

# PLAN ESTRATÉGICO de Formación Profesional de Navarra

2017-2020



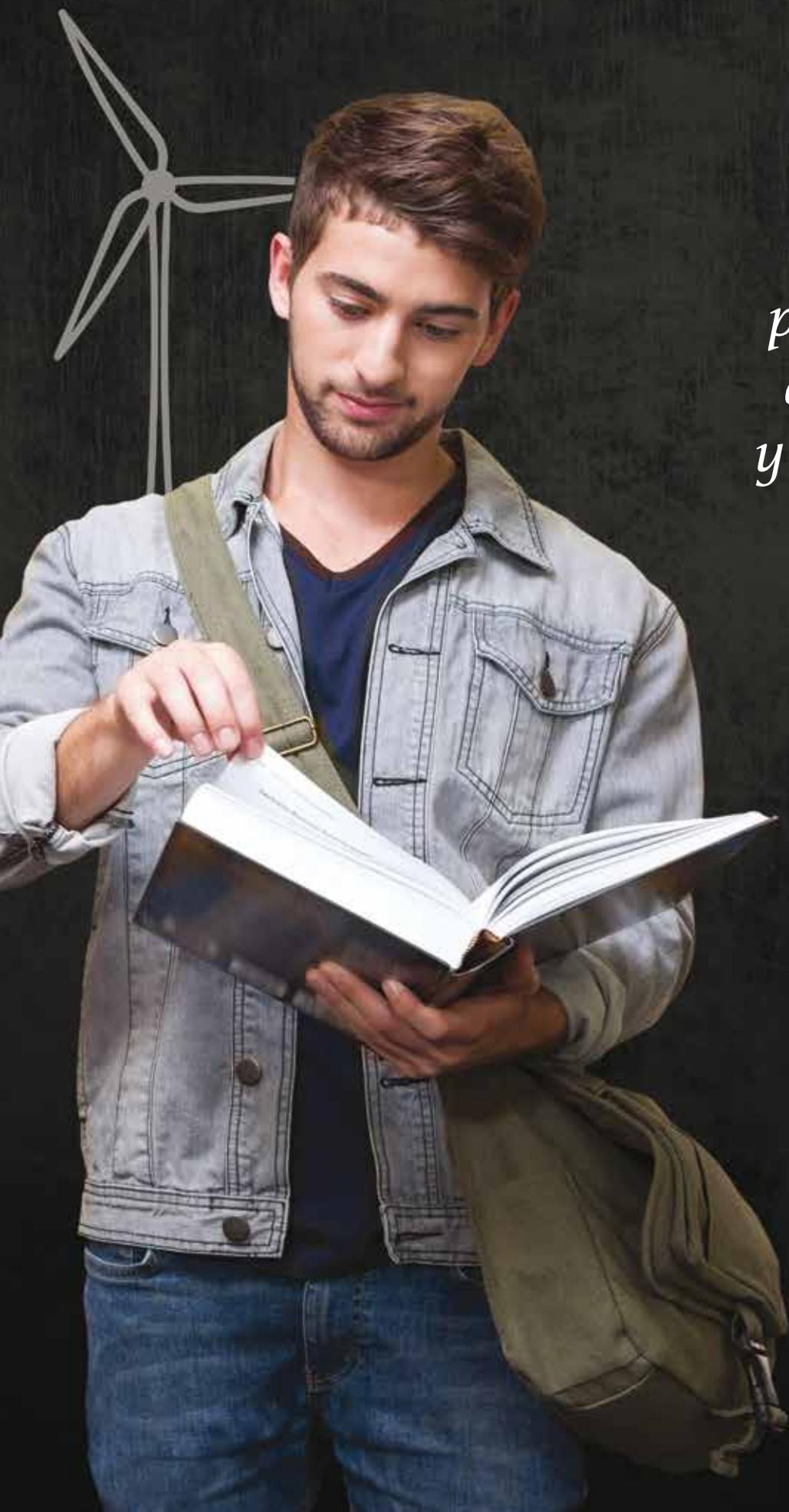
Formación  
Profesional  
NAVARRA



# ÍNDICE



INTRODUCCIÓN .....	Pag. 05
<b>1. LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE NAVARRA EN CIFRAS</b> .....	Pag. 06
<b>2. LA CORRELACIÓN ENTRE LA OFERTA FORMATIVA Y LA DEMANDA DEL MERCADO PRODUCTIVO</b> .....	Pag. 26
<b>3. LA INSERCIÓN LABORAL DEL ALUMNADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL</b> .....	Pag. 32
<b>4. EL CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN NAVARRA</b>	
- El contexto europeo .....	Pag. 37
- El contexto estatal .....	Pag. 38
- El contexto de Navarra .....	Pag. 39
- La Agenda política de la Formación Profesional en Navarra .....	Pag. 40
<b>5. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO</b> .....	Pag. 42
<b>6. PLAN ESTRATÉGICO 2017-2020</b>	
- Gestación del Plan .....	Pag. 47
- Bases de elaboración del Plan .....	Pag. 48
- Ejes estratégicos .....	Pag. 51
- Objetivos y Actuaciones .....	Pag. 54
- Sistemática de gobernanza, seguimiento y evaluación del Plan.....	Pag. 71



*Un plan  
para capacitar  
a las personas  
y aportar valor  
a la sociedad*



# INTRODUCCIÓN

La existencia de un sistema fuerte de formación profesional es un elemento clave para el desarrollo económico y social de las regiones, especialmente en el actual contexto de economía globalizada en el que la competitividad se ha convertido en un requisito básico para la supervivencia de los sectores productivos y de servicios.

Tras la última crisis económica y financiera, la Unión Europea diseñó la Estrategia Europa 2020 con el objetivo de garantizar su renacimiento económico y establecer bases sólidas para el crecimiento y la creación de empleo, abordando los aspectos económicos y sociales que causan las debilidades estructurales de la Unión. Esta estrategia, que pretende ser inteligente, sostenible e inclusiva, identifica el desarrollo del conocimiento como uno de los aspectos clave para la consecución de los objetivos planteados.

En consonancia con este entorno, Navarra ha diseñado su propia Estrategia de Especialización Inteligente (S3), en la que se marcan las prioridades temáticas que se deben abordar para garantizar un modelo de desarrollo regional conducente a una economía basada en el conocimiento. Como no podía ser de otra forma, esta Estrategia concede una relevancia especial a la Formación Profesional como elemento imprescindible para el logro de

una población cualificada que pueda dar respuesta a las necesidades de los sectores productivos y de servicios, en general, y a las áreas prioritarias de la Estrategia, en particular.

Por todo lo anterior, la elaboración de un Plan estratégico de Formación Profesional de Navarra se manifiesta como una necesidad ineludible para dar el soporte necesario a la Estrategia de Especialización Inteligente (S3).

Además de lo anterior, este Plan debe tener también muy presente la importante responsabilidad que el sistema de formación profesional debe afrontar en lo que concierne al componente socioeducativo de la formación y a la necesidad de contribuir decisivamente a la cohesión social y territorial.

Con todos estos condicionantes bien presentes, se ha realizado un proceso de elaboración inicial del Plan estratégico de Formación Profesional en el que se ha querido propiciar la máxima participación de todos los sectores y partes interesadas en el mismo, fruto de la necesidad de que una cuestión trascendente y necesitada de la implicación de todos los actores y destinatarios de la misma, como es la formación profesional, reúna el máximo acuerdo posible en cuanto a su diseño y aplicación.



1.

# LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE NAVARRA EN CIFRAS

*En este Capítulo se describe la realidad con la que nos encontramos en esta materia en Navarra. Se trata de que las intervenciones que con este Plan se propugnan no pierdan de vista los hechos sobre los que se va a actuar.*

Este Capítulo pretende describir esta realidad, explicando aquellos datos más determinantes así como sus causas, a fin de posibilitar la adecuación de las estrategias y modalidades de intervención en función de las características y magnitud de los problemas y su contexto.

La información que presentamos es objetiva, en cuanto proviene de fuentes fiables, es oportuna, clara, relevante y suficiente.

El Gobierno de Navarra, desde hace años, está emprendiendo un intenso proceso de modernización de las enseñanzas de Formación Profesional en nuestra Comunidad.

Lógicamente las limitaciones presupuestarias provocadas por la situación de crisis económica que hemos atravesado años anteriores han condicionado políticas y actuaciones de inversiones y renovaciones. En todo caso, la información que a continuación se presenta constata el incremento de los ratios en el número del alumnado, de los ciclos formativos, de las acciones de internacionalización, programas innovadores, etc.

El repaso a esta situación parte de recoger la evolución en inversiones, pasando por la evolución del número de alumnos, especialidades formativas, rendimiento escolar, atención a la diversidad, internacionalización, programas innovadores, prácticas en empresa, formación DUAL, formación bonificada en empresas, evaluación de las competencias profesionales, etc.



# EVOLUCIÓN DE LA INVERSIÓN EN OBRAS Y EQUIPAMIENTOS EN FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL

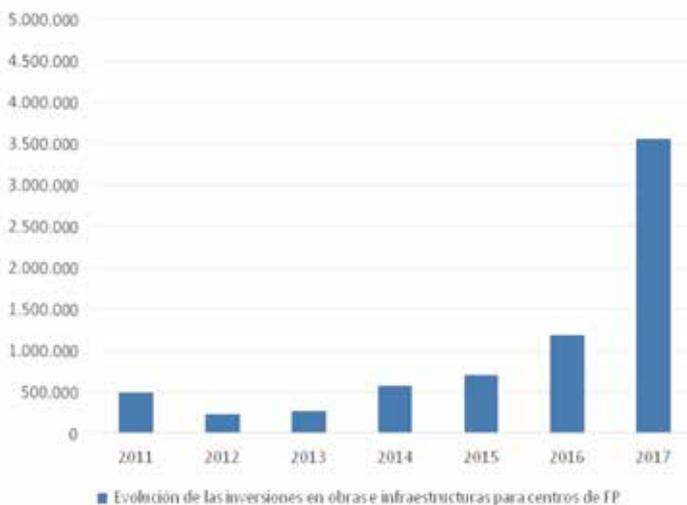
## EVOLUCIÓN DE LAS INVERSIONES EN EQUIPAMIENTOS



Fuente: Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.

La inversión pública en equipamientos ha estado condicionada por las disponibilidades presupuestarias de los últimos años. Si en el año 2008 se realizaron inversiones por importe de 1.712.82 euros, en el año 2012 las inversiones apenas alcanzaron los 372.000 euros. A partir de ese año, el volumen de inversiones finalmente realizadas se va incrementando hasta alcanzar los 662.071 euros en el año 2016.

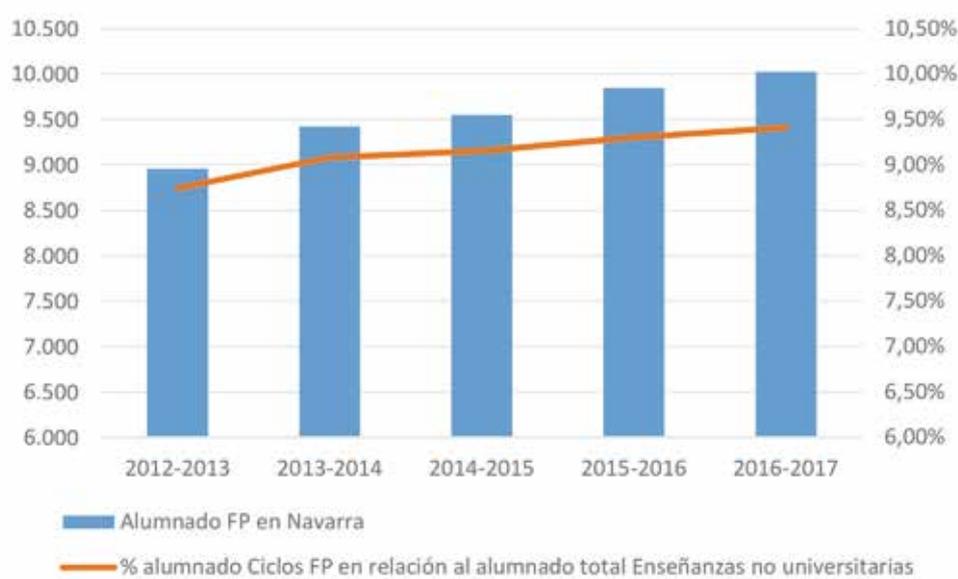
## EVOLUCIÓN DE LAS INVERSIONES EN OBRAS



La inversión pública en obras e infraestructuras para centros de Formación Profesional se va recuperando conforme mejora la situación económica. Si en el año 2011 se realizaron obras por importe de 498.000 euros, en el año 2017 las inversiones previstas van a superar los 3.557.000 euros.

# EVOLUCIÓN DEL ALUMNADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL

El alumnado matriculado en Formación Profesional en Navarra ha aumentado en los últimos cinco cursos en 1.066 alumnas y alumnos. Este incremento se ha acompañado también de un incremento del porcentaje de alumnado de ciclos en relación al alumnado de enseñanzas no universitarias, pasando desde el 8,74 % en el curso 2012-2013, al 9,41 % en el curso 2016-2017



*Evolución del alumnado matriculado en Formación Profesional en Navarra. Distribución por niveles. Porcentaje de cada nivel con respecto al total de alumnado de Enseñanzas no universitarias. Porcentaje del total de alumnado de Formación Profesional con respecto al total de alumnado de Enseñanzas no universitarias. Cursos 2012-2013 a 2016-2017.*

Fuente: Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.

Curso	Formación Profesional Especial		Formación Profesional Básica		Formación Profesional Grado Medio		Formación Profesional Grado Superior		TOTAL FP		Alumnado enseñanzas no universitarias *
	Alumnado	% alumnado FPE en relación al alumnado total Enseñanzas no universitarias	Alumnado	% alumnado FPB en relación al alumnado total Enseñanzas no universitarias	Alumnado	% alumnado GM en relación al alumnado total Enseñanzas no universitarias	Alumnado	% alumnado GS en relación al alumnado total Enseñanzas no universitarias	Alumnado	% alumnado TODOS LOS CICLOS en relación al alumnado total Enseñanzas no universitarias	
2012-2013	197	0,19%	903	0,88%	3.801	3,71%	4.057	3,96%	8.958	8,74%	102.456
2013-2014	199	0,19%	1.021	0,98%	3.993	3,85%	4.210	4,06%	9.423	9,08%	103.770
2014-2015	205	0,20%	1.006	0,96%	4.144	3,97%	4.195	4,02%	9.550	9,15%	104.344
2015-2016	284	0,27%	1.030	0,97%	4.250	4,02%	4.283	4,05%	9.847	9,30%	105.844
2016-2017	217	0,20%	1.127	1,06%	4.187	3,93%	4.493	4,22%	10.024	9,41%	106.521

Fuente: Consejo Escolar de Navarra: Informes del Sistema Educativo 2012-2013 a 2015-2016. Departamento de Educación.

La Tabla y el gráfico anteriores recogen el alumnado matriculado en Ciclos de Enseñanzas de Formación Profesional, Artes Plásticas y Diseño y de Enseñanzas Deportivas en Navarra y su distribución por niveles de enseñanzas: Formación Profesional Especial, Formación Profesional Básica, Grado Medio y Grado Superior (número de alumnado en cada nivel y porcentaje que representa en relación al alumnado total de Ciclos).

En el conjunto del Estado la media del porcentaje de alumnado de todos los ciclos de formación profesional es del 10,05 %. Así, el porcentaje de alumnado matriculado en Ciclos en Navarra con respecto al total de alumnado matriculado en enseñanzas no universitarias es el quinto más bajo de todas las CCAA.

En nuestro entorno más próximo, las comunidades limítrofes presentan también ratios superiores: País Vasco presenta una media del 10,85%, La Rioja el 11,04 % y Aragón el 10,40 %.

Es destacable que Navarra se posiciona en primer lugar

en cuanto al alumnado matriculado en Ciclos de Formación Profesional Especial en el conjunto de todas las CCAA.

Para relativizar la oferta de Formación Profesional, vamos a utilizar la **Tasa bruta de escolarización**, definida del siguiente modo:

1. Ciclos de Formación Profesional Básica: es la relación porcentual entre el alumnado matriculado de cualquier edad en modalidad presencial y la población de 15 y 16 años.
2. Ciclos de Grado Medio: es la relación porcentual entre al alumnado matriculado de cualquier edad en modalidad presencial y la población de 16 y 17 años.
3. Ciclos de Grado Superior: es la relación porcentual entre el alumnado matriculado de cualquier edad en modalidad presencial y la población de 18 y 19 años.

■ EVOLUCIÓN DE LA TASA BRUTA DE ESCOLARIZACIÓN EN FORMACIÓN PROFESIONAL EN NAVARRA EN LOS NIVELES DE FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA, GRADO MEDIO Y GRADO SUPERIOR. CURSOS 2012-2013 A 2016-2017.

CURSO	Formación Profesional Básica			Formación Profesional de Grado Medio			Formación Profesional de Grado Superior		
	Alumnado	Población de 15 y 16 años	Tasa Bruta de escolarización en FPB	Alumnado	Población de 16 y 17 años	Tasa Bruta de escolarización en GM	Alumnado	Población de 18 y 19 años	Tasa Bruta de escolarización en GS
2012-2013	903	11.870	7,61%	3.548	11.735	30,23%	3.697	11.879	31,12%
2013-2014	1.021	12.146	8,41%	3.764	11.806	31,88%	3.914	11.973	32,69%
2014-2015	1.006	12.283	8,19%	3.890	12.168	31,97%	3.859	11.934	32,34%
2015-2016	1.030	12.432	8,29%	3.948	12.316	32,06%	3.682	12.160	30,28%
2016-2017	1.127	12.679	8,89%	3.971	12.449	31,90%	3.802	12.563	30,26%

Fuente: Instituto Navarro de Estadística: Cifras totales de la población (años 2012 a 2016). Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.

■ COMPARACIÓN DE LA TASA BRUTA DE ESCOLARIZACIÓN EN FORMACIÓN PROFESIONAL EN NAVARRA EN LOS NIVELES DE FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA, GRADO MEDIO Y GRADO SUPERIOR CON LA DEL RESTO DE CCAA Y CON LA MEDIA ESTATAL. CURSO 2014-2015.

	Tasa Bruta de escolarización en FPB	Tasa Bruta de escolarización en GM	Tasa Bruta de escolarización en GS
ANDALUCÍA	9,70%	36,20%	29,90%
ARAGÓN	12,20%	39,90%	35,00%
ASTURIAS (Principado de)	5,80%	45,20%	48,00%
BALEARS (Illes)	9,20%	30,90%	19,60%
CANARIAS	10,40%	36,10%	34,60%
CANTABRIA	9,30%	51,00%	47,80%
CASTILLA Y LEÓN	12,50%	44,90%	41,00%
CASTILLA-LA MANCHA	13,60%	38,00%	32,80%
CATALUÑA	0,00%	42,70%	41,10%
COMUNITAT VALENCIANA	11,50%	47,40%	44,90%
EXTREMADURA	13,10%	35,60%	30,50%
GALICIA	9,90%	50,70%	52,80%
MADRID (Comunidad de)	8,90%	29,60%	33,10%
MURCIA (Región de)	14,00%	32,10%	30,10%
PAÍS VASCO	12,10%	38,50%	58,60%
RIOJA (La)	19,80%	44,40%	39,00%
CEUTA	24,30%	34,40%	36,50%
MELILLA	30,50%	31,70%	24,20%
NAVARRA	8,19%	31,97%	32,34%
<b>ESPAÑA</b>	<b>9,10%</b>	<b>38,90%</b>	<b>37,30%</b>

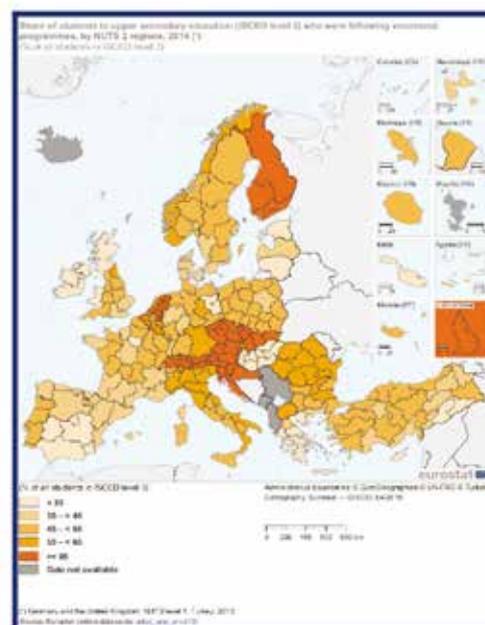
*La baja Tasa Bruta de Escolarización en Ciclos de Formación Profesional de Grado Medio en Navarra está condicionada por la elevada Tasa Bruta de Escolarización en Bachillerato en nuestra región.*

*En todo caso, Navarra se encuentra por debajo de la Tasa media bruta de escolarización de manera importante en Grado Medio y Grado Superior, lo que hace necesario que Navarra active medidas y políticas educativas dirigidas a avanzar en la confluencia, en primer lugar con la media del resto de CCAA, y en segundo lugar, con la media de las regiones europeas.*

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: Estadística de las Enseñanzas no universitarias, Curso 2014-2015 (última serie estadística completa). Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.

Por último interesa comparar los datos de Navarra con los datos de la Unión Europea. Para ello vamos a analizar la **Tasa del Alumnado: porcentaje de alumnado que se encuentra matriculado en enseñanzas profesionalizadoras una vez finalizada la educación obligatoria:**

	2013	2014	2015
CHEQUIA	88	73	73
FINLANDIA	70	70	71
AUSTRIA	70	70	70
CROACIA		71	70
ESLOVAQUIA	68	69	69
PAÍSES BAJOS	67	66	69
ESLOVENIA	66	67	68
LUXENBURGO	60	60	61
BÉLGICA	60	60	60
ITALIA	59	56	56
RUMANIA	63	57	56
BULGARIA	55	56	55
CHIPRE	52	54	53
POLONIA	49	49	51
ALEMANIA	48	48	47
PORTUGAL	46	46	45
DINAMARCA	43	42	43
FRANCIA	43	43	42
REINO UNIDO	44	43	40
LETONIA	39	40	40
SUECIA	47	44	38
ESTONIA	34	35	36
ESPAÑA		34	35
GRECIA	34	32	
LITUANIA	28	27	27
HUNGRIA	27	25	23
MALTA	13	13	13
IRLANDA	1		
<b>Unión Europea (28 países)</b>		<b>48</b>	<b>48</b>
<b>NAVARRA</b>		<b>32</b>	<b>32</b>



Este porcentaje varía considerablemente en los diferentes estados miembros de la Unión Europea. Diferentes países como la República Checa, Eslovaquia, Austria, Eslovenia, Croacia, Finlandia y Holanda muestran una porcentaje de alumnado en Formación Profesional superior al 65%, al igual que algunas regiones del norte de Bélgica e Italia. Son alrededor de 40 las regiones que muestran una Tasa de alumnado en Formación Profesional igual o superior al 65% (3 de ellas incluso alcanzan el 75%: Severozápad y Jihozápad, en la República Checa, y Oberösterreich, en Austria).

Fuente: Eurostat.

## DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO POR FAMILIA PROFESIONAL

La siguiente tabla muestra la distribución del alumnado atendiendo a la familia profesional a la que pertenece el ciclo en el que se encuentra matriculado en cada curso, desde 2012-2013 a 2016-2017.

TOTAL ALUMNADO FP	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	
					Porcentaje	Número
ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	1,71%	1,72%	1,68%	1,80%	1,73%	173
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	15,72%	14,62%	14,72%	14,54%	14,09%	1412
AGRARIA	4,04%	4,12%	4,44%	4,46%	4,16%	417
ARTES GRÁFICAS	1,19%	1,28%	1,39%	1,35%	1,37%	137
ARTES Y ARTESANÍAS	0,07%	0,05%	0,09%	0,13%	0,06%	6
COMERCIO Y MARKETING	6,76%	6,76%	7,06%	7,43%	7,77%	779
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	1,46%	1,79%	1,16%	1,19%	1,18%	118
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	9,77%	9,82%	10,01%	9,72%	9,45%	947
ENERGÍA Y AGUA	0,98%	0,99%	0,85%	1,11%	1,48%	148
FABRICACIÓN MECÁNICA	7,36%	7,50%	7,08%	6,20%	6,81%	683
HOSTELERÍA Y TURISMO	3,51%	4,41%	4,52%	4,61%	4,76%	477
IMAGEN PERSONAL	4,32%	4,23%	4,38%	4,17%	3,96%	397
IMAGEN Y SONIDO	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,32%	32
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	1,04%	1,06%	1,09%	0,90%	0,83%	83
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	0,00%	0,00%	0,00%	0,15%	0,27%	27
INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	4,98%	4,98%	4,86%	5,86%	6,62%	664
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	8,91%	8,95%	8,64%	8,26%	8,15%	817
MADERA, MUEBLE Y CORCHO	2,22%	2,46%	2,15%	1,89%	1,96%	196
QUÍMICA	0,94%	0,91%	0,93%	0,92%	0,77%	77
SANIDAD	9,33%	8,59%	8,91%	9,19%	8,56%	858
SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	8,06%	7,83%	7,73%	8,31%	8,52%	854
TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	4,78%	4,45%	4,44%	4,09%	4,07%	408
ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO*	2,86%	3,08%	2,62%	2,23%	2,11%	212
ENSEÑANZAS DEPORTIVAS*	0,00%	0,39%	1,26%	1,47%	1,02%	102
	100%	100%	100%	100%	100%	10.024

Fuente: Consejo Escolar de Navarra: Informes del Sistema Educativo (Cursos 2012-2013 a 2015-2016). Departamento de Educación del Gobierno de Navarra. Elaboración propia.

\* Los ciclos de las diferentes familias de las enseñanzas profesionales de Artes Plásticas y Diseño se han considerado en esta tabla como pertenecientes a una "única familia", la familia de "Artes Plásticas y Diseño. De manera análoga se han considerado los ciclos de las diferentes modalidades y especialidades deportivas, agrupándolos todos bajo una "única familia", la familia de "Enseñanzas Deportivas".

En 2012-2013 se ofertan ciclos de 21 familias profesionales (20 familias de Formación Profesional y la familia de Artes Plásticas y Diseño). En 2016-2017 se ha alcanzado una oferta de ciclos de 24 familias profesionales (22 familias de Formación Profesional, la familia de Artes Plásticas y Diseño y la familia de Enseñanzas Deportivas).

Las familias profesionales con mayor peso, por encima del 7%, han sido en los cursos 2012-2013 y 2013-2014, ordenadas de mayor a menor: Administración y Gestión, Electricidad y Electrónica, Sanidad, Instalación y Mantenimiento, Servicios Socioculturales y a la Comunidad, y Fabricación Mecánica. En el curso 2014-2015 se incorpora la familia de Informática y Comunicaciones. Y a partir del curso 2015-2016 la familia de Fabricación Mecánica se sitúa por debajo del 7%. Existen entre 7 (curso 2012-2013) y 10 familias (2016-2017) con un peso inferior al 2%.

En Formación Profesional Básica, las familias profesionales con mayor peso son Administración y Gestión, Agraria, Electricidad y Electrónica, Fabricación Mecánica, Hostelería y Turismo, Imagen Personal, Instalación y Mantenimiento, y Transporte y Mantenimiento de Vehículos.

En Grado Medio, las familias profesionales con mayor peso, por encima del 7%, son Administración y Gestión, Sanidad, Agraria, Electricidad y Electrónica, Fabricación Mecánica, e Instalación y Mantenimiento.

En Grado Superior, las familias profesionales con mayor peso, por encima del 7%, son Administración y Gestión, Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Comercio y Marketing, Instalación y Mantenimiento, Informática y Comunicaciones, y Electricidad y Electrónica.

■ COMPARATIVA DEL PORCENTAJE DE ALUMNADO CON LA MEDIA ESTATAL POR FAMILIA PROFESIONAL.

CURSO 2014-2015	FP BÁSICA		GRADO MEDIO		GRADO SUPERIOR	
	NAVARRA	ESPAÑA	NAVARRA	ESPAÑA	NAVARRA	ESPAÑA
ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	0,00%	0,00%	2,90%	2,22%	0,95%	4,99%
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	14,71%	19,20%	14,48%	14,85%	14,30%	14,48%
AGRARIA	6,86%	5,80%	4,27%	2,02%	3,67%	1,63%
ARTES GRÁFICAS	2,49%	0,60%	1,67%	0,87%	0,93%	0,58%
ARTES Y ARTESANÍAS	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,03%
COMERCIO Y MARKETING	1,29%	5,00%	3,67%	4,05%	11,73%	6,04%
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	4,67%	1,00%	0,68%	0,29%	0,86%	1,44%
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	8,15%	14,50%	9,53%	8,87%	10,54%	6,33%
ENERGÍA Y AGUA	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,93%	0,77%
FABRICACIÓN MECÁNICA	7,06%	7,30%	9,15%	3,37%	5,39%	2,21%
HOSTELERÍA Y TURISMO	13,52%	8,60%	3,09%	5,69%	3,58%	5,76%
IMAGEN PERSONAL	8,75%	8,20%	6,85%	5,59%	1,10%	1,82%
IMAGEN Y SONIDO	0,00%	0,00%	0,00%	0,96%	0,00%	3,64%
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	2,09%	0,40%	0,89%	1,35%	0,83%	0,58%
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	0,00%	0,00%	0,00%	0,02%	0,00%	0,00%
INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	2,39%	15,20%	2,65%	8,10%	7,87%	10,84%
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	9,24%	0,40%	8,35%	3,57%	9,20%	2,21%
MADERA, MUEBLE Y CORCHO	8,45%	2,60%	1,74%	0,77%	0,86%	0,19%
MARÍTIMO-PESQUERA	0,00%	0,02%	0,00%	0,48%	0,00%	0,48%
QUÍMICA	0,00%	0,00%	1,04%	0,87%	1,10%	2,01%
SANIDAD	0,00%	0,00%	13,68%	18,71%	6,58%	11,03%
SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	0,00%	0,00%	0,00%	0,01%	0,00%	1,25%
SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	0,00%	0,30%	4,56%	5,59%	12,82%	14,58%
TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL	0,00%	0,60%	0,00%	0,29%	0,00%	0,38%
TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	10,34%	10,20%	6,71%	7,91%	1,00%	2,78%
VIDRIO Y CERÁMICA	0,00%	0,10%	0,00%	0,01%	0,00%	0,01%
ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO*	0,00%	0,00%	1,21%	0,93%	4,77%	3,89%
ENSEÑANZAS DEPORTIVAS*	0,00%	0,00%	2,90%	2,64%	0,00%	0,19%

Familias profesionales ofertadas en Navarra en una proporción inferior al de la media del Estado.

Familias profesionales ofertadas en Navarra en una proporción superior al de la media del Estado.

Familias profesionales ofertadas en Navarra en una proporción similar al de la media del Estado.

Fuente: Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.

En términos globales, **la distribución por sexo del alumnado** matriculado en los ciclos formativos mantiene unos porcentajes constantes en los últimos cinco cursos, en los que el porcentaje de mujeres se encuentra entre el 37 y el 39%, y el porcentaje de hombres se sitúa entre el 61 y el 63%. En los ciclos de Formación Profesional Básica existe un claro predominio de los hombres, en torno a un 75%. Sin embargo, en los ciclos de Grado Superior la diferencia entre mujeres y hombres se va acortando, en torno a un 42-45% de mujeres y un 55-58% de hombres.

Analizando la **distribución por sexo en cada familia profesional**, se presentan fuertes contrastes, ya que se

presentan familias profesionales en las que las mujeres representan un porcentaje muy elevado de su matrícula, como es el caso de Imagen Personal, Sanidad y Servicios Socioculturales y a la Comunidad. Y en otras familias, los hombres representan un porcentaje muy elevado de su matrícula, como es el caso de Actividades Físicas y Deportivas, Agraria, Artes Gráficas, Artes y Artesanías, Edificación y Obra Civil, Electricidad y Electrónica, Energía y Agua, Fabricación Mecánica, Imagen y Sonido, Industrias Alimentarias, Industrias Extractivas, Informática y Comunicaciones, Instalación y Mantenimiento, Madera, Mueble y Corcho, Transporte y Mantenimiento de Vehículos y Enseñanzas Deportivas.

#### ■ DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL ALUMNADO MATRICULADO EN FP

DISTRIBUCIÓN POR SEXO	2016-2017	
	H	M
ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	74,57%	25,43%
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	42,49%	57,51%
AGRARIA	79,62%	20,38%
ARTES GRÁFICAS	67,15%	32,85%
ARTES Y ARTESANÍAS	66,67%	33,33%
COMERCIO Y MARKETING	50,32%	49,68%
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	89,83%	10,17%
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	96,62%	3,38%
ENERGÍA Y AGUA	93,24%	6,76%
FABRICACIÓN MECÁNICA	98,39%	1,61%
HOSTELERÍA Y TURISMO	50,73%	49,27%
IMAGEN PERSONAL	10,08%	89,92%
IMAGEN Y SONIDO	90,63%	9,38%
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	73,49%	26,51%
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	96,30%	3,70%
INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	85,09%	14,91%
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	96,08%	3,92%
MADERA, MUEBLE Y CORCHO	93,88%	6,12%
QUÍMICA	51,95%	48,05%
SANIDAD	29,95%	70,05%
SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	13,93%	86,07%
TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	97,55%	2,45%
ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	45,75%	54,25%
ENSEÑANZAS DEPORTIVAS	94,12%	5,88%

*Se resalta en amarillo aquellas familias profesionales donde la representación de un sexo supera el 70 % del alumnado.*

# EVOLUCIÓN DEL RENDIMIENTO ESCOLAR EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL

La **Tasa de titulación en los estudios de Formación Profesional** se define como el porcentaje de alumnado que finaliza el segundo curso de un ciclo de Formación Profesional presencial que cumple con los requisitos para obtener el título correspondiente.

CURSO	TASA TITULACIÓN Formación ProfesionalB	TASA TITULACIÓN GM	TASA TITULACIÓN GS
2012-2013	68,91 %	95,19 %	95,40 %
2013-2014	64,31 %	97,13 %	97,17 %
2014-2015	72,53 %	93,79 %	97,17 %
2015-2016	83,60 %	90,20 %	91,82 %

Fuente: Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.

La **Tasa de promoción en los estudios de Formación Profesional** se define como el porcentaje de alumnado que finaliza el primer curso de un ciclo de Formación Profesional presencial que cumple con los requisitos para promocionar a segundo curso del ciclo en el curso siguiente.

CURSO	TASA PROMOCIÓN 1º Formación ProfesionalB	TASA PROMOCIÓN 1º GM	TASA PROMOCIÓN 1º GS
2012-2013	42,46 %	61,12 %	83,58 %
2013-2014	62,80 %	67,31 %	76,70 %
2014-2015	81,85 %	62,42 %	82,27 %
2015-2016	73,70 %	71,33 %	82,28 %

Fuente: Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.

La **Tasa de abandono de los estudios de Formación Profesional** se define como el porcentaje de alumnado de nuevo ingreso en unos estudios de un ciclo de Formación Profesional presencial que no se encuentra matriculado en el ciclo en el curso siguiente

CURSO	TASA ABANDONO Formación ProfesionalB	TASA ABANDONO GM	TASA ABANDONO GS
2012-2013	52,46 %	21,98 %	13,85 %
2013-2014	52,49 %	20,07 %	19,67 %
2014-2015	50,43 %	20,39 %	15,36 %
2015-2016	46,86 %	25,45 %	16,68 %

Fuente: Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.

■ TRANSFERENCIA DEL ALUMNADO ENTRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LA UNIVERSIDAD

Porcentajes de alumnado matriculado en primeros cursos de Grados universitarios de la UPNA que accede con un título de Formación Profesional Rama Superior:

GRADO UNIVERSITARIO	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Media
Graduado o Graduada en Maestro en Educación Infantil	41,59%	30,17%	41,18%	40,16%	42,74%	39,17%
Graduado o Graduada en Maestro en Educación Primaria	10,38%	13,04%	10,33%	13,33%	10,83%	11,58%
Graduado o Graduada en Derecho	0,00%	0,95%	1,72%	2,84%	4,35%	1,97%
Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	38,98%	24,44%	28,57%	23,33%	30,00%	29,06%
Graduado o Graduada en Ingeniería Agroalimentaria y del Medio Rural	24,71%	15,75%	15,39%	19,67%	14,29%	17,96%
Graduado o Graduada en Ingeniería Informática	18,56%	15,96%	17,90%	14,77%	6,06%	14,65%
Graduado o Graduada en Economía	16,50%	8,42%	8,79%	7,29%	11,96%	10,59%
Graduado o Graduada en Enfermería	10,53%	17,20%	10,81%	15,60%	19,23%	14,67%
Graduado o Graduada en Administración y Dirección de Empresas	15,08%	13,25%	13,59%	14,29%	9,06%	13,05%
Graduado o Graduada en Sociología Aplicada	8,51%	9,26%	4,00%	12,00%	6,00%	7,95%
Graduado o Graduada en Trabajo Social	24,27%	19,61%	24,24%	15,39%	27,43%	22,19%
Graduado o Graduada en Ingeniería en Tecnologías de Telecomunicación	12,90%	8,14%	7,27%	11,84%	10,61%	10,15%
Graduado o Graduada en Ingeniería en Diseño Mecánico	27,91%	26,92%	48,39%	36,00%	35,00%	34,84%
Graduado o Graduada en Fisioterapia	9,52%	26,23%	8,20%	14,52%	18,03%	15,30%
Graduado o Graduada en Ingeniería en Tecnologías Industriales	0,70%	0,67%	1,32%	2,60%	2,65%	1,59%
Graduado o Graduada en Ingeniería Mecánica	5,96%	11,00%	17,78%	20,83%	12,22%	13,56%
Graduado o Graduada en Ingeniería Eléctrica y Electrónica	14,38%	44,44%	35,94%	25,00%	17,24%	27,40%
Graduado o Graduada en Innovación de Procesos y Productos Alimentarios	19,51%	22,92%	17,65%	18,18%	32,00%	22,05%
Doble Grado Internacional en Administración y Dirección de Empresas y en Economía	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Doble Grado en Administración y Dirección de Empresas y en Derecho	0,00%	2,56%	0,00%	2,38%	2,50%	1,49%
<b>TOTAL</b>	<b>15,00%</b>	<b>15,55%</b>	<b>15,65%</b>	<b>15,50%</b>	<b>15,61%</b>	<b>15,46%</b>

Fuente: Universidad Pública de Navarra y Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.

En los últimos cursos académicos, la media del alumnado matriculado en primer curso de Grados universitarios de la UPNA que accede con un título de Técnico Superior se sitúa ligeramente por encima del 15%. La distribución no es homogénea en todos los grados.

Son 4 los Grados universitarios de la UPNA en los que el porcentaje de alumnado matriculado en primer curso que accede con un título de Técnico Superior se sitúa por encima del 25%; de mayor a menor porcentaje son los siguientes grados: Grado en Maestro en Educación Infantil, Grado en Ingeniería en Diseño Mecánico, Grado

en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y Grado en Ingeniería Eléctrica y Electrónica.

Existe un segundo bloque de 6 Grados universitarios en los que el porcentaje de alumnado que accede con título de Técnico Superior se encuentra entre aproximadamente un 15% y un 25%; son los siguientes: Grado en Trabajo Social, Grado en Innovación de Procesos y Productos Alimentarios, Grado en Ingeniería Agroalimentaria y del Medio Rural, Grado en Fisioterapia, Grado en Enfermería y Grado en Ingeniería Informática.

# EVOLUCIÓN DE PROGRAMAS DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

■ TASA DE ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES MATRICULADO EN CICLOS DE ENSEÑANZAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL, ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO Y DE ENSEÑANZAS DEPORTIVAS.

CURSO	Tasa Estatal Enseñanzas no univ. (%)	Tasa FP Navarra (%)	Alumnado con Necesidades Especiales en FP Navarra	Alumnado Total FP Navarra
12-13	2,09	2,49	223	8.958
13-14	2,04	2,40	226	9.423
14-15	2,19	2,63	251	9.550
15-16	....	3,69	363	9.847
16-17	....	2,96	297	10.024

Este indicador recoge la proporción de alumnado con necesidades educativas especiales que se encuentra matriculado en Ciclos de enseñanzas de Formación Profesional, Artes Plásticas y Diseño y de enseñanzas Deportivas sobre el total de alumnado matriculado en las mismas. Para este indicador se considera alumnado con necesidades educativas especiales a aquel con necesidades educativas permanentes, valorado como tal por los equipos psicopedagógicos, y que esté escolarizado en centros ordinarios o en centros de educación especial.

Fuente: Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.

■ EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN POR NIVELES DE ENSEÑANZA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DEL ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES MATRICULADO EN CICLOS DE ENSEÑANZAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL, ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO Y DE ENSEÑANZAS DEPORTIVAS EN NAVARRA. 2012/2013 A 2016/2017.

CURSO	Tasa FP Navarra (%)	Alumnado NEE	NEE - FPE		NEE - FPB		NEE - GM		NEE - GS	
			NEE - FPE	% del alumnado NEE en FP	NEE - FPB	% del alumnado NEE en FP	NEE - GM	% del alumnado NEE en FP	NEE - GS	% del alumnado NEE en FP
12-13	2,49	223	197	88,34%	16	7,17%	10	4,48%	0	0,00%
13-14	2,40	226	199	88,05%	19	8,41%	8	3,54%	0	0,00%
14-15	2,63	251	205	81,67%	34	13,55%	11	4,38%	1	0,40%
15-16	3,69	363	284	78,24%	55	15,15%	23	6,34%	1	0,28%
16-17	2,96	297	217	73,06%	49	16,50%	29	9,76%	2	0,67%

Fuente: Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.

# EVOLUCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE INTERNACIONALIZACIÓN EN FORMACIÓN PROFESIONAL

En Navarra hay 20 centros de Formación Profesional con CARTA ERASMUS. Hay también 22 centros con Plan de Internacionalización y el Departamento de Educación cuenta con la Carta de Calidad Erasmus+.

Hay 1.403 convenios con empresas colaboradoras para la realización de prácticas formativas en 20 países.

*Todos los años, desde algún centro de formación o desde el mismo Departamento de Educación se participa en algún proyecto europeo colaborativo de innovación pedagógica.*

## MOVILIDAD DEL ALUMNADO Y DEL PROFESORADO. ESTANCIAS EN EL EXTRANJERO.

Curso	Alumnado		Profesorado
	Leonardo DV y Erasmus +	PIREMOB, COMENIUS REGIO Y OTROS	
2012-2013	122	45	7
2013-2014	116		3
2014-2015	114	129	15
2015-2016	133		4
2016-2017	135	7	15

Fuente: Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.

## MOVILIDAD DEL ALUMNADO Y DEL PROFESORADO. ACOGIDA EN NAVARRA.

Curso	Alumnado	Profesorado
2012-2013	-	2
2013-2014	28	9
2014-2015	28	11
2015-2016	13	15
2016-2017	17	5

Fuente: Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.

# EVOLUCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE INNOVACIÓN EDUCATIVA EN FORMACIÓN PROFESIONAL

La innovación tecnológica en los centros de Formación Profesional se ha encauzado fundamentalmente a través de los proyectos de innovación promovidos conjuntamente entre los centros educativos, el Departamento de Educación, y en menor medida, las empresas.

## PROYECTOS DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN CENTROS FORMACIÓN PROFESIONAL PÚBLICOS

Curso	2011/12	2012/13	2013/14
Nº proyectos	7	5	4
Nº profesores	32	19	32
Nº centros	7	8	4
Nº empresas	2	1	1
Inversión	252.433 €	100.000 €	87.011 €

Fuente: Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.

La innovación didáctica en los centros de Formación Profesional se ha desarrollado fundamentalmente a través del trabajo en metodologías activas.

## PROYECTOS DE INNOVACIÓN EN METODOLOGÍAS DIDÁCTICAS ACTIVAS EN CENTROS FORMACIÓN PROFESIONAL PÚBLICOS

Tipo de proyecto	Curso	2014/15	2015/16	2016/17
Formación en aprendizaje basado en proyectos-gamificación		90		
Proyectos tipo por familias profesionales en Formación Profesional Básica			20	
Grupo trabajo publicación de proyectos en Aprendizaje Basado en la Práctica para Formación ProfesionalB			8	
Grupo trabajo metodologías activas para el aula en Formación Profesional			4	
Grupo trabajo gamificación – evaluación en la metodología por proyectos en Formación Profesional			4	
Formación en ABP y desarrollo de proyectos en los centros				90

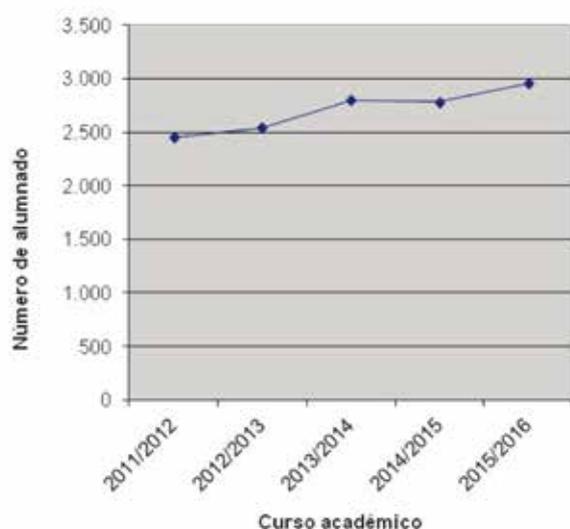
Fuente: Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.



# EVOLUCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE PRÁCTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA EN EMPRESAS

Los convenios para la realización de prácticas en empresas, del tipo “Específico Centro de formación-Empresa”, los realizan los propios centros educativos con las empresas y la Administración Educativa da el visto bueno. Una vez que el convenio ha sido visado, tiene una duración de dos años, considerándose prorrogado de no mediar renuncia expresa de cualquiera de las partes.

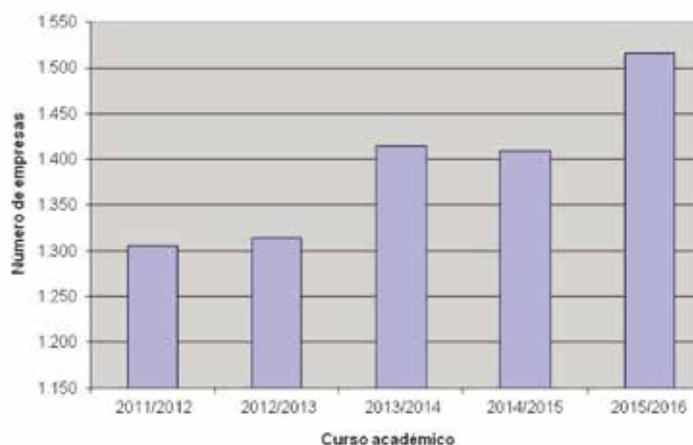
■ ALUMNADO EN PRÁCTICAS POR CURSO ACADÉMICO



Fuente: Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.

*Año tras año, va aumentando el número del alumnado que cursa estudios reglados de formación profesional y que por lo tanto realizan prácticas en empresas sea en la modalidad de Formación en el Centro de Trabajo, prácticas de PCPI o formación profesional Dual.*

■ NÚMERO DE EMPRESAS COLABORADORAS CON LA FORMACIÓN PRÁCTICA EN FP



Fuente: Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.

*Consecuentemente también aumenta el número de empresas que han tenido alumnos de formación profesional realizando prácticas en cualquiera de las distintas modalidades.*

*Al año se formalizan más de 700 nuevos convenios de prácticas con empresas, de tal manera que ahora están vigentes más de 6.300 convenios.*



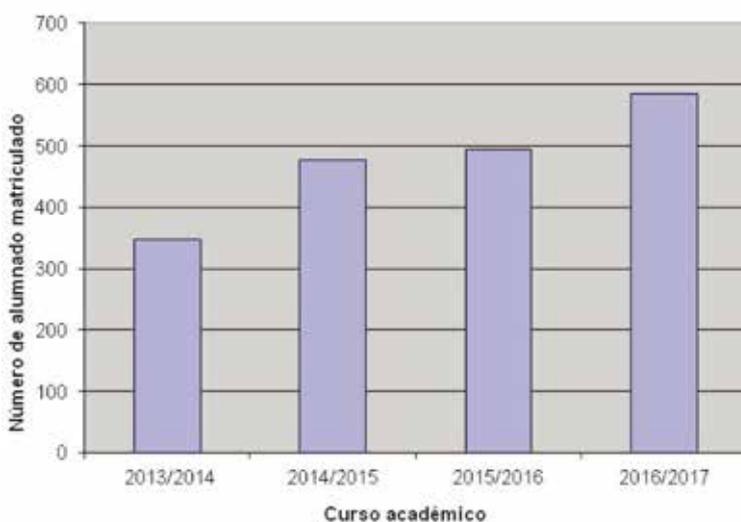
# EVOLUCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

En el curso 2013/2014, se implantaron los primeros proyectos de Formación Profesional Dual en toda España. Estos proyectos combinan los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación y se caracterizan por realizarse en régimen de alternancia entre el centro educativo y la empresa, con un número

de horas o días de estancia de duración variable entre el centro de trabajo y en el centro educativo.

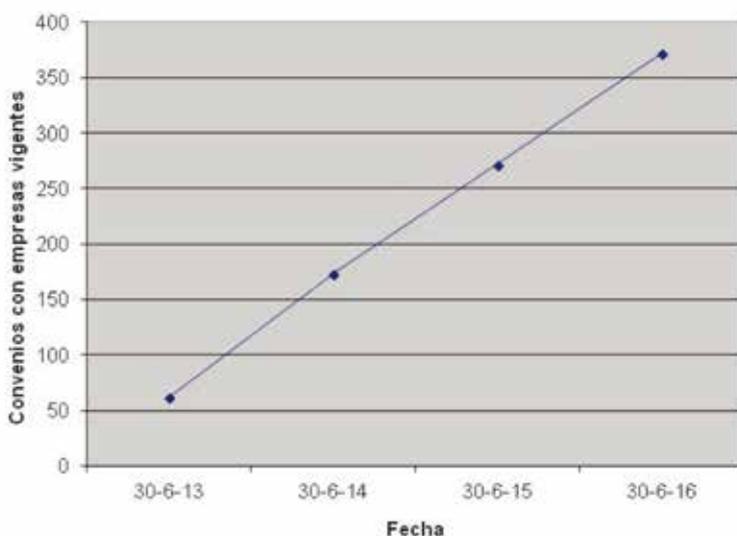
El centro educativo y la empresa designarán un profesor tutor del centro educativo y un tutor de la empresa para cada uno de los programas formativos.

## ALUMNADO MATRICULADO EN FP DUAL



Fuente: Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.

## CONVENIOS CON EMPRESAS PARA FP DUAL VIGENTES



Fuente: Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.

*Desde ese primer curso 2013/2014, también va aumentando el número del alumnado que cursa estudios reglados de formación profesional en su modalidad DUAL en Navarra.*

*Un mínimo del 33% de las horas de formación indicadas en el título se hace con participación de la empresa.*

*El tutor en la empresa será un profesional de la plantilla del centro de trabajo, con la cualificación o experiencia profesional adecuada, que colaborará con el profesorado del centro educativo para concretar la programación que desarrollará cada alumno, guiará al alumno y supervisará sus progresos durante la estancia en la empresa y además será el encargado de coordinarse con el tutor de Formación Profesional Dual en el centro para realizar el seguimiento y valoración del alumnado*

*También aumenta el número de empresas que formalizan un convenio para tener alumnos de Formación Profesional DUAL.*

*Al año se formalizan unos 100 nuevos convenios de prácticas con empresas en esta modalidad formativa, de tal manera que ahora están vigentes más de 350 convenios con empresas para impartir esta modalidad formativa.*

# EVOLUCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN, RECONOCIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL

El procedimiento de evaluación, reconocimiento y acreditación de la competencia profesional se estableció por primera vez en la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (2002) aunque su desarrollo normativo no se produjo hasta el año 2009. Este procedimiento fue una de las grandes novedades que aportó la Ley de Cualificaciones ya que, por primera vez, se contemplaba la posibilidad de reconocer de manera oficial los aprendizajes que las personas realizan a través de su práctica laboral o de otras vías no formales de adquisición de competencias.

En Navarra se han celebrado convocatorias de este procedimiento desde que se estableció legalmente y se ha dado acceso a la certificación oficial a diversos sectores profesionales, con especial relevancia de aquellos cuyo ejercicio profesional se ha regulado legalmente, como el de atención a las personas en situación de dependencia, el transporte sanitario o el control de plagas con productos biocidas.

En total, se han convocado más de 2100 plazas para los procedimientos de acreditación, cuyo detalle se recoge a continuación:

AÑO	ÁMBITO	Nº PLAZAS
2009	EMERGENCIAS SANITARIAS	30
	<b>TOTAL: 30</b>	
2010	COCINA	30
	EMERGENCIAS SANITARIAS	30
	SOLDADURA CALDERERÍA	30
	<b>TOTAL: 90</b>	
2011	SOLDADURA CALDERERÍA	30
	COCINA	30
	EMERGENCIAS SANITARIAS	30
	EDUCACIÓN INFANTIL	30
	ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA	60
	<b>TOTAL: 180</b>	
2012	AYUDANTE DE ALBAÑILERÍA	30
	SOLDADURA CALDERERÍA	30
	COCINA	30
	EMERGENCIAS SANITARIAS	30
	EDUCACIÓN INFANTIL	90
	ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA	480
<b>TOTAL: 690</b>		
2013	EMERGENCIAS SANITARIAS	35
	ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA	90
	<b>TOTAL: 125</b>	
2014	ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA	150
	EMERGENCIAS SANITARIAS	30
	<b>TOTAL: 180</b>	
2015	ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA	290
	MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES FRIGORÍFICAS	20
	MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DE BAJA TENSIÓN	30
	APLICADOR DE BIOCIDAS	40
	RESPONSABLE TÉCNICO EMPRESA BIOCIDAS	30
	<b>TOTAL: 410</b>	
2016	ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA	250
	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE JARDINES Y ZONAS VERDES	40
	COCINA	20
	APLICADOR DE BIOCIDAS	20
	RESPONSABLE TÉCNICO EMPRESA BIOCIDAS	10
<b>TOTAL: 340</b>		
	FUSIÓN Y COLADA (convocatoria a iniciativa de empresa)	47
2017	Actualmente en proceso:	
	• SOCORRISMO EN INSTALACIONES ACUÁTICAS	
	• MONTAJE Y MANTENIMIENTO MECÁNICO DE EQUIPO INDUSTRIAL	
	• COCINA	



# EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA BONIFICADA EN LAS EMPRESAS

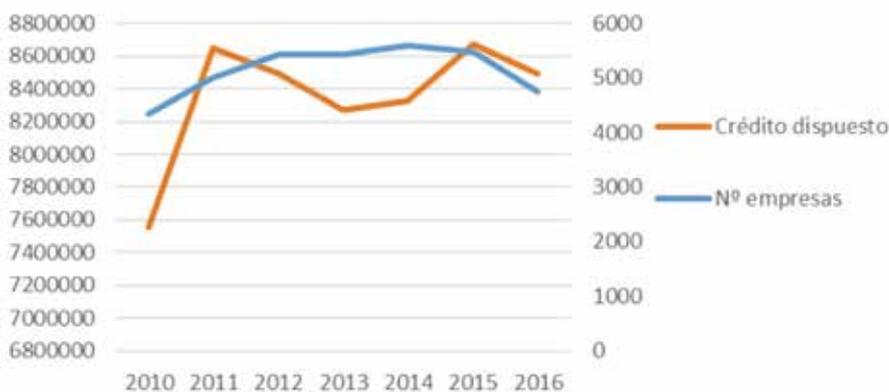
En el seno de las empresas la forma más habitual de realizar formación de las personas trabajadoras y de financiarla es a través de la bonificación de los créditos para formación.

Las empresas que cotizan por sus trabajadores en concepto de formación profesional son beneficiarias de los créditos de formación. El importe del crédito de forma-

ción está en relación con el tamaño de la plantilla de estas empresas -número de trabajadores por el que cotizan en concepto de formación-.

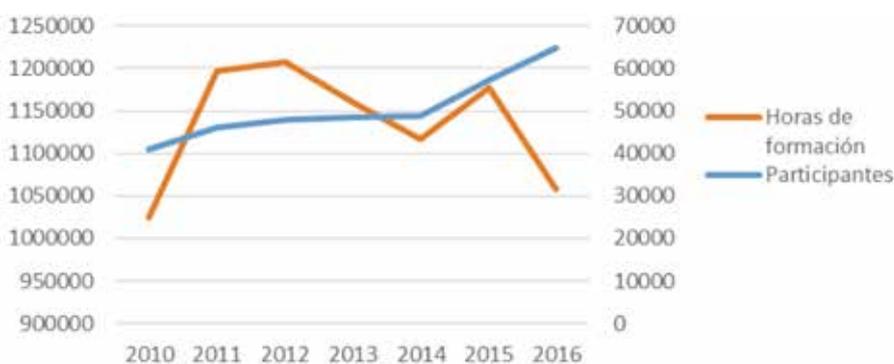
El crédito de formación se hace efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social que ingresan las empresas.

■ CRÉDITO DISPUESTO Y NÚMERO DE EMPRESAS BONIFICADAS



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

■ HORAS DE FORMACIÓN Y NÚMERO DE TRABAJADORES/AS PARTICIPANTES



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Se constata una clara desaceleración y un relativo retroceso en los últimos años en el número de empresas bonificadas y del crédito dispuesto. En el año 2016 sólo han utilizado esta bonificación el 24 % de las empresas navarras.

Un 35% del crédito disponible para las empresas navarras no se llega a bonificar supone más de 4 millones de euros al año.

Son las micropymes quienes menos utilizan el crédito formativo (sólo el 22 % lo hace).

El 33% de los trabajadores/as de empresas privadas participa en alguna acción de formación bonificada.

Se constata una tendencia creciente del número de trabajadores/as participantes a la vez que un decremento del número total de horas de formación. En consecuencia las acciones formativas son de menos horas de duración (16 h en el año 2015).

La modalidad de teleformación se ha duplicado en estos años, representando ahora el 11,9 % del gasto.



2.

# LA CORRELACIÓN ENTRE LA OFERTA FORMATIVA Y LA DEMANDA DEL MERCADO PRODUCTIVO



**En este Capítulo vamos a comparar la oferta de Formación Profesional en Navarra, distribuida por agrupamientos de familias profesionales, con los diferentes sectores económicos desde tres puntos de vista:**

- **Por un lado comparándola con el número de puestos de trabajo existentes en los diferentes sectores económicos.**
- **Por otro comparándola con la aportación de estos sectores económicos al Valor Añadido Bruto (y en definitiva al PIB) de Navarra.**
- **Por último, comparando la oferta formativa con los sectores económicos definidos como prioritarios en la Estrategia de Especialización Inteligente de Navarra.**

Se trata de constatar si el esfuerzo formativo de las diferentes familias profesionales (medido en número de alumnado) se corresponde con la aportación de valor de las respectivas ramas económicas (medida en términos de empleo generado o del VAB).

Los agrupamientos de las familias profesionales por sector de actividad se han hecho del siguiente modo:

- Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con la misma: Familia profesional 'Agraria'.
- Industria incluida la energía: Familias profesionales de 'Artes Gráficas', 'Electricidad y Electrónica', 'Energía y Agua', 'Fabricación Mecánica', 'Industrias alimentarias', 'Instalación y Mantenimiento', 'Madera, Mueble y Corcho', 'Química' y 'Transporte y Mantenimiento de Vehículos'.
- Construcción: Familias profesionales de 'Edificación y Obra Civil' e 'Industrias extractivas'.
- Actividades de los servicios: Familias profesionales de 'Actividades físicas y deportivas', 'Administración y Gestión', 'Artes y Artesanías', 'Comercio y Marketing', 'Hostelería y Turismo', 'Imagen personal', 'Imagen y Sonido', 'Informática y Comunicaciones', 'Sanidad', 'Servicios Socioculturales y a la Comunidad', 'Artes Plásticas y Diseño' y 'Enseñanzas Deportivas'.



## CORRELACIÓN ENTRE EL PESO DE LA OFERTA FORMATIVA Y EL DE LOS PUESTOS DE TRABAJO EXISTENTES EN LOS DIFERENTES SECTORES ECONÓMICOS

	Curso 2012-13		Curso 2013-14		Curso 2014-15		Curso 2015-16		2016-17
	Alumnado de familias profesionales relacionadas.	Puestos de Trabajo totales	Alumnado de familias profesionales relacionadas.	Puestos de Trabajo totales	Alumnado de familias profesionales relacionadas.	Puestos de Trabajo totales	Alumnado de familias profesionales relacionadas.	Puestos de Trabajo totales	Alumnado de familias profesionales relacionadas.
<b>Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con la misma</b>	4,04%	4,50%	4,12%	4,45%	4,44%	4,32%	4,46%	4,29%	4,16%
<b>Industria incluida la energía</b>	37,18%	23,14%	37,42%	22,94%	36,58%	22,95%	34,45%	22,90%	34,88%
<b>Construcción</b>	1,46%	6,89%	1,79%	6,13%	1,16%	5,69%	1,34%	5,58%	1,45%
<b>Actividades de los servicios</b>	57,31%	65,46%	56,67%	66,49%	57,82%	67,03%	59,75%	67,22%	59,52%

Fuente: Nafarroako Estatistika Erakundeak - Instituto de Estadística de Navarra. Cuentas económicas de la Comunidad Foral Serie 2005-2015. Departamento de Educación del Gobierno de Navarra. Elaboración propia.

En la tabla anterior se constata que el porcentaje de alumnado matriculado en ciclos relacionados con la Rama de actividad "Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con la misma" presenta una relación porcentual muy similar al porcentaje de puestos de trabajo totales en esta Rama de actividad.

El porcentaje de alumnado matriculado en ciclos relacionados con la Rama de actividad "Industria incluida la energía" presenta una relación porcentual superior en 13-14 puntos al porcentaje de puestos de trabajo totales en esta Rama de actividad.

El porcentaje de alumnado matriculado en ciclos relacionados con la Rama de actividad "Construcción" presenta una relación porcentual inferior en 3-4 puntos al porcentaje de puestos de trabajo totales en esta Rama de actividad.

Por último, el porcentaje de alumnado matriculado en ciclos relacionados con la Rama de actividad "Actividades de los servicios" presenta una relación porcentual inferior en 8-10 puntos al porcentaje de puestos de trabajo totales en esta Rama de actividad.



# CORRELACIÓN ENTRE EL PESO LA OFERTA FORMATIVA Y EL PESO DE LA APORTACIÓN AL VAB DE LOS DIFERENTES SECTORES ECONÓMICOS

	Curso 2012-13		Curso 2013-14		Curso 2014-15		Curso 2015-16		2016-17
	Alumnado de familias profesionales relacionadas.	Aportación al VAB Navarra	Alumnado de familias profesionales relacionadas.	Aportación al VAB Navarra	Alumnado de familias profesionales relacionadas.	Aportación al VAB Navarra	Alumnado de familias profesionales relacionadas.	Aportación al VAB Navarra	Alumnado de familias profesionales relacionadas.
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con la misma	4,04 %	3,15 %	4,12 %	3,28 %	4,44 %	3,30 %	4,46 %	3,25 %	4,16 %
Industria incluida la energía	37,18 %	30,19 %	37,42 %	30,70 %	36,58 %	31,52 %	34,45 %	31,68 %	34,88 %
Construcción	1,46 %	7,35 %	1,79 %	7,35 %	1,16 %	6,83 %	1,34 %	6,75 %	1,45 %
Actividades de los servicios	57,31 %	58,44 %	56,67 %	58,67 %	57,82 %	58,35 %	59,75 %	58,32 %	59,52 %

Fuente: Nafarroako Estatistika Erakunde - Instituto de Estadística de Navarra. Cuentas económicas de la Comunidad Foral Serie 2005-2015. Departamento de Educación del Gobierno de Navarra. Elaboración propia.

En la tabla se constata que el alumnado matriculado en ciclos relacionados con el sector de actividad "Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con la misma" presenta una relación porcentual ligeramente superior al porcentaje del PIB que se atribuye a esta Rama de actividad.

El alumnado matriculado en ciclos relacionados con el sector de actividad "Industria incluida la energía" presenta una relación porcentual superior al porcentaje del PIB que se atribuye a esta Rama de actividad.

El alumnado matriculado en ciclos relacionados con el sector de actividad "Construcción" presenta una relación porcentual significativamente inferior al porcentaje del PIB que se atribuye a esta Rama de actividad.

Por último, el alumnado matriculado en ciclos relacionados con el sector de actividad "Actividades de los servicios" presenta una relación porcentual ligeramente inferior al porcentaje del PIB que se atribuye a esta Rama de actividad.



## CORRELACIÓN ENTRE EL PESO LA OFERTA FORMATIVA POR LAS ÁREAS ECONÓMICAS SEÑALADAS COMO PRIORITARIAS PARA NAVARRA EN LA S<sub>3</sub>

En tercer lugar, es interesante también **cruzar los datos de alumnado de las diferentes familias con los datos de las áreas de actividad incluidas como prioritarias en la Estrategia de Especialización Inteligente de Navarra-S3**. Se trata de analizar el esfuerzo formativo realizado por las diferentes familias profesionales (medida en número de alumnado) en relación con esas áreas.

Los agrupamientos de las seis familias profesionales por Área Económica Estratégica se ha hecho del siguiente modo:

1. Automoción y Mecatrónica. Familias profesionales de 'Transporte y Mantenimiento de Vehículos', 'Instalación y Mantenimiento', 'Electricidad y Electrónica' y 'Fabricación Mecánica'.
2. Cadena Alimentaria. Familias profesionales de 'Agraria' e 'Industrias Alimentarias'.
3. Energías Renovables y Recursos. Familias profesionales de 'Energía y Agua', 'Edificación y Obra Civil' e 'Industrias Extractivas'.

4. Salud. Familias profesionales de 'Sanidad' y 'Química'.

5. Turismo Integral. Familias profesionales de 'Actividades Físicas y Deportivas', 'Hostelería y Turismo' y 'Enseñanzas Deportivas'.

6. Industrias Creativas y Digitales. Familias profesionales de 'Imagen y Sonido', 'Artes Plásticas y Diseño' y ciclos de la familia profesional de 'Informática y Comunicaciones' (Desarrollo de aplicaciones web, Desarrollo de aplicaciones multiplataforma).

Las Familias profesionales no relacionadas directamente con las 6 Áreas Económicas Estratégicas de la S3 Navarra se han agrupado bajo la denominación de "Otras áreas económicas". En esta agrupación se encuentran las familias de 'Administración y Gestión', 'Artes Gráficas', 'Comercio y Marketing', 'Imagen personal', 'Informática y Comunicaciones' (salvo los ciclos mencionados con anterioridad), 'Madera, Mueble y Corcho' y 'Servicios Socioculturales y a la Comunidad'.

CURSO	2012-13	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
ÁREAS S-3	Alumnado de familias profesionales relacionadas.				
AUTOMOCIÓN Y MECATRÓNICA	30,81 %	30,71 %	30,17 %	28,27 %	28,48 %
CADENA ALIMENTARIA	5,08 %	5,18 %	5,53 %	5,36 %	4,99 %
ENERGÍAS RENOVABLES Y RECURSOS	2,44 %	2,78 %	2,01 %	3,11 %	2,65 %
SALUD	10,27 %	9,50 %	9,84 %	10,11 %	9,33 %
TURISMO INTEGRAL	5,21 %	6,53 %	7,46 %	7,88 %	7,50 %
INDUSTRIAS CREATIVAS Y DIGITALES	4,23 %	4,48 %	4,10 %	4,22 %	4,51 %
OTRAS ÁREAS ECONÓMICAS	41,95 %	40,83 %	40,89 %	41,85 %	42,54 %

Fuente: Nafarroako Estatistika Erakunde - Instituto de Estadística de Navarra. Cuentas económicas de la Comunidad Foral Serie 2005-2015. Departamento de Educación del Gobierno de Navarra. Elaboración propia.

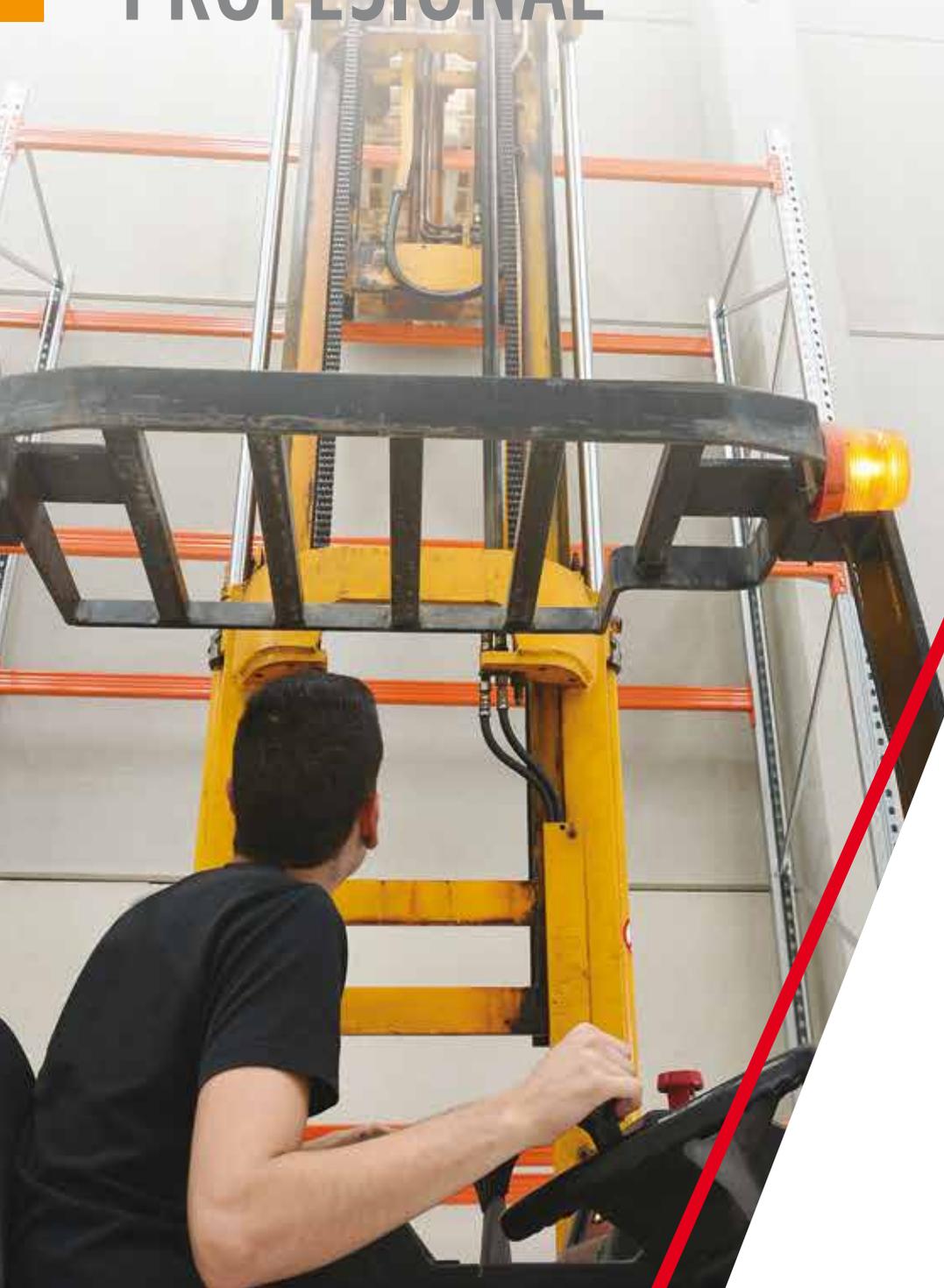
Los ciclos relacionados con las Áreas Económicas Estratégicas de la S3-Navarra agrupan de media a casi el 60% del alumnado de Formación Profesional. El 40% restante se encuentra matriculado en ciclos más transversales y de apoyo, en muchos casos, a las 6 Áreas Económicas Estratégicas (del tipo de Administración, Comercio, ...).

El alumnado de ciclos relacionados con estas Áreas Eco-

nómicas Estratégicas se mantiene en unas proporciones relativamente constantes en los 5 últimos cursos académicos, con leves fluctuaciones alrededor de un punto porcentual; excepto el alumnado matriculado en ciclos relacionados con "Automoción y Mecatrónica", que ha disminuido más de dos puntos porcentuales, y el alumnado matriculado en ciclos relacionados con "Turismo Integral", que ha aumentado más de dos puntos porcentuales.

3.

# INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL DEL ALUMNADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL



El análisis de la evolución de las tasas de desempleo a lo largo de la última década revela con claridad que tanto en la Unión Europea como en España el desempleo ha estado muy relacionado con el nivel formativo que, de esta manera, se convierte en un elemento definitivo para mejorar la empleabilidad en los momentos de crisis económicas.

Precisamente por ello, la correlación entre las necesidades del mercado laboral y la oferta que el sistema de formación profesional desarrolla para atenderlas debe orientar las estrategias de este Plan.

Es preciso en consecuencia comprobar si la dinámica de ambos planos presenta la armonía necesaria que garantice la calidad y el equilibrio de la oferta formativa y la eficiencia y competitividad de nuestra economía.

Las previsiones de varios Estados miembros de la U.E. apuntan a una futura escasez de personas con titulación de formación profesional. Sin embargo, para muchos jóvenes y para sus padres, estudiar Formación Profesional sigue siendo hoy una segunda opción.

A nivel del **conjunto del Estado**, las cifras permiten concluir que la inserción laboral de las personas egresadas de la Formación Profesional es buena, si se tiene en cuenta el total de personas que estudian formación profesional en relación con el resto de estudios. De hecho, el número de contratos en formación profesional de grado superior es similar al número de contratos celebrados para personas con estudios universitarios de primer ciclo.

Así, según los datos del Informe de Inserción en el Mercado Laboral de Titulados de Formación Profesional, realizado en agosto de 2015 por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, de los 16.727.089 contratos efectuados durante el año 2014, un total de 1.451.804 corresponden a estudios de formación profesional. Este número de contratos en programas de Formación Profesional aumentó en un 14% entre los años 2013 y 2014.

Por otro lado, según el Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes Estatal, realizado por el Observatorio de las Ocupaciones-SEPE, los siete títulos de Formación Profesional en los que más contratación hubo durante el año 2015 son los siguientes:

- Técnico en Gestión Administrativa.
- Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería.
- Técnico Superior en Administración y Finanzas.
- Técnico Superior en Educación Infantil.
- Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas.
- Técnico en Electromecánica de Vehículos.
- Técnico en Actividades comerciales.

De la misma manera, según el VII Informe Infoempleo Adecco sobre Empleabilidad y Formación Profesional, correspondiente al año 2015, la Formación Profesional es la formación no universitaria más demandada en nuestro país: un 29,9% de las ofertas de empleo así lo indica. Una de cada tres ofertas de trabajo hace referencia a la posesión de un título de Formación Profesional.

El mismo informe señala que, dentro de la Formación Profesional, es el Grado Superior el que presenta mayor porcentaje de empleabilidad (un 21,6% frente al 8,3% del Grado Medio).

La titulación de Grado Superior que más ofertas de trabajo publicita es Administración y Gestión, que concentra casi un 12% de la oferta de empleo dirigida a profesionales con Formación Profesional. A continuación aparecen las áreas de Informática y Comunicaciones, con un 9,8% de las ofertas publicadas, Fabricación Mecánica, con un 9,4%, Electricidad y Electrónica, con un 8,4%, y Comercio y Marketing, con un 6,3%.

Las titulaciones de Grado Medio más demandadas son las del área de Administración y Gestión, con un 13,4% de las ofertas de empleo publicadas. Le siguen las áreas de Electricidad y Electrónica, con un 9,5%, Informática y Comunicaciones, con un 9,3%, y Fabricación Mecánica, con un 8,8%.

El sector de Informática e Internet es el que más técnicos de Formación Profesional demanda con un 11,3% de la oferta dirigida a estos profesionales. El sector Servicios se sitúa en segunda posición, con el 9%. También la Industria requiere del trabajo de estos profesionales, un 8,3% de esas ofertas es para trabajar en dicho sector.

El área funcional de Ingeniería y Producción encabeza de forma clara la generación de la oferta de empleo para titulados de Formación Profesional con cifras superiores al 27% del total. El área Comercial y de Ventas ocupa el segundo lugar con el 24,1% de las ofertas de trabajo.

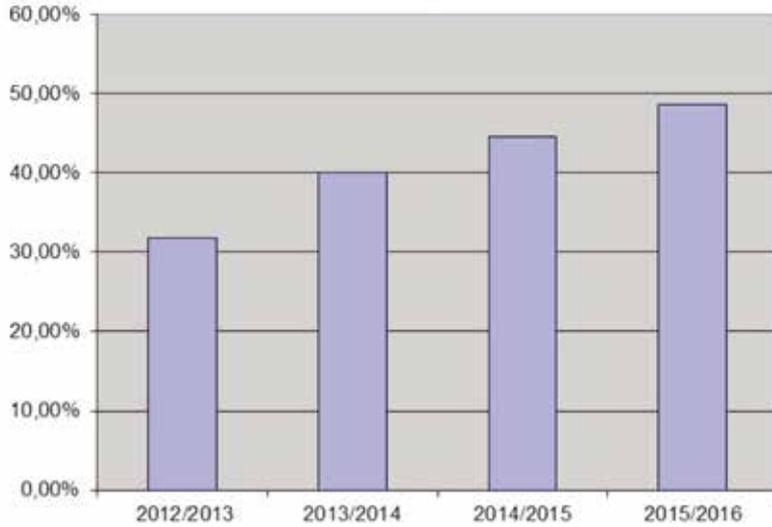
Por encima del 10% se encuentran también las áreas funcionales de Tecnología, Informática y Telecomunicación y la Administrativa y de Secretariado, en las que las ofertas a profesionales con Formación Profesional

representan un 16,6% y un 11,6%, respectivamente.

Durante el año 2015 es el puesto de Comercial el que lidera el ranking de puestos de trabajo demandados con Formación Profesional. Le siguen los Técnicos de Mantenimiento, Operarios Especializados, Mecánicos y Administrativos.

En **Navarra** mejora incluso más claramente que en el resto del Estado la inserción laboral de las personas egresadas de Formación Profesional:

■ PORCENTAJE DE INSERCIÓN LABORAL DEL ALUMNADO DE FP INICIAL



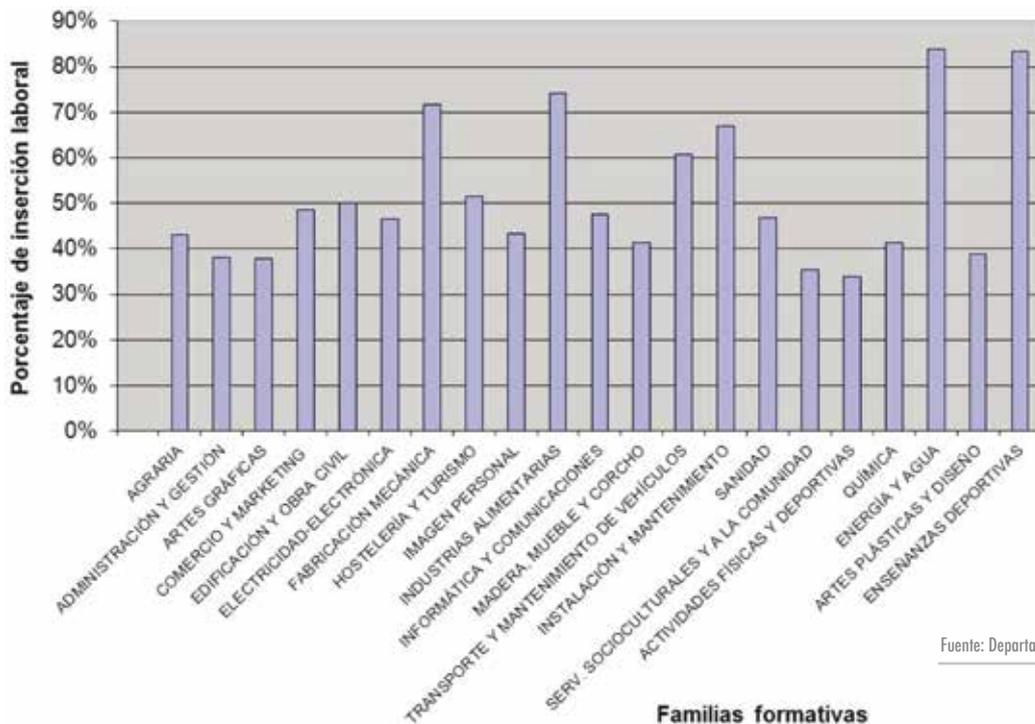
*Si en el curso 2012/2013 el porcentaje de inserción laboral del alumnado de Formación Profesional era del 31,73 %, en el curso 2015/2016 este porcentaje se ha incrementado hasta suponer el 48,6 % de las personas egresadas.*

Fuente: Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.

Si analizamos los datos de inserción laboral del alumnado egresado de la Formación Profesional en Navarra desglosado por familias formativas, constatamos que hay estudios que posibilitan que más la mitad de sus egresados encuentren rápidamente una ocupación. Serían, por orden de prioridad en la empleabilidad:

Energía y agua (84 % de inserción), Enseñanzas deportivas (83,33 %), Industrias alimentarias (74,07%), Fabricación mecánica (71,66%), Instalación y mantenimiento (66,99%), Mantenimiento de vehículos (60,83%) y Hostelería y turismo (51,52%).

■ PORCENTAJE DE INSERCIÓN LABORAL POR FAMILIAS FORMATIVAS DE FP. CURSO 2015-2016

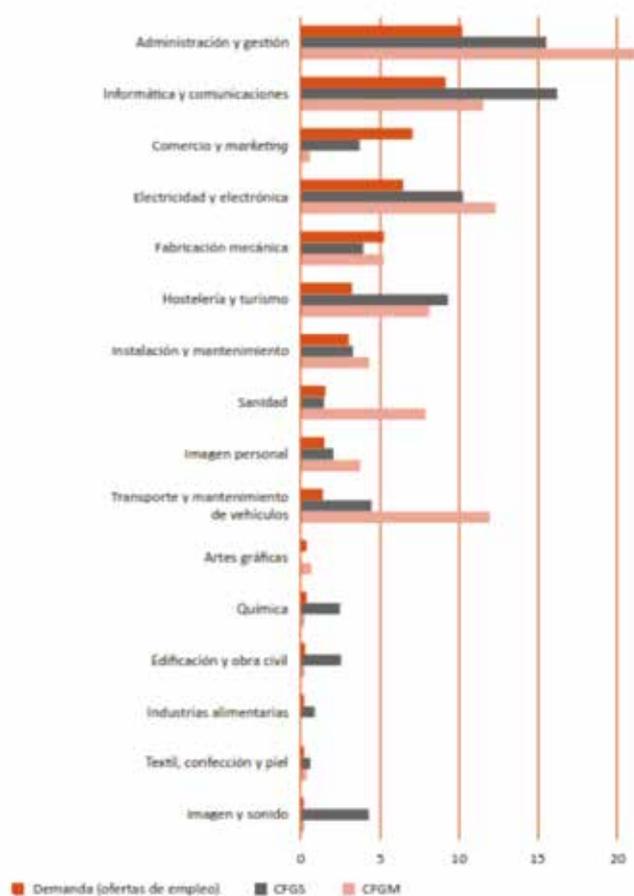


Fuente: Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.

Por el contrario, hay también otros estudios donde el porcentaje de inserción laboral no alcanza el 33% del alumnado egresado. Así, es constatable tanto a nivel de

Navarra, como a nivel del conjunto del Estado, un cierto desajuste entre la oferta de formación y las ofertas de trabajo:

■ DISTRIBUCIÓN DE LAS OFERTAS DE TRABAJO Y DEL ALUMNADO POR FAMILIAS PROFESIONALES. ESPAÑA 2014.



*Se constata que en determinados supuestos hay una distancia notable entre el número de alumnos que cursan determinadas titulaciones de Formación Profesional y el número de ofertas de empleo idóneas para esas titulaciones.*

*Este desajuste parece animar a reforzar la orientación profesional a fin de facilitar la información precisa a los efectos de posibilitar una adecuada elección de los estudios profesionales.*

Informe 03/2015. Competencias profesionales y empleabilidad. Consejo Económico y Social (CES).

Además de esta distancia entre las ofertas formativas y las ofertas de empleo, también hay que constatar que muchas veces los empleadores no se encuentran satisfechos con las competencias y cualificaciones que los sistemas reglados de educación y formación facilitan al alumnado. Para salvar esta distancia, en el "Libro Blanco de los empresarios españoles. La educación importa. CEOE 2017.", encontramos una serie de propuestas "para una educación de calidad con visión de futuro". alguna de ellas parece adecuada traerla ahora a colación:

### 1. Facilitar la transición de la formación al empleo.

Se trata de evitar el desajuste entre las competencias demandadas por los rápidos cambios que se

producen en el mercado laboral y las que poseen los trabajadores, para lo que propone, entre otras acciones, integrar la red de centros de formación profesional, potenciar los modelos de formación profesional dual y mejorar la ordenación de la formación profesional reglada.

### 2. Intensificar los vínculos recíprocos entre educación y empresa y el protagonismo del empresario en la gobernanza ejecutiva de la formación para el ejercicio de una profesión.

Se trata de que el empresariado se implique más activamente en el diseño de programas y modalidades de formación, en la definición de los títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad, y en la evaluación del sistema.

4.

# EL CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA FP EN NAVARRA





# EL CONTEXTO EUROPEO

La agenda europea para el crecimiento y el empleo en la Unión Europea está recogida en la Estrategia Europa 2020. Esta estrategia se orienta hacia el crecimiento inteligente, sostenible e integrador como manera de superar las deficiencias estructurales de la economía europea, mejorar su competitividad y productividad y sustentar una economía social de mercado sostenible. Dentro de la estrategia, las políticas de educación y formación ocupan un espacio relevante para impulsar el crecimiento y el empleo en la Unión Europea.

En este contexto general se desarrolla también el Marco Estratégico Educación y Formación 2020 (ET2020). En 2009, el Consejo estableció cuatro objetivos primordiales comunes para esta estrategia, con el fin de abordar los problemas de los sistemas de educación y formación hasta 2020:

- Hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad.
- Mejorar la calidad y la eficacia de la educación y la formación.
- Promover la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa.
- Incrementar la creatividad y la innovación, incluido el espíritu empresarial, en todos los niveles de la educación y la formación.

En la revisión intermedia del marco ET 2020, realizada en 2015, se confirmaron los cuatro objetivos estratégicos y se reorientó su enfoque para reflejar la importancia que la educación y la formación tienen tanto para el empleo como para el impulso a los valores europeos fundamentales, como la equidad y la integración, las competencias interculturales y la ciudadanía activa.

Esta revisión también redefinió los seis ámbitos prioritarios de actuación para el ciclo 2015-2020, e importantes cuestiones concretas para abordar en cada uno de ellos, algunas de las cuales se señalan a continuación.

**1. Conocimientos, capacidades y competencias pertinentes y de alta calidad, obtenidas mediante el aprendizaje permanente, centradas en los resultados de aprendizaje, a favor de la empleabilidad, la innovación, la ciudadanía activa y el bienestar.**

- Reforzar el desarrollo de las capacidades transversales y de las competencias clave, en particular las competencias digitales, sobre emprendimiento y lingüísticas.
- Reducir el abandono escolar temprano.
- Promover la pertinencia de la educación superior para el mercado de trabajo y la sociedad, en particular mediante una mejor comprensión y previsión de las necesidades y salidas del mercado de trabajo.

**2. Educación inclusiva, igualdad, equidad, no discriminación y promoción de las competencias cívicas.**

- Abordar la creciente diversidad de los estudiantes y mejorar el acceso a una educación y formación generales inclusivas y de calidad para todos.
- Abordar el problema de las diferencias debidas al género en la educación y la formación.

**3. Una educación y una formación abiertas e innovadoras, con una plena incorporación a la era digital.**

- Seguir explorando el potencial de las pedagogías activas e innovadoras.
- Abordar el desarrollo de las competencias digitales en todos los niveles del aprendizaje.

**4. Un fuerte apoyo para los profesores, formadores, directores de centros de enseñanza y demás personal educativo.**

- Apoyar la educación inicial y el desarrollo profesional permanente en todos los niveles.
- Apoyar la promoción de la excelencia en la docencia a todos los niveles, en la concepción programas de formación del profesorado y en la organización del aprendizaje.

**5. Transparencia y reconocimiento de las capacidades y cualificaciones para facilitar el aprendizaje y la movilidad laboral.**

- Promover la transparencia, la garantía de la calidad, la validación y el correspondiente reconocimiento de capacidades o cualificaciones, incluyendo las adquiridas a través del aprendizaje informal y no formal.
- Apoyar la movilidad del alumnado y el profesorado.
- Desarrollar asociaciones estratégicas y cursos conjuntos, en particular aumentando la internacionalización de la educación superior y la educación y formación profesionales.

**6. Inversión sostenible, calidad y eficiencia de los sistemas de educación y formación.**

En lo que respecta particularmente a la formación profesional, la ET2020 establece una serie de prioridades específicas:

- Promover el aprendizaje en el trabajo en todas sus formas.
- Mejorar el acceso a la Formación Profesional y a las cualificaciones para todos a través de sistemas más flexibles y permeables, en particular mediante la oferta de servicios integrados y eficientes de orientación y de la validación del aprendizaje no formal e informal.
- Reforzar las competencias clave en los planes de estudios de la Formación Profesional y ofrecer oportunidades más eficaces de adquirir o desarrollar esas capacidades por medio de la Formación Profesional inicial y la Formación Profesional para el empleo.
- Introducir oportunidades de desarrollo profesional inicial y permanente de los profesores, formadores y tutores de Formación Profesional, tanto en un contexto educativo como en el lugar de trabajo.

Esta estrategia de Educación y Formación 2020 impregna numerosas políticas europeas como se puede observar en diversos programas operativos del Fondo Social Europeo y, como no podía ser de otra manera, ha guiado en buena medida la elaboración del Plan Estratégico de Formación Profesional de Navarra, de manera que los objetivos planteados para Europa en su conjunto se pueden ver claramente reflejados en este Plan.

# EL CONTEXTO ESTATAL

En España, la Ley Orgánica 5/2002, de la Cualificaciones y la Formación Profesional supuso un impulso decidido a favor de la formación profesional con el propósito de modernizarla y mejorarla a través de la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. Este Sistema tiene, entre otros fines, el de promover la formación a lo largo de la vida capacitando a las personas para un ejercicio profesional que dé respuesta a las expectativas y necesidades personales así como a los requerimientos de cualificación del mercado laboral. Para ello, diseña una serie de instrumentos y acciones que permiten el logro de los fines marcados.

Sin embargo, a pesar de esta importante apuesta por la potenciación de la formación profesional, las cifras de las personas que se forman a través de este sistema siguen estando claramente por debajo de las que se registran en los países europeos de nuestro entorno.

Así, las estadísticas europeas señalan que el porcentaje de alumnado matriculado en formación profesional en España en el primer curso de enseñanzas posteriores a la secundaria obligatoria es del 34% frente al 48% en Europa, según últimos datos oficiales referidos al año 2014. Es más, las cifras oficiales registradas en el curso 2015/2016 por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte indican una reducción del alumnado que cursa de manera presencial los ciclos de grado medio (-2'5%) y grado superior (-3'1%) y, aunque hay un crecimiento notable del número de personas que se inscriben en la formación profesional a distancia, estos crecimientos no compensan en modo alguno los descensos mencionados.

La perspectiva europea en relación a la demanda de cualificación hasta el año 2020 refleja, sin embargo, un claro crecimiento de la necesidad de disponer de personas con niveles de cualificación medio y alto para atender las necesidades del mercado laboral. Así, las estimaciones del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) para el período 2013-2020 señalan, en el caso de España, una reducción del 23'8 % de la población trabajadora con bajos niveles de cualificación (con una reducción media del 3'8% anual), mientras que la de nivel medio de cualificación (formación profesional de grado medio o secundaria postobligatoria) se incrementa un 23'2% en el mismo período, y en un 16'2% la que cuenta con un alto nivel de cualificación (formación profesional de grado superior o universitaria). Globalmente considerada, se estima que el 50% de la población trabajadora deberá estar en posesión de una cualificación de formación profesional para el año 2020. Esto es debido a que la innovación y los avances tecnológicos son elementos clave del es-

cenario laboral en el que nos encontramos y, aunque la rápida evolución en la digitalización y las tecnologías de la comunicación puedan producir un efecto de reducción del número de puestos de trabajo en el futuro inmediato, el balance global favorecerá el empleo de las personas más cualificadas.

Estos datos se ven apoyados por lo que se constata en nuestro entorno laboral. Los recién titulados de formación profesional alcanzaron en 2015 una tasa de empleo del 73 %, mientras que el índice de empleo de los titulados recientes en educación secundaria superior en formación de tipo generalista era del 61,2 %. Con esta realidad, y a pesar del crecimiento experimentado por el alumnado que opta por la formación profesional, esta sigue contando con una percepción social menos atractiva que la formación generalista.

Si nos referimos a la formación profesional dirigida a las personas trabajadoras, la realidad que se constata tampoco es muy alentadora ya que, si bien hasta el año 2013 el porcentaje de población que participaba en actividades de formación permanente superaba la media europea, a partir de ese año se invierte la situación y se manifiesta una tendencia descendente. Además, las personas con menor cualificación participan también en menor medida en las acciones de formación permanente, y se reduce el porcentaje de trabajadores jóvenes que toman parte en las acciones de formación programadas por las empresas.

También el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) constata que la pérdida de empleos se concentra en aquellas ocupaciones con bajo nivel de cualificación, mientras que los nuevos empleos que se crean requieren trabajadores cada vez más cualificados y, principalmente, con una formación de base del ámbito de la formación profesional, en la que convendría reforzar las competencias personales (capacidad de trabajo en equipo, adaptabilidad, autonomía, capacidad de esfuerzo,...). Así mismo, el SEPE hace hincapié en la necesidad de recualificar a los trabajadores de bajo nivel de cualificación procedentes de aquellos sectores productivos que, tras la crisis, no han sido capaces de recuperar los niveles de empleo previos a la misma.

El Plan estratégico de Formación Profesional de Navarra pretende mejorar esta situación general que también se manifiesta, en mayor o menor medida, en el ámbito de nuestra Comunidad y prueba de ello es que la Formación Profesional constituye uno de los retos explícitos que hay que abordar en la Estrategia de Especialización Inteligente de Navarra.



# LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL CONTEXTO DE NAVARRA

De las reflexiones expuestas en el contexto europeo y estatal, se deduce claramente que el desarrollo económico y el bienestar y cohesión social se fundamentan en gran medida en la consecución de una población con la necesaria formación y cualificación para atender sus expectativas de desarrollo personal y profesional, así como para dar respuesta a las necesidades de los sectores productivos y de servicios.

Para ello, desde el punto de vista del desarrollo económico, la formación profesional en Navarra debe dar soporte a la Estrategia de Especialización Inteligente -S3- en su objetivo de avanzar hacia una economía basada en el conocimiento. Este criterio marca uno de los tres ejes prioritarios sobre los que se articula el Plan estratégico de Formación Profesional de Navarra, en consonancia con los retos identificados en la Estrategia y conscientes de que la formación profesional constituye uno de los factores de competitividad fundamentales. Además, los objetivos de este eje se dirigen a corregir una de las debilidades identificadas en la S3, como es la escasez de capital humano con formación profesional de grado medio y superior y la tendencia negativa de la población trabajadora a la participación en acciones de formación permanente. Así mismo, tratará de consolidar la oportunidad de impulsar la formación dual como elemento clave de la modernización de la formación profesional y neutralizar la amenaza que puede suponer el abandono escolar temprano, que es fuente de problemas de empleabilidad y de cohesión social.

La relevancia de contar con una formación profesional de calidad, que satisfaga las necesidades del mercado laboral y que contribuya a asegurar la disponibilidad de personal cualificado, queda particularmente patente en el desarrollo del Plan Industrial de Navarra 2020, en el que se incide también en el hecho de que la prospectiva de los próximos años estima el crecimiento entre la población empleada de las personas con niveles medios y altos de cualificación, lo que pasa necesariamente por un refuerzo específico a la formación profesional, tanto de nivel medio como superior. Por ello, plantea abiertamente la necesidad de desarrollar

acciones dirigidas a incrementar el prestigio social de la formación profesional.

Igualmente, este Plan coincide en la necesidad de alinear la oferta formativa con la demanda de desarrollo futuro de la industria, incorporando una oferta de nuevos módulos de especialización profesional, el acceso a la formación para el empleo con una adecuación de oferta y contenidos, el impulso a la formación profesional de ramas técnicas y la consolidación de la Formación Profesional dual, entre otros elementos clave.

También es de destacar otra confluencia interesante con el Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación, en el que se hace referencia a un importante elemento recogido en el plan de Formación Profesional, como es el procedimiento de evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de experiencia laboral y otras vías no formales e informales de formación.

La concurrencia de determinados diagnósticos y medidas a desarrollar se produce así mismo con otros planes estratégicos que se están configurando en Navarra, como el Internacional, el de Emprendimiento o el de Juventud, que se hacen eco de aspectos relevantes que han sido contemplados en el Plan estratégico de Formación Profesional, tales como la necesidad de impulsar la internacionalización en la formación profesional o la de fomentar el emprendimiento con acciones sistemáticas de formación del alumnado y del profesorado, así como la necesidad de reforzar y expandir el empleo de metodologías activas de enseñanza, tales como el aprendizaje basado en proyectos.

Las visiones coincidentes expuestas hasta ahora refuerzan la confianza en que se van a abordar de manera acertada los retos que plantea la formación profesional en Navarra en lo que concierne a la atención a las necesidades del sector productivo, buscando las sinergias con acciones que deben desarrollarse paralelamente a través de otros planes, y sin olvidar en ningún momento el componente socioeducativo de la formación profesional y la atención a colectivos desfavorecidos o en riesgo de exclusión.



## LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA AGENDA POLÍTICA NAVARRA

La necesidad de apostar por una formación profesional innovadora, de calidad, ligada al mundo laboral, socialmente cohesionadora y vertebradora, se muestra como una necesidad comúnmente sentida por las diferentes sensibilidades políticas del arco parlamentario en Navarra.

La propia Presidenta del Gobierno, en su discurso de investidura del 20 de julio de 2015, ya expuso que “El Gobierno mantendrá un compromiso estratégico y presupuestario sostenido con la Formación Profesional”, y que “Se reforzará la red pública de Institutos de Formación Profesional”.

Sin duda ambos posicionamientos tenían su causa en el Acuerdo programático para el Gobierno de Navarra. Legislatura 2015-2019, firmado el 17 de julio de 2015 entre los partidos que sustentan el actual Gobierno.

Dicho Acuerdo, en su apartado 2, dedicado a los Servicios Públicos, al referirse a Educación, señala el compromiso de revisar y modificar la oferta educativa de Formación Profesional, incluyendo el factor de la vertebración territorial, impulsando una Formación Profesional pública que responda a las necesidades de la sociedad en colaboración con las empresas del entorno, invirtiendo en la necesaria dotación de recursos.

De la misma manera, en el bloque temático de economía y empleo, señala el compromiso estratégico y presupuestario con la Formación Profesional “que debe contribuir tanto a que muchísimos navarros y navarras alcancen un empleo estable y de calidad como a que nuestras empresas sean capaces de estar en primera línea, para lo cual es preciso analizar qué titulaciones deben impartirse en coherencia con las necesidades del tejido económico”.

También el resto de formaciones políticas presentes en el Parlamento Foral, conscientes de la relevancia de la formación profesional como un elemento estratégico para el desarrollo económico y social de Navarra, se han venido posicionando sistemáticamente a favor de una formación profesional de calidad, innovadora, que forme personas profesionales bien cualificadas.

Por ello, existe una amplia coincidencia en la necesidad de reforzar estas enseñanzas incrementando la oferta formativa, impulsando nuevas modalidades de formación, garantizando la cohesión social y geográfica y dedicando recursos suficientes a infraestructuras y tecnologías, así como reforzando la cooperación y la coordinación entre la administración educativa, el Servicio Navarro de Empleo y los agentes económicos y sociales.





5.

# RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

**E**n los apartados anteriores se ha dejado constancia, a través de una descripción exhaustiva, objetiva, clara, oportuna, relevante y suficiente, de la realidad en la que ha venido desarrollando en los últimos años el sistema de formación profesional en Navarra.

Esta descripción permite identificar y dimensionar las necesidades y problemas más importantes con los que se enfrenta este sistema, así como establecer pautas para la formulación de alternativas válidas a los retos planteados.

Para realizar todo ello, este Plan ha puesto en marcha una triple metodología de trabajo:

- Por un lado se han analizado los antecedentes normativos y programáticos, tanto de Navarra, como del entorno social, geográfico e institucional. Se han consultado numerosos estudios sobre la materia, se han revisado otros planes estratégicos, se han realizado un buen número de análisis y estudios específicos, se han tenido también encuentros con los responsables de otras Comunidades Autónomas, se han identificado y estudiado buenas prácticas, etc.

- Por otro lado, se ha realizado también una triple consulta cualitativa, en la que se ha tenido en cuenta la opinión de más de 300 agentes del sistema.

Para ello se han conformado, en primer lugar, una docena de mesas de trabajo que se han reunido en varias ocasiones durante los últimos meses para trabajar de forma sistemática.

En segundo lugar, también se han mantenido una decena de sesiones de trabajo con asociaciones y sectores empresariales de todo tipo.

Para terminar, en tercer lugar se han mantenido entrevistas en profundidad con numerosos expertos del mundo investigador, académico y empresarial.

- Por último, está prevista la incorporación en el diseño de este Plan a las personas beneficiarias del mismo, facilitando que la ciudadanía participe en la priorización de necesidades y soluciones, invitándolas a dar su opinión al respecto en una doble vuelta: primero mediante una encuesta a más de 600 estudiantes y familias, y luego mediante un proceso de participación abierto a toda la ciudadanía.

A partir de esta metodología de trabajo, se han desplegado en diferentes fases de creatividad y de reflexión las herramientas más adecuadas para lograr el máximo consenso en la aportación de ideas y en la identificación de soluciones.

El resultado de todo ello permite identificar y clasificar las impresiones y conclusiones obtenidas, y definir en consecuencia, de manera esquemática y sistematizada, un diagnóstico DAFO sobre la situación de la Formación Profesional en Navarra.

Este diagnóstico determina los factores estratégicos críticos para, una vez identificados, usarlos como palancas para apoyar los cambios, consolidando las fortalezas internas, minimizando las debilidades del sistema, aprovechando las ventajas generadas por las oportunidades externas y eliminando o reduciendo las amenazas del entorno que puedan reducir la efectividad de las iniciativas de mejora.

Las principales conclusiones de este diagnóstico DAFO sobre la situación de la formación profesional en Navarra, enunciadas de forma abreviada, son las siguientes:

D

## DEBILIDADES

1. Insuficiente información y orientación al alumnado sobre la FP inicial que, unida a la falta de campañas informativas y de sensibilización, no ayuda a eliminar la visión estereotipada que la sociedad tiene sobre la misma como “segunda opción”.
2. Conocimiento insuficiente de la demanda de formación previsible. Falta de mecanismos de prospección de las necesidades empresariales.
3. Poca flexibilidad y agilidad en la actualización de la oferta formativa. Ausencia casi total de ofertas formativas de especialización.
4. Insuficiente esfuerzo en renovación de infraestructuras y equipamientos, y en innovación, investigación y en la formación en idiomas.
5. Infrautilización horaria de los centros y de las instalaciones y equipamientos de los mismos.
6. Carencia de autonomía de gestión descentralizada en los centros integrados.
7. Todavía escasa relación y compromiso con el mundo empresarial para facilitar las prácticas formativas, el reciclaje de conocimientos de los docentes y la intermediación laboral con las personas egresadas.
8. Falta de renovación en la plantilla de profesores de la FP inicial e insuficiente colaboración con formadores especializados del ámbito empresarial para programas específicos.
9. Falta de un plan de formación del profesorado y de los tutores de empresa en metodologías y en habilidades didácticas.
10. Lentitud en los procesos administrativos y complejidad en la gestión de la formación para el empleo que desanima a las PYME's para comprometerse con ella.

A

## AMENAZAS

1. Desconocimiento del valor que la FP aporta a la sociedad, persistiendo aún una visión estereotipada de esta formación en las empresas y en las familias.
2. Desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres en muchos ciclos de FP; consolidación de los estereotipos laborales en la etapa formativa.
3. Insuficiente colaboración de las empresas en la identificación de las demandas de formación, en el impulso a nuevas modalidades (dual, alternancia), en desarrollos de innovación e investigación en los centros de FP, en la contribución de recursos para los centros y para la formación del profesorado, en la formación en el centro de trabajo...
4. Dificultades para posibilitar el compaginar la formación continua con el trabajo o con las necesidades derivadas de la conciliación familiar.
5. Cobertura de puestos de trabajo por personas infra o sobrecualificadas. Insuficiente demanda de mano de obra cualificada en FP por parte de las empresas y de la propia administración pública.
6. Limitaciones presupuestarias que impiden la realización de acciones de formación para el empleo, dificultan la renovación de las infraestructuras y del equipamiento tecnológico de los centros de FP, la actualización de la oferta formativa, los planes de formación del profesorado...
7. Progresivo incremento de la burocratización administrativa para la realización de cursos de formación para el empleo bonificados o subvencionados, de tal manera que quedan créditos presupuestarios sin gastar y necesidades sin atender.
8. Aparición de proveedores privados de formación profesional para el empleo, de fuera de la región, que desconocen el entorno productivo regional y que implementan cursos estandarizados no adecuados a las necesidades del entorno.
9. Competencia con el ámbito universitario para atraer al alumnado.
10. Mejora de la situación del empleo, que puede volver a provocar un aumento de oferta de puestos de trabajo, animando al abandono temprano de la formación.

F

## FORTALEZAS

1. Red de centros de formación profesional que se extiende por toda la geografía navarra, con una oferta formativa amplia y con equipamientos aceptables.
2. Profesorado con experiencia y con inquietudes profesionales.
3. Existencia de un variado repertorio de especialistas del mundo de la empresa interesados y comprometidos con la formación profesional.
4. Formación de calidad, con cierto prestigio en las empresas, que proporciona cualificación y oportunidades de inserción laboral inmediata.
5. Progresiva extensión de la formación práctica en centros de trabajo y de la formación dual.
6. Existencia de numerosos convenios estables de Formación en Centros de Trabajo con empresas regionales y extranjeras.
7. Progresiva extensión de los programas de internacionalización de la formación que permiten la movilidad del alumnado y del profesorado.
8. Coordinación creciente entre las administraciones de educación y empleo, proveedoras de formación en la región.
9. Relativa autonomía normativa que permite nuevos desarrollos con cierta agilidad.
10. Correspondencia entre la oferta de especialidades de formación profesional inicial y las necesidades del mercado.

O

## OPORTUNIDADES

1. Apuesta política y estratégica por la Formación Profesional. Aprobación de otros planes estratégicos donde se apuesta por la Formación Profesional, inicial y para el empleo.
2. Incremento de la demanda de perfiles profesionales egresados de la formación profesional. Rápida evolución tecnológica que exige una cualificación y recualificación profesional constante, muchas veces a través de una formación específica corta en el tiempo y con salidas profesionales inmediatas.
3. Cambio de los modelos productivos y de competitividad de las empresas que animan a las mismas a buscar la interrelación y el apoyo de los centros de FP.
4. Desbloqueo de la oferta pública de empleo que permita rejuvenecer plantillas e incorporar nuevos especialistas a los centros de FP.
5. Demanda creciente de competencias transversales ofertadas en los centros de formación: iniciativa, emprendimiento, trabajo en equipo, superación, idiomas...
6. Trabajo en red e incremento de la cooperación y coordinación con el ámbito empresarial y con otros proveedores de formación.
7. Establecimiento de nuevos marcos de relación institucional que potencian la cooperación en materias de formación profesional. Nuevos programas interregionales e internacionales de cooperación en la materia que desarrollan las iniciativas europeas que buscan modernizar los mercados laborales y potenciar la cualificación y el empleo mediante el desarrollo de sus capacidades.
8. Consolidación de los procedimientos de acreditación de las competencias para estimular la cualificación y recualificación constantes a lo largo de la vida.
9. Mejora de las disponibilidades presupuestarias para la puesta en marcha de nuevos programas de formación profesional por la mejora de los ratios económicos, por la mejor gestión de los programas de empleo y por la mejor utilización de los fondos para formación continua.
10. Capacidad normativa del Gobierno de Navarra para incentivar la formación práctica y la contratación del alumnado de formación profesional.



**PLAN ESTRATÉGICO  
DE FORMACIÓN  
PROFESIONAL  
EN NAVARRA  
2017-2020**



## GESTACIÓN DEL PLAN

*La Formación Profesional es un elemento clave para afrontar los retos que plantean las nuevas estrategias de productividad y especialización. Los nuevos escenarios de desarrollo social, competitividad empresarial, productividad y especialización hacen conveniente definir nuevas prioridades en cuanto a la oferta formativa y sus modalidades, los niveles de formación, el modelo de centro de formación profesional y la renovación de su misión, la relación con las empresas, y otra serie de retos sobre su administración y gobernanza. etc.*

A la problemática que plantea todo lo anterior se pretende dar respuesta, siquiera de forma parcial en este Plan, reforzando la calidad y la relevancia de la Formación Profesional y del aprendizaje a lo largo de la vida como palancas de crecimiento y cohesión social. Para ello se ha desarrollado un proceso que ha conllevado el análisis, evaluación y diagnóstico de la actual situación para, de forma racional, definir actuaciones que permitan superar y mejorar este punto de partida, dando respuesta adecuada a los retos que se plantean.

Cualquier intervención pública requiere de una estrategia, lo cual conlleva establecer los objetivos que se desean alcanzar, así como los métodos que hay que utilizar, la prioridad de las acciones y alternativas, y los recursos y responsabilidades para lograr el resultado esperado. La toma de decisiones que todo ello implica tendrá, no lo dudemos, impacto en el largo plazo.

La manera en que se puede plasmar una estrategia es a través de un plan estratégico, instrumento que, de una forma ordenada, coherente y sistematizada, permite a quien lo realiza (la organización), analizar y reflexionar sobre la realidad actual (quién es la organización y dónde está), lo que se pretende hacer y a dónde desea llegar (objetivos), cómo hacerlo (estrategia), a través de qué actuaciones (líneas de acción), con qué medios se cuenta (recursos económicos, humanos y materiales) para ejecutar lo planificado (plan anual, presupuesto, calendario,...) y cómo saber si se ha llegado al objetivo (evaluación).

Como es lógico, la decisión de llevar a cabo una nueva planificación de la Formación Profesional en Navarra requiere de la evidencia de un reto, de una problemática

o de la necesidad de un reajuste. Esta evidencia ha quedado plasmada en los apartados anteriores de este documento: han quedado identificados y dimensionados, de forma objetiva, clara y relevante, los problemas e ineficiencias existentes. A partir de ahora este documento pretende reflejar cuáles son los retos o propósitos más importantes a alcanzar o resolver y cuáles son las alternativas de solución más apropiadas, una vez jerarquizadas todas las posibles y seleccionadas finalmente las que se consideran más oportunas y viables.

Este proceso, a su vez, ha conllevado anteriormente el establecer metas y objetivos a alcanzar con dichas soluciones, formular las actuaciones posibles que permitirán alcanzar los objetivos, comparar, valorar y priorizar las diferentes actuaciones a desarrollar.

Finalmente, ha conllevado también fijar la sistemática de seguimiento, medición y evaluación del Plan, para lo cual se ha construido la correspondiente batería de indicadores de realización y de resultados.

El diseño de estas actuaciones se ha realizado de manera participada contando, en primer lugar, con los agentes clave implicados y, posteriormente, con la ciudadanía en general. En esta primera fase han participado multitud de agentes interesados que han conformado las mesas de trabajo que se han venido reuniendo de manera periódica o que han sido encuestados o entrevistados de manera individual. En la segunda fase se ha abierto un proceso participativo abierto a toda la ciudadanía. Con las aportaciones de unos y otras, sin duda el Plan tiene todas las posibilidades de servir a su propósito: capacitar a las personas y aportar valor a la sociedad.



# BASES DE ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

La definición del Plan estratégico de Formación Profesional de Navarra está guiada en todo momento por la prioridad de garantizar una formación de las personas que asegure la respuesta a sus necesidades de desarrollo personal y profesional y a las necesidades de cualificación de las empresas de los diversos sectores productivos y de servicios de nuestra Comunidad. En nuestro ámbito geográfico, los procesos vividos a raíz de la crisis económica surgida a finales de la primera década de este siglo han puesto de manifiesto la necesidad imperiosa de contar con una población cualificada que dé soporte a un tejido productivo fuerte capaz de resistir situaciones de adversidad como las afrontadas en los últimos años. De la misma manera, se ha constatado la estrecha relación entre el desempleo y una progresiva desestructuración social, por lo que la formación es también un elemento clave para la integración y cohesión social. El empleo asalariado, estable y con remuneración digna, sigue siendo hoy en día uno de los principales mecanismos de integración social. De hecho, muchos de los mecanismos de protección social siguen estando vinculados en buena medida al empleo.

El acceso a determinados niveles de formación es una condición necesaria para la mejor incorporación laboral. Además, el alcanzar una adecuada cualificación es, en muchas ocasiones, el modo idóneo de evitar situaciones de exclusión social, favoreciendo la cohesión y evolución social necesarias. Así, la formación es un espacio central en los procesos de integración social.

Aunque es cierto que la sobrecualificación en la contratación se ha revelado como un problema real, también lo es que el acceso a muchos empleos no se produce únicamente a partir de la constatación de la capacidad práctica de desempeñar un determinado cometido, sino mediante filtros que premian a los que pueden demostrar estar en posesión de una determinada cualificación oficialmente reconocida.

Al mismo tiempo es preciso reafirmar que la formación debe estar abierta a la evolución del mundo circundante y, en particular, en lo que se refiere a los desafíos derivados de la puesta en marcha de nuevas tecnologías y de la progresiva preeminencia de diferentes sectores productivos.

*Este Plan propugna que la formación profesional debe generar mejores posibilidades para hacer más fácil el acceso o la permanencia de cada persona en el mundo laboral. Además deber permitir dotar a esta misma persona de un mayor valor para garantizar su estabilidad laboral y, probablemente, su progresión en el ámbito empresarial. A su vez, no cabe duda de que la mejora de las capacidades y competencias de las personas trabajadoras, conllevará la mejora de la competitividad de las empresas donde presten servicios y, por ende, del conjunto de la economía de Navarra. Finalmente, todo ello redundará, sin duda, en la mejora de la cohesión social de nuestra región.*

La adecuada capacitación de las personas trabajadoras para atender las demandas de estas tecnologías productivas, bien sea por la novedad que representen y para las que se encuentren adecuadamente formadas, bien sea por la necesidad de cubrir las obligaciones derivadas de la implantación de nuevas empresas o de la renovación de sus plantillas, es básica para garantizar la competitividad presente y futura de las empresas implantadas en Navarra.

Al mismo tiempo, en un futuro inmediato, el proceso acelerado de digitalización y robotización transformará la forma en que vivimos y el modo como trabajamos, de tal manera que será necesario reajustar continuamente las habilidades y capacidades de las personas trabajadoras. En consecuencia deberemos analizar de forma prospectiva, con antelación suficiente y de manera continuada, la formación necesaria para hacer frente a las próximas necesidades del mercado productivo.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, las bases sobre las que se asienta la elaboración de este Plan deben posibilitar que la estrategia oriente las decisiones para lograr la meta propuesta, asignando los recursos y estableciendo las principales acciones para su logro, teniendo en cuenta que, necesariamente, esta estrategia debe tener un carácter dinámico y participativo por la variabilidad y especialización del entorno productivo y, a su vez, tratar de conformar el entorno a favor del propósito del Plan. Estas bases, consecuentemente, estarán soportadas en diferentes principios inspiradores.

A tales efectos, y teniendo en cuenta el contexto anteriormente señalado, la construcción del presente Plan se ha basado en las siguientes cinco Bases, que se reoalimentan unas a otras en una espiral continua:

### **I. Asegurar la cualificación y capacitación profesional adecuándolas a los nuevos retos del mundo empresarial**

La Estrategia Europa 2020 surge con el fin de promover un crecimiento económico "inteligente, sostenible e integrador" y establece unos objetivos para la UE, así como el marco de actuación, en materia de innovación, empleo, educación, inclusión social y energía, destacando para su desarrollo a nivel regional el concepto de Especialización Inteligente.

Las Estrategias de Especialización Inteligente, en consecuencia, son un modelo para el desarrollo económico que implica concentrar los recursos en las áreas económicas en las que cada región cuenta con ventajas competitivas significativas.

La Estrategia de Especialización Inteligente de Navarra ha definido estas áreas y unos factores de competitividad para nuestra región, que se pretenden apoyar sobremanera, y es lógico que el presente Plan se vincule y ponga al servicio de esta Estrategia. Es un principio básico de responsabilidad pública y de eficiencia en la utilización de los recursos públicos el orientar la acción estratégica en la misma dirección y el coordinar las actuaciones que se realicen desde diferentes instancias administrativas.

Los estudios del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) estiman que, en España, la población trabajadora con bajo nivel de cualificación se reducirá en un 29% en el período 2013-

2020, mientras que la población trabajadora con un nivel de cualificación medio se incrementará en un 23'2% y aquella con alta cualificación lo hará en un 16'2 %. Por ello, el reto de asegurar la cualificación y recualificación permanente de las personas debe orientar las acciones un sistema integrado de formación profesional y las políticas activas de empleo.

### **II. Impulsar las herramientas que favorezcan la inserción laboral desde Formación Profesional**

Como hemos señalado anteriormente, la formación es un elemento fundamental para lograr la adecuada inserción laboral. Ahora bien, esa inserción será mucho más ágil en cuanto los contenidos curriculares y la metodología de la formación se adecuen a las demandas de los sectores productivos y de servicios, y en tanto los mecanismos de intermediación laboral funcionen de manera correcta. En este sentido hay que impulsar la adquisición de las competencias transversales a través de herramientas de base para el desarrollo profesional proporcionadas mediante la aplicación de metodologías activas en los procesos formativos del alumnado de formación profesional. Estas competencias transversales permiten que los trabajadores puedan incorporar con más facilidad a su bagaje formativo la evolución de las competencias técnicas, evolución que se produce con una creciente rapidez. Con esta prioridad en mente, también es preciso ser conscientes de que existen etapas formativas con importante componente de carácter socioeducativo que deben favorecer el mantenimiento y el progreso en los sistemas de educación y formación.

Hablaremos por lo tanto de adecuada inserción cuando la formación proporcione a cada persona la cualificación adecuada para el ejercicio profesional competente en un determinado entorno laboral y en el contexto temporal adecuado. Junto a todo lo anterior, serán los principios de especialización profesional los que garantizarán el tratamiento individualizado, ágil y eficaz del itinerario de inserción laboral de cada persona.

### **III. Incrementar la competitividad de las empresas navarras**

En una economía de mercado y en un mundo competitivo, las empresas navarras necesitan mejorar sus capacidades y su posicionamiento competitivo. Esta mejora

deberá siempre adecuarse a las circunstancias cambiantes del entorno, de tal manera que será permanente y dinámica. Dentro de esta mejora, las circunstancias que afectan a la capacidad, cualificación y adaptabilidad de las personas trabajadoras son de esencial consideración.

La formación profesional debe ser cercana a las empresas de tal manera que permita conectar rápidamente sus demandas y necesidades con la oferta de formación especializada. Esto conllevará poner en marcha mecanismos que permitan conocer y responder con agilidad y flexibilidad a los sucesivos retos que presenten los diferentes sectores económicos, fomentar el emprendimiento, la innovación y la internacionalización, mejorar las dinámicas de relación con la empresa, crear un modelo de centro de formación y de curriculum formativo fácilmente adaptables a nuevas realidades, etc.

A fin de conseguir cotas más altas de eficacia y eficiencia en estas actuaciones, en el centro de esta reflexión nos encontramos con los principios de participación y de colaboración de la empresa como elemento clave del proceso de formación. Todo ello nos obligará a intensificar las relaciones de cooperación, mediante la mutua confianza, el intercambio de información, la coordinación de acciones y la celebración de convenios de colaboración.

#### **IV. Garantizar la sostenibilidad económica de nuestra región**

Cualquier plan estratégico para Navarra debe desarrollar el modelo recogido en la Estrategia Europa 2020 a favor de un crecimiento inteligente, inclusivo y sostenible, y la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible de carácter universal.

En consecuencia, este Plan se basa también en la búsqueda final de resultados económicos positivos para Navarra, buscando contribuir a una mayor prosperidad para todos y todas, unas cuentas económicas públicas

saneadas, la mejora socioeconómica de la región, etc., apostando para ello por contribuir al desarrollo del tejido productivo y a la potenciación del talento de las personas.

El principio de planificación en la acción pública, como garantía de continuidad de los programas, de mejora progresiva de la calidad de actuaciones, de evaluación de resultados y de continua revisión, en un proceso permanente y de largo recorrido, deberá guiar las actuaciones al respecto.

#### **V. Mejorar la cohesión social en Navarra**

La necesidad de apostar por una Navarra cohesionada, social y territorialmente, como fin último de cualquier estrategia pública también se debe hacer patente en este Plan. Así, debe ser básica y constante la apuesta por las personas, por el respeto a su diversidad y particularidad, por la atención de las necesidades sociales, por el reparto equitativo de la riqueza y por la toma en constante consideración de los indicadores que recogen esas dinámicas de cohesión social y territorial, para también adecuar las acciones de formación a las mismas.

Los niveles educativos alcanzados por una sociedad reflejan los niveles de prosperidad, de calidad de vida y de futuro de esa misma sociedad. La educación y la formación se configuran en sí mismas como un derecho básico de la persona consustancial al desarrollo de su proyecto vital.

Si un elemento fundamental para favorecer esta cohesión social es la adecuada inserción laboral de las personas, la formación profesional es el elemento fundamental para posibilitar esa inserción.

El principio de responsabilidad pública, que fundamenta esta base, nos señala que el derecho de las personas a unas condiciones de vida dignas y a participar plenamente en la sociedad compete asegurarlo fundamentalmente a los poderes públicos.



# EJES ESTRATÉGICOS

*Como hemos señalado, de manera habitual un plan estratégico recoge la definición de una visión deseada, así como la manera de llegar hasta el objetivo prefijado, lo que incluye los diferentes pasos a seguir en ese camino. Por ello, es menester conocer hacia dónde se desea ir y cómo ir hacia ese lugar; el objetivo, en definitiva.*

A la hora de abordar la planificación de la Formación Profesional, el enfoque de todo el análisis, de la reflexión, de la definición de objetivos, de las actuaciones y de los recursos necesarios se ha realizado en este ámbito desde una perspectiva que tiene en cuenta los siguientes elementos consustanciales a la organización administrativa:

- Información y orientación
- Oferta formativa integrada, con coordinación de las políticas de formación profesional
- Modelo de centro y optimización de recursos
- Innovación tecnológica aplicada e innovación metodológica

En nuestro caso, esta perspectiva nos ha servido para organizar la participación necesaria, tanto para realizar adecuadamente la fase de diagnóstico, como para facilitar y potenciar la participación de un conjunto heterogéneo de agentes en la fase de definición de líneas de actuación.

Sin embargo, a la hora de organizar y sistematizar las aportaciones finalmente incluidas en el Plan, también hemos estructurado los Ejes y los Objetivos que recogen a dónde se quiere llegar en la mejora de la Formación Profesional en Navarra desde una perspectiva menos académica o administrativa, y más pensada en el sistema productivo y de integración laboral.

Entendemos por Ejes estratégicos, las líneas o rutas básicas de desarrollo del Plan que profundizan en su ra-

zón de ser para alcanzar el propósito fundamental del mismo y ordenan su desarrollo en grandes líneas de actuación. Estos Ejes deben proporcionar orden y claridad al Plan Estratégico.

Dentro del Plan, los Ejes estratégicos son conjuntos de programas de actuación que llevan consigo compromisos y recursos para ponerlos en práctica durante los años de implementación del plan. Son patrones de objetivos, que se han concebido e iniciado de tal manera, con el propósito de darle al Plan una dirección unificada. Identifican los retos o resultados más a largo plazo.

En un Eje estratégico encontraremos un conjunto de Objetivos, los principales programas de acción escogidos para alcanzar estos fines y objetivos, y los sistemas más importantes de asignación de recursos. Estos Objetivos serán coherentes entre sí, de tal manera que la consecución de los objetivos de un nivel Eje implica, o puede implicar con bastante probabilidad, el logro de ese Eje estratégico y del fin último del Plan.

La experiencia nos aconseja que sean pocos y que centren perfectamente los temas fundamentales. Tendrán siempre carácter de concepto general que guiará la estrategia.

Teniendo en cuenta los antecedentes antes referidos y el diagnóstico de situación realizado en el correspondiente capítulo, el presente Plan formula los siguientes Ejes estratégicos:



## 1. Soporte desde la Formación Profesional a la Estrategia de Especialización Inteligente -Navarra S3-

Este Eje recoge aquellos objetivos que conllevan la correlación entre la oferta formativa, desde la determinación de la materia a impartir hasta la metodología, y las necesidades de los sectores productivos. A esos efectos tienen en cuenta específicamente las áreas señaladas como prioritarias por la S3, así como los retos identificados en la misma: formación especializada, colaboración con las empresas para la formación profesional, internacionalización, emprendimiento, etc. Toda acción en esta línea deberá estar presidida por un principio de flexibilización en la oferta formativa.



## 2. Aportación de valor a la cohesión y sostenibilidad de nuestra sociedad

En este Eje se aglutinan los objetivos y las medidas de actuación que hacen referencia a la necesaria cohesión territorial y social de nuestra Comunidad, teniendo en cuenta todas las necesidades que en la misma se constatan desde los diferentes sectores productivos y de servicios y las zonas geográficas, o desde el tratamiento específico de la persona, de sus intereses vitales individuales y de su diversidad. Este Eje también recoge la sistemática de adecuación y perfeccionamiento del trabajo en red entre los centros formativos, de cualificación y de empleo.



## 3. Fortalecimiento y permanente actualización de la Formación Profesional

Por último, este Eje recoge los objetivos y las medidas de actuación que, de una manera transversal, son necesarios para adecuar estas estructuras a las necesidades de las empresas y de las personas que se forman en las mismas. Aquí se recogen objetivos y acciones relativos a las nuevas especialidades formativas, a la innovación metodológica, a los nuevos modelos de centros, a la formación y actualización permanente del profesorado y a las inversiones necesarias para la dotación suficiente de plantillas, infraestructuras y equipamientos para todo ello.

De esta manera el Plan crea una matriz donde finalmente se relacionan las perspectivas antes señaladas:



A partir de este momento, la determinación de los objetivos constituye la etapa clave de todo el proceso de planificación estratégica. Los objetivos hacen referencia a los fines a medio plazo hacia los que se dirigirá nuestra sociedad en el futuro, los cuales se pretenden alcanzar a corto plazo mediante las correspondientes medidas o actuaciones que ayudan a concretar y entender los Ejes estratégicos.

Para facilitar su seguimiento y evaluación, unos y otras deberán ser claros, viables y de carácter realista. Estarán cuantificados, serán medibles, estarán correctamente temporizados, y existirá una coherencia interna en la relación existente entre los problemas detectados más importantes y los objetivos planteados para solucionarlos.



## OBJETIVOS A ALCANZAR Y ACTUACIONES A DESARROLLAR

*En este apartado se recogen, para cada Eje estratégico definido, los objetivos a alcanzar y las actuaciones a desarrollar para conseguirlos.*

La determinación de los objetivos constituye la etapa clave de todo el proceso de planificación estratégica. Los objetivos hacen referencia a los fines a medio plazo hacia los que se dirigirá el sistema de Formación Profesional en Navarra en el futuro, los cuales se llevarán a cabo a corto plazo mediante las correspondientes medidas o actuaciones, que ayudan a concretar y entender los Ejes estratégicos.

Para facilitar su seguimiento y evaluación, unos y otras deberán ser claros, viables y de carácter realista. Es-

tarán cuantificados, serán medibles, estarán correctamente temporizados y existirá una coherencia interna en la relación existente entre los problemas detectados más importantes y los objetivos planteados para solucionarlos.

Para cada Objetivo planteado se identifican los indicadores que describirán el éxito de los resultados conseguidos, tanto en cantidad como en calidad, así como las actuaciones a desarrollar, con una descripción básica de las mismas y de su cronograma de realización.

## EJE I: Soporte desde la Formación Profesional a la Estrategia de Especialización Inteligente -Navarra S3-

Este Eje recoge los objetivos a alcanzar y las actuaciones a desarrollar para conseguirlos. Conllevan una correlación entre la oferta formativa, desde la determinación de las materias a impartir hasta la metodología, y las necesidades de las áreas productivas señaladas como prioritarias en la Estrategia de Especialización Inteligente de Navarra-S3.

**Objetivo:** Dedicar el 80 % de los recursos de Formación Profesional a las áreas de actividad económica definidas como prioritarias en la estrategia Navarra S3.

Indicadores de impacto	Metas a alcanzar:	2017	2018	2019	2020
• Porcentaje de presupuesto dedicado a Formación Profesional inicial en áreas de actividad prioritarias.		60 %	70 %	75 %	80 %
• Alumnado que cursa ciclos formativos en estas áreas.		7622	8170	8872	9340
• Número de cursos de certificados de profesionalidad relacionados con las áreas de la S3.		60	70	75	80

Actuaciones a desarrollar	Cronograma:	2017	2018	2019	2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación y oferta de nuevos ciclos, cursos y especialidades formativas relacionadas con las áreas de la Estrategia Navarra S3.</li> </ul> <p><i>Descripción: Esta actuación conlleva la ampliación y adaptación de la oferta de los ciclos de Formación Profesional inicial y para el empleo. Todo ello en las seis áreas identificadas como prioritarias por la Estrategia.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización permanente de los currículos formativos de los ciclos de Formación Profesional y de los cursos de formación para el empleo relacionados con esas áreas.</li> </ul> <p><i>Descripción: Se trata de garantizar la permanente adecuación del temario formativo de la Formación Profesional y de los cursos de formación para el empleo a la tecnología y conocimientos que demanda la empresa. Ello exigirá la revisión constante de esos temarios.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboración docente con expertos del ámbito laboral para la actualización en áreas de especialización identificadas en la S3.</li> </ul> <p><i>Descripción: Para propiciar la máxima actualización en los conocimientos que el profesorado transmite al alumnado, esta medida pretende facilitar la colaboración con expertos del ámbito profesional que se consideren más adecuados para mejorar la docencia y la formación del alumnado de Formación Profesional.</i></p>					

## Objetivo: Impulsar y agilizar la formación especializada para adecuarse a las necesidades de los sectores productivos y de servicios.

Indicadores de impacto	Metas a alcanzar:	2017	2018	2019	2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de personas que participan en cursos de formación para el empleo impartidos por centros de formación profesional del Departamento de Educación.</li> </ul>		720	820	910	1000
<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de cursos de especialización post grado.</li> </ul>			2	4	6

Actuaciones a desarrollar	Cronograma:	2017	2018	2019	2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>Adecuación de las acciones de formación para dar respuesta rápida a las demandas y posibilidades del mercado de trabajo: contenidos, duración, modalidades...</li> </ul> <p><i>Descripción: La realización de las acciones de formación para el empleo debe tener en cuenta la organización del proceso productivo de las empresas, a fin de garantizar el mejor aprovechamiento de las mismas. Eso implica que haya una respuesta flexible de los proveedores de formación a nuevos perfiles formativos, con modalidades de oferta adaptadas a los requerimientos del mercado de trabajo.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducción del tiempo de tramitación administrativa para la puesta en marcha de acciones de formación para el empleo en las empresas.</li> </ul> <p><i>Descripción: Es preciso facilitar la gestión de la formación para el empleo agilizando los trámites administrativos asociados a las convocatorias.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Impulso desde la administración educativa y de empleo a la colaboración en el desarrollo de proyectos conjuntos entre las empresas y los centros de formación.</li> </ul> <p><i>Descripción: Conlleva la convocatoria de ayudas a la realización de este tipo de proyectos, similares a los que ahora se conocen como "formación con compromiso de empleo". Esta medida está relacionada con la siguiente que añade un tercer curso de formación especializada en las áreas estratégicas.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Impulso desde la administración educativa y de empleo a la colaboración en el desarrollo de proyectos conjuntos entre las empresas y los centros de formación.</li> </ul> <p><i>Descripción: En las especialidades formativas, la característica fundamental de las mismas es que se pondrán en marcha en función de las demandas específicas de las empresas y de las necesidades del entorno productivo. Dado el tamaño del tejido productivo de las empresas navarras, esta demanda no será muy grande. El esfuerzo formativo debería ir acompañado de un esfuerzo por parte de las empresas demandantes de esa formación, que conllevaría su compromiso con la formación DUAL o/y con la contratación del alumnado egresado de esas especialidades.</i></p>					

## Objetivo: Potenciar el compromiso de las empresas con las prácticas del alumnado y con la formación dual.

Indicadores de impacto	Metas a alcanzar:	2017	2018	2019	2020
• Número de empresas que acogen a estudiantes en Formación en Centros de Trabajo.		1530	1650	1750	1800
• Número de empresas que realizan Formación DUAL.		375	390	400	425
• Número de estudiantes en Formación DUAL.		600	700	800	950

Actuaciones a desarrollar	Cronograma:	2017	2018	2019	2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implicación de las empresas públicas en el acogimiento de alumnado en prácticas y puesta en marcha de programas de formación DUAL.</li> </ul> <p><i>Descripción: Esta medida pretende garantizar la congruencia y el compromiso público con el modelo de formación práctica en la empresa que promueve este Plan, a la vez que servir de ejemplo para el resto de empresas.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración de la colaboración en la realización de prácticas del alumnado de centros y programas formativos en la adjudicación de concursos públicos o en la concesión de subvenciones públicas a las empresas.</li> </ul> <p><i>Descripción: Se trata de potenciar la congruencia en el gasto público con el modelo de formación práctica en la empresa que promueve este Plan. Esta medida implicará que en los baremos de adjudicación se incluya, siguiendo el modelo de las cláusulas sociales, una puntuación específica para premiar a las empresas que tengan firmados convenios con las administraciones para la realización de prácticas formativas.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilización de las prácticas formativas en las empresas para adecuarlas a las demandas y posibilidades de los sectores productivos y de servicios: horarios, fechas, duración, etc.</li> </ul> <p><i>Descripción: La realización de las acciones de formación práctica en los centros de trabajo debe tener en cuenta la organización del proceso productivo de las empresas, a fin de garantizar el mejor aprovechamiento de las mismas. Eso implica que las empresas puedan pactar con los centros de formación los horarios, días y fechas más adecuados para esa formación práctica.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implantación de acciones de formación y acompañamiento dirigidas específicamente a los tutores de prácticas y de formación dual de las empresas.</li> </ul> <p><i>Descripción: Se trata de poner en marcha las acciones de formación y acompañamiento necesarias para proporcionar a las personas que van a ser tutoras de prácticas dentro de la empresa para mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes que necesitan para realizar su tarea. Lo adecuado sería organizar seminarios periódicos al respecto y establecer un docente de referencia al que puedan dirigirse los tutores de prácticas para resolver dudas. Conllevará contratar personal para realizar estas labores de formación y acompañamiento.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesta en marcha de un incentivo fiscal para impulsar la labor de tutoría en las prácticas en las empresas.</li> </ul> <p><i>Descripción: Se trata de apoyar a través de la fiscalidad a las empresas que colaboran en la formación profesional.</i></p>					

## Objetivo: Ayudar desde la Formación Profesional a la internacionalización de las empresas.

Indicadores de impacto	Metas a alcanzar:	2017	2018	2019	2020
• Alumnado que realiza estancias en el extranjero.		210	260	260	280
• Profesorado que realiza estancias en el extranjero.		15	25	45	60
• Número de empresas que admiten estudiantes extranjeros en prácticas formativas en Navarra.		20	60	100	120

Actuaciones a desarrollar	Cronograma:	2017	2018	2019	2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Refuerzo de las competencias lingüísticas del profesorado y del alumnado.</li> </ul> <p><i>Descripción: Esta acción conlleva favorecer la mejora de la formación lingüística para posibilitar que los alumnos egresados de las Formación Profesional adquieran un nivel B1 en Grado Medio y un nivel B2 en Grado Superior.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento de la red internacional de empresas y centros colaboradores de prácticas formativas.</li> </ul> <p><i>Descripción: Se trata de formalizar nuevos convenios para la formación en el extranjero con centros y empresas de diferentes países.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento de acciones de intercambio y estancias formativas internacionales, en ambos sentidos, de profesorado y alumnado.</li> </ul> <p><i>Descripción: Se trata de incrementar las estancias formativas de formadores y alumnado navarro en el extranjero y al revés, de formadores y alumnado extranjero, en centros y empresas navarras.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en programas y proyectos internacionales en colaboración con otras entidades públicas y privadas nacionales y extranjeras.</li> </ul> <p><i>Descripción: La U.E. promociona el trabajo colaborativo en red entre las iniciativas públicas y privadas de diferentes regiones a través de numerosos programas operativos. Esta acción conlleva la participación de los agentes públicos navarros de formación y empleo en varios de ellos y la financiación correspondiente de esa participación.</i></p>					

## Objetivo: Reforzar la creatividad, el espíritu emprendedor y la innovación en la Formación Profesional.

Indicadores de impacto	Metas a alcanzar:	2017	2018	2019	2020
• Número de iniciativas formativas puestas en marcha en esta materia.		5	7	7	7
• Premios y reconocimientos obtenidos por el alumnado navarro de Formación Profesional fuera de la región.		1	1	2	3
• Número de proyectos innovación tecnológica		10	13	13	15

Actuaciones a desarrollar	Cronograma:	2017	2018	2019	2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomento de los proyectos en las áreas de emprendimiento, creatividad e innovación tecnológica.</li> </ul> <p><i>Descripción: Se trata de que los centros de Formación Profesional realicen nuevos proyectos en estas áreas.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomento de la formación en competencias transversales: responsabilidad, orientación al cliente y a los resultados, trabajo en equipo, competencias comerciales, aprendizaje permanente, resiliencia, planificación, etc.</li> </ul> <p><i>Descripción: Se trata de que el alumnado de Formación Profesional refuerce las competencias transversales en su proceso de aprendizaje a través de la innovación pedagógica.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Refuerzo de las competencias digitales del alumnado.</li> </ul> <p><i>Descripción: Se trata de que el alumnado de Formación Profesional disponga de formación suficiente en horas y en calidad en estas competencias, totalmente necesarias en nuestro sistema productivo.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomento de las visitas a las empresas del alumnado de Formación Profesional.</li> </ul> <p><i>Descripción: Se trata de incrementar las acciones de visita del alumnado mediante jornadas de puertas abiertas en las empresas, visitas de demostración, talleres presenciales, etc.</i></p>					



## EJE 2: Aportación de valor a la cohesión y sostenibilidad de nuestra sociedad.

Este Eje aglutina los objetivos y las medidas de actuación que hacen referencia a la cohesión territorial y personal de nuestra sociedad que se quiere favorecer desde este Plan.

**Objetivo:** Garantizar que la Formación Profesional pueda satisfacer las necesidades de cualificación en todas las áreas de actividad económica de la región.

Indicadores de impacto	Metas a alcanzar:	2017	2018	2019	2020
• Número de especialidades profesionales impartidas desde el Departamento de Educación.		115	118	120	122
• Ofertas diferentes de formación para el empleo impartidas.		223	230	240	250

Actuaciones a desarrollar	Cronograma:	2017	2018	2019	2020
<p>• Revisión anual de la oferta de formación inicial y formación para el empleo para adecuarla a las necesidades de las diferentes áreas económicas y territoriales.</p> <p><i>Descripción: Se trata de garantizar que las acciones formativas ofertadas se corresponden con las necesidades reales del mercado laboral. Conlleva dedicar un tiempo y profesionales expertos a realizar esa labor de manera concienzuda.</i></p>					
<p>• Creación de un “Panel de expertos” con los que contrastar periódicamente los currículos formativos de Formación Profesional inicial y el catálogo de formación para el empleo, para adecuarlos a las necesidades de los diferentes sectores productivos y de servicios.</p> <p><i>Descripción: Una manera eficaz e inmediata de garantizar que las acciones formativas ofertadas se corresponden con las necesidades reales del mercado laboral es contactar con las personas que mejor conocen esas necesidades por convivir con ellas. En consecuencia, ese panel contará con un centenar de expertos del ámbito de producción y de recursos humanos. La medida conlleva dinamizar al grupo de expertos convocando una jornada anual con ellos y utilizar un instrumento de encuesta o entrevista ágil.</i></p>					
<p>• Realización anual de estudios que analicen la situación laboral de los egresados de los diferentes cursos de formación inicial y para el empleo, relacionándola con las demandas del mercado laboral a fin de reasignar recursos.</p> <p><i>Descripción: Esta medida pretende facilitar que las acciones formativas ofertadas se correspondan con las necesidades reales del mercado laboral mediante la realización periódica de estos estudios. Conlleva dedicar recursos económicos para contratar esta labor con especialistas.</i></p>					

**Objetivo:** Asegurar estudios de Formación Profesional en las zonas geográficas cuya demanda así lo requiera.

Indicadores de impacto	Metas a alcanzar:	2017	2018	2019	2020
• Porcentaje de grupos de Formación Profesional inicial en funcionamiento fuera de Pamplona.		28	29	31	33
• Porcentaje de alumnos/as de Formación Profesional inicial fuera de Pamplona.		31	31	32	33

Actuaciones a desarrollar	Cronograma:	2017	2018	2019	2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ampliación de la oferta formativa y de prácticas en empresas en localidades situadas fuera de la Comarca de Pamplona y reducción del número de alumnos exigidos para la puesta en marcha de acciones de formación inicial.</li> </ul> <p><i>Descripción: Esta medida implica la implantación de ciclos y acciones formativas, así como la formalización de nuevos convenios con empresas para la realización de prácticas y allanar las dificultades demográficas de las localidades de fuera de la Comarca, que aconsejan bajar las ratios exigidas de alumnado para la implantación de ciclos y acciones formativas, en la formación inicial.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Refuerzo de la oferta de formación profesional en euskera para favorecer itinerarios formativos completos en esta lengua.</li> </ul> <p><i>Descripción: La oferta de formación profesional en euskera permitirá ofrecer itinerarios formativos completos al alumnado que se ha escolarizado en esta lengua en las anteriores etapas educativas. Al mismo tiempo puede servir para reforzar la cohesión social en determinadas zonas geográficas.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento progresivo de la oferta de Formación Profesional online.</li> </ul> <p><i>Descripción: La oferta de formación profesional online da respuesta a las necesidades formativas de personas situadas en localidades que no cuentan con oferta en su proximidad geográfica y, de forma muy importante, a personas trabajadoras que desean cualificarse o recualificarse y no pueden compatibilizar su actividad habitual con las ofertas regladas presenciales.</i></p>					

## Objetivo: Incrementar el número de estudiantes que finalizan la Formación Profesional.

Indicadores de impacto	Metas a alcanzar:	2017	2018	2019	2020
• Porcentaje de alumnado que abandona los estudios de Formación Profesional Básica (Nivel 1) sin terminar.		47	35	25	15
• Porcentaje de alumnado que abandona los estudios de Formación Profesional de Grado Medio (Nivel 2) sin terminar.		25	20	15	10
• Porcentaje de alumnado que abandona los estudios de Formación Profesional de Grado Superior (Nivel 3) sin terminar.		16	13	10	5
• Número de proyectos de segunda oportunidad ejecutados.			2	3	4

Actuaciones a desarrollar	Cronograma:	2017	2018	2019	2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento de los contactos personalizados del centro de formación con el alumnado y con la familia a través de profesionales especializados, reforzando el profesorado dedicado a acciones de orientación y de apoyo personalizado.</li> </ul> <p><i>Descripción: Esta acción conlleva la contratación de profesionales dedicados a estas labores.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporación de profesionales del ámbito de la educación social para desarrollar intervenciones preventivas del abandono escolar.</li> </ul> <p><i>Descripción: Esta medida conlleva reforzar los profesionales que centran su actividad en la prevención de abandono escolar con la incorporación de otros especialistas que pueden intervenir incluso en ámbitos no limitados estrictamente al centro de formación.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Refuerzo de la coordinación entre el Servicio Navarro de Empleo y el Departamento de Educación para reducir el abandono de los procesos formativos favoreciendo itinerarios coordinados entre ambos ámbitos.</li> </ul> <p><i>Descripción: Esta medida se puede realizar mediante protocolos de trabajo conjuntos y sesiones de intercambio de experiencias entre los técnicos de ambos departamentos.</i></p>					

## Objetivo: Adaptar la formación a las necesidades de los diferentes colectivos para favorecer su inserción laboral.

Indicadores de impacto	Metas a alcanzar:	2017	2018	2019	2020
• Porcentaje de mujeres estudiantes en Formación Profesional.		37	40	43	45
• Porcentaje de personas con necesidades educativas especiales matriculadas en formación profesional inicial.		3	4	5	6
• Acciones de formación para el empleo para personas con discapacidad.			2	4	6
• Personas participantes en procesos de Evaluación y Acreditación de la Competencia Profesional		200	250	300	300

Actuaciones a desarrollar	Cronograma:	2017	2018	2019	2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulso a la presencia igualitaria de ambos géneros en las diferentes familias y especialidades formativas.</li> </ul> <p><i>Descripción: Esta medida conlleva realizar acciones de comunicación y sensibilización social al efecto, en consonancia con el Plan de Coeducación y que deben integrarse en las actuaciones de comunicación previstas en el Eje 3.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulación de convenios con entidades sociales especializadas para apoyar la formación, prácticas e integración en la empresa de personas con necesidades especiales.</li> </ul> <p><i>Descripción: Estos convenios deben prever acciones de acompañamiento especializado que serán ofrecidas por parte de estas entidades.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesta en marcha de medidas que garanticen la accesibilidad en todas las acciones de información, orientación, formación e intermediación laboral.</li> </ul> <p><i>Descripción: Conlleva la realización de una guía de orientación para el acceso a la formación profesional y al empleo, así como acciones de información y orientación específicas a estos colectivos en coordinación con lo previsto en el Plan Estratégico: Atención a la diversidad Navarra 2017-2018 2020-2021.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoción del procedimiento de acreditación de la competencia para requalificar a las personas trabajadoras y detectar las carencias formativas.</li> </ul> <p><i>Descripción: Esta acreditación debe ser facilitada y agilizada poniendo en marcha procesos periódicos para ello en colaboración con el ámbito empresarial.</i></p>					

## Objetivo: Trabajar en red para mejorar la coordinación de las actuaciones de formación y cualificación profesional a lo largo de la vida.

Indicadores de impacto	Metas a alcanzar:	2017	2018	2019	2020
• Reuniones de los consejos sociales de los Centros Integrados.		28	32	36	40
• Reuniones del Consejo Navarro o de comisiones delegadas.		7	13	16	16

Actuaciones a desarrollar	Cronograma:	2017	2018	2019	2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de una unidad que genere y centralice la información en materia de formación inicial y formación para el empleo.</li> </ul> <p><i>Descripción: Se trata de que esta unidad se genere y nutra de los conocimientos de los Departamentos de Educación y del Servicio Navarro de Empleo / Nafar Lansare. Requiere técnicos especializados en la materia que puedan obtener, adaptar y facilitar esta información en formato digital, fácilmente accesible a todos los públicos.</i></p>			■	■	■
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulación de redes estables de intercambio de experiencias y proyectos de acción conjuntos entre los diferentes agentes expertos en materia de orientación, información, formación e intermediación laboral, públicos y privados.</li> </ul> <p><i>Descripción: Esta medida pretende facilitar la realización de proyectos colaborativos entre todos los agentes expertos en estas materias. Conlleva la convocatoria específica de ayudas para ello.</i></p>			■	■	■
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulso a la actividad del Consejo Navarro de Formación Profesional y de los Consejos Sociales de los centros Integrados, orientando la actividad de estos últimos a aspectos técnicos del contexto externo del centro.</li> </ul> <p><i>Descripción: Se trata de reforzar la labor del Consejo Navarro, incrementando el número de sus reuniones, organizando subcomisiones de trabajo, etc., y de reorientar la actividad de los Consejos Sociales de los Centros Integrados para que tengan más contacto con el entorno empresarial.</i></p>		■	■	■	■

## Objetivo: Alcanzar el 80 % en el porcentaje de inserción laboral del alumnado de Formación Profesional.

Indicadores de impacto	Metas a alcanzar:	2017	2018	2019	2020
• Porcentaje de inserción laboral del alumnado egresado de Formación Profesional en los 12 meses siguientes a la finalización de sus estudios.		49	57	70	80

Actuaciones a desarrollar	Cronograma:	2017	2018	2019	2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo sistemático de itinerarios de cualificación, empleabilidad e inserción laboral específicos para todas las personas egresadas de Formación Profesional que contemplen acciones de información, orientación, formación e intermediación laboral en colaboración con el ámbito laboral.</li> </ul> <p><i>Descripción: Esta medida pretende que todo el alumnado tenga a su disposición este servicio durante los 6 meses siguientes a la finalización de sus estudios. El servicio conllevará acciones personalizadas de información del mercado de trabajo, orientación laboral, formación en técnicas de búsqueda activa de empleo, prospección empresarial e intermediación laboral, que deberán ser realizadas en colaboración con el ámbito empresarial. Conlleva la convocatoria específica de ayudas para ello.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de jornadas de puertas abiertas para las empresas en los centros de formación y para el alumnado en las empresas.</li> </ul> <p><i>Descripción: Esta acción conlleva que todos los centros de formación prevean en su calendario académico la realización de este tipo de jornadas. De la misma manera conlleva que en los convenios para la realización de prácticas con empresas se prevean también visitas de este tipo.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo a la realización de acciones de reclutamiento a través de las redes sociales por parte de las empresas.</li> </ul> <p><i>Descripción: Esta medida pretende facilitar y agilizar el reclutamiento de candidatos para trabajar. Conlleva realizar convocatorias para que las PYMES pongan en marcha este tipo de servicios orientados a las generaciones de personas que utilizan masivamente Internet como medio de información y comunicación.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convocatoria de cursos para la obtención de certificados de profesionalidad en aquellas ocupaciones con más opciones de empleabilidad.</li> </ul> <p><i>Descripción: Estos cursos deben ser prioritarios en las convocatorias que al efecto realice el Servicio Navarro de Empleo / Nafar Lansare. Conlleva la realización de análisis y estudios para identificar las ocupaciones con más posibilidades de empleabilidad a medio plazo.</i></p>					

## EJE 3: Fortalecimiento y permanente actualización de la Formación Profesional.

Este Eje recoge los objetivos y las medidas de actuación que son necesarios para adecuar estas estructuras a las necesidades derivadas de la formación que se pretende impartir.

**Objetivo:** Incrementar los recursos para la adecuación de infraestructuras y tecnologías para la Formación Profesional.

Indicadores de impacto	Metas a alcanzar:	2017	2018	2019	2020
• Volumen económico dedicado a inversiones en obras de construcción y reforma de instalaciones (miles de €).		2.576	1.090	9.320	3.000
• Volumen económico dedicado a inversiones en compra de equipos tecnológicos (miles de €).		810	2.100	2.450	2.500

Actuaciones a desarrollar	Cronograma:	2017	2018	2019	2020
<p>• Incremento de las dotaciones presupuestarias en infraestructuras, equipamientos e instalaciones.</p> <p><i>Descripción: Esta actuación está orientada a dar cobertura a los gastos en equipamientos, infraestructuras e instalaciones punteras que permitan un correcto funcionamiento de los centros y la prestación de un servicio de formación profesional con un nivel de calidad suficiente, logrando un óptimo desarrollo de las funciones asignadas a los centros: formación, investigación, innovación y transferencia.</i></p>					
<p>• Refuerzo de la cooperación con las empresas para la modernización de equipamientos.</p> <p><i>Descripción: La actualización tecnológica en las empresas se realiza a un ritmo que los centros de formación no pueden emular. Se trata de que las empresas colaboren más estrechamente aportando equipos tecnológicamente válidos para la formación pero que pueden no dar la talla en términos de producción ante las exigencias del mercado en un momento determinado.</i></p>					

## Objetivo: Garantizar la innovación permanente en materia pedagógica.

Indicadores de impacto	Metas a alcanzar:	2017	2018	2019	2020
• Porcentaje de centros en los que se aplican nuevas metodologías pedagógicas.		75	85	95	100
• Porcentaje de grupos en programas de innovación pedagógica implementados.		8	20	35	50

Actuaciones a desarrollar	Cronograma:	2017	2018	2019	2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulación de convenios formativos con otros países para que el alumnado pueda hacer parte de su formación en el extranjero.</li> </ul> <p><i>Descripción: Se trata de crear convenios formativos con una clara vocación de internacionalización, abriéndose a terceros países, con el objetivo de mejorar las capacidades educativas y formativas de estudiantes, profesorado y trabajadores y trabajadoras para favorecer su empleabilidad.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulso a la utilización de metodologías flexibles, prácticas y dinámicas para favorecer el aprendizaje del alumnado, adaptándose a la diversidad del mismo.</li> </ul> <p><i>Descripción: Se trata de incorporar estrategias didácticas centradas en el alumnado: propuestas de tareas abiertas, fundamentación en teorías constructivistas del aprendizaje, experiencias y actividades centradas en el alumno, aprendizaje colaborativo, investigación y descubrimiento.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomento del intercambio de buenas prácticas con otros centros formativos y de visitas a empresas punteras.</li> </ul> <p><i>Descripción: Con vistas a afrontar nuevos desafíos, los centros de Formación Profesional requieren de nuevas y actualizadas aproximaciones a la transferencia de conocimiento, y para ello, es vital la observación y el análisis del entorno empresarial y educativo, junto con las buenas prácticas de transferencia de conocimiento, innovación y tecnología, pudiendo servir estos ejemplos como elementos de reflexión y de análisis para actuaciones presentes y futuras.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de proyectos de innovación pedagógica en colaboración con otras organizaciones.</li> </ul> <p><i>Descripción: Esta actuación permitirá a los centros de Formación Profesional aproximarse a las empresas y a otros agentes externos creando sistemas estables de transferencia de conocimiento entre ellos, lo que permitirá a los centros educativos estar al día en nuevos desarrollos tecnológicos y organizativos; además de proporcionar una mejora en las habilidades profesionales del alumnado ajustándolas a las necesidades del entorno.</i></p>					

## Objetivo: Implementar un modelo de centro de Formación Profesional más flexible, capaz de responder ágilmente a las necesidades del entorno.

Indicadores de impacto	Metas a alcanzar:	2017	2018	2019	2020
• Porcentaje de centros integrados incorporados al nuevo modelo.		0	100	100	100

Actuaciones a desarrollar	Cronograma:	2017	2018	2019	2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento de los niveles de gestión descentralizada en los centros de formación.</li> </ul> <p><i>Descripción: Desarrollo de una organización que plantee una gestión más autónoma y responsable de los propios centros de Formación Profesional, favoreciendo y posibilitando la participación de todos los miembros que conforman la comunidad educativa, fomentando la aceptación de responsabilidades y la toma de decisiones, lo que repercutirá en resoluciones más efectivas y rápidas.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Modernización de las estructuras organizativas de los centros integrados de formación profesional.</li> </ul> <p><i>Descripción: Esta medida tiene por objeto regular la organización y funcionamiento de los centros integrados de formación profesional de titularidad pública dependientes del Departamento de Educación de Navarra, para la consolidación de una red estable de centros de formación profesional que permita armonizar la oferta y avanzar en la calidad de la misma.</i></p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomento de la accesibilidad y el uso de los centros de Formación Profesional a empresas y a otras instituciones para un mejor aprovechamiento de los recursos públicos, incrementando el horario de utilización de las instalaciones de los centros de Formación Profesional.</li> </ul> <p><i>Descripción: Se trata de avanzar en un modelo de colaboración e implicación con el entorno productivo, atendiendo a las necesidades de las empresas y otras instituciones, participando activamente en la formación de las trabajadoras y los trabajadores, fomentando la cooperación entre educación, empleo y los agentes que actúan en este ámbito, estableciendo marcos de coordinación para rentabilizar al máximo los recursos públicos en materia de formación.</i></p>					

## Objetivo: Actualizar la formación del profesorado, adecuándolo permanentemente a las necesidades del mercado productivo.

Indicadores de impacto	Metas a alcanzar:	2017	2018	2019	2020
• Número de acciones específicas de actualización del profesorado realizadas.		25	40	50	55
• Número de profesores que realizan acciones de actualización en las empresas.		12	50	150	200

Actuaciones a desarrollar	Cronograma:	2017	2018	2019	2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento de los recursos para la formación del profesorado.</li> </ul> <p><i>Descripción: Esta actuación implica invertir en la formación del profesorado como medida para asegurar el incremento del valor de la formación profesional y posicionarse estratégicamente por delante de los cambios del mercado y el sistema educativo, además de la satisfacción, motivación y salud profesional que comporta para el profesorado su formación continua.</i></p>			■	■	■
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de convenios de colaboración para la formación del profesorado de formación profesional con la universidad, centros tecnológicos, otras administraciones...</li> </ul> <p><i>Descripción: Hay que asegurar la actualización permanente de conocimientos en el ámbito tecnológico del profesorado a través de quienes están a la vanguardia en esta materia, empresas o universidades que imparten cursos de especialización o títulos propios y que permiten la participación y colaboración del mundo empresarial en la formación y viceversa.</i></p>		■	■	■	■
<ul style="list-style-type: none"> <li>Impulso a la renovación pedagógica promoviendo el uso de metodologías activas de enseñanza-aprendizaje.</li> </ul> <p><i>Descripción: Se trata de renovar y dar valor a la capacidad de la práctica docente; puede suponer una ventaja competitiva estar al día con el uso de metodologías activas de enseñanza-aprendizaje y con nuevas herramientas para su desempeño, ya que permite a los docentes adaptarse al aprendizaje activo y constructivo del alumnado actual.</i></p>		■	■	■	■
<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecimiento de periodos obligatorios de reciclaje/estancia del profesorado en empresas.</li> </ul> <p><i>Descripción: Se trata de vincular los programas de reciclaje/ movilidad del profesorado con la investigación, la actualización de conocimientos y competencias de los docentes y con el establecimiento de redes de colaboración/ cooperación con empresas, por lo que se hace necesario establecer periodos de estancia obligatorios para no perder el vínculo con la realidad laboral, mejorar la calidad de los contenidos de formación e incorporar elementos innovadores en la formación profesional.</i></p>			■	■	■
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de seminarios entre profesorado para la transmisión de buenas prácticas y experiencias formativas adquiridas.</li> </ul> <p><i>Descripción: Los seminarios favorecerán un espacio de reflexión sobre buenas prácticas y de diálogo permanente con los demás docentes y con el contexto en el que están inmersos. Los profesionales deben crear las condiciones para que sea un espacio de aprendizaje y ayuda mutua y, por lo tanto, un proceso clave de referencia que les permita avanzar y ser competitivos en el mercado educativo.</i></p>		■	■	■	■

## Objetivo: Avanzar hacia los ratios europeos en el porcentaje de estudiantes de Formación Profesional.

Indicadores de impacto	Metas a alcanzar:	2017	2018	2019	2020
• Porcentaje de estudiantes de Formación Profesional.		31,2	37	42	46

Actuaciones a desarrollar	Cronograma:	2017	2018	2019	2020
---------------------------	-------------	------	------	------	------

- Diseño y puesta en marcha de un plan de comunicación de la Formación Profesional.

*Descripción: La elaboración, gestión, aplicación y cumplimiento de un plan de comunicación aseguran el desarrollo y la supervivencia de la Formación Profesional en Navarra, determinada por la imagen que proyecta hacia el exterior, la comunicación/ información de sus ciclos formativos y la colaboración/ cooperación con empresas de la Comunidad Foral. Conllevará gestionar un concurso con firmas expertas en la materia.*

- Organización sistemática de visitas de estudiantes de ESO y Bachiller a centros de Formación Profesional y a empresas.

*Descripción: Esta actuación tiene como objetivo ayudar al desarrollo vocacional y profesional de los alumnos de ESO y Bachiller acompañándoles en su proceso de toma de decisiones a través de su propio entorno, mostrando las oportunidades formativas y laborales que la Formación Profesional y las empresas les ofrecen.*

- Aumento del número de plazas en aquellos estudios de Formación Profesional con mayor inserción laboral.

*Descripción: Se hace necesario que la Formación Profesional Navarra se replantee las necesidades del mercado de su entorno para optimizar sus recursos formativos y al mismo tiempo hacerlos eficientes y rentables, aumentando el número de plazas de aquellos ciclos con más salida laboral y poder así mejorar su competitividad y la inserción laboral de su alumnado. Conllevará obtener y analizar la información al respecto, que ahora es difícil de obtener.*

- Realización de una feria anual de la Formación Profesional donde se exponga la oferta formativa en colaboración con las empresas que acogen prácticas.

*Descripción: Se trata de realizar anualmente una jornada de presentación de la oferta de Formación Profesional a las personas que pueden estar interesadas por estos estudios: jóvenes, familias, empresas. En la Feria se combinarían stands de centros de Formación Profesional (donde presenten sus ofertas formativas), con stands de empresas que busquen personas con esos estudios y que presenten sus líneas de actividad. Deber resultar atractiva y de interés para promocionar y prestigiar los estudios de Formación Profesional.*

- Desarrollo de acciones de información y actualización específicas sobre la Formación Profesional a orientadores y profesores de centros educativos de enseñanza primaria y secundaria por parte del Servicio de Formación Profesional e incorporación de estas acciones a los cursos de ingreso de docentes y de formación de equipos directivos.

*Descripción: La orientación educativa es un recurso al servicio de la mejora del aprendizaje de los estudiantes, por lo que resulta importante proveer de los medios y de la información necesaria a los profesionales que ejercen dicha tarea en todas las etapas formativas, para garantizar la correcta y actualizada orientación educativa hacia la Formación Profesional.*

- Impulso a la orientación en los centros integrados, ampliando su actuación al entorno de los centros con la colaboración del profesorado de las especialidades.

*Descripción: Los centros integrados deben ser un referente orientador para el sector productivo y formativo de su entorno, facilitando la integración de las ofertas de formación profesional y rentabilizando los recursos humanos y materiales disponibles.*

# SISTEMÁTICA DE GOBERNANZA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

*Este Plan Estratégico de Formación Profesional ha sido concebido e impulsado, de manera conjunta y coordinada, desde los Departamentos de Educación, Desarrollo Económico y Derechos Sociales del Gobierno de Navarra. La participación activa de los tres departamentos en su redacción constata la importancia que para la acción del Gobierno tiene la mejora de la Formación Profesional en Navarra.*

Además, como hemos señalado anteriormente, el diseño de este documento se ha realizado de manera participada contando con la opinión de más de 300 actores directamente implicados en el mismo, principalmente representantes de empresas y centros de formación. Así mismo, su contenido y alcance será contrastado mediante un proceso participativo abierto con la ciudadanía en general.

Para la puesta en marcha de las medidas establecidas se tendrá en cuenta que este Plan se enmarca en la Estrategia de Especialización Inteligente de Navarra, como uno de los Retos Estratégicos identificados por la misma (concretamente, el señalado como número 24: "Formación Profesional cercana a las empresas"). En consecuencia, el grado de ejecución de este Plan de Formación Profesional será uno de los indicadores de resultado del éxito de esa Estrategia.

La primera responsabilidad en la implementación del Plan va a corresponder a las unidades orgánicas que en el Gobierno de Navarra se responsabilizan de la materia: el Servicio Navarro de Empleo del Departamento de Derechos Sociales y el Servicio de Formación Profesional del Departamento de Educación, que intervienen en estrecha colaboración en sus respectivos ámbitos de actuación, aunque este plan recoge una convicción compartida por el Gobierno de Navarra en su conjunto.

En todo caso, para la correcta implementación de este Plan de Formación Profesional constatamos la presencia en el sistema de diferentes tipos de agentes directamente implicados, cuya favorable predisposición es necesaria para llevarlo a cabo de la forma más adecuada posible:

- **Agentes públicos:** las administraciones competentes, con sus respectivas estructuras, que protagonizan la implementación del Plan.
- **Agentes privados:** sector económico-productivo, agentes sociales y centros/expertos de formación colaboradores.

Para todos ellos se derivan de este Plan numerosas responsabilidades, que exigen los correspondientes mecanismos de coordinación y colaboración a fin de garantizar la correcta ejecución del mismo.

Con objeto, precisamente, de garantizar la gobernanza participativa y coordinada en la gestión del Plan, se establecen los siguientes elementos clave del sistema:

- Consejo Navarro de Formación Profesional, órgano colegiado de carácter consultivo y de participación institucional y social en materia de Formación Profesional.
- Los Consejos Sociales de los Centros Integrados de Formación Profesional, como órganos encargados de encauzar la participación social en los centros y de, entre otras funciones, garantizar el establecimiento de contactos con empresas, instituciones y otras entidades de la zona.

Este Plan, siguiendo el modelo de la S3-Navarra, parte de la premisa de que su éxito depende de la implicación y coordinación de todos estos agentes, de tal manera que la administración no debe desempeñar un papel monopolizador, sino que debe asumir el rol de facilitador e impulsor de esta participación, garantizando el

proceso de reflexión/acción conjunta, coordinada, continua y mutuamente complementaria entre los diversos agentes y los elementos de gobernanza antes señalados.

Por otro lado, a fin de abundar en el contacto con las empresas y en el conocimiento de sus necesidades de recursos humanos para la producción o servicio y para la innovación, se apuesta por la creación y dinamización de un **“Panel de expertos”**, constituido por un grupo de responsables en activo del ámbito de la formación/recursos humanos en las empresas navarras, pertenecientes a diferentes sectores de producción. Este Panel, a través de la constitución de comisiones de trabajo, será periódicamente consultado sobre la previsión de necesidades de formación y especialización de sus plantillas, tomando como referencia las demandas derivadas de las tendencias del mercado en el que operan sus empresas. Para que estas consultas sean efectivas, es necesario implicar a los componentes de este Panel, facilitarles los mecanismos de participación y respuesta, y hacerles partícipes de los resultados de las consultas.

Por último, para apoyar la toma de cualquier decisión operativa, mejorar la gestión, incrementar la transparencia, facilitar sucesivos procesos participativos, legitimar la intervención pública y reorientar esta planificación es preciso establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de la ejecución de este Plan.

Así, para el seguimiento de las actuaciones previstas en

este Plan, se plantea la elaboración de un **“Cuadro de Mando”** mediante el cual se controle la evolución de la ejecución y el impacto de esas acciones y el logro de los objetivos a cuyo cumplimiento obedecen. Será responsabilidad del Servicio de Formación Profesional su elaboración y actualización periódica. Este Cuadro de Mando se pondrá a disposición de los diferentes agentes antes citados, así como del Comité de Dirección de la Estrategia S3-Navarra.

De la misma manera, para facilitar el seguimiento y evaluación de Objetivos y Acciones, los mismos han sido definidos de forma clara, viable y realista. Están convenientemente cuantificados, son medibles, están correctamente temporizados y guardan una coherencia interna en la relación existente entre los problemas detectados más importantes y los objetivos planteados para solucionarlos.

Los **“Indicadores de Seguimiento”** previstos en consecuencia permitirán seguir la evolución de la actividad desarrollada y de sus objetivos, están al servicio de los diferentes gestores, actores y evaluadores, son pertinentes, relevantes, válidos, fiables, eficaces, ágiles y fáciles de interpretar, y su recogida está adecuadamente procedimentada y garantizada.

El conjunto ordenado de los diferentes agentes y de los elementos clave del sistema previsto queda reflejado en el siguiente gráfico:







Nafarroako  Gobierno  
Gobernua de Navarra

