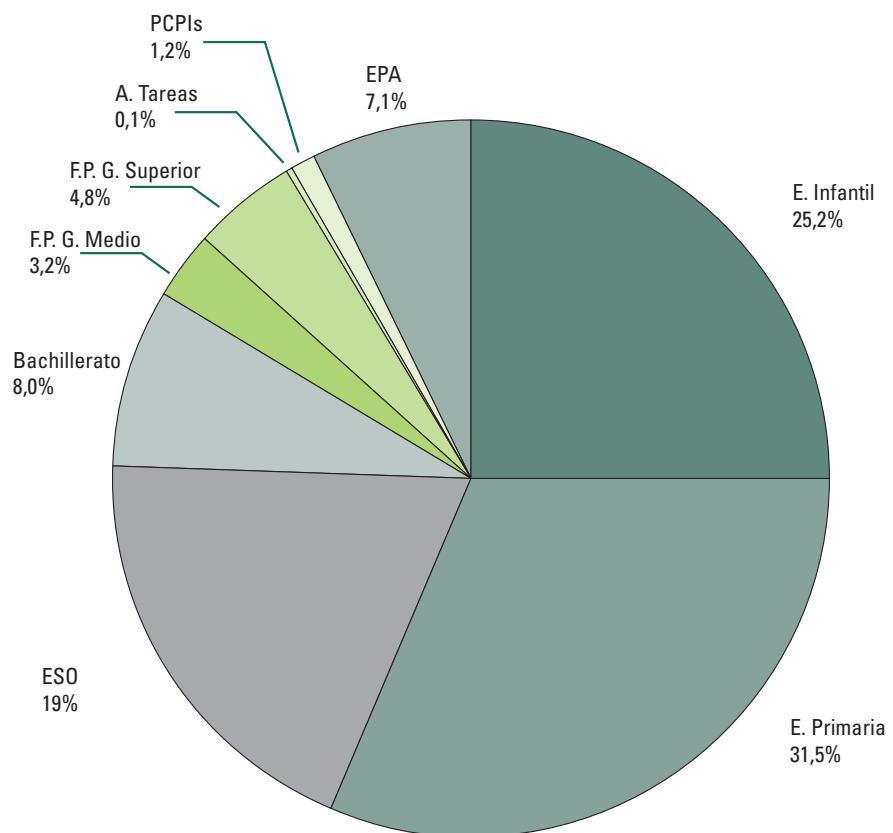




Tabla 6.

**Oferta educativa en 1º curso de ciclos formativos para el curso 2010-2011.**

Nº títulos en 1º curso		en modelo A	en modelo D	en modelo A ó D
	Grado medio	40	30	41
	Grado superior	58	47	59
	Total	98	77	100
Nº plazas en 1º curso	Grado medio	6.350	3.625	9.975
	Grado superior	7.650	4.750	12.400
	Total	14.000	8.375	22.375

Notas: 1) en 1º curso se han ofertado un total de 100 títulos distintos entre los dos modelos lingüísticos  
2) la oferta en 2º curso se corresponde con la que se realizó en 1º del curso anterior

En la actualidad se ofertan 22.375 plazas repartidas en cien titulaciones diferentes entre ambos modelos lingüísticos, cifra superior a la demanda.

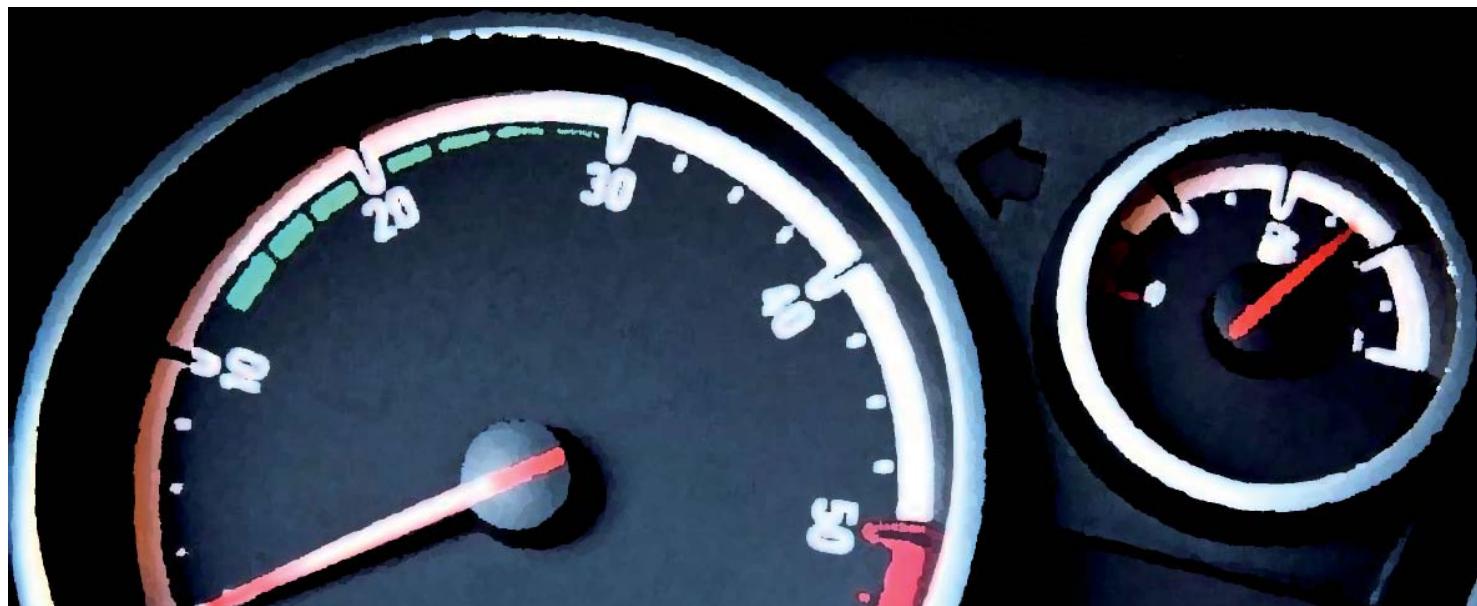
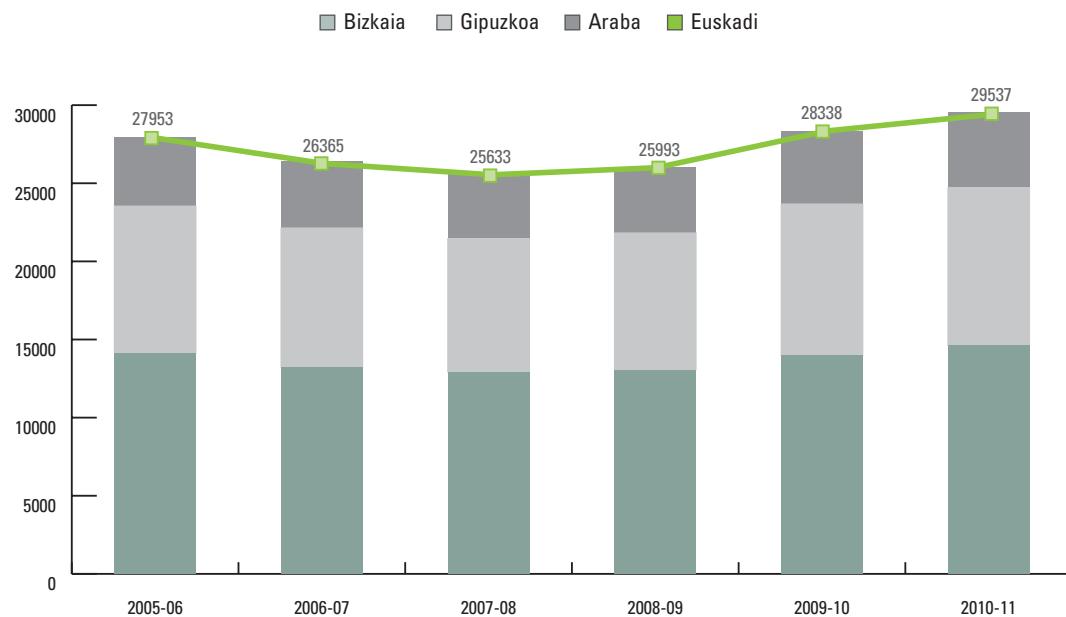


 Gráfico 19. Alumnado en ciclos formativos, por territorio.

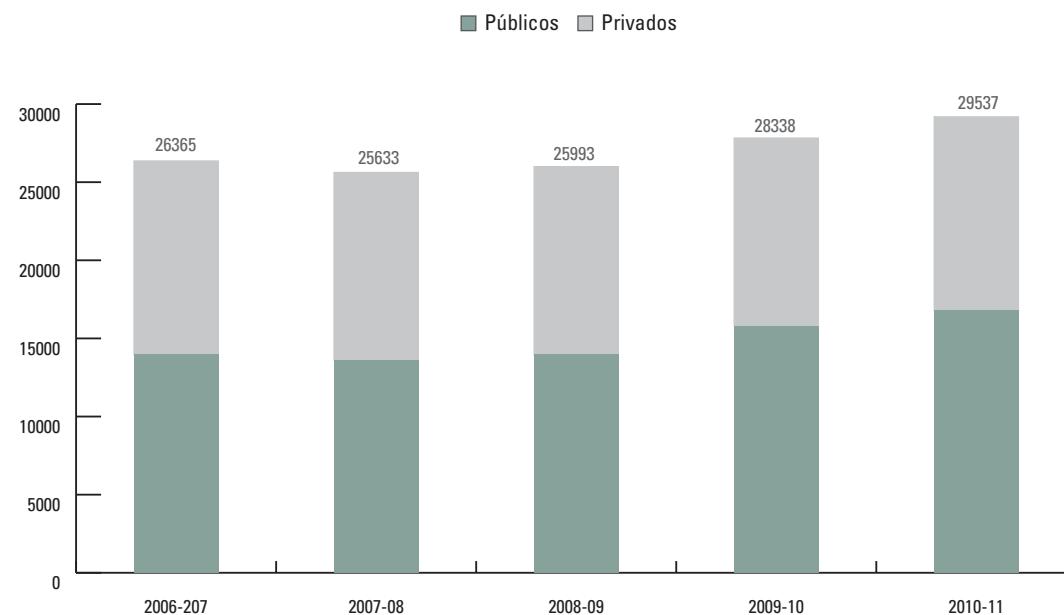


	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11
Bizkaia	14134	13235	12912	13056	13954	14631
Gipuzkoa	9406	8905	8542	8767	9719	10085
Araba	4413	4225	4179	4170	4665	4821
Euskadi	27953	26365	25633	25993	28338	29537

Se constata que desde que la crisis económica aflora con intensidad en el año 2008, se aprecia un crecimiento continuado de las matriculaciones en las distintas modalidades de formación profesional. Esta gráfica muestra la evolución de la formación presencial.



Gráfico 20. Alumnado en ciclos formativos, por tipología de centro.



	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11
Públicos	13957	13601	13957	15800	16785
Privados	12408	12032	12036	12032	12408
Total	26365	25633	25993	28338	29537

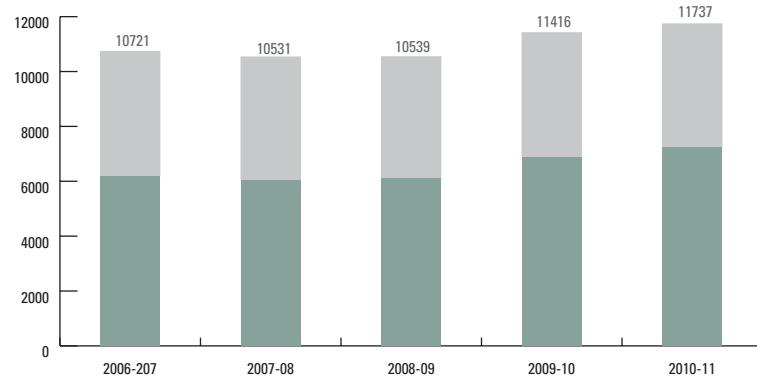
El crecimiento se produce tanto en la red pública como en la privada concertada.



Gráfico 21. Alumnado en ciclos formativos, por nivel y tipología de centro.

### en ciclos formativos de grado medio

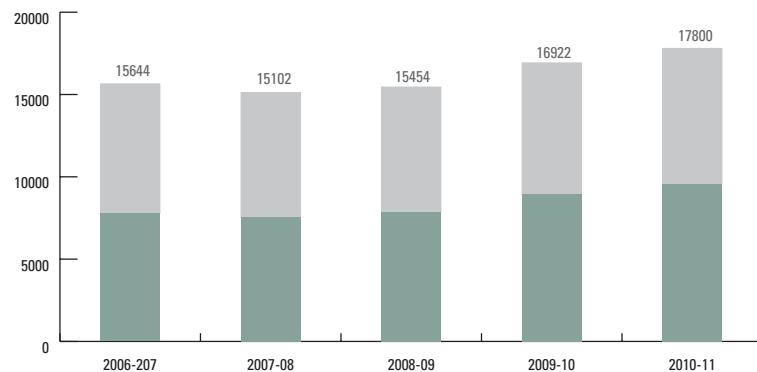
■ Públicos ■ Privados



	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11
Públicos	6186	6044	6106	6870	7242
Privados	4535	4487	4433	4546	4495
Total	10721	10531	10539	11416	11737

### en ciclos formativos de grado superior

■ Públicos ■ Privados



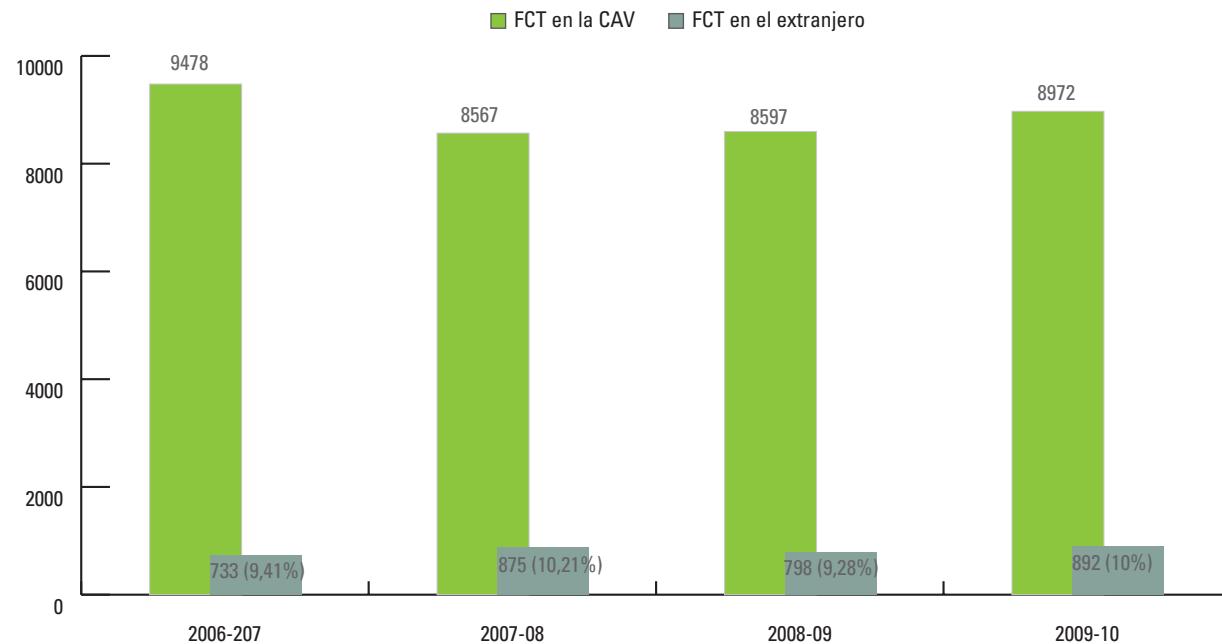
	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11
Públicos	7771	7557	7851	8930	9543
Privados	7873	7545	7603	7992	8257
Total	15644	15102	15454	16922	17800

El crecimiento es mayor en los ciclos de grado superior que en los de grado medio, tendencia que se manifiesta de la misma forma en ambas redes.



Gráfico 22. Evolución del alumnado que cursa FCT en la CAV y Extranjero.

## Formación en centros de trabajo FCT



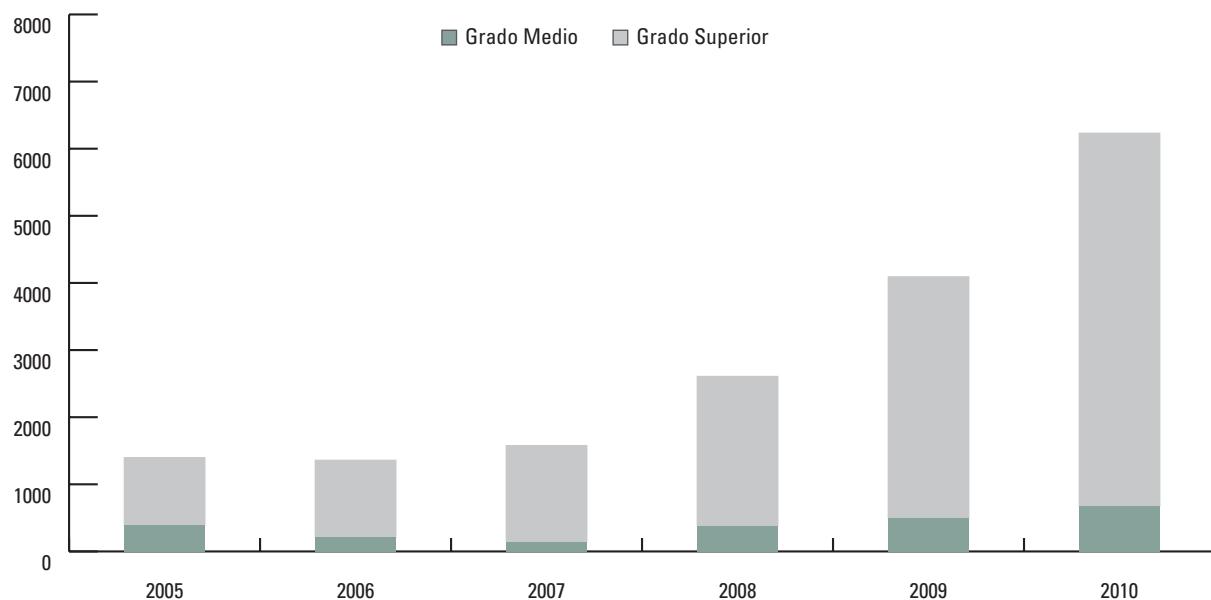
AÑO	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010
FCT en la CAV	9478	8567	8597	8972
FCT en el extranjero	733 (9,41%)	875 (10,21%)	798 (9,28%)	892 (10%)

La colaboración entre los centros de FP, las empresas y Confebask resulta imprescindible.

La formación en centros de trabajo constituye una parte esencial del proceso formativo y un factor de inserción laboral. La mayor novedad en éste campo es el incremento del porcentaje de alumnado que cursa las prácticas en empresa en el extranjero siguiendo el eje estratégico de la movilidad.

Gráfico 23.

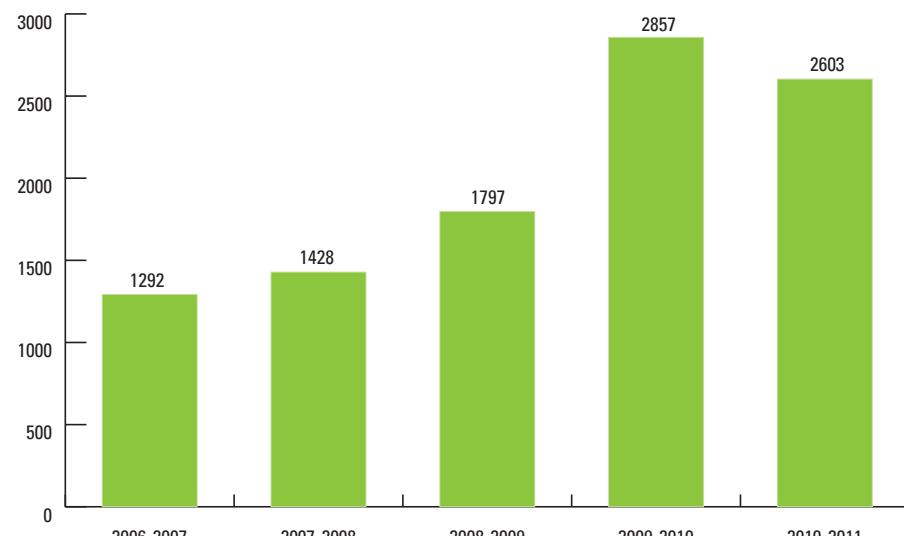
### Nº de participantes en pruebas de acceso por nivel.



Las pruebas de acceso destinadas a posibilitar el acceso a los ciclos formativos a personas que no cuentan con la titulación requerida, dan una oportunidad al alumnado en riesgo de abandonar estudios y permiten la reincorporación al sistema formativo de personas que lo habían abandonado. Los datos de participación en las mismas confirman, también, el incremento de la demanda, de manera más significativa en los ciclos de grado superior.



Gráfico 24. Nº de matrículas en módulos de oferta parcial.



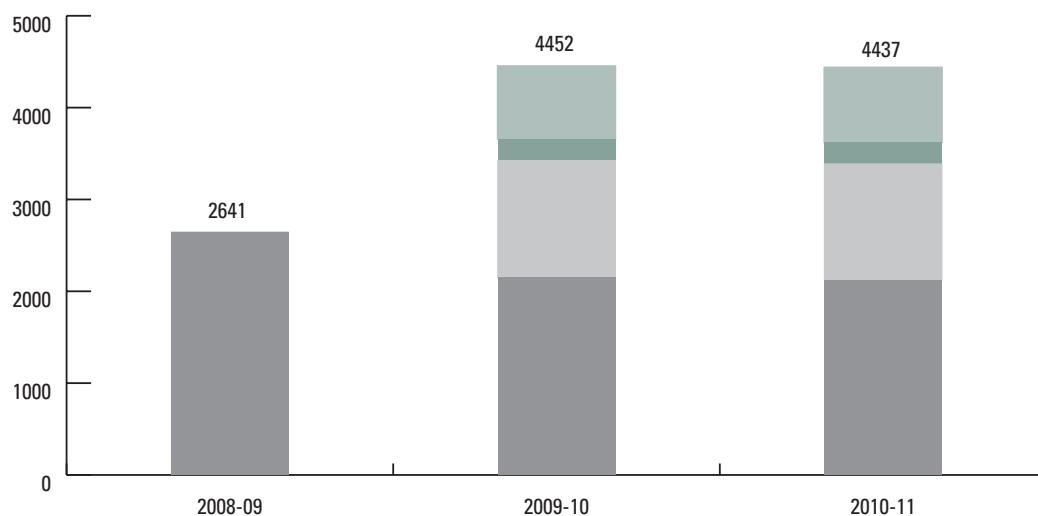
La oferta parcial supone otra opción más flexible de reincorporación al sistema educativo, ya que permite conciliar estudios con otras responsabilidades. Los datos demuestran el grado de aceptación y la consolidación de esta modalidad formativa diseñada para atender a población adulta.





Gráfico 25. Alumnado inscrito en PCPIs.

■ Ayuntamientos y Mancomunidades ■ Entidades (privadas sin ánimo de lucro) ■ Públicos ■ Concertados



AÑO	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Ayuntamientos y Mancomunidades	2641	2151	2114
Entidades (privadas sin ánimo de lucro)	0	1273	1274
Públicos	0	238	235
Concertados	0	790	814
Total	2641	4452	4437

Los PCPIs contribuyen a atajar el abandono escolar temprano. Su objetivo es proporcionar una cualificación profesional y posibilitar la permanencia en el sistema educativo del alumnado que tiene dificultades para obtener el título de graduado en educación secundaria obligatoria.

## Formación para el empleo dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados en el País Vasco

 Gráfico 26. Acciones de formación continua en las empresas. Formación de Demanda.

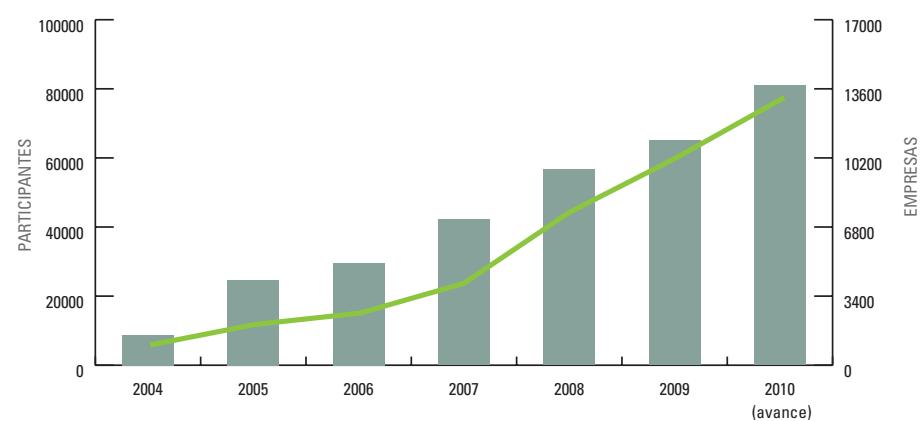


Fundación Tripartita  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

Indicadores	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 (avance)
Empresas formadoras	1.061	2.387	3.146	4.398	7.725	11.935	15.398
Crédito asignado	4.272.333,77	9.521.199,82	12.486.228,52	14.934.921,24	19.382.695,02	24.660.978,34	27.540.001,40
Crédito dispuesto	1.884.326,20	5.192.152,20	6.678.837,20	9.360.855,18	12.425.365,97	15.692.032,63	18.001.036,71
Participantes formados	8.710	24.688	29.542	42.196	56.688	65.106	80.935
Horas realizadas	279.073	838.644	924.257	1.236.758	1.640.666	2.127.391	2.471.896
Duración media de la formación (horas)	32,0	34,0	31,3	29,3	28,9	32,7	30,5
Grupos formativos con lugar de impartición en el País Vasco	3.944	8.547	9.245	13.222	16.195	20.277	18.298

### Formación de Demanda.

Empresas formadoras con todas las cuentas en el País Vasco y participantes formados según el ejercicio económico.



- Empresas formadoras y créditos de empresas con todas sus cuentas de cotización en el País Vasco.
- Participantes formados y horas realizadas de participantes con centro de trabajo en el País Vasco y cuya empresa tiene todas las cuentas de cotización en el País Vasco.
- Grupos formativos con lugar de impartición en el País Vasco

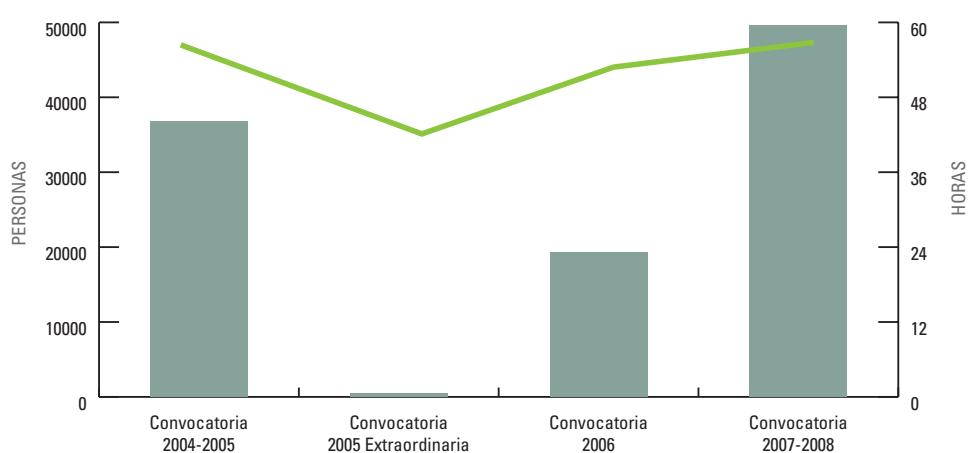
## Convocatorias de oferta de ámbito estatal



Gráfico 27. Formación de Oferta.

Indicadores	Convocatoria 2004-2005	Convocatoria 2005 Extraordinaria	Convocatoria 2006	Convocatoria 2007-2008
Participantes formados con centro de trabajo en el País Vasco	36.754	456	19.322	49.544
Horas realizadas	1.991.972	19.171	997.285	2.661.466
Duración media por ppte. (horas)	54,2	42,0	51,6	53,7
Grupos formativos con lugar de impartición en el País Vasco	7.173	13	2.276	6.091

**Formación de Oferta Estatal**  
**Participantes formados y duración media de la formación.**



- Participantes formados y horas realizadas de participantes con centro de trabajo en el País Vasco
- Grupos formativos con lugar de impartición en el País Vasco

## Convocatorias de oferta de ámbito autonómico

 Tabla 7. Indicadores de oferta cuyo ámbito de competencia se circscribe a la C.A. del País Vasco.



Fundación Tripartita  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

Indicadores	Convocatoria 2004	Convocatoria 2005	Convocatoria 2006
Planes suscritos	7	6	8
Financiación suscrita	7.308.684,58	12.207.304,50	18.475.790,70
Participantes formados	12.659	19.816	24.557
Horas realizadas	713.594	1.346.001	2.088.360
Duración media de la formación (horas)	56,4	67,9	85,0
Grupos formativos realizados	2.330	3.635	3.233





Tabla 8.

### Niveles de la CINE.

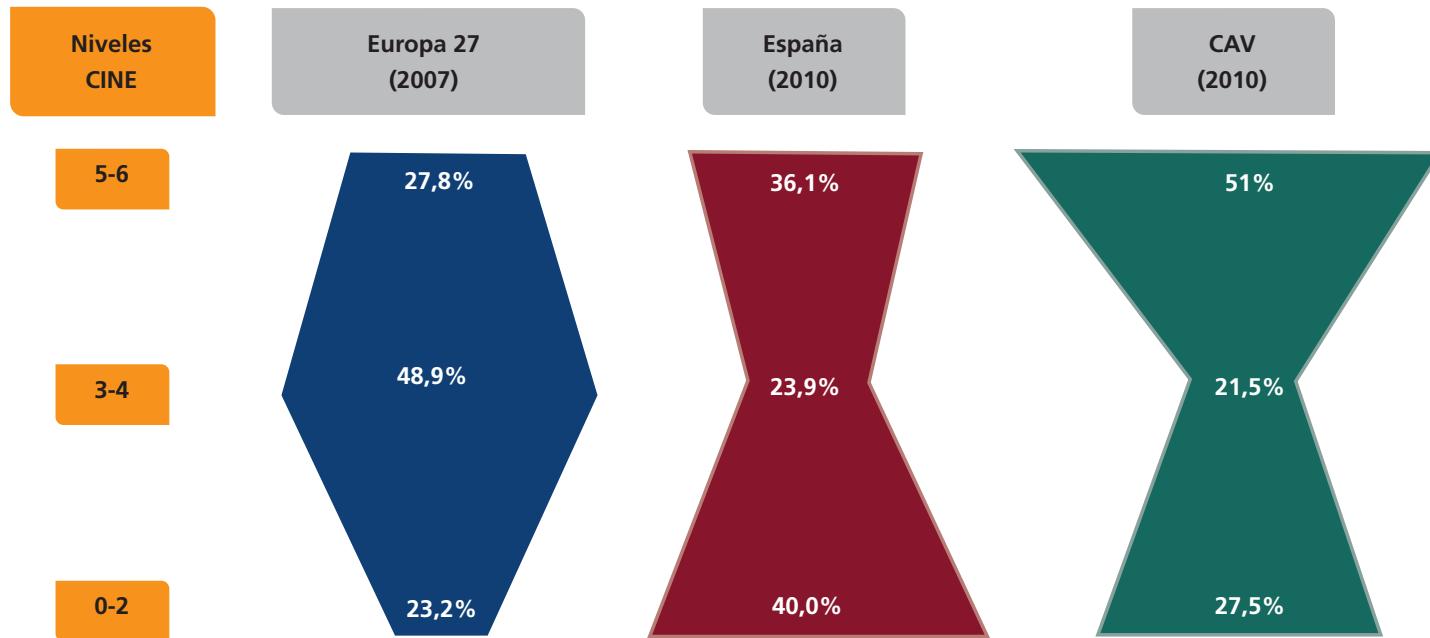
## Niveles de la CINE

CINE 0:	Educación Infantil (enseñanza preprimaria)
CINE 1:	Educación primaria
CINE 2:	Primera etapa de la educación secundaria (en España, la ESO)
CINE 3:	Segunda etapa de la educación secundaria
3A	Bachillerato
3B	<b>Ciclo formativo Grado Medio</b>
3C	<b>PCPIs</b>
CINE 4:	No existe, por ahora, en España
CINE 5:	Enseñanza superior (primer ciclo) no universitaria <b>ciclo formativo Grado Superior</b> universitaria
CINE 6:	Enseñanza superior (segundo ciclo) Doctorado

Para poder establecer comparaciones objetivas vamos a referir las titulaciones a los niveles de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE)

## Estructura de Cualificación en Europa, España y la CAV

 Gráfico 28. Porcentaje de población ocupada de 25 a 64 años según niveles de educación.



La gráfica muestra la estructura, por niveles de educación, de la población ocupada entre 25 y 64 años. Se aprecia con nitidez la falta de cualificaciones intermedias en España y en la CAPV con respecto a lo que ocurre en Europa. También es reseñable, y exige la toma de medidas, el peso tan importante de la mano de obra poco cualificada.

Las previsiones de necesidades de capacidades hasta 2020 señalan que habrá 15,6 millones de nuevos empleos en la UE para personas tituladas en enseñanza superior, y 3,7 millones, para graduados de secundaria. Por el contrario, habrá 12 millones de puestos de trabajo menos para quienes estén poco o nada cualificados.



Tabla 9.

### Población ocupada de 25 a 29 años por niveles de educación y país (2007).

niveles	UE-27	Alemania	España	Francia	Italia	Reino Unido	CAV
0-2	16,2	10,6	33,1	12,6	27,0	14,0	16,8
3-4	50,5	67,4	26,7	42,7	55,2	43,7	25,2
5-6	32,9	22,0	40,3	44,7	17,7	41,6	57,9



En la franja de población ocupada de 25 a 29 años se aprecian importantes diferencias con respecto a países de referencia en la UE.

La escasez de cualificaciones en los niveles intermedios también se produce entre la población ocupada más joven.

El Consejo Vasco de FP es consciente de que, por su relativa novedad, el concepto de cualificación no está totalmente extendido y que, por tanto, para tener referencias sobre cualificaciones de la población se están utilizando todavía las titulaciones por niveles educativos.



## Contraste con modelo de población activa. Población mayor de 15 años



Gráfico 29. Tendencias de la oferta por cualificaciones, población activa mayor de 15 años (EU 27+).

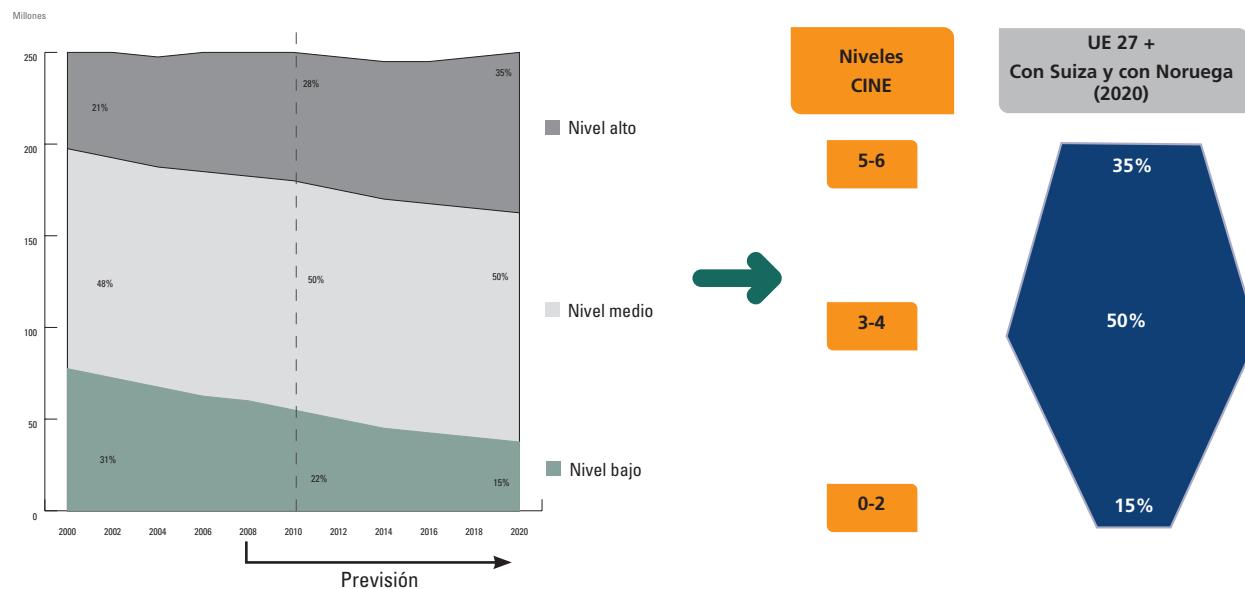
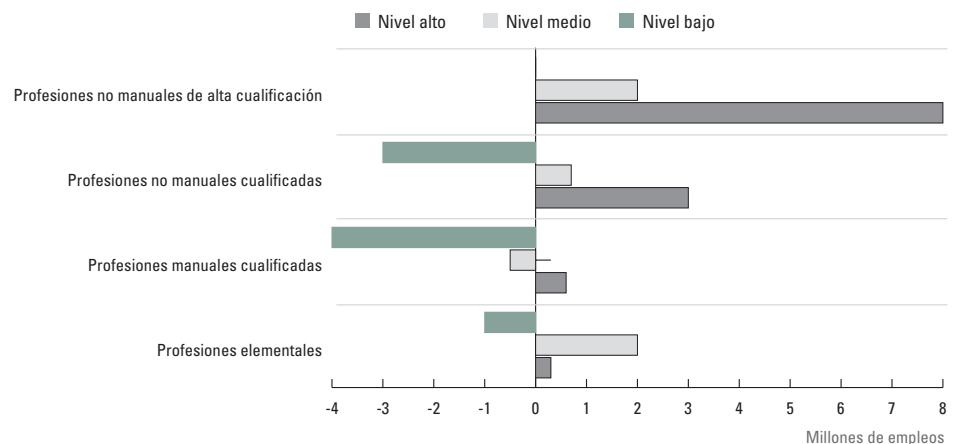


Gráfico 30. Cambios en la demanda por grupos profesionales y cualificaciones, 2010-20 (EU-27+).

Si contrastamos nuestra situación **con los modelos** de cualificaciones que propone el CEDEFOP para los próximos años (en este caso población activa mayor de 15 años) vemos que hay que disminuir las el número de personas con bajas cualificaciones, y aumentar de forma considerable las cualificaciones intermedias.

Por lo exigente de los ritmos y por los valores sobre abandono escolar prematuro los cambios necesarios no se van a producir, en ningún caso, por el simple relevo generacional.



Los cambios no se van a producir con el simple relevo generacional.

Tabla 10.

**Resumen de los objetivos educativos y puntos de referencia europeos y españoles 2010 (con indicadores comunes)**

Indicadores Comunes		SITUACIÓN 2000-2008						Previsión <sup>(5)</sup>		Objetivos y Puntos de Referencia-Benchmarks		
		Euskadi		España		Unión Europea		Euskadi	España	Unión Europea		
		2000	2008	2000	2008	2000	2008	2010	2010	Objetivo	2010	2020
<b>B I.</b> Porcentaje de 18 a 24 años que ha completado como máximo la primera etapa de la educación secundaria y no sigue ningún estudio o formación		14,7%	14,7%	29,1%	31,9% <sup>(b)</sup>	17,6%	14,9%		23,9%	Disminuir porcentaje	10%	10%
<b>B II.</b> Graduados en enseñanza superior (CINE 5B, 5A y 6) en Ciencias, Matemáticas y Tecnología	Incremento	20,2%	27,2%	-	+12,4 <sup>(4)</sup>	-	+ 33,6% <sup>(4)</sup>		+16,9	Aumentar tasa	+15%	
	Proporción de mujeres	27,3%	29,5%	31,5%	29,9% <sup>(4)</sup>	30,7%	31,9% <sup>(4)</sup>			Equilibrar porcentajes por sexo		
<b>B III.</b> Porcentaje de población de 20 a 24 años que al menos ha alcanzado el nivel de segunda etapa de educación secundaria (CINE 3)			80,1%	66,0%	60,0%					Incrementar porcentaje	85,0%	
<b>B IV.</b> Dominio en competencias básicas. Porcentaje de alumnos de 15 años con un nivel 1 ó <1 de competencia en las escalas de PISA(PISA 2000 y 2006)	Lectura									Mejorar dominio	17%	15%
	Matemáticas										-	15%
	Ciencias										-	15%
<b>B V.</b> Porcentaje de población de 25 a 64 años que participa en una acción de educación o formación en las cuatro semanas previas a la encuesta		4,5%	13,5%	10,5% <sup>(2)</sup>	10,4%	8,5% <sup>(1)</sup>	9,5%		12,2%	Incrementar porcentaje	12,5%	15%
<b>B VI.</b> Gasto público en educación				4,28%	4,28%	4,91%	5,05%			Incremento significativo		

(1) Datos 2003.

(3) Datos 2006.

(4) Datos 2007.

(5) Las previsiones para España 2010 se han calculado como el promedio ponderado de los datos aportados por 11 comunidades autónomas. La ponderación se ha realizado sobre las estimaciones de población a 1 de enero de 2008 y el correspondiente grupo de edad.

(6) Se incluye el valor adicional del 4,7% correspondiente al alumnado de Educación Secundaria para Personas Adultas propuesto para el título de Graduado en Secundaria (Población de referencia 18 años).



Tabla 11.

Indicadores Comunes		SITUACIÓN 2000-2008						Previsión <sup>(5)</sup>		Objetivos y Puntos de Referencia-Benchmarks		
		Euskadi		España		Unión Europea		Euskadi	España	Unión Europea		
		2000	2008	2000	2008	2000	2008	2010	2010	Objetivo	2010	2020
E 1. Tasa neta de escolarización	A los 2 años									Incrementar tasa	-	-
	A los 3 años										-	-
	A los 4 años										-	95,0%
E 2. Tasa bruta de titulados en Educación Secundaria Obligatoria		82,2%	73,4%	74%							-	-
											-	-
E 3. Tasas brutas de varones graduados en CINE 3	Bachillerato	56,3%	57,0%	38,6%	37,30%					Incrementar tasa	-	-
	Técnico	18,5%	23,5%	8,7%	15,30%						-	-
E 4. Tasas bruta de población que se gradúa en Formación Profesional Superior		25,2%	32,8% <sup>(4)</sup>	17,6%	16,4% <sup>(4)</sup>	-	-		21,1%		-	-
Elevar el número de personas de 30 a 34 años con educación superior				29,2%	39,8%	22,4%	31,1%			-		
										40%		

(1) Datos 2003.

(2) Datos 2005.

(3) Datos 2006.

(4) Datos 2007.

(5) Las previsiones para España 2010 se han calculado como el promedio ponderado de los datos aportados por 11 comunidades autónomas. La ponderación se ha realizado sobre las estimaciones de población a 1 de enero de 2008 y el correspondiente grupo de edad.

(6) Se incluye el valor adicional del 4,7% correspondiente al alumnado de Educación Secundaria para Personas Adultas propuesto para el título de Graduado en Secundaria (Población de referencia 18 años).

(b) Ruptura de serie.

7) Datos 2001.

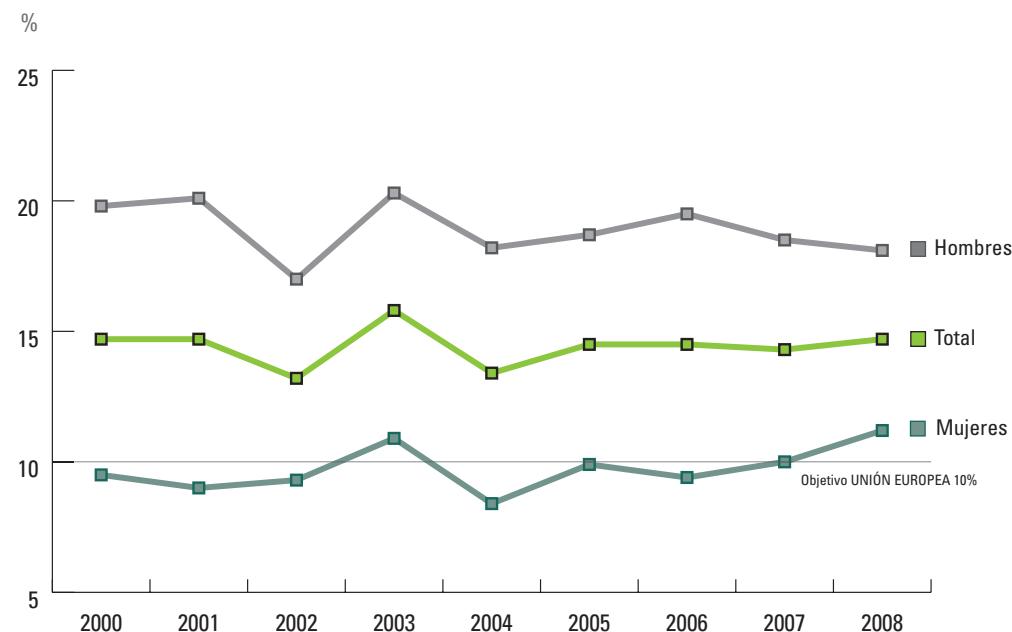
El Departamento de Educación del Gobierno Vasco cuenta con un panel de indicadores que permite hacer seguimiento y evaluación de su política educativa. Además, el Departamento de Educación ha adoptado como propios los seis objetivos estratégicos del conjunto de la Unión Europea y los cuatro específicos propuestos por España.

Disponer de unos indicadores comunes bien definidos y de unas marcas de referencia o Benchmarks, término muy bien traído de la terminología utilizada en los estudios de elevamiento geográfico en los que significa "medir con respecto a un punto de referencia", tiene la indudable ventaja de poder contrastarse permanentemente con el resto de regiones y estados de la UE.





Gráfico 31.

**B 1 Evolución del porcentaje de población de 18-24 años que ha abandonado prematuramente sus estudios por sexos en la Comunidad Autónoma de Euskadi.**


El primer objetivo es reducir el abandono escolar temprano.

En una primera lectura se podría concluir que el dato del 14,7 % no se aleja mucho del objetivo del 10 %, pero si nos fijamos en la tendencia vemos que no se ha conseguido ninguna mejora desde el año 2000. Además, si lo contrastamos con el modelo de cualificaciones de la población activa que buscamos para el futuro, apreciamos con claridad que es el propio sistema educativo el que, desde hace tiempo, no ha sido capaz de reducir ese 15 % de bajas o nulas cualificaciones en las nuevas generaciones que se incorporan al mercado laboral hasta ese 10 % que consideramos el máximo aceptable, por ahora, para tener una sociedad competitiva.

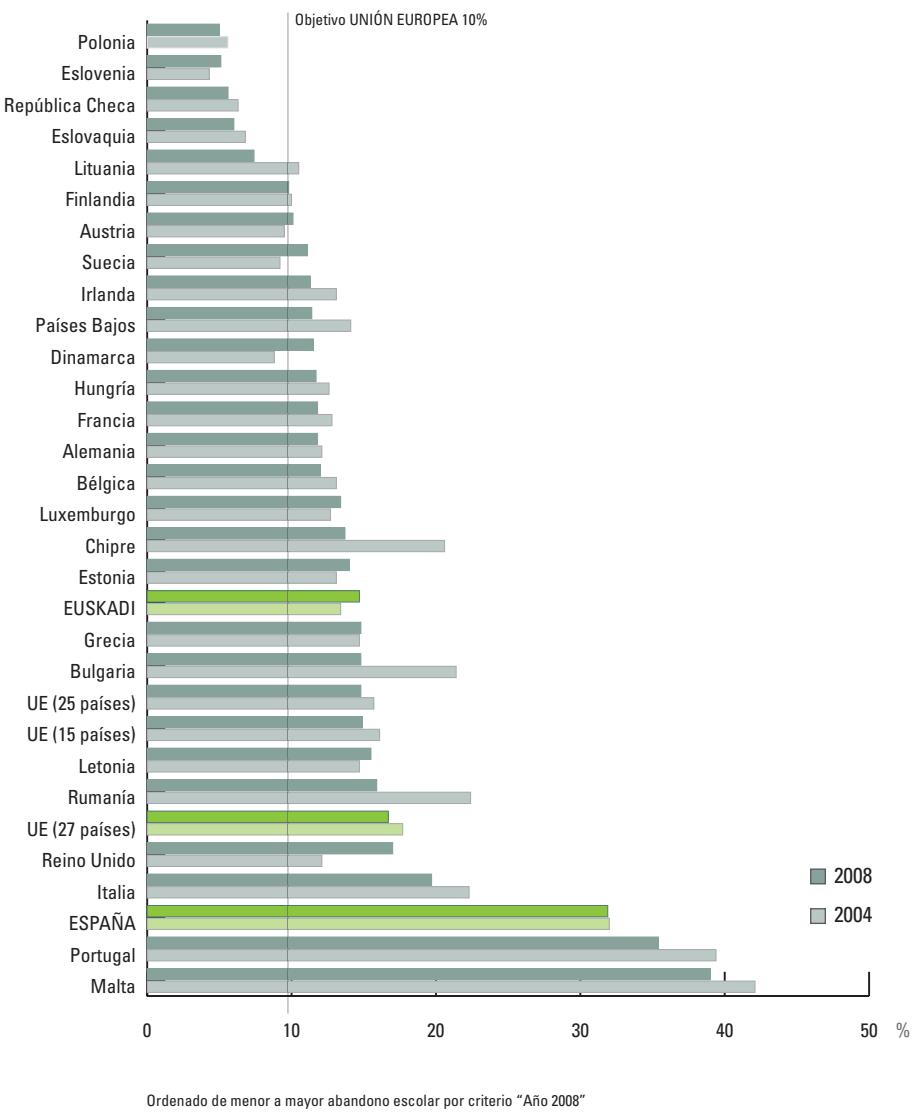
Metodología EPA -2005.

Media anual de los datos de los 4 trimestres.

**Objetivo Unión Europea para el año 2010:** Que el porcentaje de personas de 18 a 24 años que ha completado como máximo la primera etapa de la Educación Secundaria (CINE 2) y no siga ningún estudio o formación no supere el 10%.

Gráfico 32.

### B 1 Abandono Escolar Prematuro en la Unión Europea. Años 2004-2008.



	2008	2004
Polonia	5	5,6
Eslovenia	5,1	4,3
República Checa	5,6	6,3
Eslovaquia	6	6,8
Lituania	7,4	10,5
Finlandia	9,8	10
Austria	10,1	9,5
Suecia	11,1	9,2
Irlanda	11,3	13,1
Países Bajos	11,4	14,1
Dinamarca	11,5	8,8
Hungría	11,7	12,6
Francia	11,8	12,8
Alemania	11,8	12,1
Bélgica	12	13,1
Luxemburgo	13,4	12,7
Chipre	13,7	20,6
Estonia	14	13,1
EUSKADI	14,7	13,4
Grecia	14,8	14,7
Bulgaria	14,8	21,4
UE (25 países)	14,8	15,7
UE (15 países)	14,9	16,1
Letonia	15,5	14,7
Rumanía	15,9	22,4
UE (27 países)	16,7	17,7
Reino Unido	17	12,1
Italia	19,7	22,3
ESPAÑA	31,9	32
Portugal	35,4	39,4
Malta	39	42,1



Gráfico 33.

**B 1 Evolución del porcentaje de población de 18-24 años que ha abandonado prematuramente sus estudios por Comunidades Autónomas. Años 2004 y 2008.**

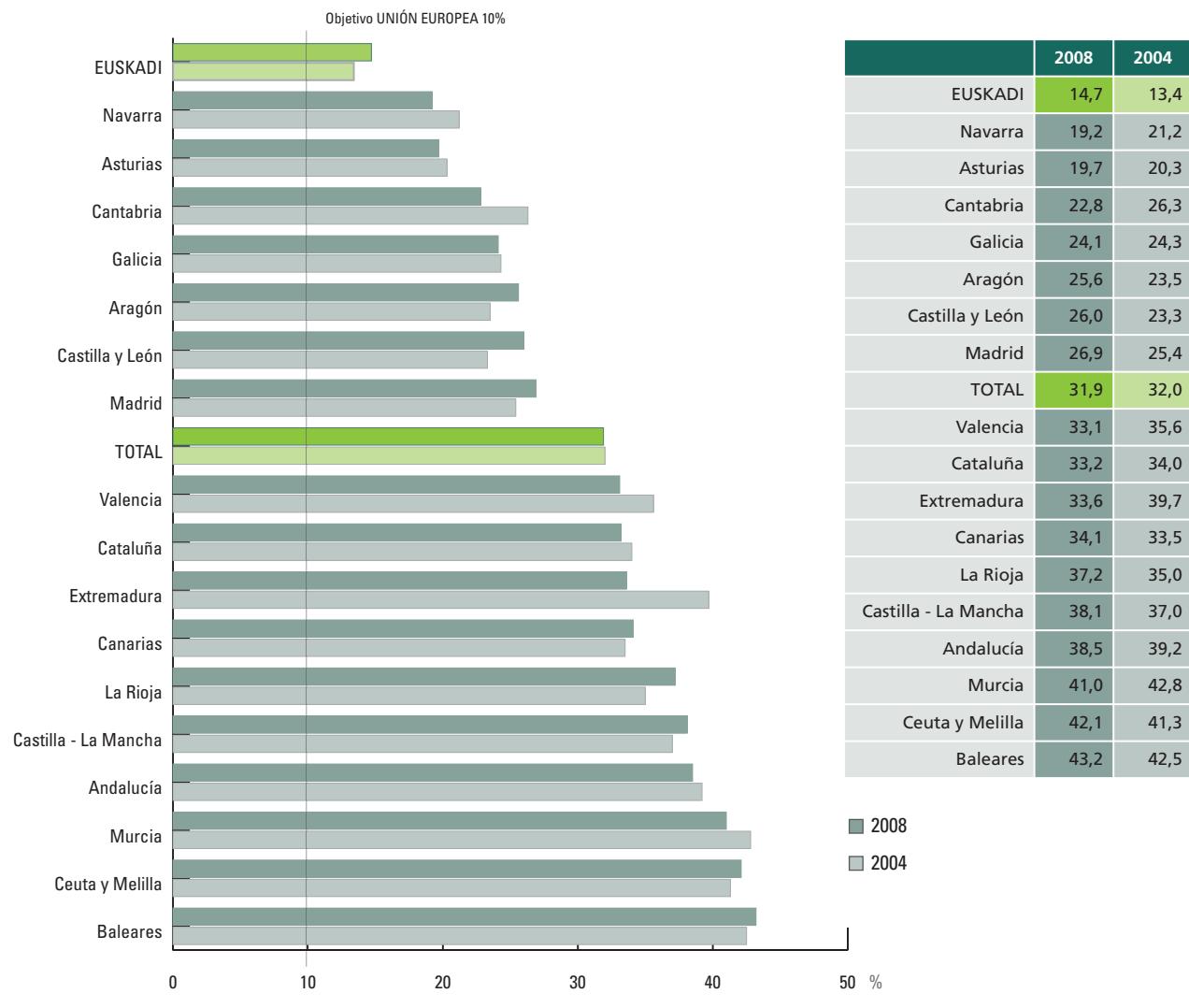
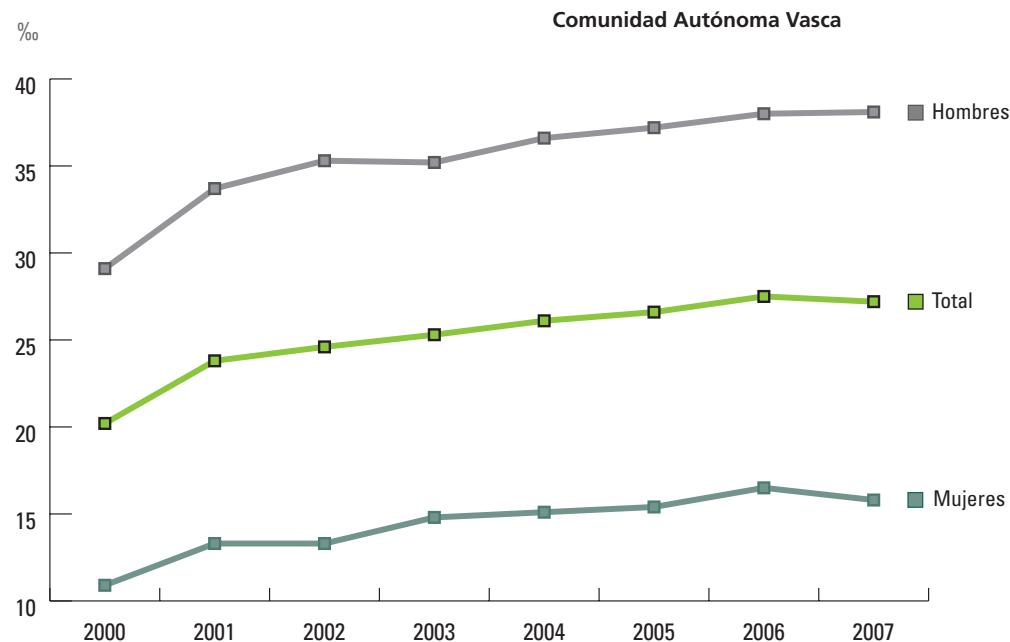




Gráfico 34.

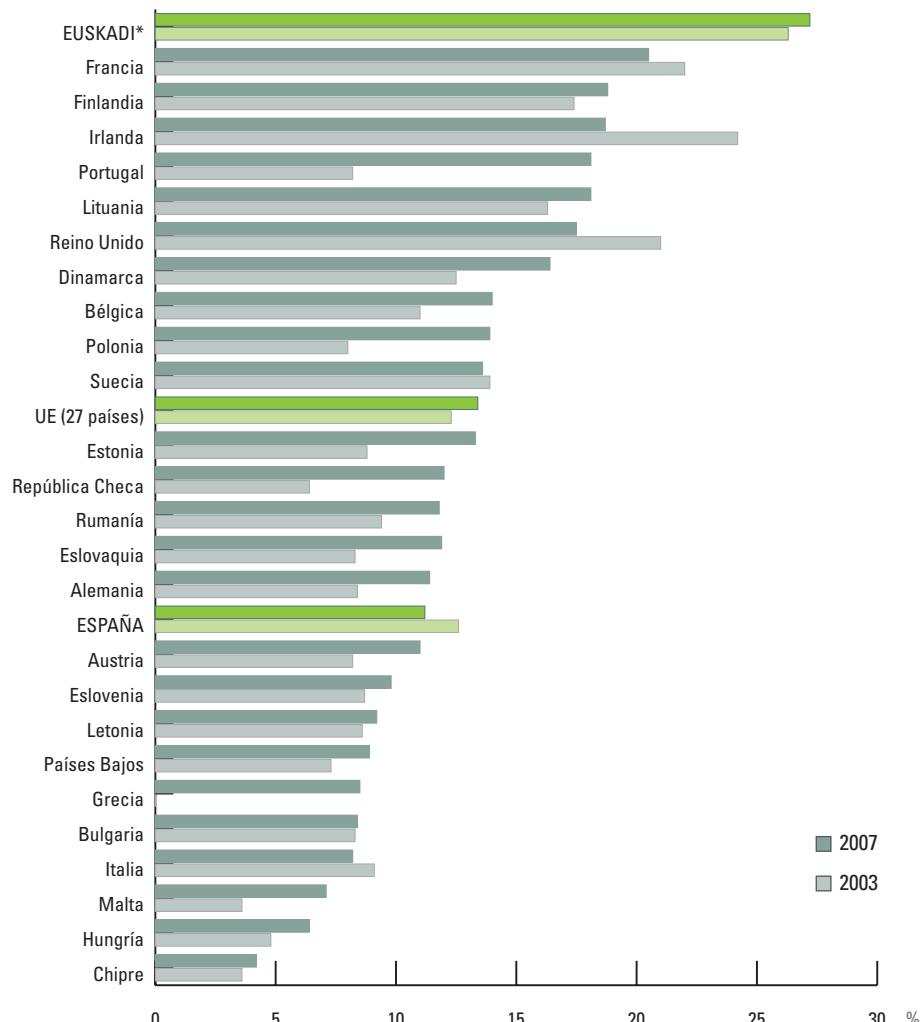
**B 2 Tasa de la población (personas por mil habitantes) de 20-29 años que ha conseguido la titulación terciaria (CINE 5A, 5B y 6) en ciencias, matemáticas y tecnología.**



Curso	N.º total de graduados	Población de 20-29 años	TASA POR MIL		
			TOTAL	MUJERES	HOMBRES
2000	6.871	339.699	20,2	10,9	29,1
2001	7.921	333.405	23,8	13,3	33,7
2002	7.980	324.688	24,6	13,3	35,3
2003	7.940	314.252	25,3	14,8	35,2
2004	7.811	298.907	26,1	15,1	36,6
2005	7.755	291.695	26,6	15,4	37,2
2006	7.587	275.686	27,5	16,5	38,0
2007	7.240	266.208	27,2	15,8	38,1



Gráfico 35.

**B 2 Evolución de la tasa de graduados en educación superior en Ciencia y Tecnología (personas por 1.000 habitantes) de 20 a 29 años en los países de la Unión Europea.**


\* Para Euskadi, datos de EUSTAT.

(j) Grecia 2003 y Luxemburgo no disponen de datos.



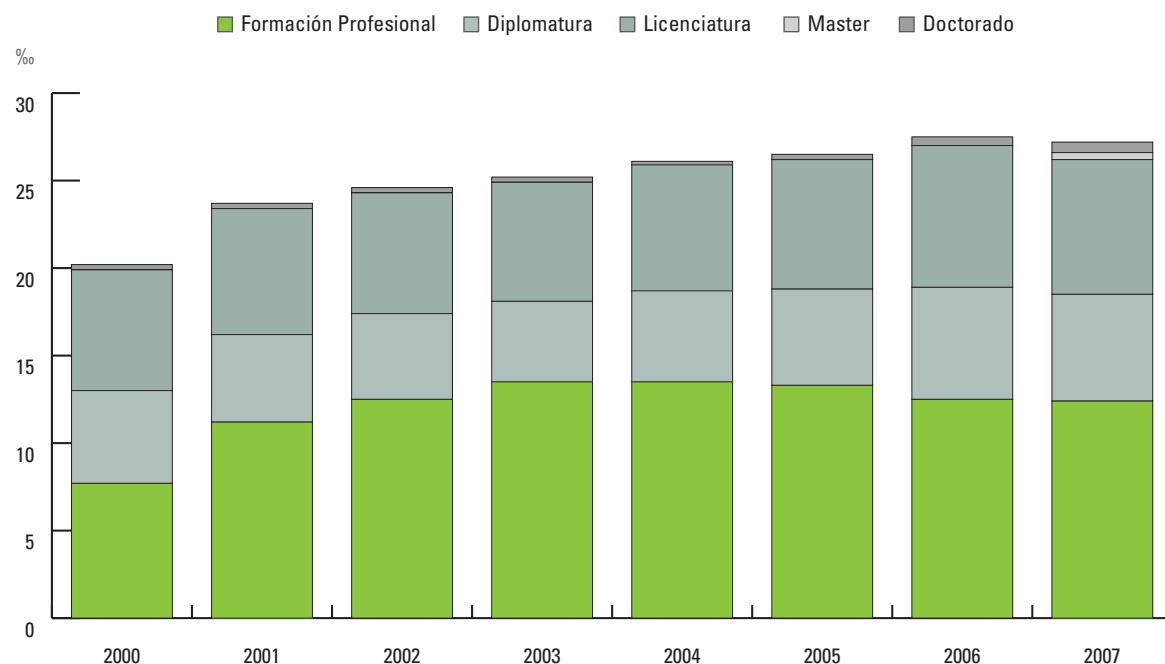
Los datos absolutos sobre titulación terciaria en ciencias y tecnología en la CAV reflejan una situación de privilegio en el conjunto de la UE, aunque la tendencia de crecimiento se paró en 2006 y el número de mujeres que optan a cursar y terminan estos estudios es sensiblemente menor que el de hombres, a pesar de que la Unión Europea se ha marcado como objetivo compensar el desequilibrio entre mujeres y hombres titulados en carreras científicas y tecnológicas.



Gráfico 36.

## B 2 Evolución de la tasa de población (personas por mil habitantes) de 20-29 años que tiene una titulación terciaria (CINE 5A, B y 6) en Ciencia y Tecnología por tipo de titulación.

Comunidad Autónoma de Euskadi



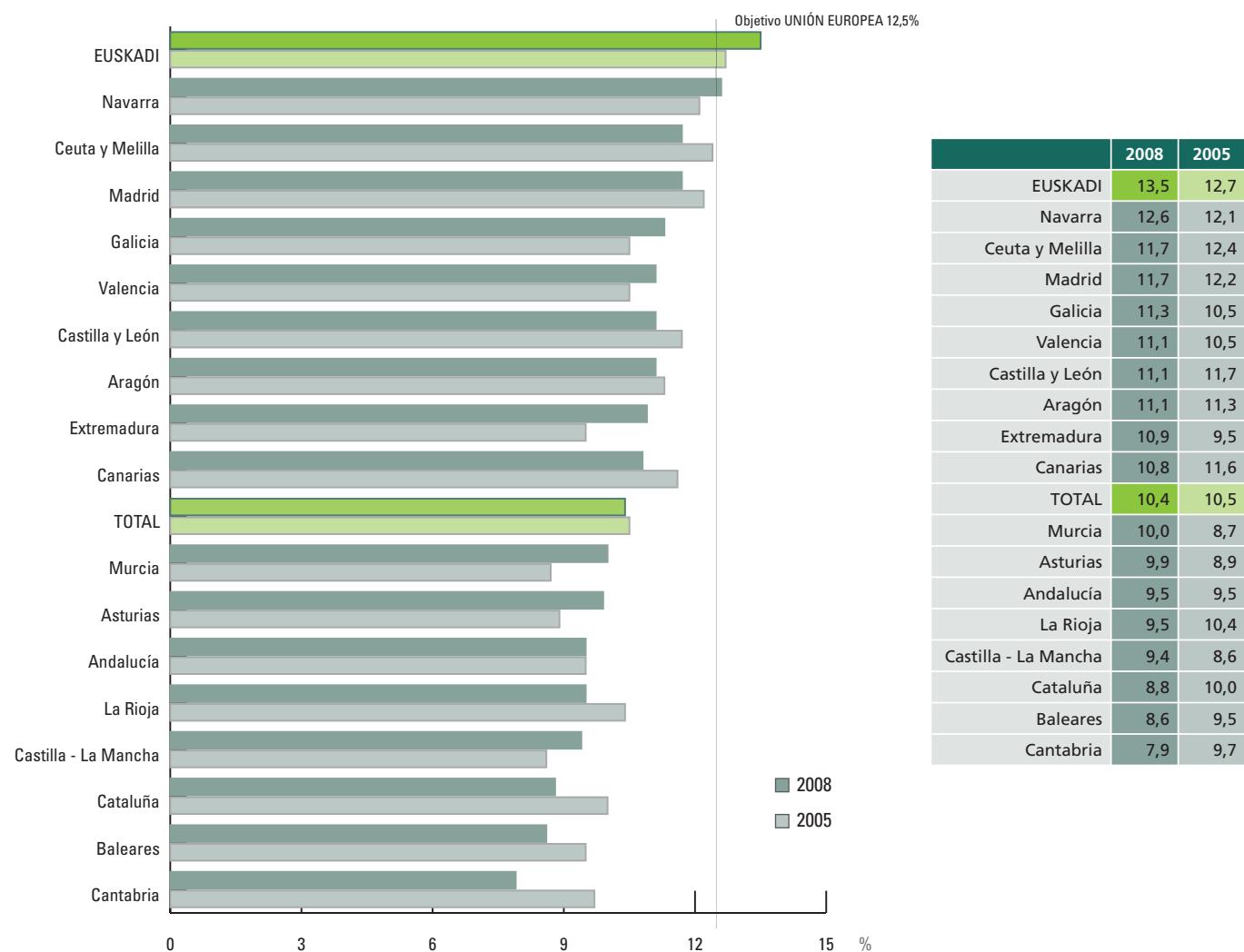
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
FORMACIÓN PROFESIONAL	7,7‰	11,2‰	12,5‰	13,5‰	13,5‰	13,3‰	12,5‰	12,4‰
DIPLOMATURA	5,3‰	5,0‰	4,9‰	4,6‰	5,2‰	5,5‰	6,4‰	6,1‰
LICENCIATURA	6,9‰	7,2‰	6,9‰	6,8‰	7,2‰	7,4‰	8,1‰	7,7‰
MASTER								0,4‰
DOCTORADO	0,3‰	0,3‰	0,3‰	0,3‰	0,2‰	0,3‰	0,5‰	0,6‰

Si tenemos las cifras más altas de todos los países de la UE, es debido muy probablemente, a la importante contribución que tiene en el País Vasco la Formación Profesional (CINE 5B) en familias profesionales tecnológicas.



Gráfico 37.

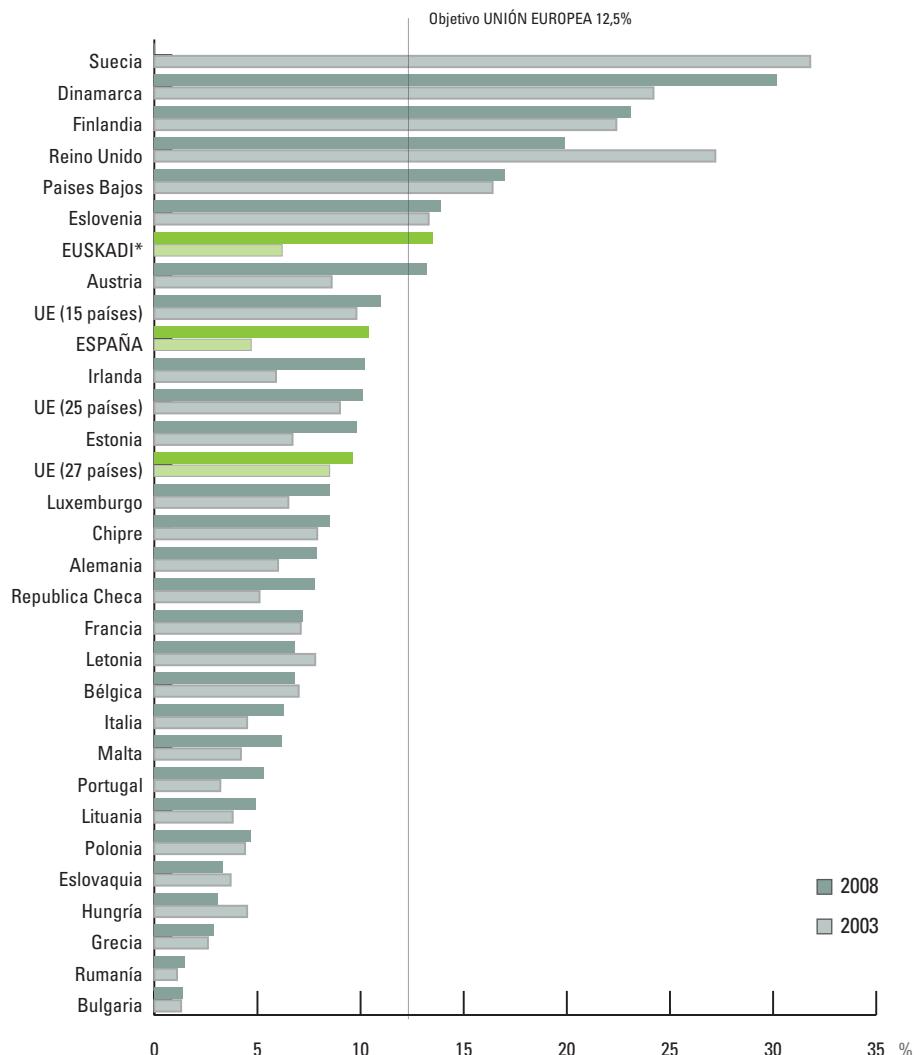
**B 5 Porcentaje de la población de 25 a 64 años que ha participado en alguna actividad de formación por Comunidades Autónomas. Años 2005-2008.**



Ordenado de mayor a menor tomando como referencia el año 2008.



**B 5 Porcentaje de la población de 25 a 64 años que ha participado en alguna actividad de formación en los países de la Unión Europea. Años 2003 y 2008.**



Notas: Ordenado de mayor a menor por criterio "Año 2008"

Suecia no dispone del dato de 2008.

\* Para Euskadi, datos INE-EPA-2005.

	2008	2003
Suecia	-	31,8
Dinamarca	30,2	24,2
Finlandia	23,1	22,4
Reino Unido	19,9	27,2
Paises Bajos	17,0	16,4
Eslovenia	13,9	13,3
EUSKADI*	13,5	6,2
Austria	13,2	8,6
UE (15 países)	11,0	9,8
ESPAÑA	10,4	4,7
Irlanda	10,2	5,9
UE (25 países)	10,1	9,0
Estonia	9,8	6,7
UE (27 países)	9,6	8,5
Luxemburgo	8,5	6,5
Chipre	8,5	7,9
Alemania	7,9	6,0
República Checa	7,8	5,1
Francia	7,2	7,1
Letonia	6,8	7,8
Bélgica	6,8	7,0
Italia	6,3	4,5
Malta	6,2	4,2
Portugal	5,3	3,2
Lituania	4,9	3,8
Polonia	4,7	4,4
Eslovaquia	3,3	3,7
Hungría	3,1	4,5
Grecia	2,9	2,6
Rumanía	1,5	1,1
Bulgaria	1,4	1,3

La idea del aprendizaje permanente es una de las propuestas más atractivas de la sociedad del conocimiento y de la información.

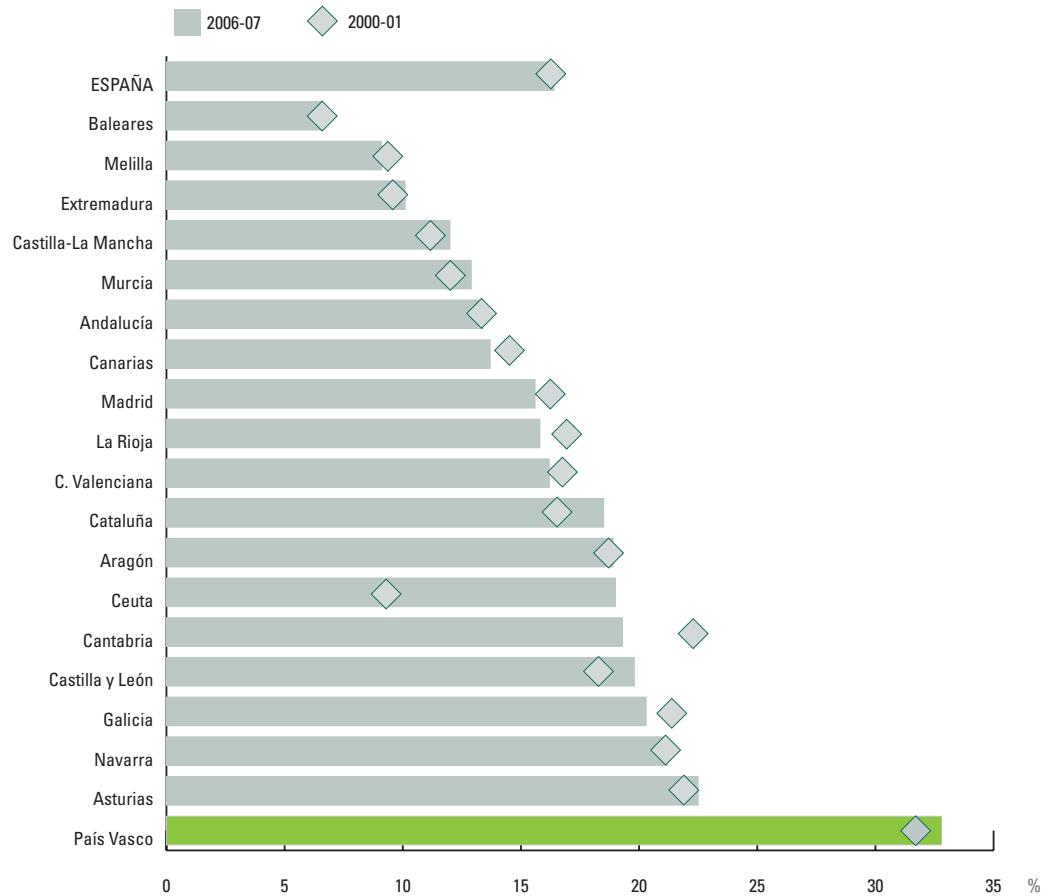
Euskadi mantiene una buena posición respecto al objetivo del 12,5 % marcado en la Unión Europea para 2010, pero sabemos que ya se ha elevado el objetivo al 15 % para la próxima década.





Gráfico 39.

#### E 4 Tasa bruta de población que se gradúa en Formación Profesional Superior por Comunidades Autónomas. 2000-01 y 2006-07



Nota: En el gráfico, las comunidades autónomas están ordenadas por orden creciente del curso 2006-07.

Fuente: Ministerio de Educación. Instituto de Evaluación. Informe 2009: Objetivos Educativos y puntos de referencia 2010



Tabla 12.

**Tasa bruta de población que se gradúa en Formación Profesional Superior, por comunidad autónoma. Cursos 1999-00 a 2006-07.**

	1999-00	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06	2006-07
<b>España</b>	17,6	16,0	17,4	15,5	17,1	17,1	16,8	16,4
<b>Andalucía</b>	12,7	13,0	13,9	11,7	13,6	13,8	13,8	13,4
<b>Aragón</b>	18,4	18,8	21,2	18,5	19,8	19,3	19,2	18,9
<b>Asturias (Principado de)</b>	23,7	21,2	25,3	26,3	27,0	27,6	25,6	22,5
<b>Baleares (Islas)</b>	6,8	6,4	7,7	7,4	7,9	6,9	7,0	6,6
<b>Canarias</b>	18,7	15,8	14,7	10,0	14,8	15,2	14,5	13,7
<b>Cantabria</b>	25,4	25,3	20,0	22,0	22,7	22,2	20,5	19,3
<b>Castilla y León</b>	17,6	16,5	20,1	18,6	19,7	20,4	19,7	19,8
<b>Castilla-La Mancha</b>	9,8	10,0	10,2	11,3	11,3	12,7	11,5	12,0
<b>Cataluña</b>	24,6	13,5	16,0	16,3	18,0	18,8	18,4	18,5
<b>Com. Valenciana</b>	15,3	17,4	19,2	14,5	15,2	15,4	15,5	16,2
<b>Extremadura</b>	9,0	9,1	9,0	9,4	10,2	10,4	11,1	10,1
<b>Galicia</b>	23,2	22,7	28,4	20,8	22,6	20,5	21,3	20,3
<b>Madrid (Comunidad de)</b>	17,5	17,1	18,3	15,8	18,1	16,7	16,9	15,6
<b>Murcia (Región de)</b>	11,1	10,1	12,6	12,5	13,5	13,0	13,3	12,9
<b>Navarra (Comunidad Foral de)</b>	27,9	20,5	16,5	21,3	23,4	24,2	22,6	21,2
<b>País Vasco</b>	25,2	30,5	28,8	31,6	32,6	33,9	33,3	32,8
<b>Rioja (La)</b>	19,8	18,2	17,6	15,1	15,5	16,1	17,7	15,8
<b>Ceuta</b>	5,1	8,9	7,6	7,7	11,7	9,4	11,7	19,0
<b>Melilla</b>	7,5	9,5	11,2	9,9	12,1	11,6	9,2	9,1

Especificaciones técnicas:

Tasa de graduación: Relación entre el alumnado que termina la enseñanza con el total de la población de la edad teórica de comienzo del último curso de dicha enseñanza. Se consideran las siguientes enseñanzas y edades teóricas:

- Ciclos Formativos de Grado Superior/Módulos Profesionales nivel III de F.P. y Artes Plásticas y Diseño y E. Deportivas de Grado Superior (edad teórica: 19 años).

- FP II y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos (edad teórica: 18 años)

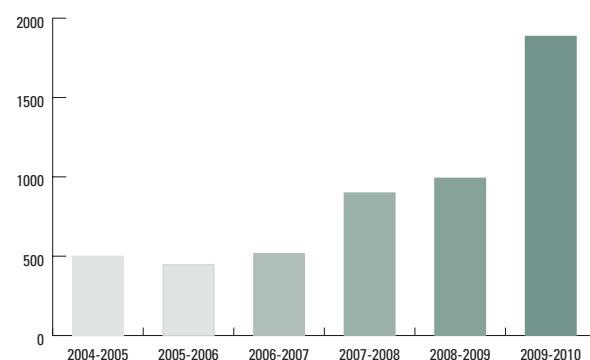
Tanto en el gráfico como en la tabla, se aprecia que la tasa de graduación en Formación Profesional Superior en la CAV despierta respecto a otras comunidades autónomas y que es un dato consolidado, que sin duda responde a las demandas de nuestro sistema productivo de bienes y servicios.



Gráfico 40.

#### Número de personas certificadas a través del Dispositivo de Reconocimiento de la Competencia.

CURSO	PERSONAS CERTIFICADAS
2004-2005	500
2005-2006	446
2006-2007	517
2007-2008	899
2008-2009	992
2009-2010	1.886



Hasta que la mayor parte de la formación sea directamente acreditable, es previsible que todavía durante algunos años el número de personas que acudan a las convocatorias del Dispositivo de Reconocimiento de la Competencia continúe con la tendencia al alza.





Gráfico 41.

**Número de personas certificadas a través del dispositivo de reconocimiento de la competencia por familias profesionales.**

	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010
TOTAL	500	446	519	899	992	1866
SERV. SOCIOC. Y A LA COMUNID.						825
ADMINISTRACIÓN		37	94	349	179	206
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	136	79	90	123	158	167
FABRICACIÓN MECÁNICA	149	104	126	97	183	162
HOSTELERÍA Y TURISMO	114	118	124	70	135	154
COMUNICACIÓN, IMAGEN Y SONIDO				160	94	114
MANT. SERVICIOS PRODUCCIÓN	41	48	28	24	89	105
INFORMÁTICA	10	1	3	45	59	51
MARÍTIMO-PESQUERAS					11	30
COMERCIO Y MÁRKETING					11	30
T. VEHÍCULOS AUTOPROPULSADOS	50	40	43	21	45	27
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL		2	11	10	28	25
QUÍMICA		17			11	
ACTIVIDADES AGRARIAS						
ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS						
ARTES GRÁFICAS						
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS						
IMAGEN PERSONAL						
MADERA Y MUEBLE						
SANIDAD						
TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL						
VIDRIO Y CERÁMICA						

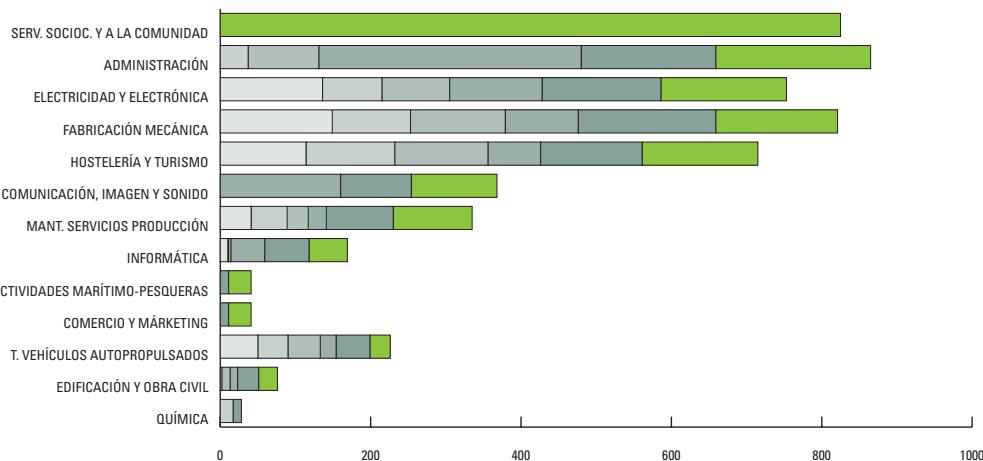




Tabla 13.

### Formación Continua-Hobetuz I

GOBIERNO VASCO - HOBEZUZ		2004	2005	2007	2008	2009	TOTALES	
CONVOCATORIA DEMANDA	Acciones estratégicas de empresa	Horas	136.807	134.261	184.972	177.003		
		Grupos	3.655	3.264	4.332	4.130		
		Asistencias	25.564	18.736	24.270	26.474		
		Nº Exped.	357	267	312	353		
		Subvención	4.103.968,97	3.582.407,49				
	Empresas en ERE	Horas				43.336		
		Grupos				1.116		
		Asistencias				6.336		
		Nº Exped.				140		
		Subvención				2.337.928,92		
CONVOCATORIA DE OFERTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES	Catálogo modular	Horas	73.622	50.743	58.203	62.921	63.641	
		Grupos	1.367	949	1.108	1.173	1.205	
		Asistencias	14.076	9.780	11.087	12.400	13.460	
		Nº Exped.	84	82	76	74	73	
		Subvención	5.565.560,10	3.208.973,61	5.291.099,25	6.832.772,99	6.891.387,25	
	Sectorial / Intersectorial	Horas			115.393	110.938	112.483	
		Grupos			2.215	2.161	2.232	
		Asistencias			29.824	27.978	28.726	
		Nº Exped.			110	167	208	
		Subvención			11.581.132,99	12.365.209,64	12.518.013,18	
	Economía social autónomos	Horas			4.610	9.140	8.272	
		Grupos			30	45	46	
		Asistencias			237	343	499	
		Nº Exped.			3	5	6	
		Subvención			236.345,47	584.513,00	637.555,60	
	Osalan	Horas						
		Grupos						
		Asistencias						
		Nº Exped.	1	1	1	1	1	
		Subvención	119.941,31	69.798,08	41.198,38	606.969,48	537.165,00	
TOTALS		Horas	73.622	187.550	312.467	367.971	404.735	
		Grupos	1.367	4.604	6.617	7.711	8.729	
		Asistencias	14.076	35.344	59.884	64.991	75.495	
		Nº Exped.	85	440	457	559	781	
		Subvención	5.685.501	7.382.740,66	20.732.183,58	25.362.791,13	27.611.172,21	



Tabla 14.

## Formación Continua-Hobetuz II

CONVOCATORIA DE TRABAJADORES/AS	2004 (1)	2005 (1)	2006 (3)	2007	%	2008	%	2009	%
Número de horas impartidas centros FP (2)	73.622	50.743	xxx	85.180	47,80	90.691	49,56	92.874	50,37
Número de horas totales Hobetuz (2)	73.622	50.753	xxx	178.206		182.999		184.396	
Número de personas formadas en centros FP	14.076	9.780	xxx	19.725	47,94	20.648	50,71	22.181	51,96
Número de personas totales formadas Hobetuz	14.076	9.780	xxx	41.148		40.721		42.685	
Subvención cursos centros FP	5.565.560,10	3.208.973,61	xxx	7.917.891,05	46,28	9.284.874,35	45,54	9.536.062,93	46,33
Subvención total Hobetuz (4)	5.565.560,10	3.208.973,61	xxx	17.108.577,71		20.389.465,11		20.584.121,03	

(1) - En estos dos años la Convocatoria de Trabajadores/as sólo era para planes del Catálogo Modular - Sistema Vasco Cualificaciones.

(2) - Número de horas = horas de la acción formativa \* número de grupos de la acción.

(3) - Convocatoria gestionada directamente por el Gobierno Vasco. Hobetuz no dispone oficialmente de datos.

(4) - De 2004 a 2007 no incluye empresas ni Osalan. En el 2008 no incluye empresas. En el 2009 no incluye empresas ni EREs.



## 2.3. El Papel de la FP

**L**a calidad del capital humano es crucial para el éxito de Europa y es la propia Estrategia Europa 2020 la que pone un énfasis decidido en la educación y la formación para promover un «crecimiento inclusivo, sostenible e inteligente».

La misión de la educación y de la formación profesional es doble: por un lado, ayudar a cubrir, a corto plazo y también en el futuro, las necesidades de capacidades de Europa, es decir, de conocimientos, destrezas y competencias; y paralelamente, reducir el impacto social de la crisis y facilitar la recuperación posterior. Este doble reto le impone reformas urgentes y la necesidad de mejorar las cualificaciones en Europa es aún más urgente.

Las previsiones indican una mayor demanda de cualificaciones de nivel medio y alto de aquí a 2020. La continua evolución de los productos y procesos bajo la influencia de las TIC (tecnologías de la información y la comunicación), unida a la necesidad de que la economía reduzca las emisiones de carbono y al envejecimiento de la población, implicará cambios en los puestos de trabajo y las estructuras sociales: la educación y la formación, incluida la formación profesional, deben adaptarse a esos cambios.

Las previsiones de necesidades de capacidades hasta 2020 señalan que habrá 15,6 millones de nuevos empleos en la

UE para licenciados de enseñanza superior, y 3,7 millones, para graduados de secundaria. Por el contrario, habrá 12 millones de puestos de trabajo menos para quienes estén poco o nada cualificados. La tarea básica, que no la única, entonces es clara, reducir cuanto antes el porcentaje de población con bajas cualificaciones para que aumente el población con cualificaciones medias.

La formación profesional tiene que reflejar los cambios en la economía y en la sociedad y contribuir a mejorar la competitividad del país para mejor servir a su ciudadanía.

Conformar un potente sistema de formación profesional requiere buscar cooperaciones y colaboraciones con la universidad, con las empresas, con los agentes sociales, con los entes de desarrollo local,... capaces de añadir valor a las actividades que se realizan.

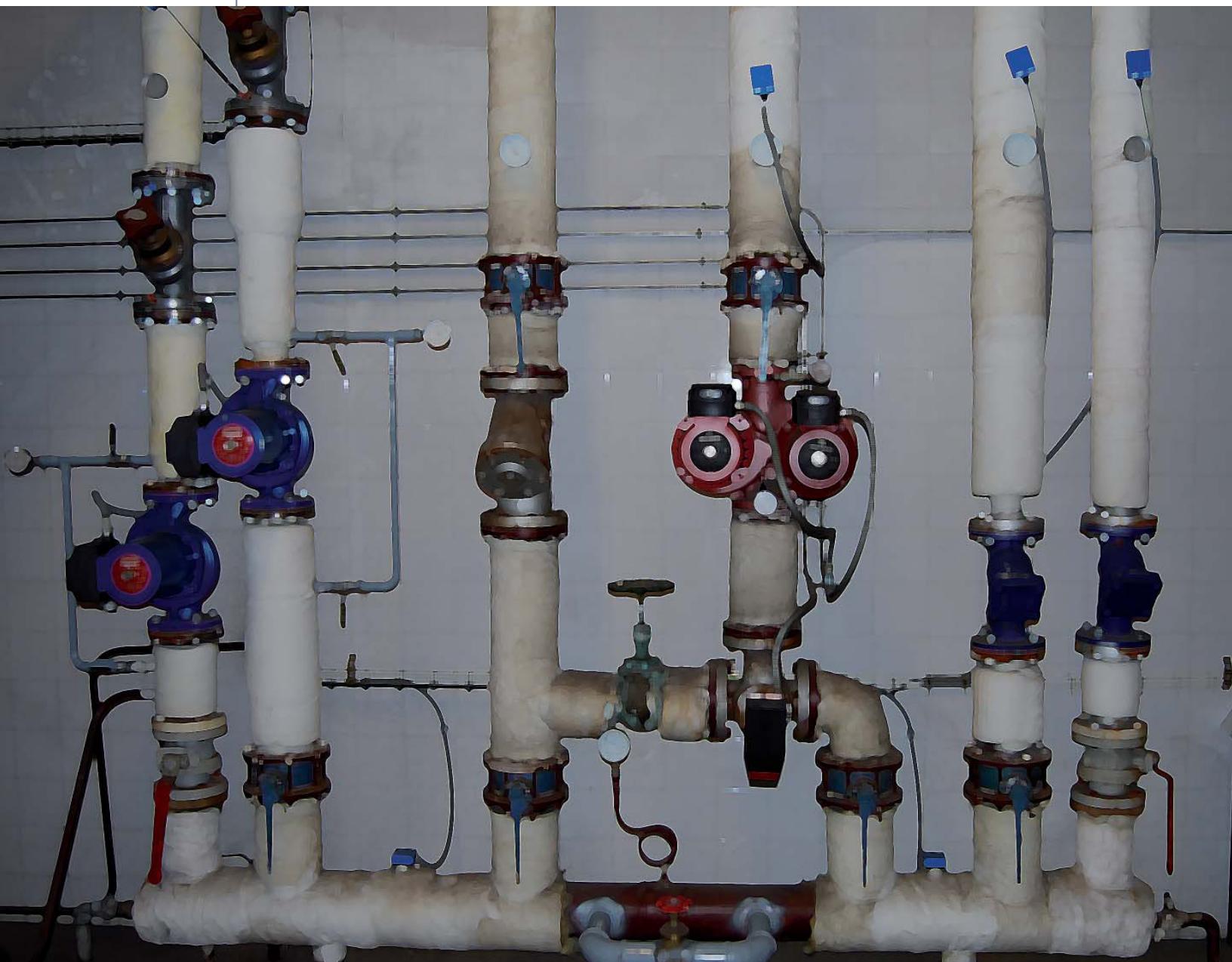
El estímulo no siempre se consigue entrando en competencia, y en el terreno de la educación y formación resultan mucho más eficaces las colaboraciones y el trabajo en red. Así se entiende en los países de nuestro entorno.

Las orientaciones estratégicas de las que se ha dotado Europa determinan en gran medida las estrategias y programas que se lanzan en los países y las regiones.



## 2.4. Un sistema integrado de FP

Desde el año 2002 con la publicación de la ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional se han ido dando los pasos fundamentales para lograr un sistema integrado de formación profesional. Con las medidas dispuestas en este III Plan Vasco de FP y con la publicación de la futura ley de Aprendizaje a lo largo de la Vida se completará el camino y se podrá contar con todos los instrumentos necesarios para disponer de un sistema integrado de formación profesional.



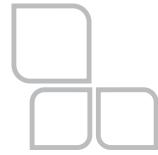


III Plan Vasco de  
Formación  
Profesional

*La nueva FP, marca de país*

# Bloque III

Bloque III	1. La modernización de la FP .....	94
	2. La estrategia de Formación Profesional (ET 2020) .....	106
	3. Líneas de actuación significativas propias .....	109
	4. Medidas .....	114



# 1. La modernización de la FP

## Razones y elementos para modernizar la formación profesional

01

### La necesidad de aumentar la competitividad

Las bajas cualificaciones de la población (CINE 0-2) dificultan el rendimiento económico y social

02

### El envejecimiento de la población

La formación profesional no está todavía plenamente integrada entre los elementos que promueven el **envejecimiento activo y productivo**

03

### Las demandas del mercado laboral

Escasez de mano de obra y competencias, cambios demográficos y prolongación de la edad legal de jubilación

### Se conocen las razones relevantes para modernizar la Formación Profesional

En un contexto:

- De crisis financiera mundial
- De crisis energética

04

### La mejora de la cohesión social y la reducción de la exclusión

El riesgo de pobreza debería amenazar a 20 millones de personas menos en el conjunto de Europa

### Consideraciones a medio plazo:

Considerando los futuros cambios que se producirán en lo que respecta a los puestos de trabajo y las estructuras sociales, tales como la transición hacia una economía con menos emisiones de carbono y el envejecimiento de la población, será preciso adaptar la educación y la formación, incluida la Formación Profesional. Además, la EFP debe desempeñar una doble función: como herramienta para ayudar a satisfacer las necesidades inmediatas y futuras de Europa en materia de capacidades; y, a la vez, reducir el impacto social de la crisis y facilitar la recuperación.

Las necesidades de las empresas no siempre coinciden con las necesidades de los gobiernos a la hora de promover la participación social y las políticas de cohesión.

La flexibilidad que se exige a la mano de obra debe equilibrarse con la provisión de unos niveles adecuados de seguridad (expresados con el concepto de «flexiguridad») para las personas.

Con frecuencia, resulta difícil para muchos sectores y empresas tener una visión clara de las necesidades a medio plazo, o una visión global de las necesidades en cuanto a profesiones y ámbitos profesionales de un sector. Por este motivo, se necesita encontrar un equilibrio razonado entre la especialización y el carácter general de las formaciones, y que se ofrezcan tanto acciones de formación a largo plazo y más duraderas como otras más a corto plazo y de efecto inmediato. En este contexto hay que destacar las posibilidades y la necesidad de la cooperación entre los sectores público y privado. El desarrollo de competencias clave aumenta la capacidad de las personas de afrontar cambios rápidos e inesperados en su vida laboral.

## La modernización de la FP

Se ha demostrado que unas mejoras relativamente pequeñas de las cualificaciones de la mano de obra pueden tener un impacto importante en el futuro bienestar de un Estado.

El número de europeos en la población activa con cualificaciones medias (CINE 3 y 4) aumentará en más de 5 millones durante el periodo del pronóstico. Este grupo seguirá constituyendo el mayor segmento de la población activa (48% en 2020 (47% en 2007).

En el futuro, la distinción entre educación y formación y su contexto en el lugar de trabajo se difuminará cada más, y conseguir una mayor integración exigirá un cambio fundamental en la forma de considerar la educación y la formación, no sólo desde la perspectiva individual, sino también a escala institucional y en todos los niveles de gobierno.

En la lucha contra la pobreza y la exclusión social, la EFP es un elemento importante de toda estrategia concebida para reducir la desventaja social y económica.

## Conclusiones

**L**os desafíos a los que Europa se enfrenta apuntan que la dirección de las reformas contempladas en el proceso de Copenhague sigue siendo la apropiada para la próxima década. Se prevé que cuatro motores de cambio -es decir, el legado de la crisis económica, la creación de una economía con baja emisión de carbono, la

promoción de una mano de obra más cualificada en el mercado de trabajo y la futura oferta y demanda de competencias en Europa- configuren las economías y sociedades europeas, así como las exigencias a las que han de responder sus sistemas de FP en los próximos diez años.

### El proceso de Copenhague

El proceso de Copenhague ha coordinado el apoyo técnico y político para una cooperación voluntaria entre los estados miembros que permitiera alcanzar una serie de objetivos, prioridades y puntos de referencia comunes en materia de FP. Con este fin, la Comisión Europea, los países participantes y los interlocutores sociales europeos han aunado esfuerzos. Algunos grupos de trabajo han desarrollado instrumentos y principios europeos comunes y han analizado cuestiones precisas relacionadas con la formación profesional. Se ha venido revisando la evolución de este proceso cada dos años: en Maastricht (2004), en Helsinki (2006), en Burdeos (2008) y, por último, en Brujas (2010). En cada reunión, los Ministros responsables de la formación profesional respaldaron los correspondientes comunicados estratégicos con el fin de ajustar las prioridades que habrían de seguirse en la fase siguiente. **En la reunión ministerial de Brujas, que se celebró en diciembre de 2010, se analizaron los avances logrados hasta el momento, se establecieron objetivos a largo plazo y se emplazaron a acordar resultados a corto plazo (para el año 2014).**

Actualmente en el proceso de Copenhague participan los países miembros del Espacio Económico Europeo o EEE (es decir, los 27 Estados miembros más Islandia, Noruega y Liechtenstein), así como los países candidatos a la adhesión (Croacia, la Antigua República Yugoslava de Macedonia y Turquía).

**L**a crisis económica no impedirá que el empleo vuelva a crecer de aquí a 2020, pero amenaza con dejar unos altos niveles de desempleo estructural, especialmente entre jóvenes y desempleados de larga duración con niveles educativos bajos. La creación de una economía con baja emisión de carbono requiere una sólida base de competencias clave, así como la adaptación de las competencias profesionales actuales. Aunque se prevé que el nivel de cualificación de la mano de obra esté en consonancia con la demanda, es muy probable que haya un **desajuste de competencias**. Con el fin de que la actual mano de obra europea sea capaz de responder a un mer-

cado laboral cada vez más exigente en todos los niveles, es necesario que actualice, mejore y amplíe sus conocimientos, cualificaciones y competencias para así desempeñar sus funciones adecuadamente.

Para que Europa alcance una tasa de empleo del 75% —objetivo fijado para 2020—, deberá abordar el desempleo estructural y ayudar así a que más personas, en particular mujeres y personas con un nivel educativo bajo, encuentren trabajo.



## 1.1. La utilización de sistemas de cualificaciones

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

**Los marcos de cualificaciones responden al interés de desarrollar estructuras integradas que engloben los subsistemas de enseñanza y formación**, como la Formación Profesional Inicial, la Formación Profesional para el Empleo, al tiempo que proporcionan la base para reconocer el aprendizaje no formal e informal. Estos marcos muestran cómo se relacionan las cualificaciones y describen los resultados de aprendizaje que van asociados a cada cualificación.

Renuevan el modo en que todas las partes interesadas reconocen el valor de las cualificaciones existentes y emergentes. Además contribuyen al desarrollo de la información, el asesoramiento y la orientación, permitiendo que las personas usuarias encuentren su propio camino en el sistema de cualificaciones, obtengan el reconocimiento de sus competencias y consideren las oportunidades de progresar que se les ofrecen. Permiten identificar eventuales insuficiencias en las tareas de enseñanza y formación y, por lo tanto, constituyen recursos para la gobernanza, movilidad y transparencia.



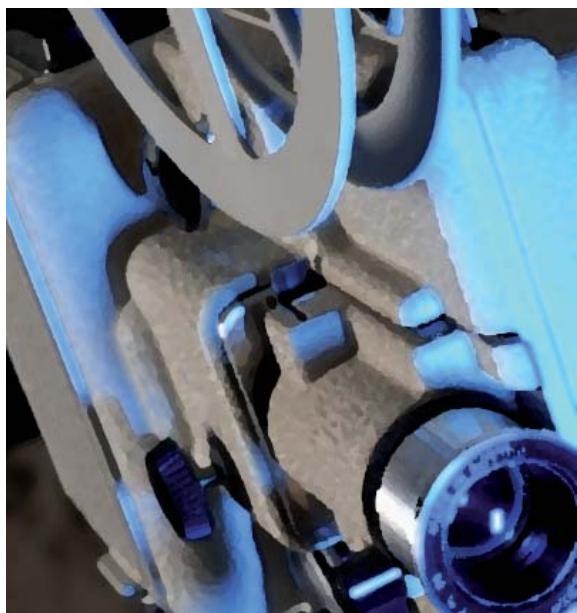
Estamos ante un fenómeno global teniendo en cuenta el número de países que se han embarcado en la reordenación de sus marcos de cualificaciones. Desarrollar al completo un marco de cualificaciones requiere: describir todas las cualificaciones en términos de resultados del aprendizaje; representar todas las cualificaciones siguiendo una secuencia y una jerarquía que describan los niveles de aprendizaje; valorar cada cualificación con independencia de cómo se haya adquirido, los planes de estudio, la metodología y la docencia; dividir todas las cualificaciones en unidades que se puedan asignar a diferentes niveles siguiendo los mismos descriptores; y utilizar elementos de referencia con el fin de valorar y acreditar todo tipo de formación.

La adopción de un enfoque basado en resultados de aprendizaje está vinculada al éxito de conceptos tales como el de aprendizaje en el lugar de trabajo o de "formación para adaptarse al cambio" así como al creciente reconocimiento del aprendizaje adquirido por vías informales y no formales.

Con la implantación de un sistema de cualificaciones se buscan **ventajas** tales como:

- desarrollar el sistema de enseñanza de formación profesional así como la oferta general de formación profesional, facilitar la coherencia y aumentar la transparencia, impulsar el asesoramiento y la orientación profesionales, así como la movilidad en el empleo ajustando mejor la oferta de cualificaciones, aptitudes y competencias a las necesidades del mercado laboral;
- promover la movilidad, la cooperación y el intercambio en el ámbito internacional y transnacional mediante el reconocimiento recíproco entre organismos de formación, profesorado y personas formadoras y alumnado;
- desarrollar un lenguaje común sobre las cualificaciones;
- regular y controlar la calidad de la enseñanza y la formación;
- promover la formación permanente asegurando la transferencia de conocimientos, competencias y aptitudes en diferentes contextos.

En esta tendencia de modernización y mejora, que se corresponde con las políticas de similar signo emprendidas en otros países de la Unión Europea, se inscribe decididamente la Ley Orgánica 5/2002, cuya finalidad es la creación de un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional que, con la cooperación de las Comunidades Autónomas, dote de unidad, coherencia y eficacia a la planificación, ordenación y administración de esta realidad, con el fin de facilitar la integración de las distintas formas de certificación y acreditación de las competencias y de las cualificaciones profesionales.



**Euskadi participa activamente con el resto de Comunidades Autónomas en la configuración del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.**

La adaptación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional al Marco Europeo es una tarea pendiente a nivel de Estado, se trata de ir redefiniendo la relación entre los diferentes componentes del sistema Nacional de Cualificaciones, por ejemplo la relación entre la FP y la enseñanza superior que se tiene que ir enlazando en los próximos años para su posterior vinculación al Marco Europeo.

Paralelamente se está construyendo el Sistema Vasco de Cualificaciones y Formación Profesional que partiendo del contexto de la CAV, realice el desarrollo curricular de los títulos de FP y pueda proponer nuevas cualificaciones.

## Instrumentos europeos comunes

### Marco Europeo de Cualificaciones (MEC)

Facilita la comparación de cualificaciones en toda Europa y apoya de esta manera el aprendizaje permanente, así como la movilidad educativa y profesional

### Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesionales (ECVET)

Permite la validación, el reconocimiento y la acumulación de competencias y conocimientos profesionales adquiridos durante una estancia en otro país o en otros contextos, de tal manera que estas experiencias contribuyen a las cualificaciones profesionales



## 1.2. Mejorar la imagen y el atractivo de la formación profesional

**E**n el marco del proceso de Copenhague, los comunicados de Maastricht, Helsinki y Burdeos (Comisión Europea, 2004; 2006; 2008) señalan que la clave para incrementar la participación en la FP radica en potenciar su atractivo. La FP no sólo proporciona cualificaciones técnicas y profesionales demandadas en el mercado laboral, sino que contribuye de manera fundamental a los objetivos de Lisboa, al ofrecer cualificaciones a quienes de otro modo no habrían recibido ninguna enseñanza o formación una vez rebasada la edad de escolaridad obligatoria.

Diversos estudios han destacado tres grupos de factores que determinan el atractivo de los itinerarios educativos:

- (a) El contenido y contexto de los estudios: la selectividad de los itinerarios (los itinerarios más selectivos atraen a estudiantes muy capaces), la reputación de las instituciones, itinerarios o programas, el control institucional (público o privado), origen social, clase y sexo de los alumnos y los elementos de gobernanza (control de calidad y transparencia)
- (b) Las perspectivas educativas y laborales de los alumnos: el acceso a estudios complementarios, especialmente en el nivel terciario, perspectivas de empleo (incluida una baja tasa de desempleo entre los graduados de un itinerario, los ingresos, la satisfacción en el puesto de trabajo y una adecuada correspondencia entre la enseñanza recibida y el empleo obtenido);
- (c) factores económicos: ayudas económicas o incentivos fiscales o bien, por el contrario, el precio de la enseñanza.

El proceso de Copenhague aboga por ampliar la **diversidad de oportunidades** al completar itinerarios de FP, ya sea para acceder a nuevas oportunidades formativas (enseñanza superior o aprendizaje en el puesto de trabajo) o de empleo (oportunidades laborales y desarrollo de la carrera profesional).

Según el Comunicado de Helsinki, la **gobernanza moderna** aplicada a la FP debe contribuir a mejorar su atractivo. Esto implica la colaboración entre las instituciones de FP y otras partes interesadas para mejorar la anticipación de competencias y cualificaciones necesarias y velar por que la FP responda en cantidad y calidad a las necesidades del mercado laboral. Otro instrumento de gobernanza política es el control de calidad. Es preciso que la FP vaya asociada a la excelencia, con objeto de mejorar su imagen y valoración. El Comunicado de Helsinki señala que la FP debe aplicar normas internacionales de alto nivel y que su calidad ha quedado demostrada en las competiciones de aptitudes. Finalmente, tal y como se ha desarrollado en el apartado anterior la implantación de un marco nacional de cualificaciones deberá servir para incrementar la transparencia del sistema de FP.

En la hoja de ruta de este III Plan Vasco de FP se definen líneas de actuación significativas para propiciar la individualización y la ampliación de oportunidades así como la mejora de la gobernanza y la imagen de la FP

La redefinición de los PCPIs para establecer itinerarios alternativos, la oferta semi-presencial y parcial así como el nuevo catálogo modular favorecen que las personas puedan avanzar a su propio ritmo y pueda completar cualificaciones progresivamente.

La FP Vasca acumula una larga experiencia trabajando con sistemas de gestión de calidad, el III Plan Vasco de FP tiene como objetivo consolidar estos sistemas reforzando progresivamente los modelos de gestión por procesos, donde se integren principios medio ambientales y de seguridad y salud laboral así como de eficiencia energética.

Reforzando los sistemas de gestión con modelos de autoevaluación y mejora que vayan convergiendo hacia el Marco Europeo de Garantía de la Calidad.



Oriol Homs

Nuestro agradecimiento a Oriol Homs por su participación en el acto del 15 de abril de 2011, por sus palabras sabias y por los ánimos para continuar en la tarea emprendida.

## 1.3. Sistema integrado de información, asesoramiento y orientación de FP

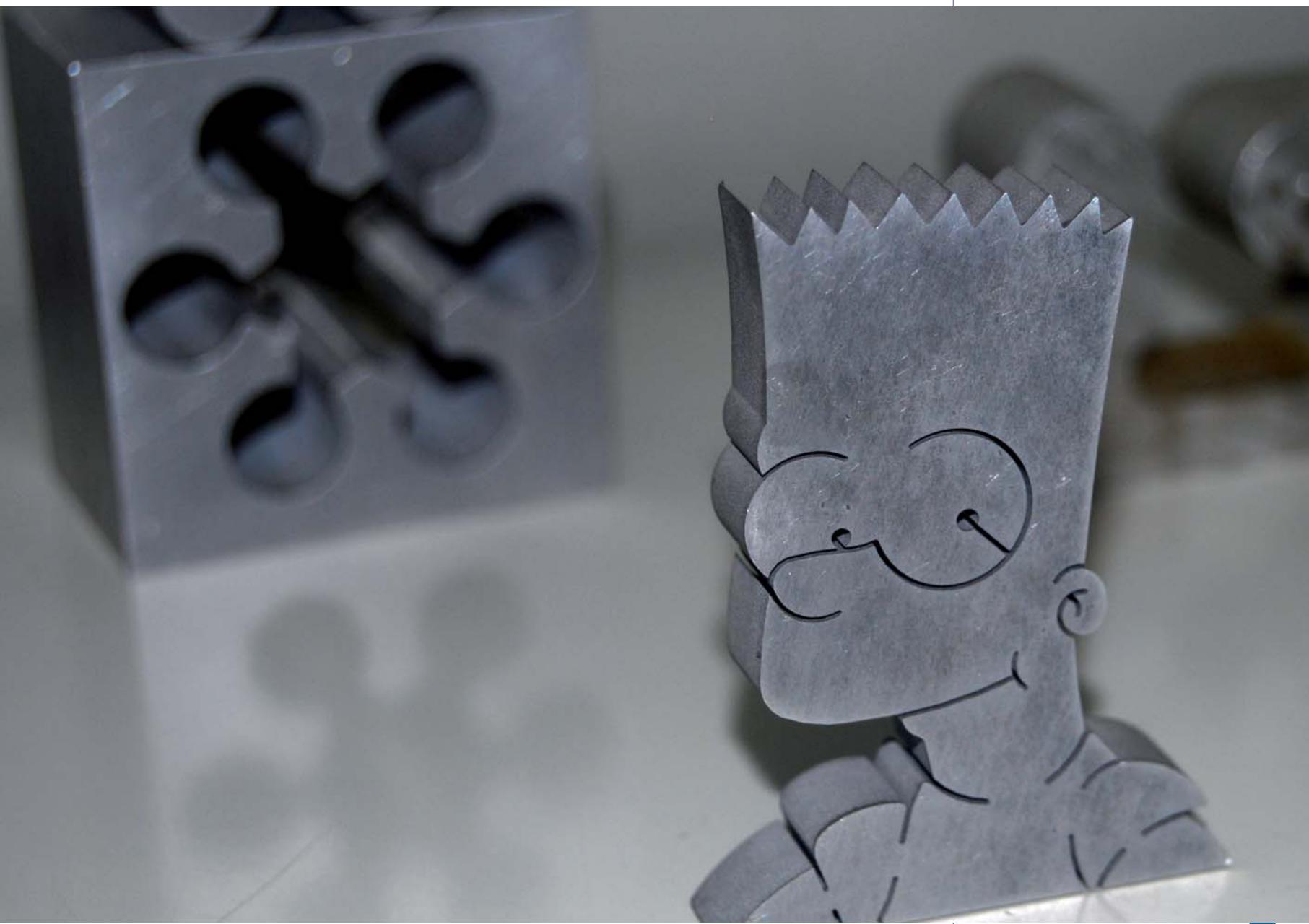
Los servicios de información, asesoramiento y orientación (IAO) respaldan a quienes han de tomar decisiones en materia de educación y empleo relacionadas con su vida laboral actual o futura. Les ayudan a definir con más claridad sus intereses, determinar sus aptitudes y reflexionar sobre su experiencia para formular planes, tomar decisiones de promoción profesional y actuar en consecuencia.

Los servicios generales de IAO contribuyen a que las decisiones sobre la carrera profesional a lo largo de toda la vida sean más eficientes. Según las investigaciones realizadas, en los niveles de acceso inicial a la educación y al mercado laboral, la IAO desempeña una **doble función: contribuye a mejorar tanto los logros educativos, como la eficiencia de las decisiones relativas a la carrera profesional**. Puesto que los alumnos que no saben con claridad qué estudios o carrera desarrollarán en el futuro tienden a estudiar menos, los servicios de IAO pueden potenciar su interés por la educación y la formación. La adquisición de competencias suscita a su vez nuevas competencias. En lo que respecta a la carrera profesional, los servicios de IAO contribuyen a reducir la insatisfacción por las decisiones iniciales y, por lo tanto, limita la reconversión profesional y los costes directos e indirectos que conlleva. Los servicios de IAO desempeñan una función fundamental en el cumplimiento de los objetivos de Lisboa, en particular al contribuir a una mayor eficiencia en las decisiones relacionadas con la carrera profesional a lo largo de toda la vida. En consecuencia, la mejora de los servicios de IAO concurre al cumplimiento de los objetivos económicos y sociales definidos en el proceso de Lisboa. Según las investigaciones realizadas, existen diversas maneras de modernizar la IAO para obtener los mejores resultados: abordar el proceso de orientación y asesoramiento de un modo integrado para responder a las expectativas actuales de los usuarios; fomentar la aplicación de las nuevas tecnologías en la práctica de IAO, en particular diseñar estrategias bien elaboradas en las que se incluyan las TIC entre las herramientas de los profesionales; mejorar los planes de estudios de los profesionales de la orientación reforzando los fundamentos de la orientación y desarrollando cuestiones tan fundamentales como el análisis del mercado laboral, el manejo de las TIC y el conocimiento de cuestiones como la calidad, la eficiencia y la multiculturalidad.

Considerando los riesgos para avanzar hacia un sistema integrado de información, asesoramiento y orientación de FP y conscientes de las ventajas que supondría, se propone como medida la constitución de una mesa técnica a nivel de Euskadi, coordinada por el Gobierno en colaboración con los agentes sociales y las patronales y los centros de FP.

Resaltamos tres estrategias para modernizar los servicios de IAO: el uso de las TIC, el desarrollo de enfoques integrados y la formación de los profesionales de IAO.

Es necesario resaltar la fragmentación de los actuales servicios de IAO, debido a la diversidad de enfoques teóricos y metodológicos, prácticas, grupos destinatarios, objetivos y actividades realizadas por los profesionales de IAO, así como por las distintas concepciones de la IAO en el contexto educativo, laboral y en los servicios de empleo. Por último, como consecuencia de esa mayor fragmentación, el concepto mismo de política de orientación —que sugiere un conjunto integrado de objetivos, medios y acciones de aplicación transversal a los sectores de educación y empleo— podría acabar siendo una ficción. Queda por ver si la orientación puede convertirse en un instrumento rector de las políticas educativas, laborales y sociales.



## 1.4. Mayor profesionalización de las personas docentes y formadoras

La profesión docente es cada vez más compleja. Las exigencias a los profesores van en aumento. Los entornos en los que trabajan plantean cada vez más retos. La calidad de la docencia es un factor clave para determinar si la Unión Europea puede aumentar su competitividad en un mundo globalizado.

**La política de formación del profesorado está estrechamente relacionada con otras políticas europeas clave, en especial:**

- la política social, que hace hincapié en el papel de la educación y la formación como forma de salir de la pobreza y como factor clave de inclusión social;
- la política de innovación, que insiste en que se garantice que los profesores ayuden a los jóvenes a adquirir un espíritu de empresa y de innovación;
- la política de investigación, que hace hincapié en la mejora de la enseñanza de las ciencias en todos niveles educativos en la Unión;
- la política de empresa, que hace hincapié en la necesidad de que las autoridades públicas fomenten la educación para el espíritu de empresa entre directores de centros escolares y profesores mediante una formación inicial y permanente;
- la Estrategia Marco para el Multilingüismo, que promueve el valor del aprendizaje de idiomas y señala la calidad de la enseñanza de idiomas y una mejor formación de los profesores de idiomas como grandes retos;
- la Directiva 2005/36/CE relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales, que establece el marco jurídico para la movilidad profesional de los profesores.

Entre las **preocupaciones comunes** relativas al desarrollo de competencias de los profesionales de FP, cabe remarcar:

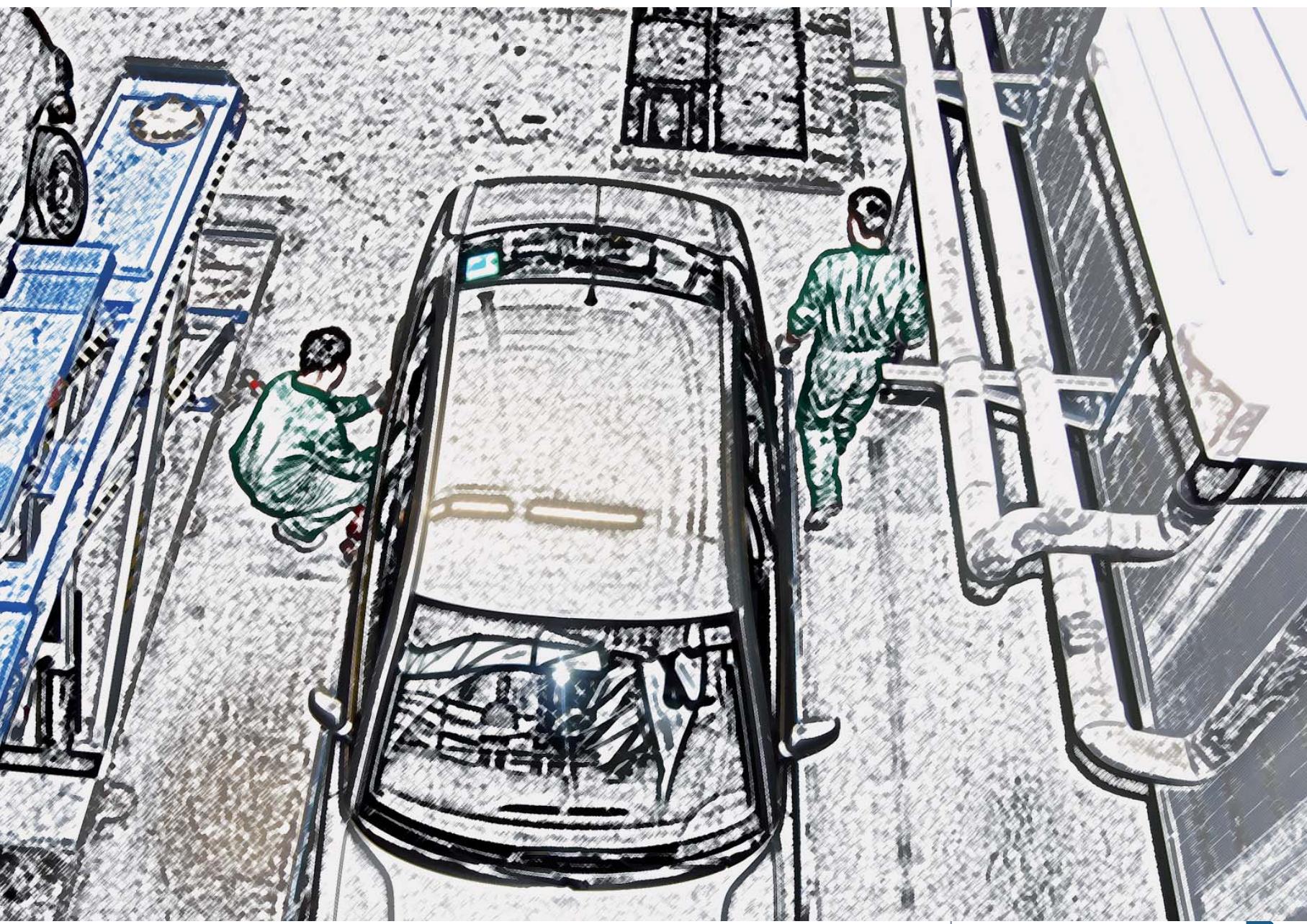
- un enfoque centrado en el alumnado;
- la relevancia de la formación para el mercado laboral (tanto en relación con las aptitudes técnicas como con la empleabilidad);
- las TIC y los métodos docentes flexibles;
- los enfoques que responden a las necesidades de los clientes y los principales interesados, impulsando colaboraciones y adaptando la formación a los requisitos de la industrial y las comunidades locales;
- la evaluación y el seguimiento de los resultados del aprendizaje;
- los conocimientos técnicos relativos al sistema de formación (control de calidad, marcos de cualificación, evaluación basada en las competencias, valoración y reconocimiento del aprendizaje previo);
- y el desarrollo de aptitudes y competencias transversales como la orientación, la gestión y la administración.

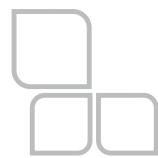
Considerando que la competencia y la eficacia del profesorado y de las personas formadoras son pilares fundamentales en la modernización de la formación profesional el Gobierno Vasco reconoce al profesorado como actores fundamentales en la Nueva formación Profesional

El profesorado de FP de Euskadi viene participando en la reforma de la formación profesional mediante la colaboración con el IVAC en el contraste de las cualificaciones, en el diseño de los títulos, en la elaboración de guías de evidencias, mediante la participación en el CVFP

El III Plan contempla la celebración de encuentros de distintas familias profesionales en los cuales se pretende que el profesorado tenga un papel activo para la detección de los cambios que se están produciendo en los diferentes sectores productivos y los incorpore a los diferentes currículum así como a la modernización de los activos y recursos de los centros

En el marco del III Plan Vasco se elaborará un plan de profesorado específico de FP dando prioridad a la modalidad de formación "estancias en empresas", reforzando líneas de formación sobre modelos de gobernanza, idiomas y emprendizaje.





## 2. Marco estratégico del III Plan Vasco de FP

El nuevo marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación establece por primera vez un marco sólido, a escala de la UE, para la cooperación en el ámbito de la educación y la formación, basado en objetivos comunes y creando instrumentos complementarios destinados a promover la calidad y la transparencia (ET 2020).

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



Se reconoce también la validez de los principios adoptados hasta el 2020, dentro del marco estratégico, para tratar de conseguir los objetivos fijados. El éxito del método abierto de coordinación en educación y formación, depende además del compromiso político que asumimos como Estado miembro y de la eficacia de los métodos de trabajo comunes que se han pactado.

Por consiguiente, en coherencia con lo anteriormente expuesto, la estructura de este III Plan Vasco de FP adopta como referente los **cuatro objetivos o ámbitos estratégicos** que propone la estrategia europea ET 2020 para la educación y la formación profesional, así como el método de trabajo para la cooperación acordado.

En un segundo nivel quedan articuladas, por cada uno de los cuatro ámbitos estratégicos que se proponen, un conjunto de líneas de actuación significativas propias. En total se ponen en marcha **quince líneas de actuación** significativas que determinan la estrategia vasca de la FP. En la definición de las líneas de actuación significativas se ha prestado una atención preferente a los retos prioritarios a corto plazo acordados en el método de cooperación europeo.

Se contemplan, en este III Plan, un paquete de **diecinueve medidas** a través de las cuales se van a desarrollar las líneas de actuación significativas. Siendo conscientes de que cada medida contribuye a la consecución de más de un objetivo estratégico y que cada actuación significativa requiere de la combinación de varias medidas para poder desarrollarse, se ha huido de plasmar una relaciónívoca entre objetivos estratégicos comunes, líneas de actuación propias y las medidas. Por ello, como se puede ver en el apartado de medidas en el esquema gráfico de cabecera, cada una de ellas está referenciada a las líneas de actuación significativas y a los ámbitos estratégicos. Queda reflejada así la trazabilidad que existe de todas y cada una de las medidas adoptadas en este III Plan Vasco de FP para fijar la agenda a corto plazo, con los grandes retos presentes y futuros de la hoja de ruta de la Formación Profesional de Euskadi y del conjunto de la UE.

### Hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad

Hay que maximizar el acceso a todos los niveles de formación, lo que puede suponer cambios significativos en la provisión actual de la EFP. Se precisa una mayor flexibilidad en relación con la manera de adquirir los resultados del aprendizaje, de evaluarlos y de ver cómo conducen a las cualificaciones. Esto incluye la necesidad de mejorar la provisión de EFP continua por parte de empleadores, proveedores tradicionales de formación inicial y centros de enseñanza superior. En relación con las cualificaciones profesionales, un enfoque basado en los resultados según el **Marco Europeo de Cualificaciones (MEC)** y el **Sistema Europeo de Transferencia de Créditos para la Educación y Formación Profesionales (ECVET)** puede ayudar a validar capacidades adquiridas fuera de una formación y educación formales. Al mismo tiempo, las vías entre la EFP y la enseñanza superior deben ser abiertas y se deben desarrollar programas de EFP de nivel terciario. Asimismo, debe facilitarse la transición entre formación y empleo, así como entre empleos, para lo cual deben prestarse servicios de orientación y asesoramiento.

La movilidad debe convertirse en la norma de la EFP, en especial, de la EFP inicial, tanto para estudiantes como para formadores. También es fundamental que los períodos de movilidad sean reconocidos en el ECVET. Deberían crearse estructuras adecuadas para facilitar las prácticas y se debería utilizar la movilidad virtual (a través de e-Learning) para complementar la movilidad física.

### Mejorar la calidad y eficiencia de la educación y formación

La calidad y eficiencia de la EFP, el alto nivel de los profesores y formadores, la adaptación de la oferta de EFP a las necesidades del mercado laboral y los caminos que la EFP abre a un aprendizaje supplementario contribuyen a su atractivo. Para mejorar la calidad y eficiencia de la EFP: se implementarán sistemas de garantía de la calidad a nivel nacional basándose en el **Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad para EFP**; se revisará el desarrollo continuo de cualificaciones y competencias de profesores y formadores en función de sus tareas nuevas; se garantizará el desarrollo continuo de competencias clave junto con las cualificaciones profesionales relevantes para satisfacer las necesidades del mercado laboral, en concreto, a través de diferentes formas de aprendizaje en el trabajo; se desarrollarán herramientas de anticipación para hacer que las capacidades coincidan con los trabajos y se crearán asociaciones con participantes relevantes para reforzar la relevancia del mercado laboral.

### Promover la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa

Los sistemas de EFP desempeñan un papel importante en la lucha contra la exclusión social y la promoción del crecimiento inclusivo. Los alumnos menos favorecidos podrán beneficiarse de un aprendizaje fuera de las aulas, en el trabajo, vinculado al mercado laboral local.

La formación, integrada en la EFP general, debería ser flexible y modular, facilitando itinerarios individualizados. Se podrá reforzar la mejora de las perspectivas sociales facilitando la transición entre la EFP y la formación superior. Al mismo tiempo, deberán prestarse servicios de orientación accesibles y específicos. Además, es preciso controlar constantemente los índices de empleo de los alumnos de EFP, en especial de los que pertenezcan a grupos menos favorecidos.

### Mejorar la creatividad, la innovación y el espíritu emprendedor

El marco en el que se desarrolla la EFP debería estimular la creatividad e innovación, fomentando la toma de riesgos y la experimentación. Para proporcionar formación accesible y flexible, se deberá promocionar aprendizaje basado en la experiencia y aprendizaje activo, incluido el eLearning. Se debería promocionar la educación para el espíritu emprendedor para infundir un sentido de iniciativa y creatividad y la capacidad para concretar ideas. El espíritu emprendedor también debería formar parte del marco de competencias de los profesores y formadores de la EFP.





Tabla 15.

**El marco estratégico contempla 4 objetivos o ámbitos estratégicos**

- 1) hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad;
- 2) mejorar la calidad y la eficacia de la educación y la formación;
- 3) promover la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa;
- 4) incrementar la creatividad y la innovación, incluido el espíritu empresarial, en todos los niveles de la educación y la formación.

# 2020

Cada ámbito estratégico señala unos **temas prioritarios** para cada uno de los 3 ciclos hasta 2020

**Temas prioritarios del**

**Ámbito estratégico nº 1: hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad de los educandos**

- Continuar el trabajo relativo a las estrategias de aprendizaje permanente
- Continuar el trabajo relativo al marco europeo de cualificaciones
- Desarrollar la cooperación relacionada con la ampliación de la movilidad del aprendizaje

**Ámbito estratégico nº 2: mejorar la calidad y la eficacia de la educación y de la formación**

- Continuar el trabajo relativo al aprendizaje de idiomas
- Continuar el trabajo relativo al desarrollo profesional de profesores y formadores
- Continuar el trabajo relativo a la gobernanza y financiación
- Desarrollar la cooperación relacionada con las aptitudes básicas
- Desarrollar la cooperación relacionada con las "Nuevas cualificaciones para nuevos empleos"

**Ámbito estratégico nº 3: fomentar la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa**

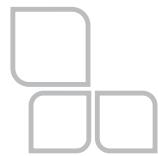
- Continuar el trabajo relativo a los abandonos prematuros de la educación y la formación
- Desarrollar la cooperación relacionada con los migrantes
- Desarrollar la cooperación relacionada con los educandos con necesidades especiales

**Ámbito estratégico nº 4: incrementar la creatividad y la innovación, incluido el espíritu empresarial, en todos los niveles de la educación y la formación**

- Continuar el trabajo relativo a las competencias transversales clave
- Desarrollar la cooperación relacionada con las instituciones que favorezcan la innovación
- Desarrollar la cooperación relacionada con las asociaciones

**En cada ámbito estratégico y para esos temas prioritarios hay que desarrollar unas líneas de actuación significativas.**





# 3. Líneas de actuación significativas propias



Tabla 16.

## Unión Europea

La ET(2020) fija los **4 objetivos o ámbitos estratégicos** para el conjunto de la Unión Europea

### Unión Europea

**Ámbito estratégico 1**  
hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad en la FP

**Ámbito estratégico 2**  
mejorar la calidad y la eficacia de la formación en la FP

**Ámbito estratégico 3**  
promover la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa desde la FP

**Ámbito estratégico 4**  
incrementar la creatividad y la innovación, incluido el espíritu empresarial en la FP

## Comunidad Autónoma de Euskadi

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi el III Plan Vasco de FP ha definido

**15 líneas de actuación significativas propias**

agrupadas según los 4 objetivos o ámbitos estratégicos de la UE

### CA de Euskadi

#### 15 Líneas de actuación significativas propias

1a

1b

1c

2a

2b

2c

3a

3b

4a

4b

1d

1e

2d

2e

2f

19 Medidas que desarrollan las líneas de actuación significativas propias  
Cada medida desarrolla más de una línea de actuación significativa

## Líneas de actuación significativas del III Plan Vasco

se presentan agrupadas según los 4 objetivos o ámbitos estratégicos de la ET(2020)



Tabla 17.

### Ámbito estratégico 1, hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad en la FP

#### TEMAS PRIORITARIOS

Continuar el trabajo relativo a las estrategias de aprendizaje permanente

Continuar el trabajo relativo al marco europeo de cualificaciones

Desarrollar la cooperación relacionada con la ampliación de la movilidad del aprendizaje

#### LINEAS DE ACTUACIÓN SIGNIFICATIVAS PROPIAS

1a

Completar el **Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional** para su posterior vinculación al Marco Europeo de Cualificaciones (MEC)

1b

Impulsar **programas de movilidad**, tanto en Europa como en el resto del mundo, para que sean la norma y no la excepción, aplicando los principios establecidos en la "Carta Europea de Calidad y Movilidad"

1c

Diseñar e implantar enseñanzas accesibles articulando un **sistema** de formación **semipresencial online** que facilite conciliar estudios con trabajo y otras responsabilidades

1d

Activar, junto con el Departamento de Empleo, y en colaboración con el resto del Estado, el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y formación no formal –**Dispositivo de reconocimiento de la competencia**– cumpliendo los mandatos del RD 1224/2009

1e

Desarrollar un **Servicio de Información, Asesoramiento y Orientación de FP**, armonizado con el Departamento de Empleo, para la atención a la ciudadanía (no solo al alumnado) que contribuya a la mejora del éxito educativo, la mejora de la planificación de la formación para adultos y a la reinserción laboral de las personas



Tabla 18.

## Ámbito estratégico 2, mejorar la calidad y eficacia de la formación FP

### TEMAS PRIORITARIOS

- Continuar el trabajo relativo al aprendizaje de idiomas
- Continuar el trabajo relativo al desarrollo profesional de profesores y formadores
- Continuar el trabajo relativo a la gobernanza y financiación
- Desarrollar la cooperación relacionada con las aptitudes básicas
- Desarrollar la cooperación relacionada con las "Nuevas cualificaciones para nuevos empleos"

### LINEAS DE ACTUACIÓN SIGNIFICATIVAS PROPIAS

**2a**

Impulsar el **aprendizaje de idiomas** en las enseñanzas de formación profesional y en la educación de personas adultas.

**2b**

Diseñar y aprobar un **Plan de Formación del Profesorado de FP** dando prioridad a la conversión a los nuevos títulos LOE y a materias ligadas con la innovación, la iniciativa profesional y la gobernanza.

**2c**

Impulsar **modelos de gobernanza** en los Centros de FP, basados en datos reales, incorporando principios de ahorro, eficiencia energética y de utilización de fuentes de energía renovables. Mejorar la utilización eficiente de los recursos y reducir los gases de efecto invernadero. Elaborar un plan de eficiencia en la utilización de los recursos y la energía por parte de todos los agentes que participan en los procesos de formación.

**2d**

Consolidar y extender, a todos los centros de FP, los **modelos de gestión** basados en estándares de calidad, que sirvan para garantizar altos niveles de excelencia de los sistemas de EFP, tomando como referencia el "Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad" que ayuden en la toma de decisiones basada en datos fiables.

**2e**

Establecer mecanismos de prospección, en colaboración con otras Instituciones, para **determinar las necesidades del mercado** (adecuación oferta-demanda) así como futuros déficits de cualificaciones.

**2f**

Priorizar planes de acción para la **adquisición de las capacidades básicas**, en el ámbito de la atención de las personas adultas.



Tabla 19.

## Ámbito estratégico 3, promover la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa desde la FP

### TEMAS PRIORITARIOS

Continuar el trabajo relativo a los abandonos prematuros de la educación y la formación

Desarrollar la cooperación relacionada con los migrantes

Desarrollar la cooperación relacionada con los educandos con necesidades especiales

### LINEAS DE ACTUACIÓN SIGNIFICATIVAS PROPIAS

#### 3a

Rediseñar e implantar los **programas de cualificación profesional inicial** como una salida educativa profesional al alumnado que opta por abandonar estudios, o que carezca de cualificación teniendo en cuenta que el objetivo fundamental es completar educación obligatoria (CINE 2).

#### 3b

Adoptar **medidas especiales para los colectivos de personas más vulnerables** (discapacitadas, migrantes, mujeres,...) para que puedan completar estudios y participar plenamente en la sociedad y en el mercado laboral, ampliando sus posibilidades de empleo y que garanticen la igualdad de oportunidades.



Tabla 20.

## Ámbito estratégico 4, incrementar la creatividad y la innovación, incluido el espíritu empresarial en la FP

### TEMAS PRIORITARIOS

Continuar el trabajo relativo a las competencias transversales clave

Desarrollar la cooperación relacionada con las instituciones que favorezcan la innovación

Desarrollar la cooperación relacionada con las asociaciones

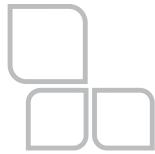
### LINEAS DE ACTUACIÓN SIGNIFICATIVAS PROPIAS

#### 4a

Estimular la asimilación y la incorporación en el proceso educativo de los profundos cambios en el modelo productivo y de la **innovación** que conllevan tanto en los procesos de la producción de bienes y servicios como de organización y de gestión

#### 4b

Promover **distintas fórmulas de colaboración equilibradas** y apoyadas en inversión privada-pública entre las Instituciones de FP y otras partes interesadas (fundamentalmente empresas) que aporten valor añadido contrastado.



# 4. Medidas

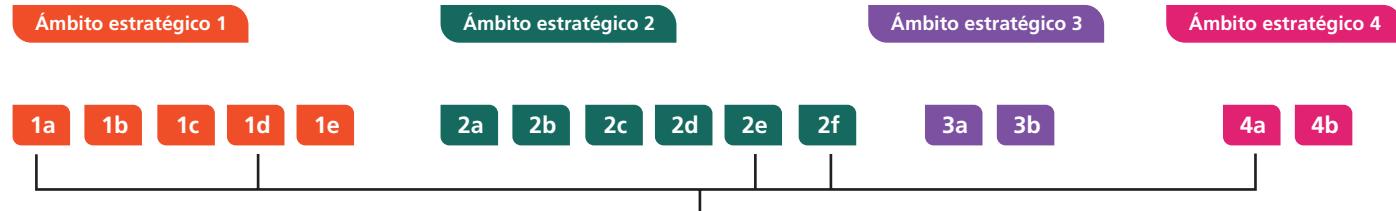


Tabla 21.

## 1

### MEDIDA 1

#### DESCRIPCIÓN



#### Formación Inicial - Elaborar e implantar ciclos formativos LOE (Sistema Integrado de Formación Profesional)

Elaborar e implantar, en las lenguas de la Comunidad Autónoma, ciclos formativos LOE, tanto de Grado Medio como de Grado Superior, en centros públicos y concertados, para ir desarrollando al completo el Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional.

##### GRADO MEDIO

Instalaciones Frigoríficas de Climatización  
Instalaciones de Producción de Calor  
Carpintería y Mueble  
Emergencias Sanitarias  
Electromecánica de Vehículos Automóviles  
Gestión Administrativa  
Estética y Belleza  
Producción Agropecuaria

##### GRADO SUPERIOR

Administración y Finanzas  
Proyectos de Edificación  
Sistemas Electrotécnicos y Automatizados  
Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos  
Dirección en Servicios de Restauración  
Dirección en Cocina  
Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma  
Desarrollo de Aplicaciones Web  
Procesos y Calidad en Industrias Alimentarias  
Integración Social

#### FECHA

CURSO 2011-2012

#### RESPONSABLE

Departamentos de Educación y Empleo y Asuntos Sociales



Tabla 22.

	<h1>2</h1>
MEDIDA 2	
DESCRIPCIÓN	<p><b>Ámbito estratégico 1</b></p> <p><b>Ámbito estratégico 2</b></p> <p><b>Ámbito estratégico 3</b></p> <p><b>Ámbito estratégico 4</b></p> <p><b>Formación para el Empleo - Implantar Certificados de Profesionalidad – Catálogo Modular (Sistema Integrado de Formación Profesional)</b></p> <p>Desarrollar el Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional construyendo el catálogo de certificados de profesionalidad y el nuevo catálogo modular, producto del repertorio de las unidades formativas de los citados certificados, para ofrecer, en las lenguas de la Comunidad Autónoma, la Formación para el Empleo.</p> <p>Como primer paso, a lo largo del 2011, se procederá a la implantación de los Certificados de Profesionalidad más demandados por el sistema productivo vasco, de las familias profesionales que se indican. Se dará prioridad a la formación que precisan las personas que participan en el dispositivo de reconocimiento de la competencia para que puedan completar formación y obtener la titulación y/o certificación. De los certificados de profesionalidad que se implanten 10 serán de nivel 1 para colectivos en desempleo y/o desfavorecidos que carezcan de cualificación.</p> <p>Fabricación Mecánica Electricidad y Electrónica Artes Gráficas Transporte y Mantenimiento de Vehículos Seguridad y Medio Ambiente Comercio y Marketing Hostelería y Turismo Agraria .....</p>
FECHA	CURSO 2011-2012
RESPONSABLE	Departamentos de Empleo y Asuntos Sociales y Educación



Tabla 23.

3		Ámbito estratégico 1	Ámbito estratégico 2	Ámbito estratégico 3	Ámbito estratégico 4											
MEDIDA 3		1a	1b	1c	1d	1e	2a	2b	2c	2d	2e	2f	3a	3b	4a	4b
La Formación Profesional a Distancia																
DESCRIPCIÓN	<p>Poner en funcionamiento para el curso 2011-12, tras la evaluación del proceso experimental, un <b>Centro Integrado de FP a Distancia</b> y planificar una <b>red de centros colaboradores</b>, públicos y privados que permita acercar la realización de actividades presenciales, bien de evaluación, bien de enseñanza-aprendizaje o de ambas, a los usuarios y usuarias. Difundir estos métodos de formación en los centros de nuestra Comunidad.</p> <p>Ofertar el <b>curso 2011-12</b> en las lenguas de la comunidad los estudios de Educación Infantil, Administración de Sistemas Informáticos en Red, Instalaciones de Telecomunicaciones, Programación de la Producción de Fabricación Mecánica y ampliar progresivamente la oferta en esta modalidad durante los próximos cursos.</p> <p>Definir e implantar progresivamente una <b>oferta trilingüe</b> a distancia en algunos cursos.</p> <p>Propiciar la elaboración y adquisición de materiales aptos para esta modalidad de enseñanza a través de programas específicos, en colaboración con otras comunidades autónomas.</p>															
FECHA	2011															
RESPONSABLE	Departamentos de Educación y Empleo y Asuntos Sociales															



Tabla 24.

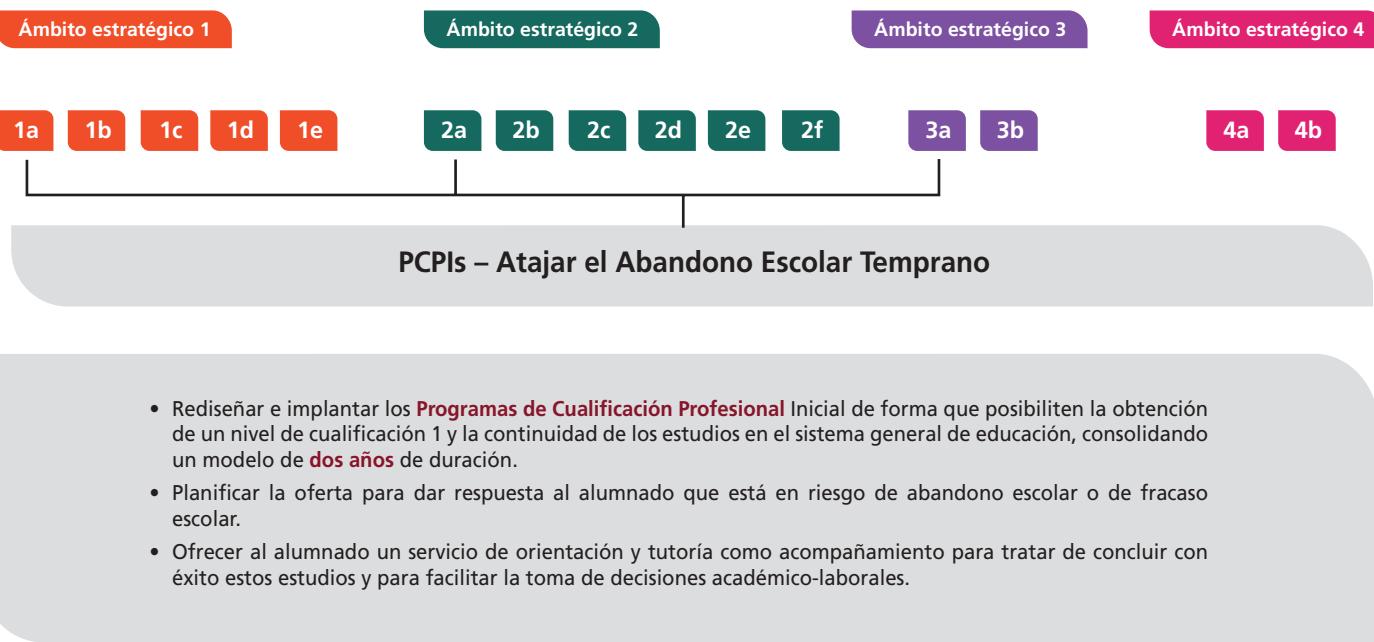
# 4

## MEDIDA 4

### DESCRIPCIÓN

### FECHA

### RESPONSABLE

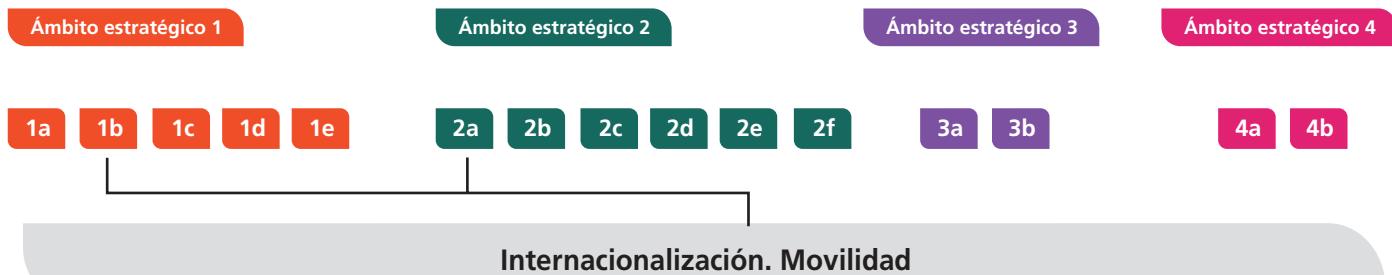


2011-2013

Departamentos de Educación y Empleo y Asuntos Sociales



Tabla 25.



## MEDIDA 5

## **DESCRIPCIÓN**

Aentar la internacionalización de nuestras empresas, dotando al mercado laboral de personas cualificadas tanto en competencias propias del sector como en conocimiento de idiomas para que Euskadi pueda competir en el escenario económico mundial (juventud en movimiento):

- Activar **programas para reforzar la competencia lingüística**, en horario complementario, dirigida al alumnado de Ciclos Formativos, preferentemente de grado medio, para que puedan realizar la Formación en Centro de Trabajo en el extranjero.
  - Consolidar y extender la oferta de estudios de Formación Profesional **trilingües** a 10-15 centros públicos y privados concertados y aumentar la elaboración de materiales aptos para esta modalidad.

## FECHA

2011-2013

RESPONSABILE

Departamentos de Educación y Empleo y Asuntos Sociales



Tabla 26.

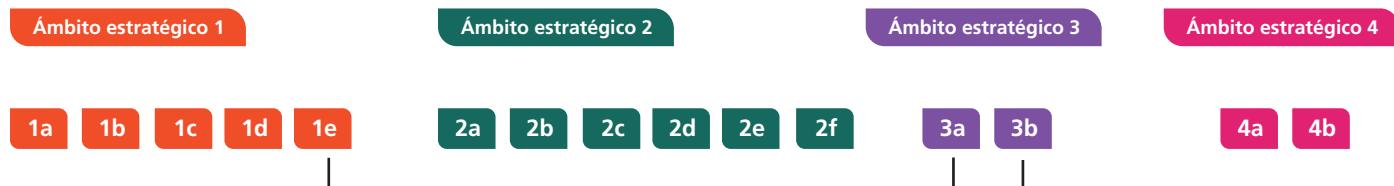
		Ámbito estratégico 1	Ámbito estratégico 2	Ámbito estratégico 3	Ámbito estratégico 4
MEDIDA 6		1a 1b 1c 1d 1e	2a 2b 2c 2d 2e 2f	3a 3b	4a 4b
DESCRIPCIÓN	<p><b>Reconocimiento de la Experiencia Laboral (Sistema Integrado de Formación Profesional)</b></p> <p>Esta medida persigue aumentar la cualificación de la ciudadanía a través de la aplicación del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de experiencia laboral y aprendizajes no formales. Se priorizarán actuaciones relacionadas con: sectores en crecimiento, personas desempleadas sin cualificación profesional, sectores en los que exista alguna regulación que obligue a los trabajadores a poseer una acreditación formal.</p> <p>Acciones a realizar en el <b>año 2011</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Regular con carácter legal el procedimiento para la Evaluación y Acreditación de la Competencia Profesional mediante la aprobación de un decreto conjunto del Dpto. de Empleo y de Educación.</li> <li>Crear, de forma conjunta por parte de los Departamentos de Empleo y Asuntos Sociales y de Educación, Universidades e Investigación, una <b>Comisión Interdepartamental para la Evaluación y Acreditación de la Competencias Profesionales</b>, (en el marco de la ley de Aprendizaje a lo Largo de la Vida).</li> <li>Organizar la red de centros colaboradores (públicos y privados), y una red de orientadores, asesores y evaluadores.</li> <li>Organizar, como mínimo, convocatorias en Educación Infantil, Atención Socio Sanitaria, Emergencias Sanitarias, Agricultura y Pesca.</li> <li>Organizar una convocatoria de nivel de cualificación 1 para población en riesgo de exclusión social o con necesidades especiales.</li> </ul>				
FECHA	2011				
RESPONSABLE	<b>Departamentos de Empleo y Asuntos Sociales y Educación</b>				



Tabla 27.

## MEDIDA 7

## **DESCRIPCIÓN**



Asesoramiento y Orientación Permanente (Sistema Integrado de Formación Profesional)

Vertebrar un **sistema integrado de información, asesoramiento y orientación** en el ámbito de la formación profesional mediante la coordinación de las acciones que se vienen desarrollando desde las instituciones y organismos implicados que prestan estos servicios, en el que participen los centros que imparten una oferta integrada de formación profesional.

Crear una mesa técnica, impulsada desde los Departamentos de Educación y de Empleo, integrada, entre otros por el gobierno, administraciones locales y agentes económicos y sociales que tenga como objetivos:

- facilitar el acceso de toda la ciudadanía a los servicios de orientación.
  - desarrollar la garantía de calidad en los servicios de orientación.
  - fomentar la coordinación y la cooperación de los distintos protagonistas (instituciones, agentes económicos y sociales).
  - consolidar una red presencial y una plataforma telemática integrada de información, asesoramiento y orientación.

Participar activamente en las mesas técnicas creadas en el ámbito estatal.

## FECHA

2º Trimestre 2011

RESPONSABILE

Departamentos de Empleo y Educación



Tabla 28.

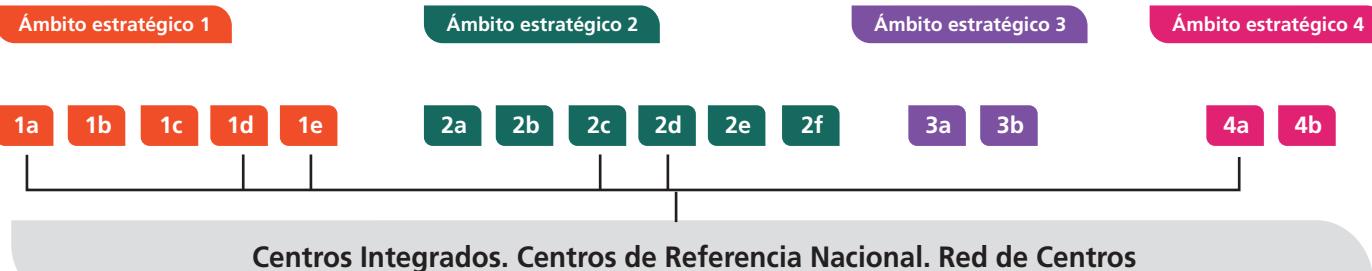
# 8

## MEDIDA 8

### DESCRIPCIÓN

### FECHA

### RESPONSABLE



**Publicar la normativa de centros integrados de Formación Profesional.** El departamento de Educación junto con el departamento de empleo elaborará durante el primer semestre de 2011 el decreto que regulará los centros integrados de FP de Euskadi, de titularidad pública y concertada para facilitar el derecho de las personas a la formación a lo largo de la vida.

Los centros integrados de formación profesional podrán ser públicos y privados.

Las función básica de esta red será la de impartir las ofertas formativas conducentes a títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad de la familia o área profesional que tengan autorizadas, y otras ofertas formativas que den respuesta a las demandas de las personas y del entorno productivo. Colaborarán en el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales. Se ajustarán a unas reglas específicas sobre:

- autonomía de organización y gestión de recursos humanos y materiales.
- acceso a recursos presupuestarios destinados a formación para el empleo.
- someter sus actuaciones a evaluaciones de calidad determinadas.

Propiciar las condiciones para que **tres centros** de la Comunidad Autónoma del País Vasco sean **centros de referencia nacional**.

En el marco de la Ley de Aprendizaje a lo Largo de la Vida establecer una **amplia red de centros** que imparten **oferta integrada** de formación Profesional.

Finales de 2011

Departamentos de Educación y Empleo

Tabla 29.

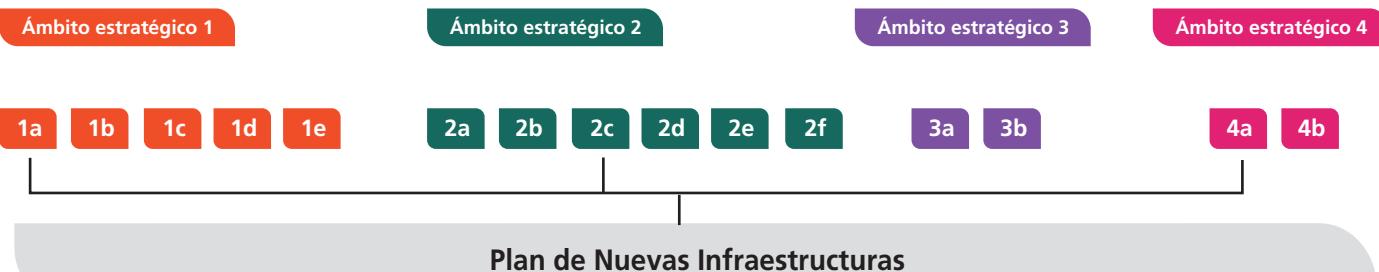
# 9

## MEDIDA 9

### DESCRIPCIÓN

### FECHA

### RESPONSABLE



Desarrollar un **Plan de nuevas infraestructuras**, siguiendo criterios de **Planificación Educativa**.

- Reordenar la familia profesional de Transporte y Mantenimiento de Vehículos en el área del Gran Bilbao y organizar las infraestructuras necesarias.
- Implantar el ciclo de grado medio en Emergencias Sanitarias (de la familia profesional de Sanidad) en cada territorio histórico.
- Remodelar y ampliar instalaciones para atender las demandas del emergente sector de la Acuicultura. (familia Marítimo Pesquera).
- Adecuar edificios e instalaciones para atender las demandas de las familias profesionales de Sanidad, Servicios Socioculturales y a la Comunidad y Turismo en Vitoria-Gasteiz.
- Construcción de un nuevo edificio en Bergara para ubicar las familias de Electricidad- Electrónica, Fabricación Mecánica, Administración y Gestión.
- Construcción de un nuevo edificio en Gernika para atender a la creciente demanda de la familia de Energía y Agua.
- Remodelación y construcción de una nueva planta en el antiguo ambulatorio de Zarautz para atender la demanda del IES Monte Albertia.
- Construcción de un nuevo centro en Bilbao que imparta las familias profesionales Servicios Socioculturales y a la Comunidad; Sanidad; y Comercio y Marketing; Administración y Gestión; y Hostelería y Turismo.
- Implantar en el IES Fadura las familias profesionales de Sanidad y Actividades Físicas y Deportivas.

A lo largo del periodo de vigencia del plan

Departamento de Educación





Tabla 30.

# 10

## MEDIDA 10

### DESCRIPCIÓN

Articular un **plan extraordinario de equipamientos** en el periodo de vigencia del Plan para atender a las necesidades surgidas por la implantación de los nuevos ciclos formativos LOE.

Desarrollar un **plan de eficiencia energética de edificios, equipos e instalaciones** que oriente la toma de decisiones organizada y planificada basada en informes objetivos (auditorías energéticas, monitorización de consumos, grado de uso de los equipos,...).

Fase I Marzo 2011      Fase II Diciembre 2011      Fase III Julio 2012

### RESPONSABLE

Departamentos de Educación y Empleo y Asuntos Sociales, con la colaboración del EVE



Tabla 31.

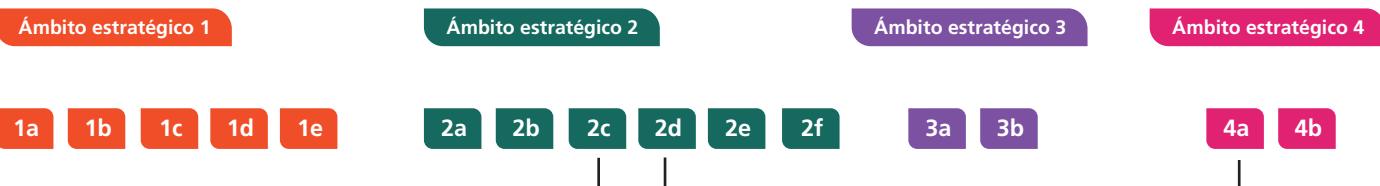
# 11

## MEDIDA 11

### DESCRIPCIÓN

### FECHA

### RESPONSABLE



### Modelos de Gestión. Transparencia y Fiabilidad (Sistema Integrado de Formación Profesional)

Consolidar los **modelos de gestión** por procesos.

Reforzar progresivamente los modelos de gestión por procesos integrando principios de Gestión Medio Ambiental y de Seguridad y Salud Laboral.

Continuar extendiendo modelos de **auto evaluación y mejora** a todos los centros que imparten Formación Profesional, tomando como referencia las experiencias de autoevaluaciones FQM y HOBBIDE y sus resultados en convergencia con el Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad.

Culminar el Plan experimental con la certificación de los 5 centros que conforman la red SIG (Sistema Integrado de Gestión, que incluye los ámbitos de la calidad, el medio ambiente y la seguridad y salud laboral).

Incluir a partir del año 2011 pautas del ámbito de la eficiencia energética en los sistemas integrados de gestión.

Fase I Junio 2011

Fase II Junio 2012

Fase III Junio 2013

Departamentos de Educación y Empleo y Asuntos Sociales



Tabla 32.

# 12

## MEDIDA 12

### DESCRIPCIÓN

Continuar desarrollando e implantando **herramientas informáticas** (cuaderno digital, faltas de asistencia, calificaciones, gestión por procesos,...) que garanticen las principales operaciones administrativas y de enseñanza-aprendizaje, aseguren la relación de los centros con sus grupos de interés y faciliten modelos de gestión avanzados.

Ofrecer a los centros una plataforma integrada para crear un portal, una intranet y un entorno elearning.

Establecer mecanismos de evaluación permanente de la infraestructura, soporte y herramientas informáticas más importantes para los centros y facilitar su mejora.

Fomentar la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación a la didáctica de los distintos módulos y cursos que impulse metodologías propicias para la enseñanza-aprendizaje.



### FECHA

2011-2013

### RESPONSABLE

Departamento de Educación



Tabla 33.

# 13

## MEDIDA 13

### DESCRIPCIÓN

La innovación es la condición previa para la creación de una economía basada en el conocimiento y con un bajo nivel de emisiones de carbono. Es esencial superar esta transformación para que podamos seguir siendo competitivos en un mundo globalizado y alcanzar metas sociales más amplias de forma sostenible ante la presión de los cambios demográficos, el desafío del clima, la escasez de recursos y las nuevas amenazas de seguridad. El papel de la Formación Profesional es clave en el impulso a la innovación y a la iniciativa emprendedora

Elaborar e Implantar un **Programa Marco de Apoyo a la Innovación** dando prioridad a acciones para el intercambio de buenas prácticas, con el fin de compartir experiencias, mantener y generalizar iniciativas de innovación que faciliten mejoras en la práctica educativa y en la gestión de los centros y que ayuden a avanzar en el cambio hacia un modelo más sostenible.

Organizar las **olimpiadas** EuskoSkills (14 skill) para impulsar la participación de Euskadi en las competiciones estatales SpainSkills así como en las internacionales WorldSkills,...

Constitución de una comisión técnica, en el marco del CV de FP, que **evalúe** y **revise** los diversos planes de **emprendizaje** y **proponga acciones** para que el emprendizaje se asiente como una "transversal" en la FP y forme parte del plan de formación específico del profesorado.

Promover **diseños eficaces** para que los proyectos de emprendizaje se materialicen y puedan ser **viables** en el mercado.

### FECHA

2011-2013

### RESPONSABLE

Departamentos de Educación y Empleo y Asuntos Sociales

#### Ámbito estratégico 1

1a 1b 1c 1d 1e

#### Ámbito estratégico 2

2a 2b 2c 2d 2e 2f

#### Ámbito estratégico 3

3a 3b

#### Ámbito estratégico 4

4a 4b

### Innovación. Emprendizaje



Tabla 34.

# 14

## MEDIDA 14

### DESCRIPCIÓN

Los nuevos modelos de gobernanza implican establecer colaboraciones entre las instituciones de FP y otras partes interesadas buscando la detección anticipación de necesidades de competencias y cualificaciones. Así mismo, promueven la responsabilidad compartida para garantizar las inversiones tanto públicas como privadas en materia de educación y formación, además de establecer objetivos comunes, consensuar acciones comunes y compartir las mejores prácticas:

Organizar **encuentros de 15 familias profesionales** donde confluyan, empresas, profesionales, formadores y agentes sociales para sistematizar metodologías de análisis, determinar de forma dinámica las necesidades de cualificaciones del mercado laboral y de las empresas del sector, de forma que sirvan de herramienta para la planificación estratégica y de la oferta formativa correspondiente, definiendo nuevas necesidades de recursos humanos y materiales y creando redes de colaboración.

Promover **asociaciones eficaces** entre gobierno, empresas y centros de enseñanza que consoliden relaciones y contribuyan a finalidades como el intercambio de expertos, la utilización mutua de infraestructuras y equipamientos, uso efectivo de datos actuales, fiables y compartidos, la actualización profesional de trabajadores y profesorado.

Alentar a las empresas para que en el conjunto de iniciativas de Responsabilidad Social Coorporativa (**RSC**), dentro de su planificación estratégica, incorporen colaboraciones estables con los centros de formación profesional.

### FECHA

2011-2013

### RESPONSABLE

Departamentos de Empleo - Educación - Industria - Interior - Agricultura y Pesca



Tabla 35.

# 15

## MEDIDA 15

### DESCRIPCIÓN

Poner en marcha en Euskadi una **plataforma** en la que se puedan contrastar las necesidades de cualificaciones presentes y futuras con la oferta formativa. Esta información sirve tanto a los usuarios como a la administración, a empresas y agentes sociales que pueden planificar, adecuar la oferta formativa a las necesidades de cualificaciones,..., en definitiva, puede tomar decisiones adecuadas basadas en **datos fiables, actualizados y comparables**.

Se basará en el modelo **georeferenciado** de la directiva INSPIRE 2007/2/CE (instaura las normas generales para el establecimiento de una Infraestructura de Datos Espaciales (IDE) en Europa basada en iniciativas estatales, regionales y locales que resulten compatibles e interoperables).

### FECHA

2011-2013

### RESPONSABLE

Departamentos de Educación y Empleo y Asuntos Sociales y Consejo Vasco de FP





Tabla 36.

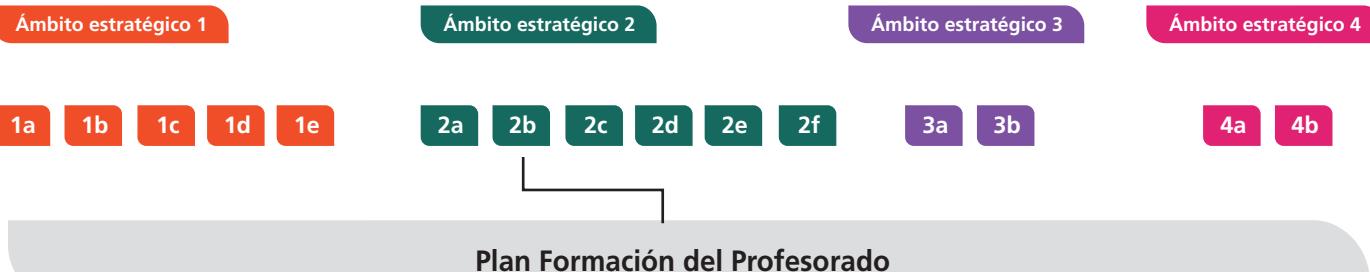
# 16

## MEDIDA 16

### DESCRIPCIÓN

### FECHA

### RESPONSABLE



Diseñar y aprobar un **Plan de Formación Específico del Profesorado de Formación de Profesional**.

La modernización de la Formación Profesional exige una mayor profesionalización de los profesores y formadores y obliga al desarrollo profesional continuo (DPC). Los nuevos retos de la FP conllevan nuevos retos para profesores y formadores, nuevos temas y prioridades como la adopción de métodos activos de aprendizaje que se centran en la alumna o el alumno, el renovado interés por la formación en el entorno laboral, la evolución de las competencias que requiere el mercado laboral, las demandas de la industria y los mercados locales, así como el desarrollo de las TIC y multimedia.

La competencia y la eficacia de formadores y profesorado son pilares de la reforma de la FP.

El Plan Específico de Formación del Profesorado posibilitará la correcta implantación de los nuevos títulos LOE y abordará también temas relacionados con movilidad, emprendizaje, energía y medio ambiente y modelos de gobernanza.

Entre las modalidades de formación se trataría de generalizar "periodos de formación en empresa" y los programas de movilidad del profesorado, así como contar con la Red de Centros de Referencia Nacional.

2011-2013

Departamentos de Educación y Empleo y Asuntos Sociales



Tabla 37.

# 17

## MEDIDA 17

### DESCRIPCIÓN

Conocer con el mayor grado de detalle posible la situación concreta en la que se encuentra el colectivo de edad 25 a 29 años que carecen de una cualificación profesional (podría estar en torno a las 29.000 personas). Se trata de pasar, en la medida de lo posible, de datos estimados o calculados a datos censales. Contar con estos datos ofrece la posibilidad de desarrollar medidas concretas del plan de rescate con criterios de eficacia y viabilidad de las cuentas públicas.

A partir de los datos del estudio anterior elaborar un conjunto de medidas concretas a cada grupo de personas en función de su situación para ofrecer posibilidades de una “segunda oportunidad”, garantizar que los adultos puedan conseguir un nivel superior de **cualificación** y activar medidas de políticas de inmigración e integración adaptadas. Se plantea centrar los esfuerzos en apoyar a las personas menos cualificadas. Activar un “plan de rescate” e incorporarlo como política de país.

### FECHA

2011-2013

### RESPONSABLE

Departamento de Empleo y Asuntos Sociales y Departamento de Educación





Tabla 38.

## MEDIDA 18

## **DESCRIPCIÓN**



Reforzar el papel del **Consejo Vasco de Formación Profesional** como organismo de participación encargado de elaborar, realizar el seguimiento y evaluar el Plan Vasco de Formación Profesional.

Rediseñar y reorganizar el Consejo Vasco de Formación Profesional para que pueda cumplir mejor su papel como órgano de participación institucional y social en materia de Formación Profesional.

Participar activamente como Comunidad Autónoma:

- en el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.
  - en los grupos de trabajo del Consejo General de Formación Profesional.
  - en los entes de ámbito europeo como en el Comité de las Regiones de la Unión Europea.

FECHA

2011-2013

RESPONSABILE

Departamentos de Educación, Empleo y Asuntos Sociales e Industria junto con el Consejo Vasco de FP



Tabla 39.

# 19

## MEDIDA 19

### DESCRIPCIÓN

Diseñar un Plan de Comunicación asociado a la Hoja de Ruta de la Formación Profesional, dando prioridad a la información a la sociedad acerca del catálogo de oferta formativa y los diferentes programas que se ponen a su disposición y de los servicios de IAO.

Comunicar de forma sistemática los cambios relevantes que se están dando en el nuevo modelo de la formación profesional a los profesionales del sector para hacer más eficaz y atractiva la formación profesional.

Así mismo informar a la ciudadanía, a los agentes económicos y sociales.

### FECHA

2011-2013

### RESPONSABLE

Departamentos de Educación, Empleo y Asuntos Sociales y Consejo Vasco de FP

#### Ámbito estratégico 1

1a 1b 1c 1d 1e

#### Ámbito estratégico 2

2a 2b 2c 2d 2e 2f

#### Ámbito estratégico 3

3a 3b

#### Ámbito estratégico 4

4a 4b

### Difusión, Información y Comunicación





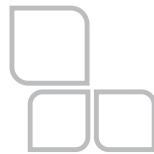
III Plan Vasco de  
Formación  
Profesional

*La nueva FP, marca de país*

## Bloque IV

### Bloque IV

1. Los instrumentos del III Plan Vasco de FP. El diseño, la elaboración y el despliegue.  
Método de seguimiento y evaluación del plan ..... 136
2. Cronograma ..... 140
3. Panel de mando ..... 144



# 1. Instrumentos para el diseño, elaboración, despliegue y seguimiento y evaluación

Creado según decreto BOPV 16-III-1994 y modificado por BOPV 22-IX-1998



→ [http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net/r43-cvfp/es/contenidos/informacion/consejo\\_vasco\\_fp/es\\_1961/indice.html](http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net/r43-cvfp/es/contenidos/informacion/consejo_vasco_fp/es_1961/indice.html)

Creados según decreto

BOPV 13-VII-1998



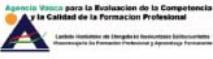
→ [www.kei-ivac.com](http://www.kei-ivac.com)

BOPV 9-III-2005



→ [www.tknika.net](http://www.tknika.net)

BOPV 26-IV-2001



→ [www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net/r43-2333/es/](http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net/r43-2333/es/)

El III Plan Vasco de FP es el resultado del trabajo realizado conjuntamente por una serie de **organismos**.

Cuando concluye la tarea inicial de planificación, diseño y elaboración del plan, y este es aprobado, comienzan los trabajos de despliegue, seguimiento y posterior evaluación del mismo. Una serie de instrumentos son necesarios para llevar a cabo estos cometidos.

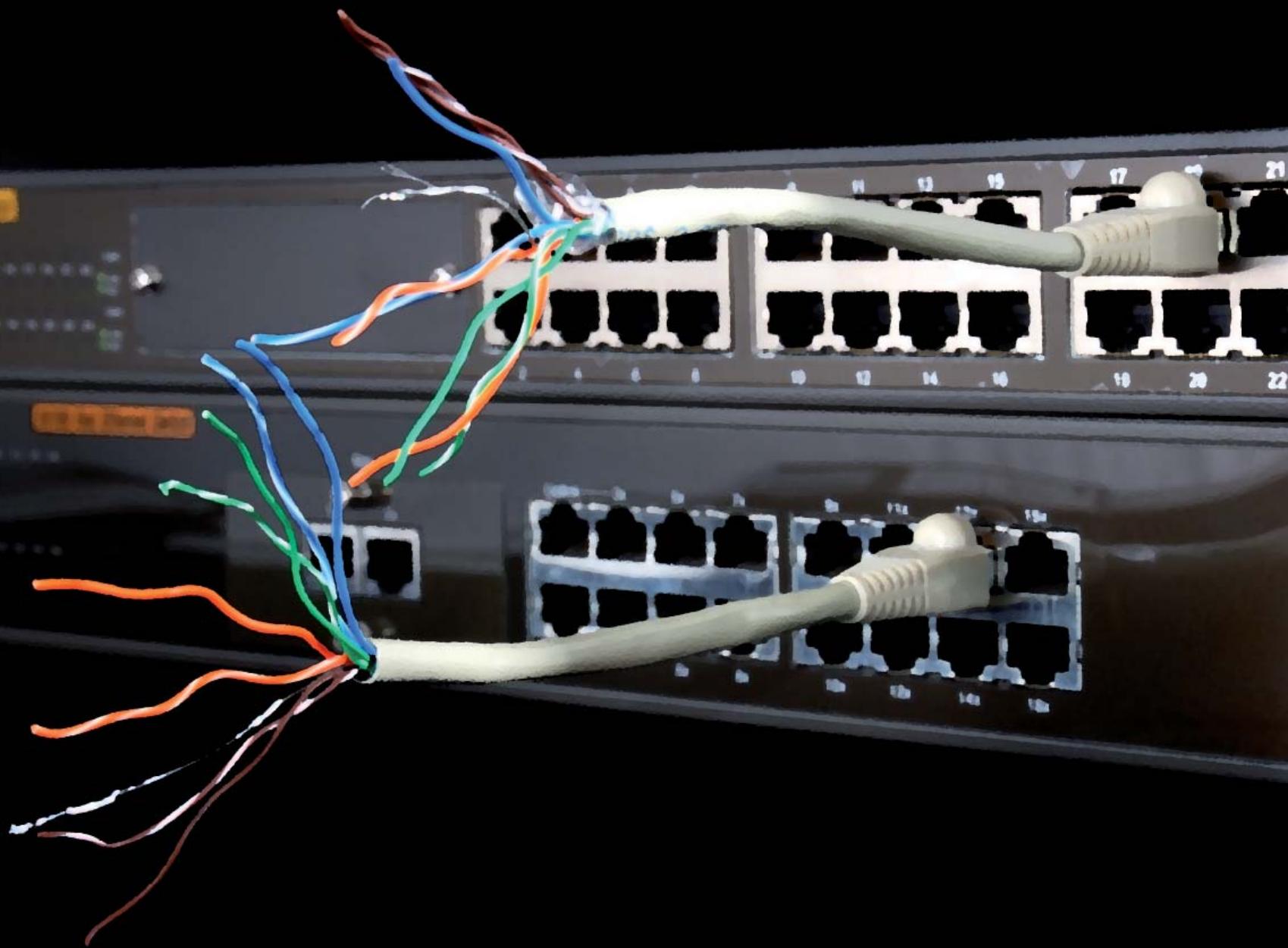
Al **Consejo Vasco de Formación Profesional** le compete la elaboración del plan así como la realización de su seguimiento y evaluación. En esta tarea debe acompañar la realización de los informes anuales de evaluación de la situación propia de Euskadi, con los informes conjuntos que se deben elaborar en el ámbito europeo para hacer seguimiento de los progresos en la consecución de los objetivos.

El Consejo Vasco de FP agrupa a todo el tejido social implicado en la formación profesional y en él tienen especial relevancia el departamento de Educación y el departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco. A través del Consejo se coordinan las diversas acciones de forma que se evitan solapamientos entre diferentes instituciones y, por otro lado, se optimizan los recursos disponibles.

Dependientes de la Viceconsejería de FP del Departamento de Educación tres organismos de reconocido prestigio tienen un papel fundamental en el desarrollo del III Plan Vasco de FP:

- el **Instituto Vasco de Cualificaciones y Formación Profesional (IVAC)** que entre otras tiene la tarea de identificar las necesidades de cualificación de los procesos productivos, del mercado de trabajo y de las personas, identificando y definiendo para ello, los estándares de competencia, con la intervención directa del sistema productivo.
- el **Centro de Innovación para la FP y el Aprendizaje Permanente (TKNIKA)** que tiene la misión de innovar en el ámbito de la FP, impulsando la relación de los centros de FP con las empresas, formar al profesorado y avanzar en la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje.
- la **Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la FP**, que tiene entre sus ámbitos de influencia la evaluación de la competencia profesional de la población activa.

Se cuenta además con los **centros que imparten formación profesional**, que tienen amplia experiencia en el desarrollo de actividades relacionadas con la formación en sus distintas modalidades.



Creado según decreto Decreto  
329/2010



→ [www.lanbide.net](http://www.lanbide.net)



→ [www.hobetuz.com](http://www.hobetuz.com)

**El Servicio Vasco de Empleo LANBIDE** adscrito al Departamento de Empleo y Asuntos Sociales está llamado a jugar un papel fundamental en el desarrollo del III Plan Vasco de FP. Lanbide como instrumento de activación laboral facilita la inserción laboral activa y tiene la misión de servir a las personas que buscan mejorar su empleabilidad y a las empresas que necesitan ser más competitivas.

Un instrumento muy relevante dentro de LANBIDE es el **Observatorio del Sistema Vasco de Formación Profesional** del Gobierno Vasco que gestiona la información del mercado de trabajo en el marco de los servicios públicos de empleo y formación del País Vasco.

Durante el periodo de vigencia del III Plan Vasco de FP es muy probable que se produzcan novedades o cambios importantes, en algunos de los organismos que está desarrollando su actividad en torno a la formación profesional, para poder dar respuesta a los nuevos requerimientos que con el paso del tiempo se están manifestando. El **Dispositivo de Reconocimiento de la Competencia del País Vasco** es, y será también en su nueva configuración, una estructura operativa de colaboración con gran responsabilidad en la tarea de obtener una población activa numerosa y cualificada.

La fundación **HOBETUZ –Fundación Vasca para la Formación Profesional continua** persigue hacer más efectiva la formación profesional de los/las trabajadores/as ocupados/as.

La propia **Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la FP** puede sufrir remodelaciones para adecuarla a las nuevas tareas que la situación requiere.

El carácter interinstitucional de estos organismos y el principio de cooperación que preside sus actuaciones son el complemento idóneo para poder desarrollar su tarea con eficacia.

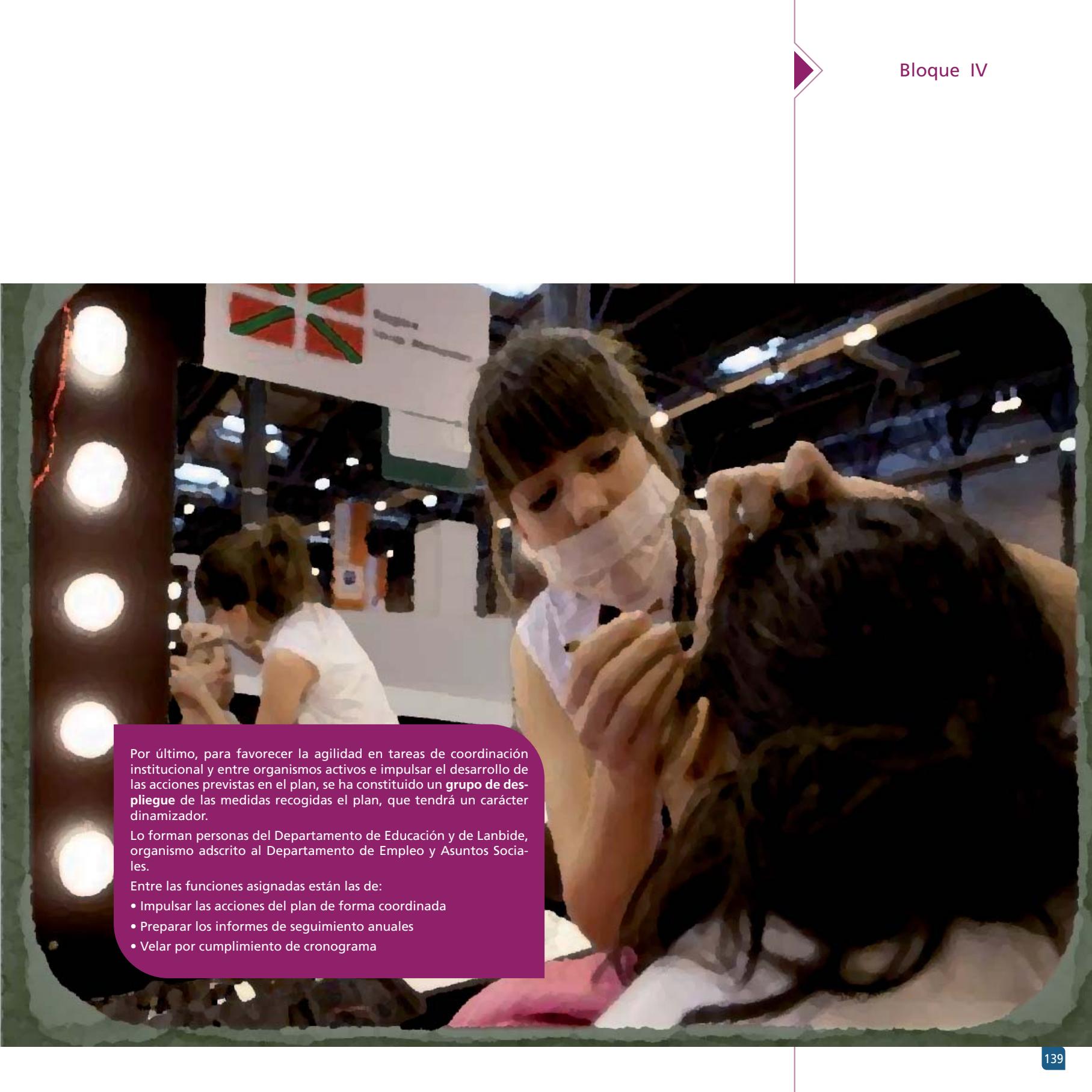


Además de los diferentes organismos que van a trabajar desarrollando aspectos de diferente envergadura del III Plan Vasco de FP, este se dota de:

- un **cronograma**, que recoge y temporaliza, a lo largo del periodo de vigencia del plan, las principales acciones que se van a poner en marcha para desplegar las medidas contempladas en el mismo, y
- un **panel de mando** que contiene un conjunto de datos y de indicadores que proporcionan a las personas responsables una visión comprensible de cada área y de conjunto.

El objeto de ambos es estructurar el seguimiento de todo el proceso, la información de los progresos y la difusión de los resultados. Se facilita así la evaluación de resultados cuantitativa además del seguimiento y evaluación cualitativa de las actuaciones significativas. La información aportada por el cuadro de mando permite enfocar y alinear los organismos con responsabilidades, y los recursos y los procesos con las estrategias diseñadas.

De esta forma se posibilita y facilita el **seguimiento del grado de cumplimiento** del III Plan Vasco de FP, que se realizará en dos cortes, el primero en enero de 2012 y el segundo en febrero de 2013.



Por último, para favorecer la agilidad en tareas de coordinación institucional y entre organismos activos e impulsar el desarrollo de las acciones previstas en el plan, se ha constituido un **grupo de despliegue** de las medidas recogidas el plan, que tendrá un carácter dinamizador.

Lo forman personas del Departamento de Educación y de Lanbide, organismo adscrito al Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.

Entre las funciones asignadas están las de:

- Impulsar las acciones del plan de forma coordinada
- Preparar los informes de seguimiento anuales
- Velar por cumplimiento de cronograma

## CRONOGRAMA DE ACTUACIONES FUNDAMENTALES



Tabla 40.

MEDIDA	TITULO DE LA MEDIDA	2011				2012				2013			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
1	<b>SISTEMA INTEGRADO DE FP - ELABORAR E IMPLANTAR TÍTULOS LOE</b>												
	elaboración de titulaciones	a lo largo de todo el proceso de transformación											
	implantación de nuevos títulos			18									
2	<b>SISTEMA INTEGRADO DE FP - CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD CATÁLOGO MODULAR</b>												
	elaboración del catálogo modular	a lo largo de todo el proceso de transformación											
	implantación de certificados de profesionalidad												
3	<b>LA FORMACION PROFESIONAL A DISTANCIA</b>												
	poner en marcha un centro de FP a distancia												
	ordenar la red de centros colaboradores												
4	<b>PCPIs - ATAJAR ABANDONO ESCOLAR TEMPRANO</b>												
	rediseñar el modelo												
	planificación de la oferta												
5	<b>INTERNACIONALIZACION - MOVILIDAD</b>												
	nueva regulación de la FCT impulsando la internacionalización												
	programa-ayuda para ampliar competencias en idiomas												
	ampliación oferta de FP multilingüe												
6	<b>SISTEMA INTEGRADO DE FP - RECONOCIMIENTO DE LA EXPERIENCIA LABORAL</b>												
	regulación del procedimiento												
	publicación convocatoria atención sociosanitaria												
	publicación convocatoria educación infantil												
	publicación convocatoria emergencias sanitarias												
	creación del organismo para la evaluación y la acreditación												
7	<b>SISTEMA INTEGRADO DE FP - ASESORAMIENTO Y ORIENTACION PERMANENTE</b>												
	creación de la mesa técnica												
	activar una plataforma virtual orientación												
	definir el marco de garantía de calidad para la orientación												
8	<b>CENTROS INTEGRADOS Y DE REFERENCIA NACIONAL - RED DE CENTROS</b>												
	elaboración y publicación normativa de centros integrados												
	creación red de centros de FP en el marco de la Ley ALV												
	ampliar la red de centros de referencia nacional												

## CRONOGRAMA DE ACTUACIONES FUNDAMENTALES



Tabla 41.

MEDIDA	TITULO DE LA MEDIDA	2011				2012				2013			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
9	<b>PLAN DE NUEVAS INFRAESTRUCTURAS</b>												
	reordenar la familia profesional de Transporte y Mantenimiento de vehículos en el área del Gran Bilbao.		I					F					
	implantar un título de emergencias sanitarias en cada territorio.												
	remodelar y ampliar instalaciones para atender las demandas del emergente sector de la Acuicultura. (familia Marítimo Pesquera)	I						F					
	adecuar edificios e instalaciones para atender las demandas de las familias profesionales de Sanidad, Servicios Socioculturales y a la Comunidad y Turismo en Vitoria-Gasteiz.												
	construcción de un nuevo edificio en Bergara para ubicar las familias de Electricidad-Electrónica, Fabricación Mecánica, Administración y Gestión.		I									F	
	construcción de un nuevo edificio en Gernika para atender a la creciente demanda de la familia de Energía y Agua.												?
	remodelación y construcción de una nueva planta en el antiguo ambulatorio de Zarautz para atender la demanda del IES Monte Albertia.	I						F					
	construcción de un nuevo edificio en Elorrieta-Errekamari que albergue las familias profesionales de Administración y Finanzas, Comercio y Marketing y Hostelería y Turismo, y de un centro en Bilbao que imparta, entre otras, las familias profesionales de Sanitaria y Socio Sanitaria.											F	
	implantar en la margen derecha del Nervión de las familias profesionales de Sanidad y Actividades Físico-Deportivas.												
10	<b>MODERNIZACIÓN DE LOS CENTROS</b>												
	desplegar un plan extraordinario de equipamiento.												
	plan experimental de eficiencia energética en edificios.												
11	<b>MODELOS DE GESTIÓN. TRANSPARENCIA Y FIABILIDAD (SISTEMA INTEGRADO DE FP)</b>												
	plan experimental de modelos integrados de gestión.												
	plan experimental de modelos integrados de gestión eficiencia energética.												
	Participación activa en la configuración del Marco Garantía Calidad.					en el periodo de funcionamiento de la mesa técnica estatal							
	Extender nuevo modelo de autoevaluación HOOBIDE.												
12	<b>GESTIÓN EFICIENTE DE LA INFORMACIÓN - INFORMATIZACIÓN</b>												
	implantación de herramientas de enseñanza-aprendizaje evaluación y control asistencia alumnado.			I									
	implantación de herramientas de enseñanza-aprendizaje: cuaderno digital.						I						
	implantación generalizada herramienta informática de gestión por procesos												

## CRONOGRAMA DE ACTUACIONES FUNDAMENTALES



Tabla 42.

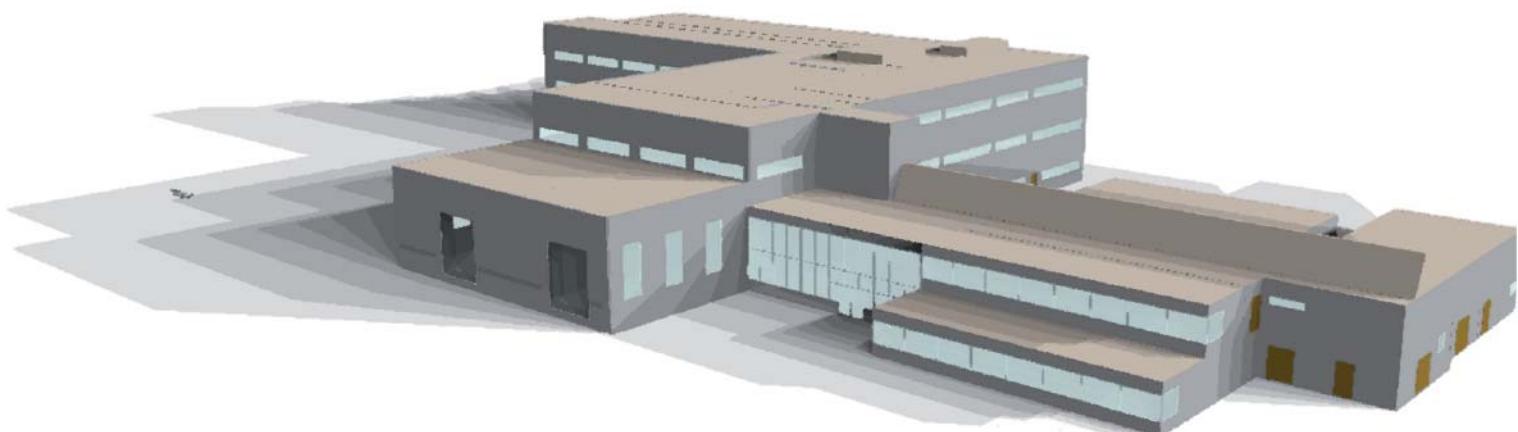
MEDIDA	TITULO DE LA MEDIDA	2011				2012				2013			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
<b>13</b>	<b>INNOVACION- EMPRENDIZAJE</b>												
	Elaborar un "marco de actuaciones en innovación"												
	Organizar 14 olimpiadas EuskoSkills												
	constitución mesa técnica emprendizaje												
<b>14</b>	<b>REFORZAR LA RELACIÓN FORMACIÓN PROFESIONAL-EMPRESAS</b>												
	encuentros familias profesionales: T y Mantenimiento de vehículos												
	encuentros familias profesionales: imagen Personal												
	encuentros familias profesionales: electricidad-electrónica												
	encuentros familias profesionales: madera, mueble y corcho												
	encuentros familias profesionales: marítimo-pesquera												
	encuentros familias profesionales: instalaciones y mantenimiento												
	encuentros familias profesionales: energía y agua												
	encuentros familias profesionales: edificación y obra civil												
	encuentros familias profesionales: seguridad y medio ambiente												
	encuentros familias profesionales: sanidad												
	encuentros familias profesionales: servicios sociocult. y a la Comunidad												
	encuentros familias profesionales: hostelería y turismo												
	encuentros familias profesionales: fabricación mecánica												
	encuentros familias profesionales: informática y comunicaciones												
	encuentros familias profesionales: agraria												
	Elaborar y difundir guía de acuerdos "centros-empresas"												
	Elaborar y firmar "Compromisos para una buena gobernanza"												
<b>15</b>	<b>MAPA DE LAS CUALIFICACIONES. PORTAL FP</b>												
	presentación del borrador de proyecto												
	Completar la plataforma georeferenciada del gobierno "la FP en Euskadi"												
<b>16</b>	<b>PLAN FORMACION DEL PROFESORADO FP</b>												
	presentación del plan específico de formación del profesorado de FP												
<b>17</b>	<b>PLAN DE RESCATE (SEGUNDA OPORTUNIDAD)</b>												
	análisis de la situación de la población de 25-29 años												
	diseño de medidas individualizadas												

## CRONOGRAMA DE ACTUACIONES FUNDAMENTALES



Tabla 43.

MEDIDA	TITULO DE LA MEDIDA	2011				2012				2013			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
18	PARTICIPACION EN EL DISEÑO DE LA FP												
	presentación ante el CVFP del plan experimental de la FP distancia												
	presentación ante el CVFP del plan experimental de eficiencia energética												
	presentación ante el CVFP informatización de la gestión por procesos												
	presentación ante el CVFP de la experiencia de Sistema Integrado Gestión												
	presentación ante el CVFP del "cuaderno digital"												
	participación activa en el grupo de trabajo estatal "orientación"					a lo largo de la duración del trabajo de la mesa técnica							
	participación activa en el grupo de trabajo estatal "marco calidad"					a lo largo de la duración del trabajo de la mesa técnica							
	Revislón de la composición y funciones del CVFP												
	Informe de seguimiento y evaluación del Plan												
19	DIFUSION. INFORMACION Y COMUNICACIÓN												
	difusión del III Plan Vasco de FP												
	difusión sobre los elementos esenciales de la FP												



## AVANCE DE PANEL DE DATOS E INDICADORES



Tabla 44. Indicadores de situación

INDICADORES	METAS		
	2011	2012	2013
INDICADORES DE SITUACIÓN			
Alumnado en enseñanza no universitaria			
Oferta educativa en 1º curso de ciclos formativos			
Alumnado en ciclos formativos, en Euskadi y por Territorio Histórico			
Alumnado en ciclos formativos, por nivel (grado medio, grado superior)			
Alumnado en ciclos formativos, por tipología de centro			
Evolución del alumnado que cursa FCT en la CAV y Extranjero			
Nº de participantes en pruebas de acceso por nivel			
Nº de matrículas en módulos de oferta parcial			
Alumnado inscrito en PCPIs			

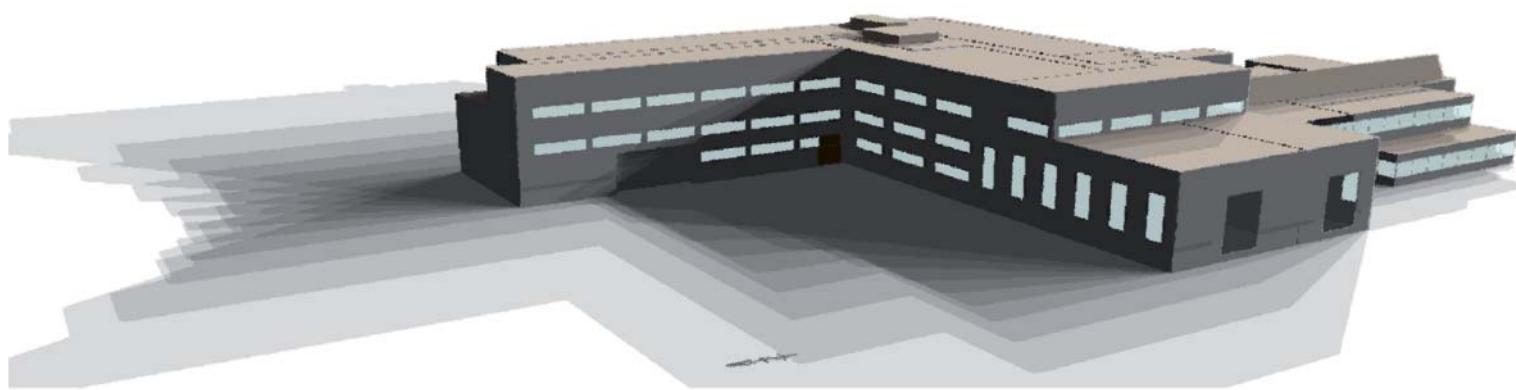




Tabla 45. Indicadores comunes

INDICADORES	METAS		
	2011	2012	2013
INDICADORES COMUNES			
Porcentaje de población de 18 a 24 años que ha completado como máximo la primera etapa de la educación secundaria y no sigue ningún estudio o formación			
Evolución de la tasa de población (personas por mil habitantes) de 20-29 años que tiene una titulación terciaria (CINE 5A, B y 6) en Ciencia y Tecnología por tipo de titulación			
Porcentaje de la población de 25 a 64 años que ha participado en alguna actividad de formación			
Tasa bruta de población que se gradúa en formación profesional Superior			



Tabla 46. Indicadores específicos

INDICADORES	METAS		
	2011	2012	2013
INDICADORES ESPECÍFICOS			
Tasa bruta de población que se gradúa en formación profesional de grado medio			
Población de 25 a 29 años con CINE 0-1-2 por sexo			
Población mujeres de 25 a 29 años con CINE 0-1			
Población ocupada de 25 a 64 años con CINE 0-1-2			



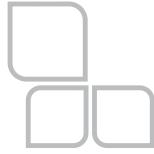


III Plan Vasco de  
Formación  
Profesional

*La nueva FP, marca de país*

# Bloque V

Bloque V      1. Memoria económica ..... 148



# 1. Memoria económica



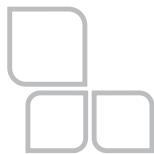
Tabla 47.

III PLAN VASCO FP	2011		2012		2013		TOTAL		TOTAL
	Dpto. Educ.	Lanbide							
1. CICLOS LOE	453.579	-	453.579		453.579	-	1.360.737		1.360.737
2. CERTIFICADOS-CATALOGO MODULAR	5.000.000	200.000	5.000.000	200.000	5.000.000	200.000	15.000.000	600.000	15.600.000
3. ENSEÑANZA ON LINE	1.083.513		1.083.513		1.083.513		3.250.539	0	3.250.539
4. PCPIs	19.000.000	50.000	19.000.000	80.000	19.000.000	150.000	57.000.000	280.000	57.280.000
5. INTERNACIONALIZACIÓN	1.793.816	300.000	1.793.816	300.000	1.793.816	300.000	5.381.448	900.000	6.281.448
6. RECONOC. EXPERIENCIA LABORAL	885.200	500.000	885.200	500.000	885.200	500.000	2.655.600	1.500.000	4.155.600
7. ASESORAMIENTO Y ORIENTACIÓN	755.200	200.000	755.200	200.000	755.200	200.000	2.265.600	600.000	2.865.600
8. CENTROS INTEGRADOS	6.019.472	300.000	6.019.472	300.000	6.019.472	300.000	18.058.416	900.000	18.958.416
9. INFRAESTRUCTURAS	4.900.000		19.600.000		24.500.000	-	49.000.000		49.000.000
10. MODERNIZACION EQUIPAMIENTOS	6.576.000		6.576.000		6.576.000	-	19.728.000		19.728.000
11. MODELOS DE GESTIÓN	94.575	150.000	94.575	150.000	94.575	150.000	283.725	450.000	733.725
12. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	100.000		100.000		100.000		300.000	0	300.000
13. INNOVACIÓN EMPRENDIZAJE	3.204.404	500.000	3.204.404	500.000	3.204.404	500.000	9.613.212	1.500.000	11.113.212
14. RELACION EMPRESAS-FP	250.000	300.000	250.000	300.000	250.000	300.000	750.000	900.000	1.650.000
15. PLATAFORMA CUALIFICACIONES	100.000	200.000	100.000	200.000	100.000	200.000	300.000	600.000	900.000
16. FORMACIÓN PROFESORADO	1.077.380	50.000	1.077.380	50.000	1.077.380	50.000	3.232.140	150.000	3.382.140
17. PLAN DE RESCATE		400.000		500.000		560.000	0	1.460.000	1.460.000
18. PARTICIPACION DISEÑO FP	200.000		200.000		200.000		600.000	0	600.000
19. DIFUSIÓN	633.360	120.000	633.360	110.000	633.360	100.000	1.900.080	330.000	2.230.080
	52.126.499	3.270.000	66.826.499	3.390.000	71.726.499	3.510.000	190.679.497	10.170.000	200.849.497





Consejo Vasco de Formación Profesional



# Anexo 1: Participantes en el proceso

Miembros del Consejo Vasco de Formación Profesional, de la Comisión Permanente y de la Comisión del III Plan Vasco de FP



Tabla 48.

nombre	cargo	Pleno	C. Permanente	C. Plan General
Mª Isabel Celaá Diéguez	Consejera de Educación, Universidades e Investigación. GV. Presidenta CVFP	●		
Javier Ruiz Fernández	Viceconsejero de Planificación y Empleo. GV. Vicepresidente CVFP	●	●	
Carlos Crespo Velasco	Viceconsejero de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente. GV	●	●	
Mª José Madariaga Rola	Directora de Formación Profesional. GV	●	●	●
Pedro Sánchez	Director de Formación para el Empleo de Lanbide	●	●	
Itziar Etxebarria	Técnica de Lanbide. Sustituta del Director de Formación para el Empleo de Lanbide	●	●	●
Yolanda López	Directora de Administración y Seguridad Industrial. GV	●	●	
Rosa Murillas	Técnica del Departamento de Industria. Sustituta de Yolanda López. GV	●	●	●
Juan Pablo Medrano	Director de Desarrollo Rural y Litoral. GV	●	●	
Gorka Estevez	Director General Infraestructuras y Gestión del Conocimiento. Diputación Foral Bizkaia	●	●	
Félix Elorza López	Secretario del CVFP	●	●	●
José Ángel Velasco	Técnico del CVFP	●	●	●
Asier Aloria	Director del Departamento de Formación de Confebask	●	●	●
Ainhoa Rotaetxe	Confebask	●	●	●
Francisco Javier Azpiazu	Cebek	●		
Gonzalo Salcedo	Cebek (Sustituye a Francisco Javier Azpiazu)	●		
Nestor Ériz	Cebek	●	●	●
Yoana Aranbalza	Sea	●	●	●
Mikel Sarriegi	Adegi	●	●	●
Juan Ugarte	Sea	●		
Juan Antonio Sánchez Corchero	Sea (Sustituye a Juan Ugarte)	●		

Tabla 49.

### Anexo 1 (continuación): Participantes en el proceso

nombre	cargo	Pleno	C. Permanente	C. Plan General
Dolores García	CCOO	●	●	
Arantza Martínez	CCOO (sustituta de Dolores García)	●	●	●
Rosa Turrillas	CCOO	●		
Felipe García	UGT	●	●	●
Joseba Ander Muñoz	Sustituto de Felipe García UGT	●	●	●
José Ángel Uzazia *	ELA			
Juan Cruz López *	ELA			
Juan Pedro Etxebarria *	ELA			
Mª Paz García *	LAB			
Ignacio Larrañaga	Representante de Centros Públicos Director del IEFPS M. Altuna GLHBI	●	●	●
José Miguel Santamaría	Representante de Centros Públicos Director de la escuela de Hostelería de Leioa	●		
Julen Elgeta	Representante de Centros Concertados Presidente de HETEL	●	●	●
José Mª Echevarría	Representante de Centros Concertados AICE-IZEA	●		
Eva Colín del Escobal	Sustituta de José Mª Echevarría AICE-IZEA	●		

\* No han participado en los órganos indicados.

Tabla 50.

### Coordinación General, Asistencia Técnica y Redacción

nombre	cargo
Mª José Madariaga Rola	Directora de Formación Profesional. GV
Francisco de la Peña	Asesor del CVFP





# III Plan Vasco de Formación Profesional

*La nueva FP, marca de país*

