

**PLAN CANARIO DE
FORMACIÓN PROFESIONAL**

**CONSEJO
CANARIO DE FORMACIÓN
PROFESIONAL**

2013 - 2016

Debemos tomar medidas si queremos que nuestra generación y las generaciones venideras puedan seguir disfrutando de una vida de alta calidad y sana, sostenida por el modelo social único de Europa. Precisamos una estrategia para convertir a la UE en una economía inteligente, sostenible e integradora caracterizada por unos altos niveles de empleo, productividad y cohesión social. Ésta es la Estrategia Europa 2020, una agenda para todos los Estados miembros, que tiene en cuenta las diferentes necesidades, los diversos puntos de partida y las especificidades nacionales con el fin de promover el crecimiento para todos.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
METODOLOGÍA	11
EL PLAN CANARIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL 2009-2012. INFORME DE EVALUACIÓN	14
PRIMERA PARTE.....	18
CAPÍTULO 1. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL MARCO DE LAS DISTINTAS ESTRATEGIAS PARA CREAR UN NUEVO MODELO DE CRECIMIENTO ECONÓMICO	18
1.1. HACIA UN NUEVO MODELO ECONÓMICO Y SOCIAL PARA EUROPA.....	19
1.2. LA CONVERGENCIA EUROPEA EN FORMACIÓN PROFESIONAL: EL «PROCESO DE COPENHAGUE»	22
1.3. HACIA UN NUEVO MODELO ECONÓMICO Y SOCIAL PARA ESPAÑA	24
1.3.1. <i>Una estrategia nacional de formación y empleo</i>	25
1.3.2. <i>Un sistema integrado para la formación y el empleo</i>	29
1.3.3. <i>Conclusiones</i>	29
1.4. HACIA UN NUEVO MODELO ECONÓMICO Y SOCIAL PARA CANARIAS	29
1.4.1. <i>Conclusiones</i>	34
CAPÍTULO 2. DIAGNÓSTICO Y EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL Y DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS	36
2.1. DESCRIPCIÓN DEL MERCADO LABORAL CANARIO	36
2.1.1. <i>Estructura de la ocupación en Canarias</i>	36
2.1.2. <i>Perfil de los ocupados</i>	40
2.1.3. <i>Estructura empresarial de Canarias</i>	45
2.1.4. <i>El Desempleo</i>	49
2.1.5. <i>Objetivo Europeo: Ocupación del 75% de la población de 20-64 años</i>	53
2.1.6. <i>Nuevos yacimientos de empleo</i>	55
2.1.6.1. <i>Previsiones respecto a nichos de empleo para Canarias</i>	58
2.1.7. <i>Conclusiones</i>	59
2.2. DESCRIPCIÓN DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS Y PROPUESTAS PRESENTADAS POR LOS AGENTES SOCIALES, ECONÓMICOS Y EDUCATIVOS	60
2.2.1. <i>Clasificación de las aportaciones</i>	61
2.2.2. <i>Descripción cualitativa de las entidades de ámbito regional</i>	63
2.2.3. <i>Pronósticos económicos</i>	64
2.2.4. <i>Necesidades formativas</i>	65
2.2.5. <i>Modificación de la oferta de Formación Profesional</i>	68
2.2.6. <i>Descripción por islas</i>	71
Fuerteventura	71
Lanzarote.....	73
Gran Canaria	76
La Gomera	79
El Hierro	81
La Palma	83
Tenerife	86
2.2.7. <i>Conclusiones</i>	90
CAPÍTULO 3. UNA RESPUESTA INTEGRADA A LAS NECESIDADES FORMATIVAS EN CANARIAS	91
3.1. DESCRIPCIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL.....	94
3.1.1. <i>Matrícula, promoción y rendimiento</i>	94
3.1.2. <i>Titularidad pública y privada de la oferta</i>	96
3.1.3. <i>Cuantificación de la oferta pública</i>	98

3.1.4. Configuración sociológica del alumnado de Formación Profesional Inicial	102
3.1.4.1. El alumnado en los ciclos formativos de Formación Profesional por sexo y edad	102
3.1.5. Inserción laboral de los titulados	108
3.1.5.1. Situación laboral por nivel del ciclo y sexo	109
3.1.5.2. Tiempo de inserción laboral	110
3.1.6. Análisis de las solicitudes	112
3.1.6.1. Solicitudes en los ciclos formativos presenciales de Formación Profesional	113
3.1.6.2. Solicitudes en los ciclos formativos de Artes Plásticas y Diseño	115
3.1.7. Proyección de los objetivos educativos y de la Formación Profesional ligados a la Estrategia Europa 2020	116
3.1.8. Conclusiones	118
3.2. DESCRIPCIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO	119
3.2.1. La Formación de Demanda	119
3.2.2. La Formación de Oferta	120
3.2.2.1. Formación dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados	121
3.2.2.2. Formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados	124
3.2.3. La Formación en Alternancia con el Empleo	126
3.2.4. Conclusiones	127
3.3. EL RECONOCIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES ADQUIRIDAS POR EXPERIENCIA LABORAL	128
3.3.1. Conclusiones	131
SEGUNDA PARTE.....	132
CAPÍTULO 4. FINALIDAD GENERAL, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, LÍNEAS DE ACTUACIÓN, ACCIONES Y CRITERIOS PARA LA PLANIFICACIÓN ANUAL	132
4.1.- FINALIDAD GENERAL.....	134
4.2.- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	134
4.3.- LÍNEAS DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	139
4.4.- ACCIONES	151
4.5. PRINCIPIOS Y CRITERIOS PARA LA PLANIFICACIÓN ANUAL DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL...	189
4.5.1. Planificación de la Formación Profesional Inicial	189
4.5.2. Metodología y criterios para la elaboración de la programación formativa de referencia de formación profesional para el empleo	192
CAPÍTULO 5. DISPOSITIVO PARA EL DESARROLLO, EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN	195
CAPÍTULO 6. PRESUPUESTO	196
ANEXO I: FUENTES DOCUMENTALES	198
ANEXO II: TABLAS SINTÉTICAS DE LAS APORTACIONES DE LAS ENTIDADES (EN SEPARATA)	
ANEXO III: DATOS DESGLOSADOS EN FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL (EN SEPARATA)	

Introducción

Las elevadas tasas de desempleo¹ en toda Europa (11%), en España (24,3%) y, especialmente, en Canarias (32,2%) y la amenaza de una generación perdida pesan como una losa en las espaldas de todas las administraciones públicas y de los agentes sociales y económicos. Esta dolorosa realidad es una consecuencia directa de la grave recesión que padece la economía europea desde hace más de tres años y a la que se pretende hacer frente mediante una estrategia de crecimiento inteligente, sostenible e integradora (Estrategia europea 2020).

Dicho de otra forma: *Europa confía el bienestar de sus ciudadanos a la posibilidad de construir un nuevo modelo de crecimiento económico que genere más y mejor empleo.* Un nuevo modelo de crecimiento económico cuyo motor sea el conocimiento (que actuará como una fuente de energía en todos y cada uno de los sectores económicos) y que permita aumentar la productividad de nuestras empresas haciéndolas más competitivas. Esta búsqueda de un nuevo modelo de crecimiento, que cuenta con el apoyo de todos los países miembros de la Unión Europea, requiere tanto de trabajadores como de emprendedores altamente cualificados.

Así pues, el reto al que nos enfrentamos, para poder contribuir a reorientar nuestro modelo de crecimiento económico y dotar a la población de la formación necesaria para su desarrollo personal y profesional, requiere la adopción de medidas que superen el marco de actuación de las administraciones educativas. Es imprescindible una actuación conjunta de las administraciones educativa y laboral, con la participación de los agentes sociales.

El Comunicado de Brujas en la parte de RETOS ACTUALES Y FUTUROS (Educación y formación para la Europa del mañana) recoge como referentes determinadas posiciones con relación a distintos aspectos: evolución del mercado de trabajo, cualificaciones adecuadas, envejecimiento de la sociedad, el doble objetivo de la educación y la formación profesional, calidad y excelencia, capacitar a las personas, internacionalización de la educación y la formación profesional e invertir en educación y formación profesional como una respuesta común de la EU. Para favorecer esta concreción, los once objetivos estratégicos para el periodo 2011-2020 vienen desglosados con los resultados a corto plazo para 2011-2014, que en el caso de Canarias los temporizaríamos para el periodo 2013-2016.

Canarias, como se reconoce en la *Estrategia Canaria de Formación y Empleo 2012-2014*, comparte las certezas, riesgos e incertidumbres con las economías en las que especialmente se integra. Su futuro es nuestro futuro. Participamos de los problemas del crecimiento económico y de la debilidad de la demanda de bienes y servicios de los hogares y las empresas, motivada por la crisis del crédito y el desempleo. También compartimos las consecuencias: un profundo deterioro de la cohesión económica y social derivado del desempleo y, particularmente, del desempleo juvenil.

En este contexto social, tanto la Formación Profesional Inicial (FPI) como la Formación Profesional para el Empleo (FPE) refuerzan su valor y se convierten en una herramienta esencial para alcanzar un futuro de prosperidad y justicia. Las previsiones que indican que en el

¹ Datos del primer trimestre del 2012 (EPA)

horizonte del año 2020 el 50% de los empleos requerirán una cualificación profesional de grado medio y un 35% de una titulación superior, nos obligan a realizar acciones dirigidas a incrementar los niveles de formación tanto de la población en edad escolar como de la población adulta.

Por tanto, la pregunta que se plantea no es si se debe fomentar la formación, pues la respuesta es, bajo cualquier circunstancia, siempre positiva, la cuestión atañe, más bien, al cómo, a la forma y la manera en que la organización y gestión de la formación se debe articular. Para responder a esta cuestión con acierto conviene tener presente que la Formación Profesional se enfrenta a un doble reto: al tiempo que se le pide cumplir con sus funciones habituales, debe adaptarse a nuevas exigencias en entornos más complejos con los mismos o incluso menos recursos.

Ante los fenómenos de la globalización económica, el deterioro medioambiental, el riesgo de una polarización social y el incesante avance de la innovación tecnológica, se perciben la educación y la formación en general, y especialmente la Formación Profesional, como una de las herramientas fundamentales de acción frente al cambio y la incertidumbre. Así, se les demanda una actitud proactiva donde no solo prime la capacidad de adaptarse a la situación actual sino también la capacidad de influir, controlar y gestionar con eficacia y eficiencia.

Tradicionalmente se le ha demandado a la Formación Profesional que se adapte y ajuste en la mayor medida posible a los requisitos y necesidades del mercado de trabajo. Por supuesto, no solo hay que formar en aquellas profesiones que hoy por hoy puedan conducir hacia un empleo. Hay que ir más allá en cuanto a lo que se entiende por adaptación y ajuste al mercado laboral y, en un ejercicio de anticipación, procurar vislumbrar lo que será el futuro de la actividad económica a medio y largo plazo. Una apuesta demasiado centrada en lo urgente puede ir en detrimento de lo más importante, relevante y necesario. Además, no hay que limitar a la Formación Profesional al mero papel de proveedor de personal cualificado para el sector productivo. La Formación Profesional también debe ser un componente activo para el desarrollo de la calidad educativa, la innovación, la investigación y el avance tecnológico y las propias necesidades de realización personal de los ciudadanos.

Lo cierto es que en un contexto de crecimiento del desempleo y destrucción de la ocupación, puede parecer aventurado augurar que las mejoras en la cualificación y especialización de las personas, en concordancia con las nuevas demandas de competencias del tejido productivo, van a contribuir a la creación de empleo. Sin embargo, es necesario estar atentos y empezar a dar respuesta a las necesidades previsibles de cualificación en estas actividades económicas emergentes. Igualmente, es importante prever la recualificación de personas ocupadas o desempleadas procedentes de sectores en crisis, con el objeto de facilitar su adaptación en un contexto de cambios productivos y de mercado de trabajo (*Estrategia Española de Empleo y Formación [2012-2014]*).

La Formación Profesional como parte del aprendizaje a lo largo de la vida

La actual coyuntura demuestra que el imperativo del aprendizaje a lo largo de la vida ha pasado de ser un ideal de las sociedades avanzadas a una auténtica necesidad de primer orden. En el contexto de las culturas occidentales, el siglo XIX supuso la creación de los sistemas educativos, el siglo XX trajo consigo la universalización y generalización de la educación en las primeras

etapas de la vida de las personas, y el siglo XXI conlleva el reto de extender la educación y la formación a lo largo de toda la vida. De hecho, la patente importancia del aprendizaje a lo largo de la vida está incidiendo en la estructuración de la Formación Profesional en sus dos grandes subsistemas: la Formación Profesional Inicial (FPI), orientada a los jóvenes, y la Formación Profesional para el Empleo (FPE), destinada a la población activa. Lo cierto es que las fronteras entre estos dos subsistemas de la Formación Profesional se están desdibujando y se está produciendo un fenómeno de convergencia y, por esto, se debe avanzar decididamente hacia un sistema integrado de formación.

Los datos nos indican que la Formación Profesional Inicial del sistema educativo en sus etapas postobligatorias acoge cada vez a más a personas que no provienen de la Educación Secundaria, sino que da cabida a grandes segmentos de la población activa que retorna a las aulas para mejorar su cualificación, bien sea a través de unos estudios que validen su experiencia profesional, que complementen las cualificaciones obtenidas o que simplemente den un giro a su devenir laboral en razón a los condicionantes socioeconómicos y educativos de Canarias. De igual manera, los jóvenes hacen cada vez más uso de los cursos de la Formación Profesional para el Empleo destinados a la población activa desempleada u ocupada con el fin de incrementar sus posibilidades de encontrar trabajo. Por tanto, nos encontramos con un panorama donde los adultos vuelven a las aulas para obtener un título académico y donde los jóvenes emplean los cursos destinados a trabajadores para mejorar su cualificación en periodo de tiempo menor. Por esta razón, es absolutamente prioritario el empleo coordinado de los recursos con los que las administraciones educativa y laboral cuentan, pues sus usuarios ya no son tan diferentes.

Por esta razón, es absolutamente prioritario construir el Sistema Canario de las Cualificaciones y la Formación Profesional Integrada, constituido en forma de una verdadera Red de Centros Integrados de FP y/o de centros que imparten FP Integrada, que dé respuesta a las necesidades formativas de los sectores productivos, así como a las necesidades individuales y expectativas personales de promoción profesional.

El centro integrado se concibe como una institución al servicio de los ciudadanos y del sector productivo y debe contribuir a la cualificación y recualificación de las personas acomodándose a sus distintas expectativas profesionales. Asimismo, debe atender a las necesidades de cualificación inmediatas y emergentes del sistema productivo y formativo de su entorno. Debe facilitar la integración de las ofertas de formación profesional y rentabilizar los recursos humanos y materiales disponibles.

Asimismo, los Centros Integrados deben tener autonomía y flexibilidad organizativa, versatilidad en la programación de su oferta formativa y capacidad de respuesta formativa a las necesidades del mundo laboral como consecuencia de los rápidos cambios tecnológicos, organizativos y materiales, sobre todo, en las circunstancias actuales.

Sea bien por deseo o por necesidad, la población debe continuar con su educación y formación a lo largo de la vida. En este sentido, no siempre resulta sencillo conjugar los intereses y deseos de las personas con las necesidades colectivas y los condicionantes sociales y económicos. En el plano de la Formación Profesional se producen a menudo desencuentros entre los proveedores y los usuarios y se abren brechas entre lo que se oferta y lo que se demanda. Una de las dificultades constantes en el ajuste entre oferta y demanda educativa y formativa se encuentra en la sobredemanda de enseñanzas y formación muy ligadas a sectores que gozan de enorme

popularidad, bien sea por su prestigio social, sus perspectivas de empleabilidad, sean éstas ciertas o no, o incluso por meras tendencias de opinión generalizada.

La responsabilidad de las administraciones educativa y laboral es desplegar y organizar un sistema de información fiable y viable con la participación de los agentes sociales y económicos que ayude a las personas a valorar sus posibilidades y a tomar decisiones que aúnen sus intereses personales, su trayectoria laboral y académica, sus talentos y fortalezas con la respuesta educativa y formativa más adecuada para ellos. Los mecanismos de información y orientación profesional y laboral son fundamentales por dos motivos. En primer lugar, ayudan a canalizar la oferta y la demanda de una manera eficiente. Lo cierto es que los sistemas de orientación e información son en la educación y la formación lo que la prevención y la profilaxis en la sanidad. En segundo lugar, su uso intensivo e inteligente supone una mejora del sistema, que consigue una mayor satisfacción de todas las partes implicadas y una ostensible optimización de los recursos humanos y materiales en todos los sentidos. Una vez más, la voluntad de mejora coincide plenamente con el imperativo de la gestión eficaz y eficiente en tiempos de limitaciones, y este proceso tiene que pasar por un sistema universal de orientación profesional y laboral adaptado tanto a los jóvenes como al conjunto de la población activa independientemente de su edad.

Características del Plan Canario de Formación Profesional y metodología de elaboración

El Plan de Canario de Formación Profesional 2013-2016 (PCFP 2013-2016) es, ante todo, la expresión de un amplio consenso social sobre las necesidades generadas por el nuevo modelo de desarrollo económico y social para Canarias, así como para la mejor utilización de los recursos a través de un futuro sistema canario integrado de las cualificaciones y la formación profesional respecto a cada una de las islas. Este consenso se ha construido en el seno del Consejo Canario de Formación Profesional (en adelante CCFP) gracias a la excelente disposición al diálogo y al entendimiento de todas las entidades que lo conforman y constituyen, sin lugar a dudas, una prueba del profundo sentido de responsabilidad de todas las organizaciones y de su compromiso con el futuro de Canarias.

En un periodo de serias restricciones financieras y dificultades económicas, el Plan Canario de Formación Profesional 2013-2016 asume una serie de retos de gran calado, sobre todo porque debe conjugar con precisión y sentido de la realidad los recursos existentes para dar respuesta a las vastas y diversas necesidades de la población. En este sentido, el presente documento bien se podía haber llamado Plan de Formación Profesional, Social y Personal de Canarias, pues tiene la voluntad de avanzar en un sistema donde las personas y sus necesidades se encuentren en primer plano, donde la oferta formativa sea accesible y se adapte a las distintos condicionantes y circunstancias de la población, donde se pueda obtener una formación de calidad, actualizada y en consonancia con una sociedad que cambia y avanza.

El PCFP 2013-2016 expresa el consenso social alcanzado en el seno de la sociedad canaria para mejorar las capacidades de empleabilidad y emprendimiento de la población canaria. La empleabilidad y el emprendimiento son conceptos relacionales que utilizamos para designar tanto la competencia de las personas para insertarse en un puesto de trabajo como la capacidad de convertir en oportunidades determinadas opciones generadas dentro de un determinado modelo económico y social.

Así, a la capacidad de una persona para asumir con eficacia las funciones y tareas derivadas de un puesto de trabajo, la denominamos empleabilidad. Mientras que a la capacidad de una persona para emprender una nueva actividad económica, ya sea mediante la producción o la prestación de un servicio, que satisface una necesidad generada por el mercado, la denominamos emprendimiento. En este sentido, cabe resaltar que el emprendimiento tiene un componente proactivo de generador de oportunidades en sí mismo. Los emprendedores “crean” necesidades y no solo aprovechan las oportunidades emanadas de las necesidades socioeconómicas.

En resumen, el esquema general sobre el que se ha construido este Plan es el siguiente:

Las *oportunidades* creadas por la construcción social de un nuevo modelo de desarrollo económico se transforman en *posibilidades* de empleo y/o emprendimiento. Ahora bien, estas posibilidades pueden quedar satisfechas siempre y cuando se produzca una adecuada *capacitación* por parte de la población y es en este contexto en el que deben armonizarse las *necesidades formativas*. Dicho de una forma mucho más sencilla, nuestro trabajo ha consistido en armonizar las oportunidades generadas por el mercado laboral con las competencias desarrolladas desde el sistema educativo.

Pero, además de la expresión de un consenso social y de un eslabón que conecta distintas estrategias de empleo y formación, el nuevo PCFP es también la continuación de una voluntad de sistematizar la respuesta formativa a las necesidades generadas por la sociedad canaria y de una forma de proceder iniciada con el Plan Canario de Formación 2009-2012. En este sentido, el nuevo Plan ha venido precedido de una evaluación del anterior plan realizada por el propio CCFP.

El PCFP consta de tres componentes claramente diferenciados pero estrechamente relacionados entre sí: un componente declarativo, un componente descriptivo y un componente programático. La conjunción de los tres permite reconocer la estructura subyacente al plan como un esquema argumental muy sencillo en el que los dos primeros componentes actuarían como premisas mientras que el último actuaría como conclusión:

- i. Dados los compromisos asumidos por el Consejo Canario de Formación Profesional (parte declarativa),
- ii. y la visión que tenemos sobre la evolución del desarrollo económico y social del archipiélago, de las necesidades formativas generadas y del modo en el que hasta el momento se venían atendiendo esas necesidades (parte descriptiva),

Es posible concluir que

- iii. la propuesta más razonable es la que aparece expresada en términos de finalidad, líneas de actuación, objetivos específicos, acciones y criterios de planificación anual (parte programática) así como los recursos y la evaluación.

Formalmente el PCFP 2013-2016 se encuentra dividido en dos partes. Cada una de ellas consta de tres capítulos. En el primero se expone la parte declarativa, en la que se deja constancia de los compromisos asumidos por el Consejo Canario de Formación Profesional y derivados de la conexión entre el PCFP 2013-2016 y otros eslabones de una cadena de actuaciones orientadas al progreso económico y social. En este sentido, el PCFP no es sólo la expresión de un amplio consenso social, sino que es un eslabón más en una cadena que se inicia con la *Estrategia Europea 2020*, continúa con la *Estrategia Española 2012-2014* y la *Estrategia Canaria para la*

Formación y el Empleo 2012-2014. En el segundo capítulo, uno de los más amplios del Plan, se expone una visión del mercado laboral en Canarias así como la visión compartida que el CCFP tiene tanto de la evolución de la economía canaria como de la opinión de las entidades que han colaborado en el proceso. El tercer capítulo se reserva para la exposición de la configuración de las distintas ofertas formativas y de su evolución.

La segunda parte del Plan está dedicada a la exposición de la finalidad, las líneas de actuación y los objetivos específicos, y las acciones orientadas a su consecución, recogidos en el capítulo cuatro. Para este capítulo se han reservado, además, los aspectos relacionados con el seguimiento y la evaluación del Plan, mientras que el capítulo cinco se ha dedicado a la presentación de la ficha financiera. En esta segunda parte se incluye un contenido de gran importancia: la construcción del Sistema Canario de las Cualificaciones y la Formación Profesional Integrada, su funcionamiento en red y la oferta formativa consensuada con los agentes sociales y los sectores implicados. Este elemento, ausente en el PCFP 2009-2012, provocó serias dificultades en el desarrollo de la anterior planificación.

Metodología

La metodología que ha hecho posible alcanzar el consenso expresado en el Plan ha sido muy sencilla, si bien la positiva respuesta dada por los agentes sociales ha hecho más complejo al tiempo que ha enriquecido el tratamiento de los datos y las propuestas aportadas. La metodología fue acordada por el Consejo Canario de Formación Profesional y asumida posteriormente por la Comisión Técnica responsable de la elaboración.

El CCFP era consciente de la importancia de seleccionar y desarrollar una adecuada metodología, teniendo en cuenta que había ciertas condiciones que era necesario respetar para que el nuevo Plan Canario pudiera tener éxito. El éxito del futuro Plan Canario de Formación Profesional 2013-2016 dependería, en gran medida, de que se lograsen satisfacer tres condiciones:

- a) Una información clara y precisa de las necesidades derivadas de la evolución del modelo económico, social y cultural.
- b) Una comprensión adecuada de las preferencias manifestadas por los agentes sociales, económicos e institucionales.
- c) Un conjunto de criterios compartidos por todos, o al menos la mayoría, de los agentes sociales, económicos e institucionales que logren una distribución justa y eficaz de los recursos públicos.

La estrategia metodológica prevista para satisfacer estas tres condiciones era una estrategia plural, basada en la triangulación, y que combinaba distintas fuentes de información (tanto personales como documentales) así como distintos métodos de obtención y análisis de datos. Los métodos previstos para satisfacer estas condiciones eran las siguientes:

- I. Análisis documental

Orientado al estudio de la oferta de titulaciones y al estudio de la demanda, así como al estudio de otros ejemplos de planificación.

- II. Grupos de discusión

Orientados a la identificación de las preferencias y propuestas de los distintos agentes sociales, económicos e institucionales (especialmente de las administraciones locales).

III. Entrevistas personales

Orientadas a facilitar la participación en el proceso de expertos de reconocido prestigio, así como de autoridades y personalidades relevantes.

El CCFP constituyó en su seno una Comisión Técnica Delegada que asumió directamente la responsabilidad de crear los cauces para la participación directa de los agentes así como la elaboración de distintos documentos parciales y su posterior discusión. Esta Comisión Técnica contó con la colaboración de un Equipo de Apoyo constituido por técnicos de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos y del Servicio Canario de Empleo.

La Comisión estuvo presidida por el Director General de Formación Profesional y Educación de Adultos, y formaban parte de ella dos representantes de la Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad (uno de los cuales actuaba como secretario), dos representantes de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, dos representantes de las organizaciones empresariales, dos representantes de las organizaciones sindicales y un representante del Consejo Escolar de Canarias.

Las principales fuentes utilizadas para la elaboración de los distintos documentos y borradores del nuevo PCFP han sido: a) fuentes documentales y b) fuentes institucionales. Las fuentes documentales han sido muy amplias y variadas (incluyendo tanto las utilizadas por la Comisión Técnica como las empleadas por las distintas instituciones colaboradas). En el Anexo I figuran las fuentes documentales más relevantes.

Las fuentes institucionales, constituidas por organizaciones de distintas características y niveles de representatividad, han podido participar de forma directa en la elaboración del Plan, haciendo llegar a la Comisión Técnica sus distintas propuestas a través de un entorno colaborativo de trabajo. El volumen de propuestas recibidas, más de ochenta, pone de manifiesto el gran interés que ha despertado en la sociedad canaria este nuevo Plan Canario de Formación Profesional. Las instituciones que han hecho llegar sus propuestas a la Comisión Técnica han sido ochenta y seis, de ellas casi la mitad han sido administraciones locales y centros educativos. Conviene destacar, además, que en algunas islas se han realizado propuestas conjuntas de todos los agentes sociales y económicos (Lanzarote, La Palma, La Gomera, Fuerteventura, El Hierro). En el Anexo II se encuentran los datos más relevantes de las aportaciones que han realizado las entidades.

La vía para la participación social en el proceso de elaboración del PCFP 2013-2016 ha sido un espacio web diseñado por la DGFPEA a través del cual y, siguiendo un formato de cuestionario previamente acordado, todas las instituciones enviaron sus propuestas: fp.ceucd@gobiernodecanarias.org

El calendario seguido en el proceso de elaboración del PCFP 2013-2016 fue acordado por la Comisión Técnica y se respetó en toda la secuencia, aunque fue necesario ampliar los plazos para la participación directa de los agentes sociales, económicos y educativos.

ACCIONES	RESPONSABLES	INICIO	FINALIZACIÓN
Análisis documental	Comisión Técnica	Noviembre	Abril
Encuentro con los agentes sociales, económicos e institucionales en las islas de La Gomera y El Hierro.	Comisión Técnica del CCFP	Noviembre	Diciembre
Encuentro con los agentes sociales, económicos e institucionales en las islas de La Palma y Tenerife	Comisión Técnica del CCFP	Enero	Febrero
Encuentro con los agentes sociales, económicos e institucionales en la isla de Gran Canaria	Comisión Técnica del CCFP	Febrero	Marzo
Encuentro con los agentes sociales, económicos e institucionales en las islas de Fuerteventura y Lanzarote	Comisión Técnica del CCFP	Marzo	Abril
Entrevistas personales	Presidente del Consejo y/o Comisión Técnica	Noviembre	Abril
Elaboración y presentación del borrador del Plan Canario de Formación Profesional 2013-2016 al pleno del Consejo Canario de Formación Profesional	Comisión Técnica del CCFP	Mayo	Junio

El Plan Canario de Formación Profesional 2009-2012. Informe de evaluación

Según establece el Decreto de creación del Consejo Canario de Formación Profesional (Decreto 233/1997) y hace efectivo su Reglamento de Organización y Funcionamiento (Decreto 143/2008), corresponde al Consejo Canario de Formación Profesional, en su calidad de órgano colegiado de carácter consultivo y de participación institucional en materia de formación profesional, el seguimiento y la valoración del PCFP.

Realizar el seguimiento y evaluación de planes, programas o medidas en materia de formación profesional en cualquiera de sus modalidades (art. 2 apartado h).

La Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad y la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, conscientes de su responsabilidad en esta materia y de la necesidad de proceder a una adecuada evaluación del PCFP 2009-2012, como paso previo para la elaboración de un nuevo PCFP 2013-2016, constituyeron un Equipo Técnico con personal de ambas consejerías y coordinado por los Directores Generales de Formación Profesional y del Servicio Canario de Empleo. Este Equipo Técnico asumió la responsabilidad de obtener información sobre cada uno de los indicadores definidos en el PCFP 2009-2012 y, sobre esta base empírica, definir un conjunto de hechos probados que podrían ser de utilidad para que el Consejo Canario de Formación Profesional pudiera realizar un juicio valorativo bien informado².

La expresión del juicio valorativo manifestado por el Consejo Canario de Formación Profesional se recoge en forma de conclusiones finales. Estas conclusiones son las que han servido de referencia para la elaboración del nuevo Plan Canario de Formación Profesional, especialmente las referidas a la necesidad de avanzar en aquellos aspectos que quedaron sin desarrollar o que no se desarrollaron en una medida adecuada.

A modo de conclusión se constatan una serie de hechos para cada línea estratégica teniendo en cuenta aquellos aspectos que resultan más relevantes desde un punto de vista cuantitativo y cualitativo.

² Para poder llevar a cabo su seguimiento y valoración, el PCFP 2009-2012 recoge una serie de indicadores por cada una de las 5 líneas estratégicas que contiene. En el proceso de recogida de la información, se ha comprobado que no toda la información está disponible y que, por tanto, hay indicadores sin datos.

Línea Estratégica1: Impulsar la Formación Profesional en Canarias

- a) El alumnado de Formación Profesional Inicial³ ha permanecido relativamente constante en los últimos años, con una cifra en torno a las 30.000 personas matriculadas por curso escolar.
- b) El número de desempleados que participaron en acciones de formación de oferta disminuye: de 24.356 en el año 2009 se pasa a 19.149 en el 2010, lo que supone un 21,4% menos.
- c) Se reduce el número de trabajadores ocupados que participan en acciones de formación de oferta: de 19.233 en el año 2009 pasamos a 14.914 en el 2010, lo que significa un 22,5% menos.
- d) En términos relativos, aumenta la participación de trabajadores ocupados en formación de demanda sobre el total de la población ocupada: pasa del 15,2% en el año 2009 al 18,4% en el año 2010.
- e) Disminuye el número de personas que participaron en acciones de formación en alternancia con el empleo: de 2.810 en 2009 a 1.704 en 2010, una reducción del 39,4%. También lo hace el número de personas beneficiarias de acuerdos de formación y empleo: de 850 en 2009 a 715 en 2010, un 15,9% menos.
- f) El número de acuerdos entre empresas y centro educativos y de formación para la realización de prácticas en empresas y el módulo de formación en centros de trabajo se mantiene en torno a los 6.700 acuerdos por curso escolar y año.

Línea Estratégica 2: Desarrollar el Sistema Integrado de Cualificación y Formación Profesional.

- a) Todavía no se han creado centros integrados de formación profesional en Canarias.
- b) Hay dos centros de referencia nacional en Canarias de las familias profesionales de Agraria e Imagen personal dependientes de la Consejería competente en materia de empleo.
- c) El número de participantes en las convocatorias del Instituto Canario de Cualificaciones Profesionales para la acreditación de competencias profesionales por experiencia laboral se ha duplicado, pasando de 300 personas en el 2009 a 600 en el 2011. De estos participantes, 259 obtuvieron al menos una acreditación de una unidad de competencia en el 2009 y 450 lo hicieron en el 2011.
- d) El número de titulados en Formación Profesional Inicial ha pasado de 8.153 en el curso 2009/2010 a 8.808 en el curso 2010/2011, lo que supone un aumento del 8%.
- e) El número de personas que obtienen certificados de profesionalidad aumenta: de las 1.264 en 2009 a las 3.306 en 2010, lo que representa un 261% más debido a la generalización de los Programas de Cualificación Profesional Inicial y a la implantación de los certificados de profesionalidad en la formación de oferta.
- f) El porcentaje de grupos autorizados de Formación Profesional Inicial basados en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales ha pasado del 27% en el curso

³ Esta cifra no solo incluye los ciclos formativos sino también los Programas de Cualificación Profesional Inicial.

2009/2010 al 40% en el curso 2010/2011 para subir hasta el 55% en el actual curso escolar 2011/2012. Esto es debido a la generalización de los Programas de Cualificación Profesional Inicial y a la implantación de los títulos de Formación Profesional LOE.

Línea Estratégica 3: Impulsar un sistema integrado de información y orientación profesional y laboral que facilite el empleo a lo largo de la vida.

- a) Las entidades e instituciones que validan el nuevo modelo integrado de orientación profesional y laboral aumentan, pasando de 14 en 2009 a 22 en 2011.
- b) No se han llevado a cabo acciones de difusión de los servicios de orientación y apenas intercambios o participaciones en programas nacionales e internacionales de orientadores.
- c) Aumenta el uso del portal web de la Formación Profesional Inicial en Canarias, pasando de 316.242 visitantes en el curso escolar 2009/2010 a 434.267 en el 2010/2011, lo que significa un 37,3% más de visitas.
- d) Disminuye el número de personas atendidas en acciones dirigidas a los colectivos de mayores dificultades de inserción y reinserción laboral, que pasa de ser 73.015 en 2009 a 67.775 en 2010, un 7,2% menos.
- e) La cifra de acciones informativas a posibles emprendedores así como el número de beneficiarios se mantiene relativamente constante, con 2.121 acciones y 12.494 usuarios en 2009 y 2.197 acciones y 12.396 personas atendidas en 2010.

Línea Estratégica 4: Orientar la Formación Profesional a las necesidades de la economía canaria y a las demandas de la población.

- a) Aumenta el número de centros de primaria y secundaria con programas de fomento del espíritu emprendedor: de 6 en el curso 2009/2010 se pasa a 25 en el curso 2010/2011.
- b) Se incrementa el número de proyectos innovadores y de innovación relacionados con la Formación Profesional, pasando de 6 en el curso 2009/2010 a 32 en el 2011/2012 gracias al apoyo del Ministerio de Educación.
- c) Disminuye el número de acciones formativas con contenidos de gestión empresarial: de 1.176 en 2009 se pasa a 1.011 en el 2011, lo que supone un 14,1% menos.
- d) En régimen a distancia, en el curso 2011/2012 se imparten 12 ciclos formativos, 2 especialidades más que en el curso 2009/2010.
- e) Las acciones de “Formación de oferta: planes de formación” dirigidas prioritariamente a ocupados en modalidad de teleformación disminuyen: pasan de 534 en 2009 a 464 en el año 2010, una reducción del 13,2%.

Línea Estratégica 5: Promover los sistemas de gestión de la calidad en la Formación Profesional en Canarias.

- a) Aumenta el número de docentes de Formación Profesional Inicial que participan en acciones formativas de perfeccionamiento: de 604 en el curso 2009/2010 se pasa a 724 en el 2010/2011, un 19,8% más.
- b) No se han convocado estancias formativas de docentes en empresas en los últimos años.
- c) Apenas se han registrado variaciones significativas en el grado de satisfacción del alumnado y el profesorado de Formación Profesional Inicial y en la valoración de los estudiantes y los docentes de la Formación Profesional para el Empleo en el tiempo de aplicación del PCFP.
- d) El grado de satisfacción positiva del alumnado con el profesorado está en torno al 70% para la Formación Profesional Inicial, y es de 8,8 puntos sobre 10 para la Formación Profesional para el Empleo en su modalidad de acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados.
- e) El grado de satisfacción positiva del alumnado de Formación Profesional Inicial con respecto a los recursos didácticos se sitúa en torno al 62%, y el de los docentes está en el 72%. En la Formación Profesional para el Empleo, el alumnado da una valoración de 8,7 puntos sobre 10 para los recursos didácticos, mientras que los docentes le dan un 9,2 en su modalidad de acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados.
- f) El número de centros educativos con sistema de gestión de la calidad es de 29 desde el año 2009.
- g) Aumentan los centros de formación con certificados de calidad beneficiarios de formación de oferta con acciones destinada prioritariamente a desempleados. En el 2009 eran 68 y para la convocatoria del 2011 han sido 150, lo que supone un aumento del 220%.

En consonancia con estas conclusiones, el Consejo Canario de Formación Profesional acuerda que el nuevo Plan Canario de Formación incorpore aquellos objetivos que no hayan sido alcanzados.

PRIMERA PARTE

CAPÍTULO 1. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL MARCO DE LAS DISTINTAS ESTRATEGIAS PARA CREAR UN NUEVO MODELO DE CRECIMIENTO ECONÓMICO

Las oportunidades para lograr un empleo satisfactorio o crear una empresa están vinculadas al modelo económico y social propio de cada país o territorio. Así, en Canarias, las oportunidades para ocupar un puesto de trabajo o crear una empresa dependerán de la importancia que este sector tenga dentro del modelo económico vigente.

En este momento tanto la Unión Europea como España se encuentran inmersas en sendas estrategias de construcción de un modelo para el desarrollo económico y social del que dependerán, en última instancia, las oportunidades tanto para la empleabilidad como para el emprendimiento. Se busca un modelo económico para Europa que le permita superar con éxito los retos planteados por el actual proceso de globalización.

Canarias ocupa una posición singular dentro de la Unión Europea debido tanto a su lejanía como a la insularidad, pero, desde esta posición singular, Canarias se encuentra plenamente comprometida en la búsqueda de un nuevo modelo de crecimiento para Europa que permita sostener el modo de vida que la ciudadanía asume como propio: el modelo social europeo.

En este capítulo se presentan las tres estrategias para la creación de un nuevo modelo económico y social que se han puesto en marcha tanto desde Europa como desde España y desde Canarias. La presentación de estas estrategias debe permitirnos identificar las nuevas necesidades formativas, así como las nuevas oportunidades para el empleo y el emprendimiento.

1.1. Hacia un nuevo modelo económico y social para Europa

La Unión Europea (UE) ha definido una estrategia para salir fortalecidos de la crisis y desarrollar un nuevo modelo económico y social que permita a la ciudadanía disfrutar de altos niveles de empleo, de productividad y de cohesión social. El nuevo modelo para el crecimiento económico presenta tres características:

- *Crecimiento inteligente: desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación.*

El impulso del crecimiento inteligente debe basarse en una adecuada gestión del conocimiento, el fomento de la tecnología, de la creatividad y de la innovación. Esto requiere mejorar la calidad de nuestra educación, el espíritu emprendedor, la financiación y una atención prioritaria a las necesidades de los usuarios y a las oportunidades del mercado.

- *Crecimiento sostenible: promoción de una economía que haga un uso más eficaz de los recursos, que sea más verde y competitiva.*

La gestión eficaz y eficiente de los recursos e infraestructuras favorecerá un crecimiento y unos servicios sostenibles.

- *Crecimiento integrador: fomento de una economía con alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial.*

El crecimiento integrador significa dar protagonismo a las personas mediante altos niveles de empleo, invirtiendo en cualificaciones, modernizando los sistemas de formación, garantizando el acceso y las oportunidades para todos, independientemente de su edad, para construir una sociedad cohesionada.

Estos principios se plasman en los cinco objetivos de “Europa 2020” y que la UE define en los siguientes:

1.- La tasa de empleo de la población de entre 20 y 64 años debería pasar del actual 69% a, como mínimo, el 75%.

2.- Alcanzar el objetivo de invertir el 3% del PIB en I+D, en particular mejorando las condiciones para la inversión en I+D por parte del sector privado y desarrollando un nuevo indicador que haga un seguimiento de la innovación.

3.- Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en un 20% en comparación con los niveles de 1990, incrementar el porcentaje de las energías renovables en nuestro consumo final de energía al 20% y aumentar un 20% la eficacia en el uso de la energía.

4.- Reducir el porcentaje de abandono escolar al 10% desde el actual 15% e incrementar el porcentaje de personas de entre 30 y 34 años con estudios superiores completos del 31% a, como mínimo, un 40%.

5.- Reducir el número de europeos que viven por debajo del umbral nacional de pobreza en un 25%, liberando de la pobreza a 20 millones de personas.

«Juventud en movimiento», para mejorar los resultados de los sistemas educativos y facilitar la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo.

En sus respectivos niveles, los Estados miembros necesitarán:

- Garantizar una inversión eficaz en los sistemas educativo y de formación en todos los niveles (desde el preescolar al universitario).
- Mejorar los resultados educativos, abordando cada segmento (preescolar, primario, secundario, formación profesional y universitario) mediante un planteamiento integrado que recoja las competencias clave y tenga como fin reducir el abandono escolar.
- Reforzar la apertura y relevancia de los sistemas educativos, estableciendo un marco de cualificaciones nacionales y acoplado mejor los resultados educativos con las necesidades del mercado laboral.
- Mejorar la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo mediante una acción integrada que incluya, entre otros aspectos, orientación, asesoramiento y prácticas.

«Una agenda digital para Europa», con el fin de acelerar el despliegue de internet de alta velocidad y beneficiarse de un mercado único digital para las familias y empresas.

En sus respectivos niveles, los Estados miembros necesitarán:

- Promover el despliegue y uso de servicios en línea modernos (por ejemplo: administración electrónica, salud en línea, hogar inteligente, cualificaciones digitales, seguridad).

«Agenda de nuevas cualificaciones y empleos», para modernizar los mercados laborales y potenciar la autonomía de las personas mediante el desarrollo de capacidades a lo largo de su vida, con el fin de aumentar la participación laboral y adecuar mejor la oferta y la demanda de trabajos, en particular mediante la movilidad laboral.

En sus respectivos niveles, los Estados miembros necesitarán:

- Dar un fuerte impulso a la aplicación del Marco Europeo de Cualificaciones, mediante el establecimiento de marcos nacionales de cualificaciones.
- Garantizar que las competencias requeridas para proseguir la formación y el mercado laboral sean reconocidas en toda la educación general, profesional, superior y de adultos, incluyendo el aprendizaje no formal e informal.
- Desarrollar colaboraciones entre el mundo educativo y de formación y el mundo laboral, en especial mediante la implicación de los interlocutores sociales en la planificación de la educación y la impartición de formación.

Cabe destacar las conclusiones del Consejo de 12 de mayo de 2009, sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación, incidiendo en la conveniencia de que hasta 2020 el objetivo primordial de la cooperación europea deberá ser seguir apoyando el desarrollo de los sistemas de educación y formación en los Estados miembros, cuya finalidad es lograr:

- a) La realización personal, social y profesional de todos los ciudadanos.
- b) La prosperidad económica sostenible y la empleabilidad, al tiempo que se promueven los valores democráticos, la cohesión social, una ciudadanía activa y el diálogo intercultural.

El aprendizaje permanente ha de considerarse un principio fundamental que sustenta todo el marco, el cual está destinado a abarcar el aprendizaje en todos los contextos —formal, no formal e informal— y en todos los niveles —desde la educación en la primera infancia y la escuela hasta la enseñanza superior, la educación y formación profesional y el aprendizaje de adultos—.

En concreto, el marco debería contemplar los siguientes cuatro objetivos estratégicos:

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

En dichas conclusiones el Consejo establece niveles de referencia del rendimiento medio europeo («Valores de referencia europeos»), para el seguimiento de los progresos de los objetivos estratégicos, y se invita a los Estados miembros a que den su aprobación a los cinco valores de referencia siguientes:

- I. Participación de los adultos en el aprendizaje permanente: una media de un 15% como mínimo de los adultos deberían participar en el aprendizaje permanente.
- II. Personas que obtienen un bajo rendimiento en aptitudes básicas: el porcentaje de jóvenes de quince años con un bajo rendimiento en lectura, matemáticas y ciencias deberá ser inferior al 15%.
- III. Rendimiento en materia de enseñanza superior: el porcentaje de personas con edades comprendidas entre los 30 y los 34 años que hayan terminado la educación superior deberá ser de al menos un 40%.
- IV. Abandonos prematuros de la educación y formación: el porcentaje de abandonos prematuros de la educación y formación debería estar por debajo del 10%.
- V. Educación en la primera infancia: al menos un 95% de los niños con edades comprendidas entre los cuatro años y la edad de escolarización obligatoria deberían participar en la educación en la primera infancia.

1.2. La convergencia europea en Formación Profesional: el «Proceso de Copenhague»

La declaración adoptada por los Ministros de Educación y Formación Profesional de los Estados miembros de la Unión Europea, los países de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo, y países candidatos, la Comisión y los interlocutores sociales europeos en su reunión celebrada en Copenhague los días 29 y 30 de noviembre de 2002, en tanto que estrategia para mejorar el rendimiento, la calidad y el atractivo de la educación y formación profesional, conocido por lo general como «Proceso de Copenhague», se ha revisado en Maastricht (2004), en Helsinki (2006), en Burdeos (2008) y, por último, en Brujas (2010).

En el Comunicado de Brujas, sobre una cooperación europea reforzada en materia de educación y formación profesional para el periodo 2011-2020, para que los objetivos en esta materia sean coherentes con los objetivos generales establecidos en el marco de la Estrategia Europa 2020, siendo el Proceso de Copenhague parte integrante del marco estratégico «Educación y Formación 2020», se propone un nuevo impulso a la Declaración de Copenhague de 2002.

Para 2020 los sistemas europeos de educación y formación profesional deben ser más atractivos, pertinentes, orientados a la carrera, innovadores, accesibles y flexibles de lo que lo son en 2010, y deben contribuir a la excelencia y a la equidad de la formación permanente, proporcionando:

- *Una educación y formación profesional atractiva y abierta a todos* con profesorado y formadores altamente cualificados, métodos didácticos innovadores, infraestructuras e instalaciones de gran calidad, plena adaptación al mercado laboral y pasarelas a la educación y formación complementarias.
- *Una Educación y Formación Profesional Inicial (EFP-I) de gran calidad* que el alumnado, los padres y la sociedad en general puedan considerar una opción atractiva y tan válida como la educación general. La EFP-I debe dotar al alumnado tanto de competencias clave como de una capacitación profesional específica.
- *Una Educación y Formación Profesional Permanente (EFP-P) de fácil acceso y orientada a la carrera* para los empleados, los empleadores, los empresarios autónomos y los desempleados, que facilite tanto el desarrollo de las competencias como los cambios de carrera.
- *Unos sistemas de educación y formación profesional flexibles, basados en un enfoque orientado a los resultados del aprendizaje*, que apoyen itinerarios de aprendizaje flexibles, que permitan la permeabilidad entre los distintos subsistemas de educación y formación (educación escolar, EFP, enseñanza superior, enseñanza de adultos) y que ofrezcan la validación del aprendizaje informal y no formal, incluidas las competencias adquiridas en la experiencia laboral.
- *Un ámbito europeo de educación y formación*, con unos sistemas de cualificación transparentes que permitan la transmisión y la acumulación de los resultados del

aprendizaje, así como el reconocimiento de las cualificaciones y las competencias, y que amplíen la movilidad transnacional.

- *Una mejora sustancial de las posibilidades de movilidad transnacional* para el alumnado y los profesionales de la EFP.
- *Unos servicios de información, orientación y asesoramiento permanentes de fácil acceso y de gran calidad*, que constituyan una red coherente y permitan a los ciudadanos europeos tomar decisiones con fundamento y gestionar sus carreras de aprendizaje y profesionales superando los estereotipos de género.

Para mejorar la calidad y la eficacia de la educación y la formación profesional y aumentar su atractivo y adecuación al mercado laboral, para el periodo 2011-2020, se fijan los siguientes objetivos estratégicos:

- 1) Hacer de la educación y la Formación Profesional Inicial (EFP-I) una opción de aprendizaje atractiva.
- 2) Fomentar la excelencia, la calidad y la adecuación tanto de la EFP-I como de la EFP-P.
- 3) Propiciar el acceso flexible a la formación y las cualificaciones.
- 4) Elaborar un planteamiento estratégico de la internacionalización de la EFP-I y la EFP-P y promover la movilidad internacional.
- 5) Incentivar la innovación, la creatividad y el espíritu empresarial, así como la utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (tanto en la EFP-I como en la EFP-P).
- 6) EFP-I y EFP-P para todos los ciudadanos.
- 7) Mayor intervención de las partes interesadas en la EFP y mayor difusión al público de los logros de la cooperación europea en este ámbito.
- 8) Gestión coordinada de los instrumentos europeos y nacionales desde el punto de vista de la transparencia, el reconocimiento, el control de la calidad y la movilidad.
- 9) Intensificar la cooperación entre la actuación en el ámbito de la EFP y otros ámbitos de actuación pertinentes.
- 10) Mejorar la calidad y las posibilidades de comparación de los datos para la actuación de la UE en el ámbito de la EFP.
- 11) Aprovechar el respaldo de la UE.

Conclusión

El Plan Canario de Formación Profesional 2013-2016 debería asumir como una de sus prioridades esenciales la determinación de las necesidades formativas generadas en la construcción de un nuevo modelo económico basado en el conocimiento, como fuerza impulsora, y que requerirá una población dotada de una adecuada cualificación y con capacidad para incorporarse a un puesto de trabajo o para crear el suyo propio. En este sentido, es muy importante asociar las necesidades formativas derivadas del nuevo modelo de conocimiento a

los distintos elementos que conforman el sistema integrado de formación. Además, se debería asumir como una de las prioridades esenciales del Plan la consecución de un sistema de Formación Profesional más ágil, flexible y eficiente, estrechamente vinculado al entorno productivo y las demandas formativas de la población. Asimismo, es necesario incrementar la creatividad y la innovación, incluido el espíritu empresarial en la Formación Profesional.

1.3. Hacia un nuevo modelo económico y social para España

La respuesta española a la estrategia europea se hizo efectiva a través de la elaboración de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible (BOE de 5 de marzo) y fue complementada con la publicación en el BOE de la Ley Orgánica 4/2011. En ambas leyes se definen las características del nuevo sistema económico para España, así como las principales iniciativas de actuación.

Una economía sostenible queda definida como un patrón de crecimiento que concilie el desarrollo económico, social y ambiental en una economía productiva y competitiva, que favorezca el empleo de calidad, la igualdad de oportunidades y la cohesión social, y que garantice el respeto ambiental y el uso racional de los recursos naturales, de forma que permita satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades.

La Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible (BOE de 5 de marzo) en su Capítulo VII introduce importantes reformas en el sistema de Formación Profesional, cuyo objetivo es facilitar la adecuación de la oferta formativa a las demandas del sistema productivo, ampliar la oferta de Formación Profesional, avanzar en la integración de la Formación Profesional en el conjunto del sistema educativo y reforzar la cooperación de las administraciones educativas.

Los aspectos de carácter orgánico de esta reforma se modifican a través de la Ley Orgánica 4/2011, de 11 de marzo, complementaria de la Ley de Economía Sostenible (BOE de 5 de marzo), con iniciativas que permiten agilizar la actualización del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y de los módulos de los títulos de Formación Profesional y de los certificados de profesionalidad e introducen la posibilidad de crear cursos de especialización y una plataforma de educación a distancia para todo el Estado. Por otra parte, se adoptan los cambios normativos necesarios para fomentar la movilidad entre la Formación Profesional y el Bachillerato, así como entre la Formación Profesional y la Universidad.

La referida Ley, en su artículo 4, define los instrumentos y acciones, a través de los cuales se promoverá la gestión coordinada de las distintas administraciones públicas con competencias en la materia, que configuran el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional:

- a) El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que ordenará las identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional que sean susceptibles de reconocimiento y acreditación. El catálogo, que incluirá el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación, tendrá estructura modular.
- b) Un procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales.

- c) La información y orientación en materia de formación profesional y empleo.
- d) La evaluación y mejora de la calidad del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional que proporcione la oportuna información sobre el funcionamiento de éste y sobre su adecuación a las necesidades formativas individuales y a las del sistema productivo.

Asimismo, establece que la Administración General del Estado determinará los títulos y los certificados de profesionalidad que constituirán las ofertas de Formación Profesional referidas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y que acreditarán las correspondientes cualificaciones a quienes los hayan obtenido.

1.3.1. Una estrategia nacional de formación y empleo

La Estrategia Española de Empleo 2012-2014, aprobada por Real Decreto 1542/2011 (BOE de 19 de noviembre), contiene la estrategia del conjunto de los Servicios Públicos de Empleo para diseñar y gestionar las políticas activas de empleo, es decir, *el conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social*. Igualmente contiene los servicios orientados a las empresas para mejorar la cualificación de los Recursos Humanos, así como la generación de actividad económica y creación de empleo.

Del análisis de la situación y las tendencias del mercado de trabajo, se observa que el contexto macroeconómico restrictivo coincidirá con otros fenómenos y tendencias, algunas estructurales y otras provocadas por la misma situación de crisis, que influirán en gran medida en la dinámica del mercado de trabajo en los próximos años. Entre estas tendencias cabe destacar como las principales, y ya observables en estos momentos, las siguientes:

- Una tendencia al *envejecimiento de la población* que provocará una salida progresiva de personas del mercado de trabajo. Ello producirá una demanda de sustitución, aun a pesar del retraso de la edad de jubilación, compensando solo parcialmente el volumen de salidas.
- Una importante *dinámica de cambio sectorial y ocupacional* por los impactos diferenciales de la crisis en sectores y ocupaciones y su diferente posición en el proceso de recuperación económica. Esta tendencia requerirá importantes procesos de recualificación y recolocación de la población en el mercado de trabajo. La dirección de estos cambios seguirá reforzando los flujos desde los sectores de la construcción e industriales hacia los sectores de servicios, especialmente los de mercado.
- Una tendencia a *mayores requerimientos de cualificación*, tanto para cubrir los empleos de nueva creación como para los de sustitución, y ya sea en niveles elevados de cualificación como en niveles medios o bajos. Ello se deberá a la incorporación de nuevas tecnologías y la mayor complejidad de una economía más competitiva.
- Unas *desiguales oportunidades en el mercado de trabajo en función del nivel de formación* de la población, constatándose mayores oportunidades de acceso y mantenimiento del empleo en la medida en la que se disponga de mayores niveles educativos.

- El *incremento de la demanda de Formación Profesional Inicial*, vistas las dificultades de acceso al mercado de trabajo y evidenciadas las mejores oportunidades de inserción laboral de los graduados en ciclos formativos, entre otros factores.
- La *coexistencia de elevadas tasas de paro con escasez de oferta de mano de obra cualificada* en algunos sectores u ocupaciones emergentes, con elevados niveles de innovación, para las cuales el mercado no habrá generado aún las competencias profesionales necesarias.
- El *aumento del volumen de personas con dificultades de inserción laboral* por su baja empleabilidad, dadas las nuevas condiciones del mercado de trabajo. Esta tendencia es especialmente evidente en el colectivo de personas en situación de desempleo de larga duración.
- La persistencia de *desequilibrios internos significativos* en el mercado de trabajo español en términos territoriales, que se ven agravados por una baja propensión a la movilidad laboral interna y por la segmentación del mercado de trabajo, así como por la escasa información acerca de la distribución espacial de las oportunidades de empleo.
- La persistencia, asimismo, de *desequilibrios por razón de género u otra circunstancia personal y/o social*, tanto en lo que atañe al acceso al mercado de trabajo como al mantenimiento del empleo y a las condiciones de desempeño y de progresión profesional de hombres y mujeres.
- Una persistencia similar de las *barreras de acceso y participación en el mercado de trabajo para los colectivos con especiales dificultades*, entre los que destaca la situación de las personas con discapacidad y aquellas en riesgo de exclusión social.

La falta de adecuación de las competencias profesionales a los perfiles demandados es uno de los principales obstáculos que dificultan el funcionamiento eficiente del mercado de trabajo. Es por ello por lo que la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 debe contribuir a alcanzar entre otros el objetivo de “Mejorar y adecuar las competencias profesionales a las necesidades del mercado”.

Destacando, a su vez, en el marco de actuación de los Servicios Públicos de Empleo, dos ideas centrales: el tratamiento individualizado y especializado (criterio de personalización) y la aplicación de un modelo de servicios, articulado a través del Catálogo de servicios de empleo, para todos los usuarios: personas desempleadas u ocupadas, y empresas.

La prestación del servicio personalizado debe completarse con la determinación de un *Itinerario Individual y Personalizado de Empleo*, plasmado en un *Acuerdo Personal de Empleo*.

Al análisis anterior se suma el realizado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en el denominado “Mapa de la oferta de la Formación Profesional del Sistema Educativo en España”, en el que se observa el grado de ajuste de la Formación Profesional del sistema educativo en España con las necesidades de los diferentes sectores productivos y de prestación de servicios, así como el nivel de respuesta a las demandas de la ciudadanía. El objetivo fundamental es que dicho mapa sirva como elemento de información y reflexión, al Gobierno y a las Administraciones Autonómicas, para la elaboración de unas ofertas formativas en el futuro que

realmente den respuesta tanto a las demandas de la sociedad como a las de los diferentes sectores productivos, con el fin de responder a los retos necesarios que supone la necesidad de reorientar nuestro modelo de crecimiento económico.

En relación con el nivel de cualificación, el referido documento aporta los siguientes datos:

El número de personas con un bajo nivel de cualificación (enseñanza secundaria o inferior) está muy por encima de la cifra deseable, no superior al 15%. Este dato debe correlacionarse con la alta tasa de abandono escolar temprano. Así tenemos que:

-El 52,3% de la población canaria de entre 25 y 64 años de edad tenía, en el año 2009, un nivel de cualificación bajo (48,2% de la población española).

-El 39,4% de la población canaria de entre 25 y 34 años de edad tenía, en ese mismo año, un nivel de cualificación bajo (35,9% de la población española).

En cuanto a un nivel medio de cualificación (enseñanza secundaria postobligatoria), las necesidades estimadas para el año 2020 de personas con un nivel medio de cualificación de la población, cifradas en un 50% aproximadamente de los puestos de trabajo disponibles, se alejan de la realidad:

-El 30,9% de la población canaria de entre 25 y 64 años de edad tenía, en el año 2009, un nivel intermedio de cualificación (25,9% de la población española).

-El 24,2% de la población canaria de entre 25 y 34 años de edad tenía, en ese mismo año, un nivel intermedio de cualificación (22,1% de la población española).

En lo que respecta a un alto nivel de cualificación (estudios superiores), en el Estado las cifras están muy próximas a las propuestas como deseables por la Unión Europea para el año 2020, pero en Canarias no tanto:

-El 23,5% de la población canaria de entre 25 y 64 años de edad tenía, en el año 2009, un alto nivel de cualificación (29,7 % de la población española).

-El 29,7% de la población canaria de entre 25 y 34 años de edad tenía, en el año 2009, un alto nivel de cualificación (38,2% de la población española).

Para el conjunto de España, el 64,8% de alumnado que finaliza su escolaridad obligatoria opta por el Bachillerato, frente al 35,2% que lo hace por Formación Profesional, encontrándonos a 23 puntos de distancia de las cifras promedio de la UE27, en la que el 58% del alumnado sigue estudios de Formación Profesional al término de la escolaridad obligatoria.

Actualmente, contamos con algo más de cuatro millones y medio de titulados de Formación Profesional en nuestro país, cifra muy baja si tenemos en cuenta que para el año 2020 tendremos en España una fuerza trabajadora de 20.309.000 personas, un 50% de las cuales deberán poseer un nivel medio de cualificación, que se obtiene, fundamentalmente, a expensas de la Formación Profesional de Grado Medio aunque, como ya se ha comentado, la Formación Profesional de Grado Superior, en virtud de un adecuado equilibrio entre especialización y polivalencia, puede dar respuesta en algunos casos a necesidades medias de cualificación.

Del mencionado “Mapa de la oferta de la Formación Profesional del Sistema Educativo en España”, también se pueden extraer algunas interesantes conclusiones sobre el mercado laboral en relación con la formación de los ciudadanos. Entre ellas, la siempre presente necesidad de potenciar los sistemas de información y de orientación profesional. Así se destaca

que, siendo inequívoca la relación entre formación y empleabilidad, *“sólo un 10% de los ciudadanos asocian la baja empleabilidad con la falta de formación, mientras que el 48% creen que la causa es la falta de ofertas, y el 13% la falta de experiencia”*.

Considerando que el tiempo que tardan en encontrar trabajo las personas demandantes de empleo es inversamente proporcional a su nivel de formación, se puede deducir que la reducción del desempleo pasa por la mejora de las competencias personales, sociales y profesionales de la población.

Debe tenerse en cuenta, en relación con el nivel de formación, la inversión de las cifras entre hombres y mujeres. Según el estudio realizado por la Fundación CIREM para la Fundación Tripartita, centrado exclusivamente en la población de entre 25 y 29 años, en los hombres el porcentaje de los que tienen baja cualificación llega al 42%, mientras que en las mujeres se sitúa en un 30,3%; en el tramo de alta cualificación los hombres obtienen un 30,7%, por un 43,3% de mujeres.

Concluye el informe que sería necesario incrementar el número de titulados en FP, o con una formación equivalente, en 5.489.642 personas hasta el año 2020, a los que habría que añadir los ciudadanos ya formados que a lo largo de los próximos 10 años salgan del mercado de trabajo por jubilación u otras razones. Si se mantiene el ritmo de crecimiento actual en la matrícula en Formación Profesional, en torno al 6% anual, el incremento de titulados para el año 2020 sería de 4.020.142. Es decir, se requiere un esfuerzo suplementario que permita que alcancen ese nivel de formación otros 1,4 millones de personas.

Para ello, hay que actuar tanto para incrementar las plazas de Formación Profesional para los jóvenes en edad escolar, como las ofertas específicas dirigidas a la población adulta. En este contexto, cobra especial relevancia la necesidad de incrementar de forma sustancial las convocatorias de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y la consiguiente oferta de formación complementaria que requerirán estas personas para la obtención de un título de Formación Profesional.

Incide también en que existe un desajuste entre la formación ofertada y la requerida para el empleo. Tenemos un exceso de oferta, en términos relativos, en lo que respecta al sector servicios en general y a los servicios públicos. Todo ello, sin perjuicio de que la oferta en términos absolutos, es decir, en número de plazas, siga siendo insuficiente para atender las necesidades de cualificación del año 2020, especialmente en lo referente a grados medios.

El Ministerio, de acuerdo con la explotación de datos efectuada, y previendo la necesidad de un incremento a corto plazo de 200.000 nuevas plazas de Formación Profesional del sistema educativo en España, hace una propuesta de distribución por familias profesionales que, lógicamente, debe adecuarse a cada Comunidad Autónoma atendiendo a los sectores productivos de su entorno y al diferencial de matrícula con la cifra deseable.

Además, concluye el documento con algunas consideraciones más, entre las que cabe destacar:

La formación y el aprendizaje a lo largo de la vida de los trabajadores va a adquirir cada vez mayor importancia y va a requerir, por tanto, estructuras estables de formación.

- La relación entre los centros de formación profesional y las empresas es necesario incrementarla más allá de la colaboración en la realización del módulo de Formación en Centros de Trabajo.

- Las acciones de información y orientación profesional, tanto para mejorar la valoración social de la oferta formativa como para facilitar al conjunto de la población las herramientas necesarias para organizar su propio itinerario profesional en el marco de la formación y el aprendizaje a lo largo de la vida, deben seguir incrementándose.

1.3.2. Un sistema integrado para la formación y el empleo

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE de 20 de junio), establece el marco básico vigente de la Formación Profesional en España, cuya finalidad es la ordenación de un sistema integral de Formación Profesional, cualificaciones y acreditación, que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas.

1.3.3. Conclusiones

El Plan Canario de Formación Profesional 2013-2016 debería asumir como propios algunos de los retos que se establecen en el Mapa de Formación Profesional elaborado por el Ministerio de Educación, a saber: hay que hacer un análisis riguroso de las infraestructuras, formadores y presupuestos dedicados a la Formación Profesional con el fin de conseguir una mejor utilización de los recursos aportados y que sea una oferta complementaria que responda tanto a las necesidades de los jóvenes en edad escolar como a la población trabajadora. Asimismo, se asume el reto de mejorar permanentemente la oferta formativa en ambos subsistemas de acuerdo con los datos aportados por las administraciones actualizando, renovando, incrementando o suprimiendo la oferta correspondiente y su relación con las medias de formación y cualificación de la Unión Europea para el 2020. Además, se debería estimular la mejora y adecuación de las competencias profesionales a las necesidades del mercado y la población, por lo que es necesario incrementar la relación entre los centros de formación profesional y las empresas y mejorar la información y la orientación profesional.

1.4. Hacia un nuevo modelo económico y social para Canarias

La Estrategia Canaria de Formación y Empleo (2012-2014) se articula en un objetivo general y once objetivos específicos, de los que se recogen a continuación los directamente relacionados con la formación:

- 1.- Mejorar y adecuar las competencias profesionales a las necesidades del mercado, a través de la mejora de la educación inicial (en la que es prioritario reducir el abandono escolar temprano) y continua, reforzando el sistema de formación profesional. Reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral.
- 3.- Recualificar colectivos de desempleados con especiales dificultades para insertarse en el mercado de trabajo y recolocarlos en sectores emergentes y yacimientos de empleo, favoreciendo la diversificación del mercado laboral y dinamizando el cambio sectorial, ocupacional y geográfico.

- 6.- Incrementar la oferta formativa de Formación Profesional Inicial para dar acceso a colectivos de baja cualificación y favorecer su posterior inserción en el ámbito laboral, ofreciendo formación en competencias y habilidades teórico-prácticas.

La estrategia canaria se integra dentro de la estrategia española y asume como propios dos de los objetivos más importantes:

- Proporcionar servicios individualizados a la población activa dirigidos a facilitar su incorporación, permanencia y progreso en el mercado laboral, así como a las empresas para contribuir a la mejora de su competitividad.
- Fomentar la cultura emprendedora y el espíritu empresarial, así como mejorar la atención y acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial.

La Estrategia Canaria de Formación y Empleo valida para Canarias las tendencias del mercado de trabajo y el diagnóstico de la situación, que recoge la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 (ver apartado 1.3.1.), con alguna indicación complementaria:

- Junto a la mejora de competencias profesionales, será preciso lograr la adaptación de las mismas a las necesidades del mercado de trabajo y de las empresas.
- La tasa de paro juvenil en Canarias es la más alta del Estado Español, supera en cinco puntos la media estatal y encabeza la lista junto a los registros de jóvenes de Ceuta y de Melilla. La tasa de paro de menores de 25 en Canarias, según la última Encuesta de Población Activa de 28 de octubre de 2011, es de 48,52%, mientras que la tasa por desempleo registrada para todo el territorio español alcanzó el 43,5% en febrero de este año, frente al promedio del 20,4% de Europa, según recoge el Instituto de Estudios Económicos (IEE) a partir de datos publicados por Eurostat.
- La tendencia al envejecimiento de la población, que provocará una salida progresiva de personas del mercado de trabajo, es menos acusada en Canarias.
- A pesar de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en los últimos años, la brecha entre la tasa de empleo femenino y masculino en Canarias es de un 10,7%.

El Informe Anual 2011 del Consejo Económico y Social de Canarias, después de diferentes consideraciones, concluye que desde un punto de vista empírico, los factores estratégicos clave para una región como Canarias son las infraestructuras, el capital humano y la tecnología. La menor presencia de determinados problemas en las inversiones de capital humano y en capital tecnológico, recomiendan centrar el foco en estos dos ámbitos, donde la suficiencia parece estar garantizada en mayor medida en comparación con el caso de las infraestructuras físicas.

Los indicadores de capital humano sitúan a la región canaria entre las CCAA españolas con peores registros. Normalmente se encuentra entre las cinco regiones españolas con cifras más reducidas. Se aprecia una tendencia hacia la convergencia en los niveles alcanzados por cada Comunidad Autónoma, sin embargo, los datos concretos del archipiélago muestran una incapacidad para acercarse o en el mejor de los casos mantener los registros nacionales.

Dada la relevancia que tiene el capital humano en la explicación del crecimiento económico y en la conformación de los modelos económicos de las regiones, se puede concluir que la acumulación de capital humano ha contribuido significativamente al crecimiento de la producción de la economía canaria. Sin embargo, no lo ha hecho en la misma medida que en el

resto de regiones españolas, de ahí el proceso de divergencia que se viene observando en los últimos quince años.

El capital humano se convierte así en un ámbito prioritario de acción política, puesto que el potencial de desarrollo de la sociedad canaria dependerá en gran medida del avance de dicho indicador. Para ello resulta fundamental una política educativa lo más eficiente posible, de modo que se consiga reducir los índices de fracaso escolar y se eleven los incentivos a lograr niveles educativos cada vez más avanzados. En el diseño de estas medidas no debe obviarse la influencia que puede tener nuestro nivel de productividad, que se constituye como una fuerza positiva en la generación de incentivos a una mayor cualificación de la población. Sin tener en cuenta esta consideración es posible que las medidas diseñadas terminen fracasando, puesto que si no hay incentivos para que la población alcance niveles formativos superiores, por mucho que se invierta en este ámbito difícilmente se obtendrán resultados satisfactorios.

Es necesaria una eficiente distribución de los recursos, en busca de una mejora de todo el sistema “[...] si durante las décadas anteriores, el esfuerzo en educación tuvo que atender de manera prioritaria la universalización de la enseñanza, los problemas de que adolece en la actualidad el sistema educativo aconsejan priorizar el esfuerzo de gasto en la medida de la calidad de la educación”⁴. En el Informe sobre la Realidad Educativa de Canarias 2011 del Consejo Escolar de Canarias (CEC), la primera consideración que se extrae de los datos analizados es la importancia de contar con fuentes y datos estadísticos independientes, suficientes y fiables, para fundamentar los planes que se han de desarrollar en las políticas públicas.

Expresa el referido informe, que son especialmente graves y preocupantes las cifras de parados en Canarias que no han concluido sus estudios primarios, por lo que el CEC considera urgente que se diseñe un plan de formación específico entre Educación y Empleo para lograr que esas personas puedan acceder a la formación y capacitarse profesionalmente.

También llama la atención el CEC acerca del segundo grupo, que engloba a los parados con educación secundaria, y entiende que la recualificación de estas personas debe hacerse por medio de la Formación Profesional, tanto de grado medio, como superior, y que los servicios de orientación deben aunar esfuerzos en ese sentido.

Del mismo modo, el CEC requiere que se esté atento a la necesidad de coordinación de los distintos servicios con competencias en empleo y formación, y reitera que es preciso poner en marcha, con todas sus potencialidades y sin más dilación, los Centros Integrados de Formación Profesional, revitalizar el Consejo Canario de Formación Profesional y establecer coordinación y sinergias con el Instituto de las Cualificaciones y el Observatorio Canario de Empleo y la Formación Profesional (OBECAN). Y en particular la imprescindible coordinación entre los orientadores de los centros educativos y los tutores de empleo y técnicos de orientación laboral del Servicio Canario de Empleo, con el fin de diseñar conjuntamente la orientación hacia el empleo.

Así, el primer objetivo sería el incremento de la escolarización en las enseñanzas profesionales, tanto de nivel medio como superior. Para ello es imprescindible dar respuesta a la demanda

⁴ “Sistema Educativo y Capital Humano”. Informe Consejo Económico y Social de España. 2009. Pág. 60.

existente, que se ha ido incrementado como consecuencia de la situación de crisis, el aumento del paro y el creciente valor que se da a la formación por parte de las personas, las familias y la sociedad, y que, a pesar de ello, no ha tenido en los últimos años la respuesta adecuada en la oferta de plazas. Sin olvidar que hay que incentivar a la población, y especialmente a los jóvenes, para que cada vez más opten por la formación profesional, e ir consiguiendo así el necesario incremento para igualar la media del Estado y, en 2020, los objetivos de la UE.

También es importante revisar la oferta de plazas, pues es preocupante el hecho de que en Canarias, pese a la demanda existente, queden puestos sin ocupar, lo que evidencia que existen desajustes entre la oferta y la demanda. Y, aunque el CEC considera que no solo la demanda debe ser la variable que module la oferta, sí es una variable a tener en cuenta, junto a otras como las previsiones de oferta de empleo (tanto del sector público como del privado), las potencialidades del trabajo autónomo, las previsiones de evolución del mercado de trabajo, las profesiones emergentes y las nuevas cualificaciones, las posibilidades de desarrollo de capacidades a lo largo de la vida y de recualificaciones posteriores, las perspectivas de movilidad laboral, etc.

Asimismo, es preciso llamar la atención sobre las grandes diferencias que existen entre el alumnado que cursa distintas familias profesionales en relación con el peso de los sectores productivos, con las posibilidades de crecimiento de estos o con las previsiones de potenciales yacimientos.

Además de lo manifestado, el CEC quiere resaltar la importancia de las preferencias del alumnado en la demanda de plazas. Ya se ha dicho que esta no puede ser la única variable considerada, pero tampoco debería quedar relegada, pues hay que valorar la vocación, el interés y la motivación de las personas en la elección de su itinerario formativo y profesional, ya que ello redundaría en un menor abandono, en el incremento del éxito escolar y en un mayor número de personas formadas en el mercado laboral con una preparación de base que les permitiría la búsqueda de empleo en contextos más amplios y/o la reconversión profesional; en definitiva, personas con capacidad de recualificación e inserción en la formación permanente.

Es primordial asumir que los continuos cambios socioeconómicos hacen que la Formación Profesional Inicial o reglada se deba incardinar en una concepción más amplia del concepto de aprendizaje a lo largo de la vida. Ello supone tener en cuenta en la planificación de la oferta, como destinatarios de la Formación Profesional, también a la población adulta y a los trabajadores y trabajadoras.

Una cuestión no menor, que debe ir aparejada a los cambios en la modalidad de oferta, es la renovación metodológica. Esa nueva organización de la enseñanza requiere de una metodología abierta y flexible, basada en la autonomía con el fin de que haga compatible el trabajo del alumnado con la formación.

También la orientación profesional y laboral está llamada a cumplir un papel mucho más significativo y activo del que ha desarrollado hasta el momento, desde la educación básica y a lo largo de la escolarización obligatoria, para potenciar la autoestima, la iniciativa y la autonomía, la creatividad y el espíritu emprendedor.

Entendiendo por mapa de Formación Profesional la existencia de una oferta planificada con la participación de los sectores afectados, que sea complementaria, coherente y esté adaptada a los distintos contextos: comunidad autónoma, isla y municipios; además, adecuada a los planes

de desarrollo y a las demandas del sector productivo, así como a los proyectos de las personas en su itinerario formativo (carrera personal); también, que abarque las diferentes familias profesionales y que englobe los distintos niveles formativos de las enseñanzas de Formación Profesional del sistema educativo (reglada o inicial), es decir, los módulos profesionales específicos de los programas de cualificación profesional inicial, los ciclos formativos de grado medio, los ciclos formativos de grado superior y los cursos de especialización. Además, debe ser una oferta que se complemente con la propuesta de formación para el empleo y los diferentes centros donde se imparte.

Desde esa premisa, el CEC considera que, si bien en Canarias se han producido modificaciones y ajustes para ir adecuando y completando la oferta de FP, está pendiente aún una reestructuración del mapa de FP, sobre la base de criterios objetivos, variables de contexto y consenso con los principales agentes implicados, para ir respondiendo a la situación actual del sector productivo, así como a la necesidad de diversificación para el desarrollo posterior y al interés de formación de las personas.

Coordinar, además, la oferta con los planes de investigación y desarrollo, así como con el Campus de Excelencia Universitaria, e introducir el concepto de innovación como un criterio básico de planificación y revisión del mapa de FP es otra asignatura pendiente, teniendo en cuenta los distintos niveles de cualificación que precisa el sector productivo, asociado a dicha investigación y a la transferencia que de ella se desprende: agua, energías renovables, biotecnología, medicina, computación..., y otras áreas como agricultura ecológica, turismo (de naturaleza, deportivo, de congresos, etc.).

En este contexto, en el marco de un mapa de Formación Profesional, están llamados a cumplir un papel importante los centros de referencia nacional y los centros integrados de Formación Profesional, que deben constituirse en focos dinamizadores, impulsores de la calidad, de la coordinación interadministrativa, de la colaboración con las universidades, de los institutos de investigación y de los sectores productivos, sin que ello vaya en detrimento de la extensión de la oferta y en función de la realidad geográfica económica y social.

Los cambios acelerados en el sistema productivo, así como la variante y, en gran medida, imprevisible dinámica económica, introducen en la sociedad, en general, y en el sistema productivo, en particular, un alto grado de incertidumbre que obliga a prever mecanismos rápidos y ágiles de respuesta y adaptación a esas nuevas dinámicas. En este sentido, el concepto de innovación se asocia al de formación a lo largo de la vida y de readaptación profesional permanente.

Para ello hay que seguir avanzando en la extensión de las medidas previstas:

Flexibilidad de acceso en la Formación Profesional, y entre esta y las otras enseñanzas.

- Medidas para la conciliación del aprendizaje con otras actividades.
- Aplicación del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y aprendizajes no formales.
- Oferta en las empresas de módulos profesionales incluidos en títulos de Formación Profesional o módulos formativos incluidos en certificados de profesionalidad y viceversa en los centros educativos para los trabajadores de las empresas.
- Cursos de especialización, enseñanza de Formación Profesional a distancia para combinar estudio y actividad laboral, etc.

Entiende el CEC que estas son medidas que van en la dirección de ofertar un amplio abanico de posibilidades de formación permanente y valora su pertinencia y variedad de opciones, pero cree que debe velarse por una extensión suficiente, racional y complementaria, consensuada y participada con los sectores productivos y agentes educativos y sociales.

Además, es urgente que en Canarias se impulse el reconocimiento de la experiencia profesional para que los trabajadores y trabajadoras puedan, en su caso, completar su formación, cualificación y titulación. Para ello es necesario acordar con los agentes económicos y sociales las prioridades, conocer la realidad y las necesidades de los sectores y subsectores productivos y poner los medios que permitan afrontar esta tarea acorde con las necesidades reales.

En esa línea de reconocer la formación adquirida, el CEC considera que también es importante clarificar el confuso campo de las convalidaciones en la Formación Profesional, en un sentido amplio, no solo entre títulos de distintos planes sino también entre los distintos ciclos de la FP del mismo grado y entre familias próximas o módulos afines, para rentabilizar la formación y facilitar la ampliación de la formación con cualificaciones parciales. También deben preverse las convalidaciones entre enseñanzas universitarias y las profesionales. Este campo precisa de definición, información y difusión.

El CEC considera que, si se quiere un incremento de alumnado que curse Formación Profesional, el estudiantado debe trasladarse a los lugares donde exista oferta, para lo que es una condición imprescindible articular una política coordinada y coherente de becas y ayudas, además de revitalizar las residencias escolares, modernizarlas y dotarlas de todo lo necesario, para poner esas plazas a disposición del estudiantado de FP. En una revisión de la oferta y su descentralización en las distintas islas y zonas (como se está haciendo con algunas ofertas universitarias), las residencias escolares deberían ser un recurso fundamental.

La inclusión de la FP en el espacio europeo, con la consiguiente movilidad del profesorado y el alumnado es, sin duda, un avance y un aliciente para estas enseñanzas; sin embargo, aún es muy restringida, por lo que se debe avanzar en dicha movilidad, no solo del profesorado y del estudiantado, sino también de los trabajadores.

Obviamente, se debe fomentar en las enseñanzas profesionales el dominio de los idiomas como un requisito forzoso para poder moverse en Europa.

El CEC considera necesario que se siga la línea de la promoción de estas enseñanzas, de la mejora de su imagen social y de la igualdad de género ante las distintas opciones profesionales, para lo que es necesario hacer campañas de información a la sociedad y llegar a acuerdos con los medios de comunicación y los sectores sociales y económicos para su reconocimiento.

1.4.1. Conclusiones

El Plan Canario de Formación Profesional 2013-2016 debería hacer suyas muchas de las consideraciones del Consejo Escolar de Canarias, entre las que destacamos: la necesidad de una mayor coordinación de los distintos servicios con competencias en empleo y formación; el desarrollo de un sistema integrado de Formación y Cualificaciones, la puesta en marcha de los centros integrados de Formación Profesional; el despliegue de procedimientos de evaluación y acreditación de la competencia profesional a especialidades aún no convocadas; ofertas de formación flexibles (Formación Profesional a Distancia) que faciliten la conciliación del

aprendizaje con el trabajo y otras responsabilidades; impulsar el aprendizaje de idiomas en las enseñanzas de Formación Profesional y establecer mecanismos de evaluación y mejora continua de la calidad.

Capítulo 2. Diagnóstico y evolución del mercado laboral y de las necesidades formativas

2.1. Descripción del mercado laboral canario

2.1.1. Estructura de la ocupación en Canarias

No cabe duda de que si analizamos la estructura de la ocupación en las Islas en el periodo 2008-2011, observaremos cómo la crisis ha conformado un nuevo mapa que no ha sido lineal en el periodo sino que, en un principio, afectó especialmente al sector de la construcción contagiándose después los efectos a otros sectores con una gran presencia en las Islas, sobre todo aquellos relacionados con el turismo.

A grandes rasgos, a través de los datos de la EPA, destacamos el descenso del número de ocupados en un 8,3%, esto es, unas 68.000 personas frente al conjunto estatal, donde descendió un 10,3%.

En el gráfico que aparece a continuación se observa la estructura de la ocupación en Canarias y el Estado, si atendemos a la actividad. Destacan, especialmente, estos puntos:

-Si bien la industria en Canarias no es uno de sus sectores más relevantes, en los últimos años se ha reducido aún más su peso en cuanto a ocupación se refiere. En el Estado se ha mantenido bastante más estable, reduciendo su peso en alrededor de un punto. En el cuarto trimestre de 2011, la industria en Canarias empleaba a tres veces menos población que la media estatal; hace tres años era la mitad.

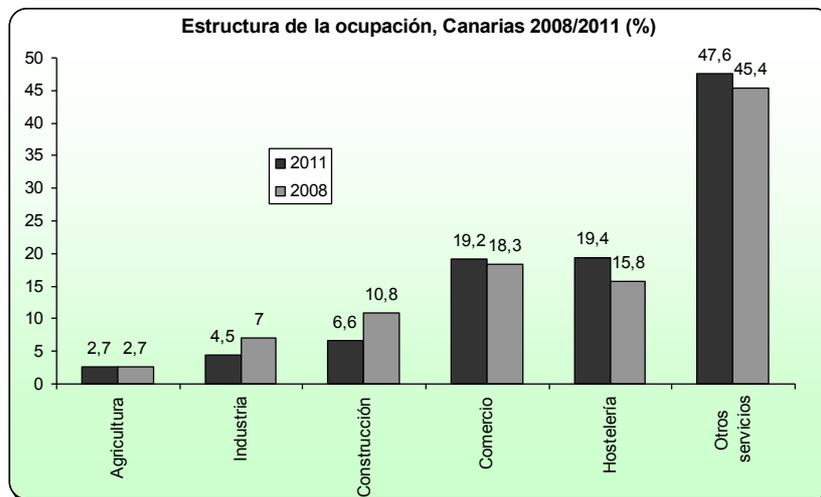
-Si observamos la construcción en ambos espacios, se observa el importantísimo descenso en su representatividad en el empleo. En ambos casos, la diferencia ha sido similar, unos cuatro puntos. El peso estatal (7,2%) y en Canarias (6,6%) es también similar.

-Sin duda, el sector servicios es el que más ha paliado los efectos de la crisis en el empleo en Canarias aunque de forma muy concentrada en la hostelería y la administración pública, que han sido los sectores de actividad más dinamizadores del empleo. En concreto, entre ambos consiguieron incrementar el número de ocupados en unas 27.000 personas (17.000 la hostelería y 10.000 la administración pública). El peso de la hostelería sobre el total de ocupados creció en casi cuatro puntos en el periodo 2008-2011, mientras que en el conjunto estatal se mantuvo inalterado. En el último trimestre de 2011, el porcentaje de ocupados en la hostelería en Canarias casi triplicaba al Estado.

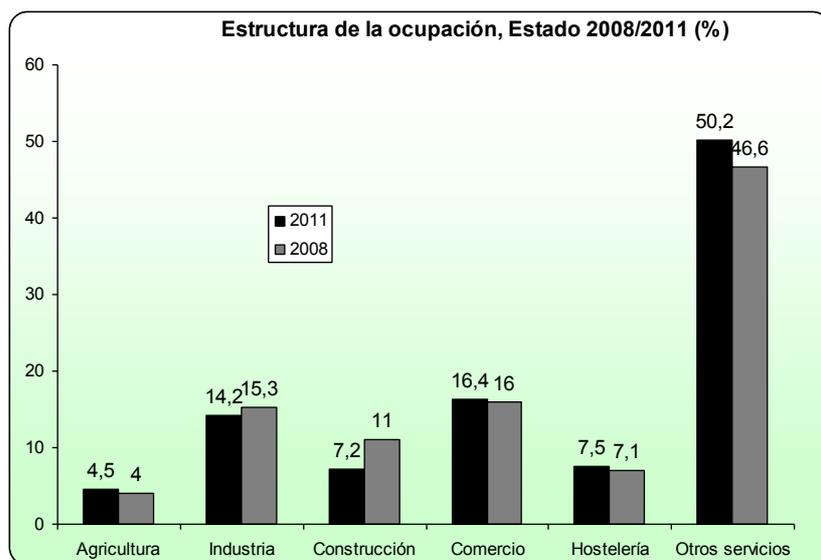
Se añade también un dato de interés: la “responsabilidad” sobre la caída del empleo. Tanto Canarias como el Estado presentan patrones muy distintos:

- El signo nos da una primera pista. Son aquellas cifras con signo negativo en esta columna, las que han paliado la caída de la ocupación. Definitivamente, la hostelería destaca por mejorar el empleo en las Islas mientras que, para el conjunto estatal, en este periodo, le resta ocupados, que sólo lo “alivia” ligeramente la agricultura.

- Por otro lado, también vemos cómo la construcción ha afectado en mayor manera a las Islas, “culpable” del 58,2% de la destrucción del empleo.



	Diferencia 2008/2011 (miles de ocupados)	"Responsabilidad" sobre el descenso de la ocupación
<i>Agricultura</i>	-1,7	2,5
<i>Industria</i>	-22,4	32,7
<i>Construcción</i>	-39,8	58,2
<i>Comercio</i>	-6,0	8,7
<i>Hostelería</i>	16,9	-24,7
<i>Otros servicios</i>	-15,5	22,6
TOTAL	-68,4	100,0



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), cuarto trimestre de cada año

Elabora: Obecan

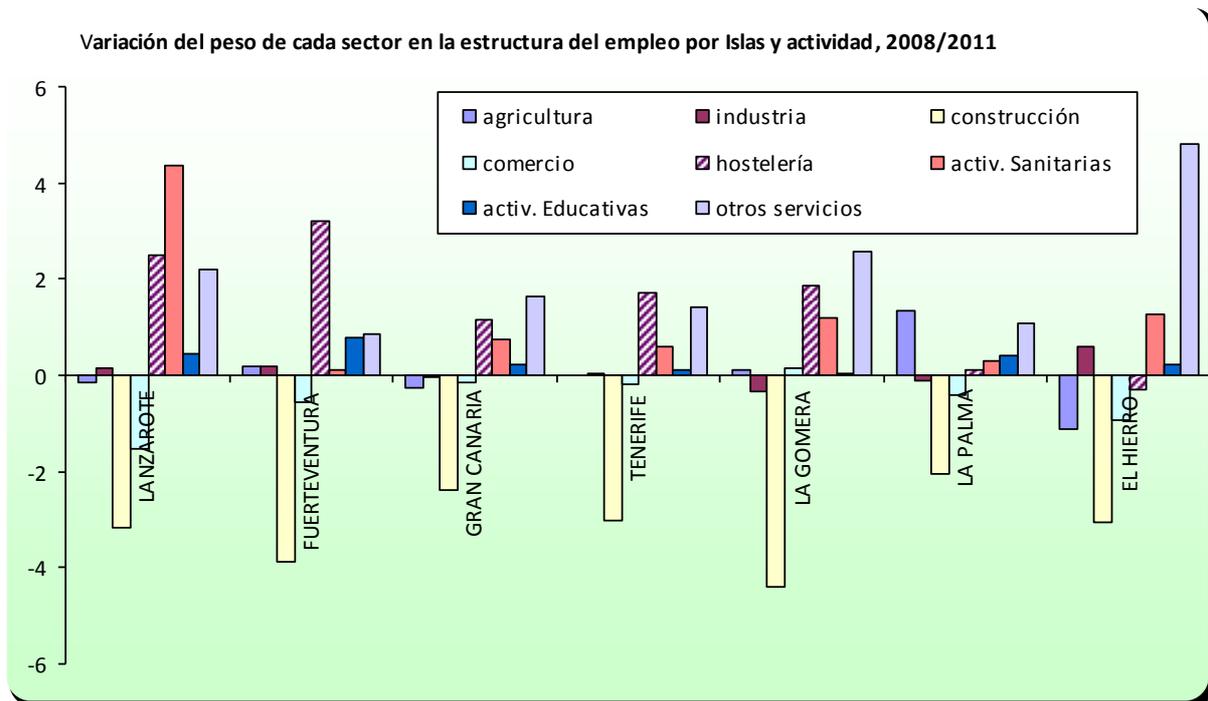
	Diferencia 2008/2011 (miles de ocupados)	"Responsabilidad" sobre el descenso de la ocupación
Agricultura	4,7	-0,2
Industria	-516,4	25,2
Construcción	-903,8	44,1
Comercio	-261,3	12,8
Hostelería	-78,4	3,8
Otros servicios	-294,0	14,3
TOTAL	-2.049,2	100,0

La Estadística de Empleo Registrado del ISTAC nos ofrece información por islas.

Entre 2008-2011, se observa que en las islas de El Hierro y La Palma es donde menos descendió el empleo (3,8% y 4,1% respectivamente, frente al 8% del conjunto insular). Hay que recordar que la evolución de la crisis económica afectó antes a las islas que, en su momento, mayores niveles de ocupación presentaban. Lanzarote y Fuerteventura fueron muy importantes focos de atracción de trabajadores, pero su mayor dependencia de la construcción y la hostelería hicieron que tuvieran un primer impacto mayor. Esto se evidencia al observar que, en ambas islas orientales, en el periodo analizado, los empleos relacionados con la construcción decrecieron un 39,7% y 40,2%, respectivamente.

VARIACIÓN DEL NÚMERO DE OCUPADOS POR ISLAS. CANARIAS 2008/2011								
	CANARIAS	LANZAROTE	FUERTEVENTURA	GRAN CANARIA	TENERIFE	LA GOMERA	LA PALMA	EL HIERRO
TOTAL	-8,0	-6,8	-5,3	-7,8	-9,7	-9,4	-4,1	-3,8
AGRICULTURA	-10,4	-17,8	2,5	-14,4	-9,5	-5,6	14,9	-18,9
INDUSTRIA	-8,1	-2,2	0,5	-8,6	-8,9	-17,3	-6,1	15,7
CONSTRUCCIÓN	-37,4	-39,7	-40,2	-35,5	-40,3	-34,2	-21,2	-22,5
SERVICIOS	-5,3	-3,4	-1,3	-4,8	-6,5	-3,9	-3,0	0,8
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de	-9,6	-13,2	-8,5	-8,4	-10,5	-8,4	-6,0	-10,4
Hostelería	2,1	2,6	4,6	1,5	2,2	0,5	-2,9	-6,6
Otros servicios	-5,6	-1,7	-3,1	-4,8	-7,2	-4,1	-1,8	5,3

DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS POR ISLAS (%)							
Año 2011	LANZAROTE	FUERTEVENTU RA	GRAN CANARIA	TENERIFE	LA GOMERA	LA PALMA	EL HIERRO
Agricultura	1,2	2,3	3,1	3,0	3,2	8,1	5,9
Industria	3,5	3,5	5,6	4,9	3,5	5,2	3,6
Construcción	5,8	6,7	5,5	5,9	11,6	9,4	12,7
Comercio	20,8	16,0	19,7	19,9	16,2	19,2	12,8
Hostelería	27,2	33,8	12,7	14,8	19,2	10,3	9,8
Otros servicios	41,5	37,8	53,4	51,5	46,3	47,8	55,2
Activ. Sanitarias	6,2	5,0	8,2	7,9	7,7	8,5	7,6
Activ. Educativas	4,0	3,5	7,6	7,2	3,2	5,5	6,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Año 2008	LANZAROTE	FUERTEVENTU RA	GRAN CANARIA	TENERIFE	LA GOMERA	LA PALMA	EL HIERRO
Agricultura	1,4	2,1	3,4	3,0	3,0	6,8	7,0
Industria	3,3	3,3	5,6	4,9	3,8	5,3	3,0
Construcción	8,9	10,5	7,9	8,9	16,0	11,5	15,8
Comercio	22,4	16,6	19,9	20,1	16,0	19,6	13,7
Hostelería	24,7	30,6	11,5	13,1	17,3	10,2	10,1
Otros servicios	39,3	36,9	51,7	50,0	43,8	46,7	50,4
Activ. Sanitarias	1,9	4,9	7,4	7,3	6,5	8,2	6,3
Activ. Educativas	3,5	2,7	7,4	7,1	3,2	5,1	6,1
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0



A modo de conclusión, destaca en la evolución del mapa del empleo en el periodo 2008-2011:

-La escasa variación del peso del sector agrícola. Se mantiene prácticamente inalterado durante la crisis. Sólo La Palma presenta un incremento de algo más de un punto, mientras que El Hierro reduce el peso de este sector en la misma cuantía.

-Tampoco el sector industrial parece afectado por la crisis en el sentido de su peso sobre el conjunto de los ocupados.

-Sin duda, el sector de la construcción es el que presenta un mayor descenso en la relevancia del empleo en las Islas. La reducción media fue de unos tres puntos, siendo bastante más elevada en Fuerteventura y La Gomera.

-La tendencia general del sector comercial es a descender su presencia en el empleo de las Islas, pero lo hace de forma desigual, oscilando entre el descenso de un punto y medio en Lanzarote y el incremento de dos décimas en La Gomera.

-Por su parte, la hostelería se ha revelado como el sector que más empleados ha ganado. También lo hace de forma desigual: crece en algo más de tres puntos en Fuerteventura (dos y medio en Lanzarote) mientras que decrece tres décimas en El Hierro.

-Respecto al resto de servicios distintos de la hostelería y el comercio, también se observa una tendencia creciente. Los subsectores sanitario y educativo presentan ligeros aumentos en cuanto al peso sobre el total de ocupados, destacando el aumento, en más de cuatro puntos, del peso de los trabajadores en el sector sanitario en Lanzarote. Por su parte, el porcentaje de trabajadores en el sector público se reduce como tendencia general de forma moderada, excepto en Lanzarote y La Palma donde el descenso es más acusado, 3 y 2,4 puntos respectivamente.

2.1.2. Perfil de los ocupados

En las tablas que aparecen a continuación se compara el perfil de los ocupados en Canarias y el conjunto estatal en el periodo 2008-2011. A modo de resumen, se observa lo siguiente:

-Un incremento importante en las Islas de la presencia de las mujeres en el empleo, concretamente en 3,8 puntos, situándose al mismo nivel que en el Estado.

-La población ocupada es mayor que hace tres años, ya que la presencia de los más jóvenes se ha reducido dejando paso a una mayor relevancia de los mayores de 45 años. Las diferencias con el Estado no son demasiado destacables.

-La variable “nivel formativo” presenta, en Canarias y el Estado, amplias diferencias. En las Islas, casi el 20% de los ocupados son universitarios mientras que en el Estado llega al 27,4%. Entre los años 2008 y 2011, en Canarias ha crecido menos de un punto mientras que el Estado lo ha hecho en más de tres. Para el resto de titulaciones, cae en dos puntos el número de personas con nivel formativo de educación secundaria, que pasan a aquellos con nivel formativo de Formación Profesional o universitarios.

-Respecto a la calidad del empleo, en el periodo analizado, en Canarias no ha habido grandes cambios respecto al peso de los contratos indefinidos y temporales. En el conjunto estatal, el crecimiento de la contratación indefinida fue de 3,3 puntos. En las Islas, en el cuarto trimestre de 2011, el 30,7% de los ocupados tenían una relación laboral temporal, mientras que en el conjunto del Estado se situaba en el 25%.

-Con relación a la situación laboral de estos ocupados, destaca la poca variación que se ha experimentado en las Islas respecto a 2008. Tampoco en el Estado ha cambiado demasiado la situación, excepto el aumento del número de empleados públicos y el descenso de los ocupados en el sector privado.

-Finalmente, destacamos los cambios producidos en la jornada laboral. El porcentaje de ocupados con jornada parcial en Canarias ha crecido dos puntos y medio. También lo ha hecho en el conjunto estatal pero en un porcentaje bastante menor.

PERFIL DE LOS OCUPADOS, CANARIAS					
		2011	2010	2009	2008
Sexo	HOMBRES	55,1	54,7	56,1	58,9
	MUJERES	44,9	45,3	43,9	41,1
Edad 25-45	Menor de 25	6,0	6,2	6,8	8,2
	Entre 25 y 45	56,5	59,0	59,1	58,5
	45 o mas	37,5	34,8	34,1	33,3
Nivel de estudios	Educación primaria	17,2	15,5	15,8	17,2
	Educación secundaria	44,5	44,8	45,1	46,4
	Formación Profesional	18,0	18,5	18,6	17,1
	Estudios Universitarios	19,8	21,0	20,4	19,1
	Analfabetos	0,4	0,1	0,1	0,3
Tipo de contrato	INDEFINIDOS	69,3	69,9	69,1	68,1
	TEMPORALES	30,7	30,1	30,9	31,9
Situación Profesional	Empresario con asalariados	4,2	5,6	5,0	4,1
	Trabajador independiente o empresario sin asal.	8,9	9,0	9,5	8,9
	Miembro de una cooperativa	0,1	0,0	0,1	0,1
	Ayuda en la empresa o negocio familiar	0,7	1,0	0,9	0,9
	Asalariado sector público	18,3	18,5	17,4	18,2
	Asalariado sector privado	67,7	65,8	67,2	67,7
	Otra situación	0,2	0,1	0,0	0,1
Tipo de Jornada	Completa	86,8	87,3	88,1	89,3
	Parcial	13,2	12,7	11,9	10,7
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Cuarto trimestre de cada año

Elabora: Obecan

PERFIL DE LOS OCUPADOS, ESTADO					
		2011	2010	2009	2008
Sexo	HOMBRES	55,1	55,5	56,0	57,1
	MUJERES	44,9	44,5	44,0	42,9
Edad 25-45	Menor de 25	5,3	6,1	6,8	8,4
	Entre 25 y 45	56,0	56,7	57,1	57,3
	45 o mas	38,8	37,2	36,1	34,3
Nivel de estudios	Educación primaria	10,5	12,1	12,8	14,0
	Educación secundaria	41,6	41,7	42,3	42,9
	Formación Profesional	20,1	19,5	19,1	18,9
	Estudios Universitarios	27,4	26,3	25,5	24,0
	Analfabetos	0,3	0,3	0,3	0,3
Tipo de contrato	INDEFINIDOS	75,0	75,2	74,9	72,1
	TEMPORALES	25,0	24,8	25,1	27,9
Situación Profesional	Empresario con asalariados	5,1	5,5	5,6	5,9
	Trabajador independiente o empresario sin asal.	10,7	10,3	10,2	10,6
	Miembro de una cooperativa	0,2	0,2	0,2	0,3
	Ayuda en la empresa o negocio familiar	0,7	0,7	0,9	1,0
	Asalariado sector público	17,6	17,2	16,4	15,3
	Asalariado sector privado	65,7	66,0	66,6	66,9
	Otra situación	0,1	0,1	0,1	0,1
Tipo de Jornada	Completa	86,2	86,6	86,7	87,5
	Parcial	13,8	13,4	13,3	12,5
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Cuarto trimestre de cada año

Elabora: Obecan

Respecto a las ocupaciones con mayor número de ocupados en Canarias, se observan en la tabla siguiente las más representativas. Estas 14 suponen casi el 43% del total de ocupados, por lo que existe una elevada concentración. Si comparamos esta estructura con la estatal, no existen excesivas diferencias, excepto que hay mayor diversificación ocupacional en el conjunto estatal.

Destaca la ocupación de cocinero en las Islas, en la que están empleados el 3,4% de los ocupados, triplicando así la media estatal. Respecto a 2008, básicamente, las principales ocupaciones se repiten, destacando la de albañil: en el cuarto trimestre de 2011 suponía algo menos del 1%, frente al 3% en 2008.

OCUPADOS SEGÚN OCUPACION, CANARIAS 2011		
	Ocupados epa (miles)	Peso sobre el total de ocupados (%)
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	63,6	8,3
Vendedores en tiendas y almacenes	44,1	5,8
Camareros asalariados	42,0	5,5
Cocineros asalariados	25,8	3,4
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	25,0	3,3
Conductores de automóviles, taxis y furgonetas	20,1	2,6
Empleados domésticos	16,6	2,2
Comerciantes propietarios de tiendas	15,2	2,0
Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	15,0	2,0
Albañiles, canteros, tronzadores, labrantes y grabadores de piedras	12,7	1,7
Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)	12,2	1,6
Asistentes administrativos y especializados	11,7	1,5
Conductores de camiones	11,5	1,5
Peones del transporte, descargadores y afines	11,5	1,5

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Cuarto trimestre de 2011

Elabora: Obecan

OCUPADOS SEGÚN OCUPACION, CANARIAS 2008		
	Ocupados epa (miles)	Peso sobre el total de ocupados (%)
Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados	53,8	6,5
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros trabajadores asimilados	50,2	6,0
Cocineros y otros preparadores de comidas	34,2	4,1
Otros Auxiliares administrativos con tareas de atención al público	33,5	4,0
Profesionales de apoyo de la gestión administ, con tareas administrivas generales	32,3	3,9
Camareros, bármanes y asimilados	31,6	3,8
Albañiles y mamposteros	25,6	3,1
Peones de la construcción	24,0	2,9
Peones del transporte y descargadores	22,6	2,7
Taxistas y conductores de automóviles y furgonetas	19,0	2,3
Representantes de comercio y técnicos de venta	15,0	1,8
Otros Auxiliares administrativos sin tareas de atención al público	14,4	1,7
Conductores de camiones	14,2	1,7

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Cuarto trimestre de 2008

Elabora: Obecan

Si atendemos a las ramas de actividad en la que se ocupan los trabajadores en las Islas, podemos observar los principales cambios que se han producido en los últimos años. En las tablas adjuntas se comprueba que la ocupación ha descendido desde 2005 en 58.000 personas, lo que supone un 7%. Sin duda, la construcción ha sido la rama de actividad que más peso ha perdido en la estructura ocupacional de Canarias; concretamente, se ha reducido a la mitad, pasando del 13,8% al 6,8%.

Por su parte, la industria manufacturera ha visto incrementado ligeramente sus efectivos (10.000 personas) siendo las ramas Comercio y Hostelería las que más ocupados han ganado (75.000 personas). En concreto, en 2005 a estas actividades se dedicaba el 32,3% de los ocupados, pasando al 44,3% en 2011.

OCUPADOS POR RAMAS DE ACTIVIDAD (miles, media anual)

	2011	2010	2009	2008
TOTAL	778,2	772,3	795,3	861,8
Agricultura	21,7	27,6	22,1	24,7
Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	6,7	9,0	8,6	9,1
Industria manufacturera	32,5	35,3	41,4	51,0
Construcción	53,4	70,6	75,2	108,4
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería	344,9	310,5	320,2	335,6
Información y comunicaciones	8,0	8,3	11,3	13,3
Actividades financieras y de seguros	11,7	9,6	13,3	17,0
Actividades inmobiliarias	5,6	5,9	4,6	3,6
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares	63,6	66,7	67,8	63,8
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales	174,1	171,0	178,3	175,1
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios	56,2	57,9	52,6	60,2

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

Elabora: Obecan

OCUPADOS POR RAMAS DE ACTIVIDAD (miles, media anual)

	2007	2006	2005
Total	915,4	880,4	836,2
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	33,2	29,6	29,2
Industrias de alimentación, bebidas y tabaco; textil y confección; cuero y calzado; madera y corcho; papel, edición y artes gráficas	17,6	27,0	22,3
Industrias extractivas; refino de petróleo; industria química; transformación de caucho, metalurgia; energía y agua	26,4	25,0	18,6
Construcción de maquinaria, material eléctrico, material de transporte e industrias manufactureras diversas	10,3	9,6	10,6
Construcción	140,1	124,1	115,5
Comercio y Hostelería	303,3	281,1	270,0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	61,1	66,7	59,3
Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios empresariales	86,1	82,0	80,7
Administración pública, educación, actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales	171,6	166,7	169,1
Otros servicios; actividades de los hogares y organismos extraterritoriales	65,8	68,7	61,0

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

Elabora: Obecan

NOTA: en 2011 cambió la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) por lo que los valores no son comparables totalmente.

2.1.3. Estructura empresarial de Canarias

Según el Directorio Central de Empresas, elaborado por el INE, en Canarias, a uno de enero de 2011, existían 132.488 empresas (se excluyen las dedicadas al sector primario)*. Su tamaño, atendiendo al estrato de asalariados, es muy similar a la estructura estatal. El 55,2% no tienen asalariados y, de aquellas que sí los tienen, el 57,7% sólo tienen uno o dos. Por sectores, sí se observan importantes diferencias entre Canarias y el Estado.

Hasta ahora, ya hemos analizado cómo se distribuye el empleo en las Islas y el perfil de los ocupados. Lógicamente, la estructura empresarial corresponde a este mismo mapa. Canarias supera en tres puntos la media estatal de empresas dedicadas a la hostelería, al igual que en comercio. Por su parte, industria y construcción tienen menor peso en el tejido empresarial canario que en el conjunto estatal.

DISTRIBUCIÓN EMPRESARIAL POR TAMAÑO (%). 2011		
	Estado	Canarias
Total	100,0	100,0
Sin asalariados	55,2	54,9
Menos de 10 trabajadores	40,0	40,5
Entre 10-49 trabajadores	4,0	3,8
Entre 50- 200 trabajadores	0,6	0,6
Más de 200 trabajadores	0,2	0,1

Fuente: Directorio Central de Empresas, INE

Elabora: Obecan

DISTRIBUCIÓN EMPRESARIAL POR SECTORES (%). 2011		
	Canarias	Estado
Industria	4,2	6,8
Construcción	12,2	15,0
Comercio	25,3	22,4
Transportes y correos	7,6	6,5
Hostelería	11,8	8,8
Educación	2,2	2,4
Actividades sanitarias	4,1	4,0
Otros servicios	32,5	34,1
TOTAL	100,0	100,0

Fuente: Directorio Central de Empresas, INE

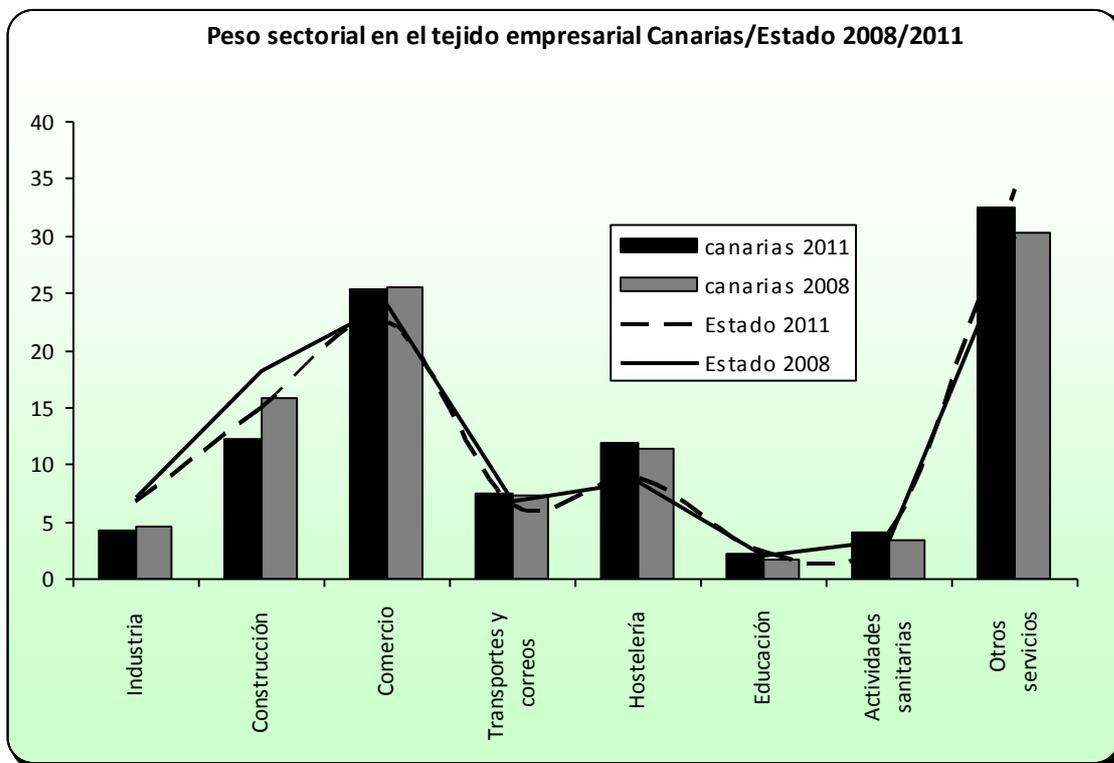
Elabora: Obecan

(*) Enlace a la metodología del DIRCE

<http://www.ine.es/metodologia/t37/t3730201.htm>

Si analizamos la evolución del peso de los distintos sectores en el tejido empresarial canario en el periodo 2008-2011, comprobamos que, básicamente, se ha reducido el peso de la construcción en algo más de tres puntos, que los han ganado educación, actividades sanitarias y otros servicios.

Al comparar esta evolución con el Estado, se repite la pérdida de relevancia del sector de la construcción en una media muy similar a las Islas. Como diferencia, en el conjunto estatal cae en casi dos puntos el sector comercial mientras que, en Canarias, se mantiene. El principal incremento de representatividad de las empresas en el Estado se refiere a "Otros Servicios".



Fuente: Directorio Central de Empresas (DIRCE, INE)

Elabora: Obecan

En la tabla siguiente se analizan con más detalle las empresas sin asalariados que, como se comentó, constituyen el 55,2% del total de las existentes en las Islas. Se han extraído las actividades principales. El 60% de estas empresas pertenecen a ocho actividades, destacando el sector del comercio minorista como la principal. El comportamiento, en el periodo 2008-2011, revela que sólo el "Comercio mayorista" y las "Actividades jurídicas y contabilidad" han visto crecer el número de empresas.

EMPRESAS SIN ASALARIADOS POR RAMAS DE ACTIVIDAD (PRINCIPALES), CANARIAS			
	Nº de empresas 2011	Peso sobre el total (%)	Variación (%) 2008/2011
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	10.811	14,9	-5,3
Construcción de edificios	6.274	8,6	-12,9
Servicios de comidas y bebidas	5.546	7,6	-1,2
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	4.785	6,6	9,5
Actividades jurídicas y de contabilidad	4.759	6,5	3,7
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	4.148	5,7	-6,9
Transporte terrestre y por tubería	3.800	5,2	-5,0
Actividades sanitarias	3.707	5,1	28,1

Fuente: Directorio Central de Empresas, INE

Elabora: Obecan

Si analizamos más ramas de actividad, vemos en las dos tablas siguientes las empresas sin asalariados que más vieron crecer/decrecer su número en el periodo 2008-2011.

ACTIVIDADES EN LAS QUE MÁS HA CRECIDO EL NÚMERO DE EMPRESAS SIN ASALARIADOS, CANARIAS (2008/2011)			
	Nº empresas 2011	Peso sobre el total de empresas sin asalariados (%)	Variación (%) 2008/2011
Servicios a edificios y actividades de jardinería	668	0,9	38,3
Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	1.013	1,4	35,4
Actividades sanitarias	3.707	5,1	28,1
Educación	1.742	2,4	22,2
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	424	0,6	17,1
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	4.785	6,6	9,5
Publicidad y estudios de mercado	951	1,3	8,2

ACTIVIDADES EN LAS QUE MÁS HA DESCENDIDO EL NÚMERO DE EMPRESAS SIN ASALARIADOS, CANARIAS (2008/2011)			
	Nº empresas 2011	Peso sobre el total de empresas sin asalariados (%)	Variación (%) 2008/2011
Construcción de edificios	6.274	8,6	-12,9
Industria de la alimentación	266	0,4	-15,3
Actividades de construcción especializada	2.986	4,1	-19,9
Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	202	0,3	-20,2
Reparación e instalación de maquinaria y equipo	217	0,3	-47,3
Investigación y desarrollo	175	0,2	-67,2

Fuente: Directorio Central de Empresas (Dirce), INE

Elabora: Obecan

Resulta interesante observar la concentración de trabajadores en las diferentes ramas de actividad. En la tabla siguiente se comprueba cómo, en términos generales, existe una cierta relación 1/1 en el porcentaje que representa cada rama de actividad en cuanto al número de cuentas/trabajadores de cotización*. Esta relación es mucho mayor a la unidad en aquellas ramas en las que existen muy pocos trabajadores en cada cuenta de cotización: concretamente, empleados del hogar que sólo suponen el 1,4% de los trabajadores pero el 9,1% de las cuentas de cotización. Lo mismo ocurre entre las empresas inmobiliarias.

Lo contrario sucede en aquellas empresas que engloban a, relativamente, más trabajadores. Nos referimos, en general, a las relacionadas con la sanidad, educación y administración pública.

ESTRUCTURA EMPRESARIAL DE CANARIAS, 2011				
ACTIVIDAD ECONÓMICA	cuentas de cotización		trabajadores afiliados	
G Comercio por mayor y menor; reparación de vehículos	17.469	24,4	141.818	20,9
I Hostelería	10.316	14,4	111.028	16,4
T Actividades hogares, empleador personal doméstico	6.511	9,1	9.235	1,4
H Transporte y almacenamiento	5.903	8,2	44.605	6,6
F Construcción	5.309	7,4	42.981	6,3
M Actividades profesionales, científica y técnica	3.866	5,4	24.786	3,7
S Otros servicios	3.842	5,4	22.217	3,3
N Actividades administrativas y servicio auxiliar	3.123	4,4	51.966	7,7
C Industria Manufacturera	2.781	3,9	27.908	4,1
A Agricultura, silvicultura, ganadería y pesca	2.672	3,7	22.179	3,3
L Actividades Inmobiliarias	2.157	3,0	5.697	0,8
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	2.028	2,8	56.214	8,3
R Actividades artísticas, recreativas y entretenimiento	1.387	1,9	13.233	2,0
P Educación	1.273	1,8	28.449	4,2
O Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	1.171	1,6	45.597	6,7
J Información y comunicaciones	736	1,0	7.666	1,1
K Actividades financieras y de seguros	685	1,0	11.333	1,7
E Suministro agua, saneamiento, residuos y descontaminación	376	0,5	6.832	1,0
D Suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	56	0,1	1.297	0,2
B Industrias extractivas	49	0,1	336	0,0
U Actividades organizaciones y organismos extraterritoriales	18	0,0	67	0,0
No consta	2	0,0	2.695	0,4
Total	71.730	100	678.139	100

Fuente: MTIN; Seguridad Social, 31 diciembre 2011

Elabora: Obecan

*NOTA: a cada empresario se le asigna un número por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social, para su identificación en el Régimen que corresponda del Sistema de la Seguridad Social. Dicho número es considerado como principal Código de Cuenta de cotización. El empresario deberá de solicitar un Código de Cuenta de Cotización en cada una de las provincias y para cada uno de los regímenes en que realice la actividad. En general suele tener 11 dígitos y los dos primeros corresponden a la provincia.

2.1.4. El Desempleo

Sin duda, el incremento en el número de parados ha sido la gran consecuencia de la crisis. El aumento de los desempleados se cifra en unas 82.500 personas (47%, 67,3% a nivel estatal) en el periodo 2008-2011, siendo especialmente intensa en Tenerife, El Hierro y Lanzarote, que superan esta media, situándose, en el extremo opuesto, La Palma, donde se incrementó casi un 26%.

Debe observarse que este incremento total no ha tenido una evolución constante a lo largo del periodo. El incremento más importante se produjo en 2009 respecto al año anterior, para ir perdiendo fuerza en los años siguientes. Concretamente, en 2009, respecto a 2008, se incrementó el número medio de parados en 67.600 personas (38,6%, 43,5% en el Estado), el año siguiente creció en 17.700 (7,3%, 11,4% en el Estado) y en 2011 se redujo en unas 3.000 (-1,1%, en el conjunto estatal aún ha crecido un 4,8%). Lanzarote, Fuerteventura y Gran Canaria fueron las islas con mayores descensos en 2011.

En las tablas siguientes puede verse el perfil de los desempleados en relación con algunas variables como sexo, edad, nacionalidad, nivel de estudios y tiempo en situación de desempleo.

En la primera de ellas se observa la evolución del perfil de los parados entre 2008 y 2011 en Canarias y, en la segunda, el perfil actual de dicho desempleo desglosado por cada una de las Islas.

Podemos extraer algunas conclusiones:

-El porcentaje de hombres sobre el total de parados es ahora tres puntos mayor. El Hierro presenta el mayor porcentaje de hombres sobre el total de desempleados, siendo en Gran Canaria donde las mujeres presentan una mayoría.

-Existe cada vez mayor presencia de personas de 45 años y más entre los desempleados, siendo en Gran Canaria y La Palma, muy seguida por El Hierro, donde esta tendencia es más acusada.

-Si atendemos a la nacionalidad de los parados, observamos que no ha cambiado la proporción de la misma en la estructura del paro. Como es habitual, Lanzarote y Fuerteventura presentan los mayores porcentajes de parados extranjeros, uno de cada cuatro aproximadamente, mientras que en La Palma, sólo seis de cada cien desempleados son extranjeros. La media canaria se sitúa en el 90% de parados de nacionalidad española. Respecto a lo ocurrido en el periodo 2008-2011, sólo ha variado de forma destacable la situación en Lanzarote, donde creció en seis puntos porcentuales el peso de los españoles sobre el total de parados.

-Uno de los principales cambios en la estructura del desempleo en el periodo analizado es el aumento de aquellos con más de un año en situación de desempleo. En 2008 representaban el 27,2% del total de parados mientras que cuando finaliza 2011 llegan al 42,7%. Ninguna isla ha escapado a este hecho, siendo especialmente acusada esta tendencia en Lanzarote y Fuerteventura con casi 20 puntos de diferencia. Destaca La Gomera, donde el porcentaje de los parados de larga duración sólo ha crecido en dos puntos y representa sólo el 18% de los parados.

-Respecto a la formación de dichos desempleados, se comprueba un incremento del porcentaje de aquellos con mayor nivel formativo en la estructura del desempleo de las Islas. En concreto, se reduce en tres puntos el porcentaje de aquellos con una formación máxima de secundaria, aumentando el de aquellos con nivel formativo de Formación Profesional y universitario.

-Si observamos la distribución geográfica de los parados, comprobamos que, en el periodo 2008-2011, ha crecido el porcentaje de aquellos residentes en la isla de Tenerife, que ahora representan el 41,9% de los parados frente al 38,8% hace tres años.

PERFIL DESEMPLEADOS, CANARIAS					
		2008	2008 (%)	2011	2011 (%)
Sexo	HOMBRES	81.944	46,8	128.222	49,8
	MUJERES	93.196	53,2	129.437	50,2
Edad 25-45	Menor de 25	21.300	12,2	20.811	8,1
	Entre 25 y 45	92.361	52,7	135.631	52,6
	45 o mas	61.479	35,1	101.217	39,3
Clasificación extranjeros	ESPAÑOLES	158.202	90,3	232.718	90,3
	COMUNITARIOS	5.456	3,1	8.167	3,2
	NO COMUNITARIOS	11.480	6,6	16.774	6,5
Duración de la demanda	Menos de 3 meses	63.464	36,2	65.071	25,3
	De 3 a 6 meses	31.901	18,2	37.159	14,4
	De 6 a 9 meses	19.051	10,9	25.287	9,8
	De 9 a 12 meses	13.021	7,4	20.206	7,8
	Más de un año	47.703	27,2	109.937	42,7
Nivel de estudios	Educación primaria	82.002	46,8	118.071	45,8
	Educación secundaria	73.147	41,8	102.840	39,9
	Formación Profesional	12.256	7,0	21.670	8,4
	Estudios Universitarios	7.218	4,1	14.561	5,7
	Analfabetos	518	0,3	517	0,2
Isla de residencia	EL HIERRO	621	0,4	974	0,4
	FUERTEVENTURA	8.274	4,7	11.016	4,3
	GRAN CANARIA	79.003	45,1	110.844	43,0
	LA GOMERA	1.385	0,8	1.856	0,7
	LA PALMA	7.429	4,2	9.346	3,6
	LANZAROTE	10.475	6,0	15.629	6,1
	TENERIFE	67.954	38,8	107.995	41,9
Total		175.140	100,0	257.659	100,0

Fuente: Paro registrado (SPEE)

Elabora: Obecan

PERFIL DE LOS DESEMPLEADOS POR ISLAS, 2011									
		EL HIERRO	FUERTEVENTURA	GRAN CANARIA	LA GOMERA	LA PALMA	LANZAROTE	TENERIFE	CANARIAS
Sexo	HOMBRES	536	5.693	53.333	1.010	4.590	8.017	55.044	128.222
	MUJERES	438	5.323	57.511	846	4.756	7.612	52.951	129.437
Edad 25-45	Menor de 25	97	923	9.058	160	741	1.252	8.580	20.811
	Entre 25 y 45	485	6.052	57.045	966	4.826	8.360	57.898	135.631
	45 o mas	392	4.042	44.741	730	3.779	6.017	41.517	101.217
Nacionalidad	ESPAÑOLES	884	8.092	103.408	1.658	8.760	12.202	97.716	232.718
	COMUNITARIOS	26	972	2.127	101	203	826	3.912	8.167
	NO COMUNITARIOS	65	1.952	5.308	97	383	2.602	6.367	16.774
Duración de la	Menos de 3 meses	386	3.744	25.801	825	2.494	4.554	27.268	65.071
	De 3 a 6 meses	183	1.794	15.052	392	1.441	2.375	15.921	37.159
	De 6 a 9 meses	108	1.070	10.451	186	981	1.505	10.986	25.287
	De 9 a 12 meses	76	798	8.401	121	782	1.188	8.840	20.206
	Más de un año	221	3.611	51.139	332	3.647	6.008	44.980	109.937
Nivel de estudio	Educación primaria	291	4.792	46.640	1.225	2.198	10.339	52.587	118.071
	Educación secundaria	527	5.077	48.270	350	5.348	3.906	39.361	102.840
	Formación Profesional	84	659	9.567	181	1.227	768	9.185	21.670
	Estudios Universitarios	61	409	6.108	99	559	578	6.747	14.561
	Analfabetos	10	79	259	2	15	39	115	517
Total		974	11.016	110.844	1.856	9.346	15.629	107.995	257.659

Fuente: Paro registrado (SPEE)

Elabora: Obecan

PERFIL DE LOS DESEMPLEADOS POR ISLAS, 2011		EL HIERRO	FUERTEVEN TURA	GRAN CANARIA	LA GOMERA	LA PALMA	LANZAROTE	TENERIFE	CANARIAS
Sexo	HOMBRES	55,0	51,7	48,1	54,4	49,1	51,3	51,0	49,8
	MUJERES	45,0	48,3	51,9	45,6	50,9	48,7	49,0	50,2
Edad 25-45	Menor de 25	10,0	8,4	8,2	8,6	7,9	8,0	7,9	8,1
	Entre 25 y 45	49,8	54,9	51,5	52,0	51,6	53,5	53,6	52,6
	45 o mas	40,2	36,7	40,4	39,3	40,4	38,5	38,4	39,3
Nacionalidad	ESPAÑOLES	90,7	73,5	93,3	89,3	93,7	78,1	90,5	90,3
	COMUNITARIOS	2,7	8,8	1,9	5,5	2,2	5,3	3,6	3,2
	NO COMUNITARIOS	6,6	17,7	4,8	5,2	4,1	16,6	5,9	6,5
Duración de la demanda	Menos de 3 meses	39,7	34,0	23,3	44,4	26,7	29,1	25,2	25,3
	De 3 a 6 meses	18,8	16,3	13,6	21,1	15,4	15,2	14,7	14,4
	De 6 a 9 meses	11,1	9,7	9,4	10,0	10,5	9,6	10,2	9,8
	De 9 a 12 meses	7,8	7,2	7,6	6,5	8,4	7,6	8,2	7,8
	Más de un año	22,7	32,8	46,1	17,9	39,0	38,4	41,6	42,7
Nivel de estudios	Educación primaria	29,9	43,5	42,1	66,0	23,5	66,2	48,7	45,8
	Educación secundaria	54,1	46,1	43,5	18,9	57,2	25,0	36,4	39,9
	Formación Profesional	8,7	6,0	8,6	9,7	13,1	4,9	8,5	8,4
	Estudios Universitarios	6,3	3,7	5,5	5,3	6,0	3,7	6,2	5,7
	Analfabetos	1,0	0,7	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2
Total		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: paro registrado, SPEE

Elabora: Obecan

Podemos detallar algo más el nivel formativo de los demandantes de empleo de las Islas. En las tablas siguientes se comprueba que el menor nivel de estudios aparece entre aquellos de más edad, mientras que la principal franja de edad de quienes tienen estudios universitarios es de 25-45 años.

PARADOS POR EDAD Y NIVEL FORMATIVO 2011 (media anual)				
	Menor de 25	Entre 25 y 45	45 o mas	Total
Educación primaria	7.715	51.469	58.888	118.071
Educación secundaria	9.792	57.278	35.769	102.840
Formación Profesional	2.543	15.526	3.601	21.670
Estudios Universitarios	741	11.186	2.634	14.561
Analfabetos	21	171	325	517
Total	20.811	135.631	101.217	257.659

PARADOS POR EDAD Y NIVEL FORMATIVO 2011 (% , media anual)				
	Menor de 25	Entre 25 y 45	45 o mas	Total
Educación primaria	37,1	37,9	58,2	45,8
Educación secundaria	47,1	42,2	35,3	39,9
Formación Profesional	12,2	11,4	3,6	8,4
Estudios Universitarios	3,6	8,2	2,6	5,7
Analfabetos	0,1	0,1	0,3	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Paro registrado (SPEE)

Elabora: Obecan

2.1.5. Objetivo Europeo: Ocupación del 75% de la población de 20-64 años

Canarias contaba, a 1 de enero de 2011, con 2.126.769 residentes según el padrón municipal elaborado anualmente por el INE. El 66,4% se sitúa entre 20-64 años, grupo de edad en el que se centra el objetivo europeo de lograr un nivel de empleo para el 75% de la población en este rango de edad. (*)

En la tabla siguiente se muestra la situación de Canarias, diferenciada por islas con relación a este objetivo. Tal como se mencionó, en las Islas residen algo más de 2,1 millones de personas, de las cuales el 66,4%, tienen entre 20-64 años. Según la estrategia europea, deberían estar ocupadas algo más de un millón mientras que sólo lo estaban, en el último trimestre de 2011, 778.000, es decir, nos alejamos un 26,5% de este objetivo. Por islas, es Fuerteventura la que requerirá un mayor esfuerzo para lograrlo, siendo La Palma la que más cerca se encuentra de dicho objetivo. Si unimos estos datos a las proyecciones de población realizadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE), observamos que, así como en el conjunto del Estado se prevé que, hasta 2020, se reduzca la población un 1,23% (a razón de unas 53.000 personas al año), en Canarias se espera que crezca en torno al 1,8%, esto es, unas 2.000 personas al año. Si no tenemos en cuenta el fenómeno migratorio, observamos que las personas que hoy tienen 12-19 años, en los próximos ocho años se incorporarán al grupo de los de 20-64 años, mientras que los que hoy tienen 56-63 años saldrán del mismo. Así queda un saldo, que es la presión sobre el mercado laboral, de unas 87.000 personas.

Interesante resulta en este punto hablar sobre la tasa de dependencia o relación entre personas dependientes (menores de 16 años y mayores de 64) y las personas en edad de trabajar (16-64 años). Canarias presentaba en 2011 una tasa del 41,7% frente al 49% estatal. A medida que esta tasa crece, aumenta la carga que supone, para la parte productiva de la población, mantener a la parte económicamente dependiente.

Esta tasa es bastante diferente entre islas, ya que su estructura poblacional es muy distinta (pasamos de una tasa de dependencia del 34% en Fuerteventura al 53,7% en El Hierro). A grandes rasgos, podemos detectar dos datos: las islas de Lanzarote y Fuerteventura presentan un elevado porcentaje de población en edad de trabajar que mantienen ya que han sido tradicionales focos de atracción de empleo especialmente antes de que comenzara la actual crisis económica. Por otro lado, las islas menores de la provincia de Santa Cruz de Tenerife poseen una población relativamente de más edad.

Esto se comprueba también si observamos la tasa de reemplazo. Cuanto mayor sea su valor, más posibilidades habrá de que la población aumente.

(*) Documento de la Comisión europea “Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”.

http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100303_1_es.pdf

EMPLEO Y POBLACIÓN, CANARIAS/ESTADO 2011- OBJETIVO: 75% POBLACIÓN 20-64 AÑOS OCUPADA

	Total	Población actual de 20-64 años	% sobre el total de la población	75%	Ocupación EPA (media 2011)	Diferencia respecto al objetivo	Variación respecto al objetivo (%)
TOTAL CANARIAS	2.126.769	1.411.537	66,4	1.058.653	778.230	-280.423	-26,5
TOTAL Palmas, Las	1.096.980	733.766	66,9	550.325	383.070	-167.255	-30,4
Fuerteventura	104.072	73.429	70,6	55.072	36.510	-18.562	-33,7
Gran Canaria	850.391	562.784	66,2	422.088	295.500	-126.588	-30,0
Lanzarote	142.517	97.553	68,5	73.165	51.060	-22.105	-30,2
TOTAL Santa Cruz de Tenerife	1.029.789	677.771	65,8	508.328	395.160	-113.168	-22,3
Gomera, La	23.076	14.874	64,5	11.156	8.590	-2.566	-23,0
Hierro, El	10.995	6.712	61,0	5.034	3.920	-1.114	-22,1
Palma, La	87.163	54.400	62,4	40.800	32.570	-8.230	-20,2
Tenerife	908.555	601.785	66,2	451.339	350.080	-101.259	-22,4
ESTADO	47.190.493	29.814.854	63,2	22.361.141	18.104.630	-4.256.511	-19,0

Fuentes: Padrón municipal, INE; Encuesta de Población Activa; Estimaciones para pequeñas áreas de Canarias (Istac). Elabora: Obecan

EMPLEO Y POBLACIÓN, CANARIAS/ESTADO 2011- TASA DE DEPENDENCIA

	Tasa de dependencia 2011 (*)	% población mayor de 65 años respecto al total (%)	% población menor de 16 años respecto al total (%)	Tasa de Reemplazo (**)
TOTAL CANARIAS	41,7	13,8	15,6	1,1
TOTAL Palmas, Las	40,5	12,5	16,4	1,2
Fuerteventura	34,0	7,4	17,9	2,3
Gran Canaria	41,9	13,6	16,0	1,1
Lanzarote	37,4	9,7	17,5	1,7
TOTAL Santa Cruz de Tenerife	43,0	15,2	14,9	0,9
Gomera, La	46,9	19,3	12,6	0,6
Hierro, El	53,7	21,3	13,7	0,6
Palma, La	50,2	19,5	13,9	0,7
Tenerife	42,1	14,6	15,0	1,0
ESTADO	49,1	17,2	15,8	0,9

Fuente: Padrón municipal, INE; Elabora: Obecan

(*) Tasa de dependencia: personas dependientes (de 0-14 años y de más de 65) por cada 100 personas en edad de trabajar (16-64 años)

(**) Tasa de reemplazo: cociente entre el índice de juventud (personas de 0-14 años) y el índice de vejez (mayores de 64 años)

2.1.6. Nuevos yacimientos de empleo

Los Nuevos Yacimientos de Empleo (NYE), es el término utilizado por el Libro Blanco de Delors (*Crecimiento, Competitividad y Empleo*, CE 1993) para describir aquellas actividades laborales que satisfacen las nuevas necesidades sociales. Estas actividades son muy heterogéneas, pero obligatoriamente deben tener en común cuatro características:

- Cubren necesidades sociales insatisfechas.
- Se configuran en mercados incompletos.
- Tienen un ámbito de producción o prestación localmente definido.
- Tienen un alto potencial en la generación de puestos de trabajo.

En una sociedad marcada por los cambios demográficos, en las condiciones y expectativas de calidad de vida, en el trabajo y en la gestión del tiempo y su relación con el medio ambiente, los sociólogos y otros expertos de la Comisión Europea han identificado 19 ámbitos de actividad ocupacional que se pueden agrupar en cuatro grandes grupos:

- **Los servicios de la vida cotidiana**

En el ámbito de la vida diaria de la familia y el hogar hay actualmente altos niveles de autoaprovisionamiento de actividades como son la atención a personas dependientes (mayores o con alguna disminución), la limpieza y el cuidado del hogar y de la ropa, la compra diaria, las reparaciones del hogar, el traslado de los hijos a la escuela, su vigilancia y atención durante los mediodías o durante la jornada laboral si son muy pequeños. Estas actividades que, "naturalmente" las desarrollaba algún miembro de la familia extensa - normalmente de sexo femenino-, están siendo traspasadas a "proveedores" externos por los cambios en el papel de la mujer en la familia y el trabajo y la modificación de la familia tradicional. Actualmente, hay una alta demanda insatisfecha de puestos de trabajo relacionados con la vida cotidiana de las familias y un destacado nivel de insatisfacción de cómo se resuelven en el presente.

Otros servicios de la vida cotidiana que van a hacer aparecer nuevas ocupaciones son la ayuda a jóvenes con dificultades en la educación o por su riesgo de exclusión social y todos los servicios de mediación y asesoría en la resolución de conflictos familiares, escolares, laborales, con la justicia o la administración.

- **Los servicios de mejora de la calidad de vida**

Si analizamos las principales demandas y valoraciones de lo que se ha denominado servicios de mejora de la calidad de vida, el porcentaje de familias que expresan la existencia de un déficit o insatisfacción acerca de su situación es igualmente importante. Son actividades ocupacionales que difícilmente pueden autoproverse los particulares y, por lo tanto, deben ser proveídas por empresas y administraciones. Muchas personas expresan la necesidad reformar su vivienda, gestionar eficazmente el ahorro energético y mantenerla y

ampliar los sistemas de seguridad del inmueble, perciben déficits en la seguridad ciudadana en espacios públicos y en transporte colectivo, en el transporte intramunicipal e intermunicipal, en la información sobre movilidad, en la mejora de los espacios públicos y la convivencia en los barrios y pueblos.

- **Los servicios de ocio**

Por lo que hace referencia a las necesidades vinculadas con el tiempo libre de las personas podemos hablar ya de realidades y no de futuribles. A pesar de ello, la ocupación en este sector tiene una potencialidad clarísima. Más de un 50% de la población realiza estancias turísticas de corta duración, participa en fiestas populares, asiste a conciertos musicales o practica un deporte en una instalación con profesionales. Pero se percibe que este porcentaje puede subir muy fácilmente en la próxima década.

El turismo rural, cultural, de aventura o especializado por temáticas o sectores es ya la primera industria nacional. El patrimonio cultural popular o de élite se va a revalorizar como elemento turístico y de difusión de la cultura, lo que va a desarrollar las tareas de restauración y la creación de nuevos centros artísticos y de nueva oferta cultural-folclórica con sus consecuencias ocupacionales. El deporte, finalmente, requiere cada vez más sus gestores, sus educadores y sus profesionales.

- **Los servicios medioambientales**

En último lugar, el importante aumento de la preocupación social por el estado ambiental del entorno inmediato conlleva la necesidad de optimizar la gestión privada y pública de los residuos, del agua, del aire y de invertir en la minimización y el control de la contaminación atmosférica y acústica. Las empresas, las administraciones y los particulares van a invertir en estas cuestiones.

La población, además, reclama la ampliación y mejora de los espacios naturales y del acceso a ellos y su disfrute y conocimiento.

Vistas las características y tipología de los NYE, debe añadirse que cada ámbito geográfico tendrá sus propios filones de ocupación. Para Canarias se determinan los siguientes:

Nuevos Yacimientos de Empleo de Canarias

1. Servicios de la vida cotidiana
Atención a personas de edad o con discapacidades Guarderías y centros preescolares Atención infantil domiciliaria (habitual u ocasional) Servicios de guarda fuera del horario escolar Ayuda a jóvenes con problemas de fracaso escolar Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación
2. Servicios de mejora de la calidad de vida
Mejora de la vivienda en general Seguridad y vigilancia en general (hogares, empresas...) Comercio de proximidad en zonas rurales y urbanas
3. Servicios de ocio
Turismo en general y sobre todo rural y de tercera edad
4. Servicios medioambientales
Gestión de residuos Protección y mantenimiento de zonas naturales

Fuente: Prospectiva de diseño de ocupaciones y perfiles en sectores emergentes, Obecan

NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO MÁS ADECUADOS PARA CADA COLECTIVO DE DIFÍCIL INSERCIÓN

	NIVEL DE ESTUDIOS BAJO	NIVEL DE ESTUDIOS ALTO
MUJERES	Servicios a domicilio	Atención a la infancia
	Atención a la infancia	Mediación y asesoramiento en la resolución de conflictos
	Comercio de proximidad	Prevención de riesgos laborales
DISCAPACITADOS	Comercio de proximidad	Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación
	Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación	Desarrollo cultural local
	Turismo	Audio-visual
JÓVENES CON DIFICULTADES DE INSERCIÓN	Servicios a domicilio	Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación
	Mejora de alojamientos	Gestión de la energía
	Protección y mantenimiento de zonas naturales	Servicios de seguridad
INMIGRANTES	Servicios a domicilio	Turismo
	Turismo	Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación
	Protección y mantenimiento de zonas naturales	Gestión de residuos

Fuente: Prospectiva de diseño de ocupaciones y perfiles en sectores emergentes, Obecan

2.1.6.1. Previsiones respecto a nichos de empleo para Canarias

Respecto a las previsiones de empleo en los nichos de empleo para Canarias, cabe destacar que los nuevos yacimientos de empleo surgen de nuevas necesidades no cubiertas y estas se deben, básicamente, a cambios en nuestra sociedad como el envejecimiento de la población o los avances tecnológicos, y estos hechos son independientes de la existencia de situación de crisis o bonanza económica.

Lo que sí influye es que se otorgue más o menos presupuesto para abordar determinados temas por parte de la administración local, autonómica, estatal... o por parte de inversores privados. En la situación actual es difícil determinar qué va a ocurrir.

Como aproximación, se puede comprobar qué actividades, en los últimos tres años, han ganado ocupados o, al menos, han perdido menos que la media. En términos generales, en Canarias, según la Estadística de Empleo Registrado elaborada por el ISTAC, se han perdido 41.570 empleos desde marzo de 2009 a marzo de 2012. Sin embargo, el sector de la hostelería ha ganado casi 7.800 (7,6%), siendo, claramente, el motor de nuestra economía.

En la tabla siguiente se reflejan aquellos sectores relacionados con los nuevos yacimientos de empleo que más ocupados han ganado.

EMPLEOS RELACIONADOS CON NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO, CANARIAS				
	Empleos marzo 2012	Empleos marzo 2009	Diferencia	Variación (%)
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	2.153	1.685	468	27,8
Investigación y desarrollo	1.661	1.247	414	33,2
Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	7.460	7.051	409	5,8
Asistencia en establecimientos residenciales	5.320	4.930	390	7,9
Actividades de creación, artísticas y espectáculos	2.978	2.722	256	9,4
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	2.735	2.499	236	9,4

Fuente: Estadística de Empleo Registrado, (Istac)

Elabora: Obecan

2.1.7. Conclusiones

El diagnóstico del actual modelo de desarrollo económico de Canarias, basado en los datos aportados por el Observatorio de Empleo de Canarias, pone de manifiesto algunos hechos que es necesario tener en cuenta para cualquier propuesta razonable de actuación.

1.- Se reduce notablemente el peso del sector industrial en la ocupación en Canarias, que acumula 22.400 ocupados menos en el periodo 2008-2011, al tiempo que disminuye drásticamente el peso del sector de la construcción, que tiene unos 39.800 ocupados menos del año 2008 al 2011. Ambos sectores son responsables del 81% de la pérdida de empleo para este periodo. Los sectores más dinamizadores son la hostelería y el turismo y la administración pública. Especialmente, la hostelería y el turismo han crecido cuatro puntos sobre el total de la ocupación y su porcentaje de ocupados triplica la media nacional. Así el número de ocupados ha aumentado en 16.900 desde 2008 al 2011. Esto significa que, prácticamente, dos de cada diez personas trabajan en la hostelería y el turismo, otras dos de cada diez en el comercio, cinco de estas en otros servicios, y los restantes están empleadas en la construcción, la industria o la agricultura.

2.- El tejido empresarial tiene un 55% de empresas sin asalariados y un 40,5% de microempresas de hasta con 10 asalariados. Una de cada cuatro empresas pertenece al sector comercial, una de cada tres al sector de otros servicios. El 11,8% de las empresas se dedican a la hostelería y el turismo. El perfil de las personas ocupadas ha permanecido constante salvo que la presencia de las mujeres ha aumentado casi cuatro puntos, con el 45% en 2011. Además, la población con jornada parcial ha pasado del 10,7% en 2008 al 13,2% en 2011. El porcentaje de jóvenes menores de 25 años disminuye del 8,2% en 2008 al 6% en 2011, mientras que los mayores de 45 años aumentan del 33,3% en 2008 al 37,5% en el 2011.

3.- Por su peso constante sobre la estructura empresarial, las actividades económicas que más empresas y trabajadores aglutinan en el 2011 a partir de los datos de la Seguridad Social son el comercio al por menor y por mayor junto a la reparación de vehículos y la hostelería con 17.469 cuentas de cotización y 141.818 afiliados y 10.316 cuentas de cotización y 111.028 afiliados respectivamente. Asimismo, resaltan tanto por el alto número de empresas y trabajadores el transporte y almacenamiento y la construcción, que sigue teniendo una posición destacada pese a la reducción que ha sufrido en los últimos años. Por su considerable número de trabajadores resulta importante mencionar las actividades económicas, las actividades sanitarias y de servicios sociales, las actividades administrativas y servicio auxiliar así como la administración pública.

4.- El nivel formativo de los desempleados es especialmente bajo. El 84,5% de los jóvenes menores de 25 han alcanzado como máximo la educación secundaria y este porcentaje se incrementa hasta el 93,5% para la población de más de 45 años, mientras que para el tramo de edad entre 25 y 45 años es el 80,1%. Estos datos son un indicador unívoco de la necesidad de cualificar y recualificar a la población desempleada en Canarias.

5.- Los hechos anteriores nos permiten valorar el nivel de consecución en alguno de los objetivos de la Estrategia Europea. En cuanto al objetivo europeo de tener el 75% de la población entre 20 y 64 años ocupada, Canarias está todavía bastante retrasada al respecto, pues el porcentaje de ocupación para este rango de edad fue del 48,5% para el año 2011.

2.2. Descripción de las necesidades formativas y propuestas presentadas por los agentes sociales, económicos y educativos

Un total de 86 aportaciones han sido remitidas como contribuciones al Plan Canario de Formación Profesional 2013-2016. En la mayor parte de los casos, estas aportaciones han sido realizadas en nombre de una única entidad. En algunos casos las contribuciones han sido colectivas y en su elaboración han participado distintos organismos y entidades. Para la recogida de información se diseñó un cuestionario con una estructura definida pero que permitía un número de respuestas sin límites previos. Por tanto, se trata de un cuestionario abierto. No todas las entidades respondieron a través de este cuestionario. En algunos casos, remitieron sus aportaciones al Plan en otros formatos distintos. No obstante, se ha tratado de encajar esta información dentro de los parámetros establecidos por el cuestionario. En el Anexo II se puede consultar un resumen sintético con los datos más relevantes de cada entidad.

Para llevar a cabo esta descripción se ha agrupado la información de forma que se pueda hacer una estimación general de las distintas contribuciones. Estos datos se deben valorar como tendencias y no como valores estadísticos fundados. Hay que entenderlos como agrupaciones de información basadas en similitudes. Carecen de valor estadístico por dos razones fundamentales. En primer lugar, el número de aportaciones no es representativo, bajo ningún concepto, del universo de entidades que podían colaborar. Por otro lado, al ser el cuestionario abierto y no definir el alcance de las respuestas, se produce un desequilibrio en los datos que cada entidad ha aportado. Téngase en cuenta que hay entidades que no han aportado ningún dato cuantitativo al cuestionario mientras algunas han hecho más de 250 aportaciones. En este sentido, la disparidad es tal que la información debe ser tenida en cuenta con bastante cautela, sobre todo, si lo que se quiere es extrapolarla al conjunto de la formación profesional. Sin embargo, se detectan tendencias claras que permiten, sin duda, aventurar hipótesis de trabajo muy esclarecedoras en la elaboración del presente Plan Canario de Formación Profesional 2013-2016.

2.2.1 Clasificación de las aportaciones

En las siguientes tablas mostramos distintas características de las propias entidades que han realizado aportaciones en términos de ámbito, sector y actividad.

APORTACIONES POR ÁMBITO DE ACCIÓN DE LA ENTIDAD PARTICIPANTE (REGIÓN, PROVINCIA E ISLA)	
<i>Canarias</i>	
<i>Las Palmas</i>	1
<i>Santa Cruz de Tenerife</i>	2
<i>Fuerteventura</i>	12
<i>Gomera</i>	2
<i>Gran Canaria</i>	21
<i>Hierro</i>	1
<i>Lanzarote</i>	4
<i>Palma</i>	10
<i>Tenerife</i>	24
<i>Total general</i>	86

Por ámbito de acción entendemos la demarcación geográfica en que la entidad realiza su labor. Si su actividad se desarrolla en toda la Comunidad Autónoma, está englobada en Canarias. Por ejemplo, si se trata de un centro educativo, su ámbito se circunscribe, por lógica, a la isla donde se encuentra. Las mayores aportaciones son insulares y provienen de ambas islas capitalinas.

APORTACIONES POR ACTIVIDAD ECONÓMICA (CNAE-09)	
<i>Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales</i>	3
<i>Actividades sanitarias y de servicios sociales</i>	1
<i>Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria</i>	24
<i>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</i>	1
<i>Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas</i>	1
<i>Construcción</i>	1
<i>Educación</i>	51
<i>Hostelería</i>	2
<i>Otros servicios</i>	1
<i>Transporte y almacenamiento</i>	1
<i>Total general</i>	86

Para clasificar las actividades económicas se han utilizado los apartados primarios que se emplean en la clasificación de actividades económicas en la versión vigente desde el 2009. En buena lógica, más de la mitad de las aportaciones provienen del sector educativo, con 51 entidades. En segundo lugar destacan las 24 contribuciones que provienen de la Administración Pública.

APORTACIONES POR TIPO DE ENTIDAD	
<i>Asociación</i>	7
<i>Cabildo Insular</i>	4
<i>Centro de Educación de Adultos</i>	1
<i>Centro de Educación Especial</i>	1
<i>Centro de Formación</i>	4
<i>Coordinación de Familia Profesional</i>	2
<i>Dirección Territorial de Educación</i>	1
<i>Empresa</i>	3
<i>Entidad Local</i>	22
<i>Fundación</i>	2
<i>Instituto de Enseñanza Secundaria</i>	34
<i>Instituto de Formación Profesional Agraria</i>	1
<i>Organismo</i>	2
<i>Orientación</i>	1
<i>Sindicato</i>	1
<i>Total general</i>	86

En cuanto al tipo de entidad, destaca que la mayor parte de aportaciones provienen de los centros educativos y formativos que están relacionados con la Formación Profesional. Si las agrupamos, prácticamente la mitad de las aportaciones (41) vienen de estos centros. En segundo lugar, destacan las 22 entidades locales, es decir, ayuntamientos que han hecho aportaciones individuales o conjuntas.

2.2.2. Descripción cualitativa de las entidades de ámbito regional

Antes de entrar en los detalles cualitativos es fundamental aportar las apreciaciones generales de tipo cualitativo que las entidades de ámbito regional han realizado en los distintos cuestionarios. El volumen de información ha sido realmente considerable y en este apartado se lleva a cabo una selección de lo que pueda resultar más relevante. Se ha puesto especial énfasis en representar de la manera más literal posible las opiniones vertidas por las entidades y, para ello, los comentarios abundan en citas literales extraídas de los mismos cuestionarios originales.

Basándose en informes cualificados de organismo internacionales, nacionales y autonómicos, las entidades ponen de relieve la necesidad de “fomentar el turismo rural, ecológico o social entre las islas como nuevos nichos de explotación turística en lo que prima es un producto inigualable”⁵ dentro de la proyección de modelos económicos de futuro. Por tanto, se sigue apostando decididamente por el primer motor económico de Canarias, solo que se propone trabajar en una estrategia de diversificación de la oferta turística que vaya más allá de la concepción tradicional de Canarias como un destino de sol y playa.

Las entidades resaltan la importancia de algunos sectores donde la formación profesional puede contribuir a un incremento de la empleabilidad. Así se establece que “en Canarias, la Formación Profesional necesita innovar, precisa de un cambio y una adaptación al actual mercado laboral y a la demanda de los jóvenes”. Se expresa también que “las nuevas tecnologías, energías renovables o marketing son algunos de los campos que se deben explorar desde la FP”⁶.

Las entidades destacan que estos mismos informes hacen especial hincapié en el impulso a “los proyectos de I+D+i, el espíritu de la emprenduría y la creatividad, así como el uso de las TIC y la utilización de sus medios como los sistemas e-learning”⁷. En este sentido, se articulan también una serie de prioridades en las necesidades formativas que no solo están referidas a determinados campos profesionales sino que resultan esenciales y transversales sea cual sea el tipo de enseñanzas.

Se plantea la pregunta de cómo incorporar la I+D+i en el ámbito de la formación profesional y se sugiere que se lleve a cabo “a través de planes de estudio que estimulen en los jóvenes la innata capacidad innovadora y las ideas creativas que poseen, alentando a los jóvenes para trabajar bien en equipo con el fin de resolver problemas de la vida real. También se debería promover que los jóvenes entren en contacto con personas del mundo empresarial y del sector público que desarrollen la I+D+i con el fin de aprender más acerca de lo que las empresas y las organizaciones hacen y los desafíos a los que se enfrentan. En definitiva, dar a los estudiantes una experiencia de aprendizaje que simule la realidad y prepare para ella”⁸.

El valor de la formación como herramienta fundamental queda plasmado en las siguientes palabras de una entidad que entiende que “para reforzar la cohesión territorial de Canarias, se

⁵ En la partes cuantitativas se indica la fuente de cada cita literal: Consejo Escolar de Canarias

⁶ Ambas citas en el párrafo son de la Unión de Estudiantes de Canarias.

⁷ Consejo Escolar de Canarias

⁸ Unión de Estudiantes de Canarias

creen necesarias una serie de actuaciones específicas propias de la Formación Profesional, que incluyen la formación tanto en materia de empleo como en competencias técnicas específicas, así como el incremento de destrezas y habilidades laborales significativas, que cualificarán profesionalmente y conseguirán mejorar la empleabilidad de la población canaria”⁹. En este sentido, se resalta el valor de la formación como elemento de cohesión en un momento en que el mercado laboral se encuentra debilitado.

Cabe resaltar que “en Canarias, sólo 6 de cada 100 desempleados (6%) participan en acciones formativas, lo que sitúa a nuestra Comunidad en un escenario preocupante con relación a la media española, que dobla el porcentaje de cobertura formativa (12%) y a la media Europea que la quintuplica (más del 35%). La cobertura de formación de los trabajadores ocupados, si bien es algo superior (en torno al 20%), no alcanza la media española (30%) y dista mucho de la cobertura media de los trabajadores europeos, situada en un 50%”. Este descenso porcentual de participantes en los cursos para desempleados responde a diferentes causas: aumento de personas desempleadas, disminución de los presupuestos públicos destinados a los programas de desempleados, reducción del número de cursos, ocasionada, no sólo por la disminución general del presupuesto económico, sino también porque los cursos con certificados de profesionalidad son más costosos y absorben más presupuesto debido a las exigencias de este tipo de formación (número de horas, recursos empleados, prácticas...)”¹⁰. Los datos aportados son contundentes. Por tanto, ante un panorama donde la demanda de formación crece y las necesidades de cualificar y recualificar a grandes segmentos de la población son más que evidentes, se hace necesario habilitar los medios para dar una respuesta a estas necesidades dentro del contexto actual de restricciones.

Dentro del binomio empleo/formación se valora como debilidad los “mecanismos deficientes para la captación de necesidades formativas que emergen en el mercado laboral para poder responder a las mismas de forma óptima y eficiente, de forma complementaria y flexible de la formación profesional”. Por consiguiente, se establece la necesidad de llevar a cabo análisis periódicos que permitan establecer las pautas idóneas para armonizar las demandas del sector productivo y el mercado laboral con las necesidades formativas. Por otro lado, se hace una advertencia explícita a la “excesiva preocupación por la respuesta a exigencias a corto plazo, del sistema productivo, frente a sus necesidades de un organigrama de economía diversa a medio y largo plazo”¹¹. En este sentido, resulta fundamental discriminar lo importante de lo urgente para sentar unas bases sólidas en la formación profesional de cara a evitar situaciones futuras de dificultad por el hecho de responder a las exigencias del momento y perder la perspectiva a medio y largo plazo.

2.2.3 Pronósticos económicos

En el cuestionario se pedía a las entidades que realizaran pronósticos sobre el devenir de la economía en un futuro. Asimismo, se solicitaba que aportaran datos que sustentasen estas previsiones. En términos generales, han sido pocas las entidades que han aportado datos en este sentido. No obstante, los datos no pierden su valor como percepción de la evolución de la economía. Para clasificar las distintas actividades se ha empleado de nuevo la clasificación de

⁹ Radio ECCA

¹⁰ Consejo Escolar de Canarias

¹¹ Ambas citas en el párrafo son de la aportación de la Unión General de Trabajadores

actividades económicas en la versión vigente desde el 2009 en los epígrafes a dos cifras. De las 86 contribuciones, 16 entidades no hicieron ningún pronóstico. El rango de pronósticos realizado va de uno solo hasta los 38 por una única entidad.

LAS 15 ACTIVIDADES ECONÓMICAS (CNAE-09) CON MAYORES PRONÓSTICOS DE CRECIMIENTO MODERADO Y ALTO	
Actividad	Número de pronósticos
<i>56. Servicios de comidas y bebidas</i>	41
<i>55. Servicios de alojamiento</i>	36
<i>93. Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento</i>	34
<i>1. Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas</i>	32
<i>87. Asistencia en establecimientos residenciales</i>	29
<i>86. Actividades sanitarias</i>	28
<i>88. Actividades de servicios sociales sin alojamiento</i>	27
<i>37. Recogida y tratamiento de aguas residuales</i>	26
<i>38. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización</i>	26
<i>62. Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática</i>	26
<i>36. Captación, depuración y distribución de agua</i>	24
<i>85. Educación</i>	24
<i>39. Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos</i>	23
<i>45. Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas</i>	23
<i>46. Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas</i>	23

La valoración de los datos establece que las dos actividades más apreciadas son la hostelería y el turismo. También la tercera actividad está estrechamente relacionada con este sector, pues constituye el núcleo de lo que se denomina oferta complementaria de ocio. Por tanto, en la percepción de las entidades, el principal motor económico del archipiélago seguirá siendo decisivo para el crecimiento. Cabe resaltar la actividad agropecuaria como cuarta actividad que aglutina más pronósticos positivos. En quinto, sexto y séptimo lugar están los tres epígrafes que conforman el apartado de la clasificación denominada *I. Actividades sanitarias y de servicios sociales*. Por lo demás, destaca la presencia de actividades que agrupan el apartado denominado *E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación* así como la presencia de las TIC, la educación y el comercio al por mayor.

2.2.4. Necesidades formativas

En función de los pronósticos económicos, las entidades han propuesto una serie de necesidades formativas. Estas necesidades se podían expresar en términos generales o bien asociadas a enseñanzas de Formación Profesional Inicial del sistema educativo o a certificados de profesionalidad.

En cuanto a las necesidades formativas generales, el conjunto de las entidades han realizado más de 200 demandas. Por su carácter heterogéneo y abierto no se ha realizado ningún tipo de agrupación. Por otro lado, sólo 30 de las 81 entidades han empleado este apartado para dejar constancia de sus necesidades formativas generales.

NECESIDADES FORMATIVAS DE ENSEÑANZAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL POR FAMILIAS PROFESIONALES EN ORDEN DESCENDENTE	
Familias Profesionales	Necesidades
<i>Hostelería y Turismo</i>	129
<i>Servicios Socioculturales y a la Comunidad</i>	72
<i>Agraria</i>	69
<i>Sanidad</i>	66
<i>Comercio y Marketing</i>	50
<i>Administración y Gestión</i>	48
<i>Informática y Comunicaciones</i>	47
<i>Transporte y mantenimiento de vehículos</i>	46
<i>Electricidad y Electrónica</i>	41
<i>Instalación y Mantenimiento</i>	39
<i>Edificación y Obra Civil</i>	37
<i>Energía y agua</i>	34
<i>Imagen Personal</i>	28
<i>Industrias Alimentarias</i>	27
<i>Actividades Físicas y Deportivas</i>	25
<i>Marítimo-Pesquera</i>	24
<i>Artes Plásticas y Diseño</i>	22
<i>Imagen y Sonido</i>	20
<i>Madera y Mueble</i>	16
<i>Seguridad y Medio Ambiente</i>	11
<i>Fabricación Mecánica</i>	7
<i>Textil, Confección y Piel (LOE)</i>	7
<i>Artes Gráficas</i>	4
<i>Química</i>	2

Si valoramos el número de necesidades formativas en relación con las enseñanzas de Formación Profesional encontramos un alto grado de coincidencia con los pronósticos económicos que figuran en el apartado anterior. Así, Hostelería y turismo acapara el mayor número de necesidades formativas expresadas, muy por encima del resto de familias profesionales. En los primeros puestos encontramos también a las familias profesionales de Servicios socioculturales y a la comunidad y Sanidad así como Agraria y Comercio y marketing. Llama la atención la presencia de la familia profesional de Seguridad y medioambiente, cuyo único título no se ha implantado todavía en Canarias.

En sentido cualitativo, cabe resaltar que se han solicitado enseñanzas que no están implantadas o que incluso ya están derogadas. Se trata de Técnico de Conducción de actividades físico-deportivas en medio natural (LOGSE), Técnico Superior en Diseño y producción editorial (LOGSE nunca implantada en Canarias), Técnico Superior en Servicios al consumidor (LOGSE), Técnico en Video disk-jockey y sonido (LOE), Técnico en Construcción (LOE), Técnico Superior en Centrales eléctricas (LOE), Técnico Superior en Energías renovables (LOE), Técnico en Aceite de oliva y vinos (LOE), Técnico en Elaboración de productos lácteos (LOGSE derogado), Técnico en Elaboración de conservería vegetal, cárnica y de pescado (LOGSE derogado), Técnico en Mantenimiento ferroviario (LOE), Técnico Superior en Desarrollo de proyectos de instalaciones térmicas y de fluidos (LOE), Técnico en Transformación de madera y corcho (LOGSE), Técnico Superior en Producción acuícola (LOE), Técnico Superior en Educación y control ambiental (LOE) y un PCPI con la cualificación de nivel 1 de Empleo doméstico (Véase Anexo II, sección A.)

NECESIDADES FORMATIVAS DE CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD POR FAMILIAS PROFESIONALES EN ORDEN DESCENDENTE	
Familias Profesionales	Necesidades
<i>Hostelería y Turismo</i>	74
<i>Comercio y Marketing</i>	60
<i>Agraria</i>	50
<i>Administración y Gestión</i>	38
<i>Instalación y Mantenimiento</i>	32
<i>Energía y agua</i>	30
<i>Servicios Socioculturales y a la Comunidad</i>	27
<i>Transporte y mantenimiento de vehículos</i>	20
<i>Electricidad y Electrónica</i>	16
<i>Imagen Personal</i>	15
<i>Industrias Alimentarias</i>	14
<i>Edificación y Obra Civil</i>	12
<i>Madera y Mueble</i>	12
<i>Informática y Comunicaciones</i>	8
<i>Sanidad</i>	7
<i>Actividades Físicas y Deportivas</i>	6
<i>Marítimo-Pesquera</i>	6
<i>Seguridad y Medioambiente</i>	4
<i>Imagen y Sonido</i>	3
<i>Fabricación Mecánica</i>	2
<i>Artes Gráficas</i>	1
<i>Textil, Confección y Piel</i>	1
<i>Química</i>	0

En cuanto a los certificados de profesionalidad, Hostelería y turismo vuelve a ocupar el primer puesto. En segundo lugar figura Comercio y marketing, con un número de demandas superior al de enseñanzas de Formación Profesional, y el tercer puesto corresponde de nuevo a Agraria. Llama la atención la ausencia de la familia profesional de Sanidad en la parte alta de la tabla.

Esto se debe posiblemente al hecho de que sólo se han publicado tres certificados de profesionalidad de esta familia profesional.

2.2.5 Modificación de la oferta de Formación Profesional

Las entidades han sugerido modificaciones de la actual oferta de Formación Profesional y lo podían hacer en sentidos diferentes. Las podían indicar bien en términos de aumento o disminución de la oferta actual o bien como supresión o sustitución por otra alternativa. Salvo algunos contados casos que mencionaremos, el conjunto de las aportaciones siempre se han hecho en el sentido de aumentar la oferta, y los datos que figuran a continuación están referidos a este extremo.

SOLICITUDES DE INCREMENTO DE LA OFERTA DE ENSEÑANZAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL POR FAMILIAS PROFESIONAL EN ORDEN DESCENDENTE	
Familias Profesionales	Modificaciones
<i>Hostelería y Turismo</i>	50
<i>Agraria</i>	21
<i>Sanidad</i>	20
<i>Servicios Socioculturales y a la Comunidad</i>	19
<i>Edificación y Obra Civil</i>	15
<i>Energía y agua</i>	14
<i>Administración y Gestión</i>	13
<i>Electricidad y Electrónica</i>	12
<i>Imagen Personal</i>	11
<i>Comercio y Marketing</i>	10
<i>Industrias Alimentarias</i>	10
<i>Actividades Físicas y Deportivas</i>	9
<i>Informática y Comunicaciones</i>	9
<i>Transporte y mantenimiento de vehículos</i>	9
<i>Instalación y Mantenimiento</i>	7
<i>Marítimo-Pesquera</i>	6
<i>Madera y Mueble</i>	4
<i>Ares Plásticas y Diseño</i>	2
<i>Artes Gráficas</i>	2
<i>Textil, Confección y Piel</i>	2
<i>Imagen y Sonido</i>	1
<i>Seguridad y Medioambiente</i>	1
<i>Fabricación Mecánica</i>	0
<i>Química</i>	0

Hostelería y turismo es, una vez más, la familia profesional que más solicitudes agrupa, y por número destaca muy por encima del resto. En general, las sugerencias de modificación son bastante más inferiores que las propuestas de necesidades formativas.

SOLICITUDES DE INCREMENTO DE LA OFERTA DE CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD EN ORDEN DESCENDENTE	
Familias Profesionales	Modificaciones
<i>Hostelería y Turismo</i>	71
<i>Instalación y Mantenimiento</i>	32
<i>Administración y Gestión</i>	30
<i>Comercio y Marketing</i>	29
<i>Agraria</i>	28
<i>Edificación y Obra Civil</i>	25
<i>Servicios Socioculturales y a la Comunidad</i>	23
<i>Electricidad y Electrónica</i>	18
<i>Imagen Personal</i>	16
<i>Informática y Comunicaciones</i>	15
<i>Energía y agua</i>	10
<i>Transporte y mantenimiento de vehículos</i>	10
<i>Actividades Físicas y Deportivas</i>	8
<i>Industrias Alimentarias</i>	8
<i>Sanidad</i>	8
<i>Madera y Mueble</i>	4
<i>Marítimo-Pesquera</i>	4
<i>Fabricación Mecánica</i>	3
<i>Artes Gráficas</i>	0
<i>Imagen y Sonido</i>	0
<i>Química</i>	0
<i>Textil, Confección y Piel</i>	0

De nuevo, el primer lugar lo ocupa Hostelería y turismo y otra vez con una cifra muy superior a las otras familias profesionales. En cualquier caso, llama la atención que el número de modificación de aumento de los certificados de profesionalidad es mucho mayor que el de enseñanzas de Formación Profesional Inicial. Tal vez, el motivo sea que estos certificados de profesionalidad llevan apenas dos años impartándose en Canarias y que por la actual situación del mercado laboral, la demanda de esta formación se ha incrementado, asimismo, en los últimos años.

En cuanto a las modificaciones de Formación Profesional para el Empleo destinada a ocupados se han registrado más de 100 aportaciones concretas referidas a esta modalidad. Por su carácter dispar no se pueden sistematizar. Además, tan solo trece de las 86 aportaciones han efectuado modificaciones al respecto y el resto han dejado este apartado en blanco o sin mencionar.

En cuanto a las modificaciones de la oferta que no están referidas a un incremento o aumento de la oferta, tan solo dos entidades las han llevado a cabo de una manera sistemática: el Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife y la Cámara de Comercio de Lanzarote. El resto de casos de modificaciones de otras entidades que no sean aumentos no alcanzan ni siquiera la decena.

Para facilitar la comparación de los datos se añade la siguiente tabla que engloba las cuatro anteriores:

CUANTIFICACIÓN DE LAS APORTACIONES A LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN PROFESIONAL ASÍ COMO DE MODIFICACIÓN DE LA OFERTA EN TÉRMINOS DE AUMENTO POR FAMILIAS PROFESIONALES				
Familias Profesionales	Necesidades FP Inicial	Necesidades Certificadas de Profesionalidad	Modificación FP Inicial	Modificación FPE Desempleados
<i>Actividades Físicas y Deportivas</i>	25	6	9	8
<i>Administración y Gestión</i>	48	38	13	30
<i>Agraria</i>	69	50	21	28
<i>Artes Gráficas</i>	4	1	2	0
<i>Artes Plásticas y Diseño</i>	22	X	2	X
<i>Comercio y Marketing</i>	50	60	10	29
<i>Edificación y Obra Civil</i>	37	12	15	25
<i>Electricidad y Electrónica</i>	41	16	12	18
<i>Energía y agua</i>	34	30	14	10
<i>Fabricación Mecánica</i>	7	2	0	3
<i>Hostelería y Turismo</i>	129	74	50	71
<i>Imagen Personal</i>	28	15	11	16
<i>Imagen y Sonido</i>	20	3	1	0
<i>Industrias Alimentarias</i>	27	14	10	8
<i>Informática y Comunicaciones</i>	47	8	9	15
<i>Instalación y Mantenimiento</i>	39	32	7	32
<i>Madera y Mueble</i>	16	12	4	4
<i>Marítimo-Pesquera</i>	24	6	6	4
<i>Química</i>	2	0	0	0
<i>Sanidad</i>	66	7	20	8
<i>Seguridad y Medio Ambiente</i>	11	4	1	0
<i>Servicios Socioculturales y a la Comunidad</i>	72	27	19	23
<i>Textil, Confección y Piel (LOE)</i>	7	1	2	0
<i>Transporte y mantenimiento de vehículos</i>	46	20	9	10

2.2.6 Descripción por islas

En los siguientes apartados figuran los datos y principales resultados desglosados por islas. En primer lugar, figura la selección de apreciaciones cuantitativas y a continuación la agrupación de información cuantitativa.

Fuerteventura

Las aportaciones de la isla de Fuerteventura destacan la importancia de cualificar a la población en aras a facilitar su inserción laboral, pero también como un elemento generador de una economía diversificada. Se presta especial atención a las exorbitantes cifras de desempleo entre los jóvenes y al hecho de que el *“absentismo escolar es un problema al que se enfrentan de forma directa y permanente los centros educativos y es motivo de preocupación de toda la comunidad educativa en su conjunto”*¹². Por su condición insular y ante la imposibilidad de poder estudiar fuera de la isla, se aboga por la *“creación de una plataforma digital que permite realizar a distancia módulos formativos para obtener certificados de profesionalidad o títulos de grado medio o superior”*.

En términos más concretos, se especifica que existe *“la necesidad de recualificación de los trabajadores atendiendo a nueva legislación”* además de la necesidad de renovar y ampliar la actual oferta formativa. Se cuenta asimismo con un factor añadido y es que se produce un *“incremento de estancia en la formación de los jóvenes debido al incremento de desempleo”* por lo que los recursos formativos se usan de manera más intensa y más prolongada.

En cuanto al principal motor económico de la isla, la hostelería y el turismo, se expresa que *“esta es una realidad que no se constata tan solo desde el sector educativo-formativo, sino también desde el sector empresarial e institucional. La Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Fuerteventura, la Asociación de Empresarios de Hostelería y Turismo de Fuerteventura, así como el Patronato de Turismo del Cabildo Insular de Fuerteventura, en los últimos tiempos, no han cesado de transmitir su preocupación por la falta de profesionalización y de cualificación en el mercado laboral turístico dentro de la isla.”* Por otro lado se incide en que *“la potencialidad que ofrece la isla en el sector de las energías renovables hace necesario que se implanten ciclos formativos acordes con la realidad. Todo esto sin olvidar otros sectores como el agrícola y ganadero con gran tradición en la isla, y otros sectores como el sanitario, comercial, etc. que también forman parte de nuestra economía”*.

¹² Las aportaciones de las distintas entidades de la isla de Fuerteventura presentan en muchos casos textos idénticos. Dado que la misma cita literal aparece en distintos cuestionarios, se considera todas las citas empleadas como una contribución colectiva de la isla y por eso, no se le asigna a ninguna entidad en particular.

LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS (CNAE-09) CON MAYORES PRONÓSTICOS DE CRECIMIENTO MODERADO Y ALTO EN FUERTEVENTURA	
Actividad	Número de pronósticos
55. Servicios de alojamiento	8
56. Servicios de comidas y bebidas	8
79. Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y otros relacionados	5
86. Actividades sanitarias	5
87. Asistencia en establecimientos residenciales	5
88. Actividades de servicios sociales sin alojamiento	5

Los sectores con mejores pronósticos en Fuerteventura son la hostelería y el turismo en primer lugar, seguido de las actividades ligadas a los servicios sanitarios y sociosanitarios en un claro orden de preferencia. Especialmente en lo que respecta a la hostelería y el turismo, esta información guarda estrecha relación con el tejido económico de la isla.

CUANTIFICACIÓN DE LAS APORTACIONES A LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN PROFESIONAL ASÍ COMO DE MODIFICACIÓN DE LA OFERTA EN TÉRMINOS DE AUMENTO POR FAMILIAS PROFESIONALES EN FUERTEVENTURA				
Familias Profesionales	Necesidades FP Inicial	Necesidades Certificadas de Profesionalidad	Modificación FP Inicial	Modificación FPE Desempleados
Actividades Físicas y Deportivas	6	0	3	0
Administración y Gestión	9	1	1	1
Agraria	9	1	2	0
Artes Gráficas	0	0	2	0
Artes Plásticas y Diseño	3	X	0	X
Comercio y Marketing	2	2	1	0
Edificación y Obra Civil	2	0	4	0
Electricidad y Electrónica	2	0	0	1
Energía y agua	12	0	3	0
Fabricación Mecánica	1	1	0	0
Hostelería y Turismo	38	0	12	0
Imagen Personal	2	6	1	7
Imagen y Sonido	0	0	0	0
Industrias Alimentarias	6	2	3	0
Informática y Comunicaciones	3	0	0	0
Instalación y Mantenimiento	7	1	1	0
Madera y Mueble	0	0	0	0
Marítimo-Pesquera	5	0	2	0
Química	0	0	0	0
Sanidad	12	0	2	0
Seguridad y Medio Ambiente	0	0	0	0
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	8	1	1	0
Textil, Confección y Piel (LOE)	0	0	0	0

Transporte y mantenimiento de vehículos	7	0	0	0
---	---	---	---	---

En consonancia con los pronósticos económicos, destaca ante todo las necesidades de enseñanzas de Formación Profesional Inicial de Hostelería y turismo, así como el aumento de esta oferta. En menor medida, se encuentran las necesidades relacionadas con las familias de Sanidad y Servicios socioculturales y a la comunidad. Por otro lado, llama la atención la práctica ausencia de necesidades de certificados de profesionalidad en estas tres familias profesionales, especialmente en Hostelería y turismo. Así y todo, cabe recordar que sólo se han publicado tres certificados de profesionalidad en la familia profesional de Sanidad en comparación con los 14 de Servicios socioculturales y a la comunidad y los 22 de Hostelería y turismo.

Lanzarote

La aportación institucional conjunta de Lanzarote liderada por el Cabildo Insular enumera los sectores que son garantía de desarrollo económico y que figuran a continuación:

- Administración pública local
- Actividades administrativas y servicios
- Agricultura, ganadería y pesca
- Actividades de organizaciones y organizaciones extraterritoriales
- Educación
- Actividades sanitarias y servicios sociales
- Comercio
- Transporte
- Hostelería y turismo
- Suministro de agua
- Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento

Por otro lado, se concretan los factores que afectan a la configuración de la oferta formativa y que es tanto el *“crecimiento generalizado del desempleo derivado del decrecimiento de las actividades económicas vinculadas principalmente a los sectores de la construcción, de la edificación civil, del comercio, de la hostelería y del turismo”* como el *“aumento del desempleo juvenil con y sin cualificación académico-profesional, de desempleados mayores de 30 años sin cualificación académico-profesional y de desempleados de larga duración”*. A partir de estos condicionantes se detecta la necesidad de aumentar *“la oferta de Formación Profesional adaptada a las personas desempleadas y sin cualificación académico-profesional, que facilite la incorporación de los jóvenes y de los desempleados que buscan cambiar su ocupación laboral”* al tiempo que debe *“impulsar una oferta de Formación Profesional que, de manera estratégica, pueda atender implementaciones curriculares y acciones encaminadas al fomento de la emprendimiento, la innovación y competitividad económica, la competencia idiomática y la aplicación de las nuevas tecnologías”*¹³.

Otras entidades formulan las necesidades formativas en términos muy específicos y solicitan una formación que esté *“orientada a la especialización en actividades marítimas–deportivas–pesqueras y en la vitivinicultura dado que son dos grandes frentes en vías de desarrollo en la*

¹³ Las citas del párrafo provienen de la aportación conjunta de la isla de Lanzarote.

Isla”; “especializada en internacionalización y regionalización: dada la poca demanda interna las empresas se ven obligadas a afrontar sus proyectos de expansión. Reforzado con la mejora de la conectividad con África y las relaciones institucionales”; “dirigida a las energías renovables: teniendo en cuenta que vivimos en una isla cuyas condiciones climatológicas son idóneas para el aprovechamiento de estas fuentes alternativas y evitar nuestra fuerte dependencia del petróleo y sus derivados como fuente de energía principal” y “orientada al fomento de la innovación, transferencia de conocimiento, apoyo a la creatividad y fomento del espíritu emprendedor en los jóvenes”¹⁴.

LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS (CNAE-09) CON MAYORES PRONÓSTICOS DE CRECIMIENTO MODERADO Y ALTO EN LANZAROTE	
Actividad	Número de pronósticos
38. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	2
39. Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	2
1. Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	1
11. Fabricación de bebidas	1
3. Pesca y acuicultura	1
33. Reparación e instalación de maquinaria y equipo	1
35. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1
36. Captación, depuración y distribución de agua	1
37. Recogida y tratamiento de aguas residuales	1
61. Telecomunicaciones	1
62. Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	1
63. Servicios de información	1
78. Actividades relacionadas con el empleo	1
93. Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	1

Los pronósticos económicos son escasos y hay que valorarlos con cautela por esta misma razón. Están ligados a familias profesionales muy distintas: Energía y agua, Agraria, Industrias alimentarias, Marítimo-pesquero, Instalación y mantenimiento, Informática y comunicación, Administración y gestión, Hostelería y turismo y Actividades físicas y deportivas.

¹⁴ Las citas del párrafo provienen de la aportación de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación.

CUANTIFICACIÓN DE LAS APORTACIONES A LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN PROFESIONAL ASÍ COMO DE MODIFICACIÓN DE LA OFERTA EN TÉRMINOS DE AUMENTO POR FAMILIAS PROFESIONALES EN LANZAROTE				
Familias Profesionales	Necesidades FP Inicial	Necesidades Certificados de Profesionalidad	Modificación FP Inicial	Modificación FPE Desempleados
<i>Actividades Físicas y Deportivas</i>	2	0	1	0
<i>Administración y Gestión</i>	3	0	1	0
<i>Agraria</i>	4	4	2	0
<i>Artes Gráficas</i>	0	0	0	0
<i>Artes Plásticas y Diseño</i>	0	X	0	X
<i>Comercio y Marketing</i>	3	2	1	0
<i>Edificación y Obra Civil</i>	1	0	4	0
<i>Electricidad y Electrónica</i>	1	0	0	6
<i>Energía y agua</i>	3	6	2	0
<i>Fabricación Mecánica</i>	0	0	0	1
<i>Hostelería y Turismo</i>	7	5	1	0
<i>Imagen Personal</i>	5	7	3	0
<i>Imagen y Sonido</i>	6	2	1	0
<i>Industrias Alimentarias</i>	6	9	2	0
<i>Informática y Comunicaciones</i>	4	0	0	0
<i>Instalación y Mantenimiento</i>	0	0	1	0
<i>Madera y Mueble</i>	0	0	0	0
<i>Marítimo-Pesquera</i>	4	0	1	0
<i>Química</i>	0	0	0	0
<i>Sanidad</i>	9	0	3	0
<i>Seguridad y Medio Ambiente</i>	0	1	0	2
<i>Servicios Socioculturales y a la Comunidad</i>	6	0	1	0
<i>Textil, Confección y Piel (LOE)</i>	2	0	1	0
<i>Transporte y mantenimiento de vehículos</i>	2	0	1	0

En cuanto a las necesidades formativas, las familias profesionales que cuentan con un número significativo tanto de Formación Profesional Inicial como para el empleo son Hostelería y turismo, Industrias alimentarias, Imagen personal, Imagen y sonido, Energía y agua y Agraria. También figura Sanidad con 5 peticiones en enseñanzas de Formación Profesional pero sin certificados de profesionalidad.

Gran Canaria

Las oportunidades de creación de empleos van ligadas a factores como *“posicionamiento estratégico con respecto a núcleos laborales en expansión”* (polígonos industriales, puerto y aeropuerto, ZEC etc.), *“revitalización del patrimonio histórico y monumental”*, *“aumento de la competitividad comercial”*, *“estimulación del turismo rural que revaloriza y dinamiza pequeños negocios”*, *“proliferación de empresas de energías renovables”*¹⁵ entre otros. El turismo cobra especial relevancia pues permite *“la posibilidad de explotar otros nichos del mercado turístico ajenos al convencional de sol y playa, especialmente los relacionados con el agroturismo y el ocio y deportes asociados a la naturaleza”*¹⁶. Aquí se pone de relieve de nuevo la importancia que tiene la diversificación dentro de la estrategia comercial en un mercado tan globalizado como el turismo, pero además se incide en un factor imprescindible para este sector como es la oferta de ocio complementaria. En definitiva, la isla cuenta con *“una serie de potencialidades turísticas, ecológicas y de sostenibilidad que deben ser aprovechadas”*¹⁷ y, en este sentido, se recuerda que *“una de las principales ventajas competitiva de Canarias ha de ser necesariamente la conectividad y el aseguramiento de las comunicaciones en combinación con su situación y características geográficas y medioambientales”*¹⁸.

Por otro lado, las entidades hacen clara referencia a los retos que el sector productivo debe afrontar. En concreto, se constata que *“la necesidad de subir la productividad y la competitividad en el tejido empresarial requiere que se optimicen los recursos TIC y estimular la emprendimiento”* y que *“los cambios en la estructura de los bienes de consumo, la industria y la logística y los modos avanzados de producción han tendido a aumentar los comercios exteriores y la demanda de transporte”*¹⁹. Resulta evidente que las empresas *“deben hacer frente a un entorno cambiante acometiendo diferentes estrategias en un contexto de alta competencia”*²⁰ y que *“la necesidad de subir la productividad y la competitividad en el tejido empresarial requiere adaptarse a los nuevos yacimientos de empleo: energías renovables, turismo sostenible, ecoindustrias, nuevas tecnologías, mantenimiento de instalaciones, comercio... Para ello se hará hincapié en la optimización de los recursos TIC”*²¹. Por otra parte, se presupone que los sectores tradicionales de generación de empleo seguirán siendo los motores económicos de las comarcas pero siempre y cuando también se preste especial atención a los nuevos yacimientos de empleo dentro de estos sectores.

Como en otras islas, las entidades inciden en el hecho de que uno de los principales condicionantes en la actualidad es *“la demanda creciente de formación profesional por parte de la población joven que no encuentra posibilidades de empleo”*²². Dicho en palabras de otra entidad: *“El desempleo juvenil ha provocado que los jóvenes permanezcan mayor tiempo formándose”*²³. Por tanto, se constata en acuerdo con los datos disponibles que, efectivamente, la demanda de formación profesional se ha incrementado al tiempo que se plantea la hipótesis de que se hace un uso más intensivo de la oferta por parte de las personas y posiblemente

¹⁵ Ayuntamiento de San Bartolomé de Tirajana en colaboración con otras entidades.

¹⁶ Ayuntamiento de Valsequillo

¹⁷ IES Teror

¹⁸ CFPF Arenas Sur

¹⁹ CFPF Arenas Sur

²⁰ IES Mesa y López

²¹ IES San Cristóbal

²² Ayuntamiento de Arucas

²³ CFPF Arenas Sur

muchos jóvenes no solo cursen una enseñanzas sino que estudien varias en el mismo o en distintos niveles educativos. Las valoraciones van más allá de la perspectiva de la personas jóvenes y se expresa la opinión de que *“es urgente y necesaria la formación continua a lo largo de la vida, sobre todo en un momento coyuntural como el que padecemos para que las personas puedan cualificarse o recualificarse en aras de conseguir mayores oportunidades de empleo o emprendimiento [sic]”*²⁴. En consonancia con las directrices educativas nacionales e internacionales, la formación a lo largo de la vida se percibe como una necesidad y un imperativo de primer orden así como un elemento fundamental de construcción de una sociedad del conocimiento. Por ello, se menciona que *“debería negociarse [sic] los centros existentes en la zona packs formativos”*. En este contexto se entiende por “packs formativos” una oferta que cubra las distintas ocupaciones y especialidades ligadas a un sector determinado. Además, se sugiere que sería *“deseable un importante desarrollo de la oferta de modalidad online de FP, estableciendo ayudas a la constitución de plataformas conjuntas o sinergias a partir de una plataforma común pública o semipública”*²⁵. Por último, *“se considera necesario, por otro lado, potenciar las nuevas titulaciones profesionales, con la inversión que requieran para formar a buenos profesionales que puedan afrontar la futura recuperación económica”*²⁶.

²⁴ Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana

²⁵ CFPF Arenas Sur

²⁶ IES Pérez Galdós

LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS (CNAE-09) CON MAYORES PRONÓSTICOS DE CRECIMIENTO MODERADO Y ALTO EN GRAN CANARIA	
Actividad	Número de pronósticos
93. Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	13
56. Servicios de comidas y bebidas	12
55. Servicios de alojamiento	11
37. Recogida y tratamiento de aguas residuales	10
38. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	10
45. Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	10
36. Captación, depuración y distribución de agua	9
39. Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	9
46. Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	9
52. Almacenamiento y actividades anexas al transporte	9
64. Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	9
73. Publicidad y estudios de mercado	9
77. Actividades de alquiler	9
79. Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y otros relacionados	9
87. Asistencia en establecimientos residenciales	9
95. Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	9

En los tres primeros lugares de la tabla se encuentran las actividades económicas relacionadas con la hostelería y el turismo. A continuación les sigue un grupo de actividades ligadas a la familia de Energía y agua. El resto de actividades responden a distintas familias, si bien destacan Comercio y marketing y Administración y gestión.

CUANTIFICACIÓN DE LAS APORTACIONES A LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN PROFESIONAL ASÍ COMO DE MODIFICACIÓN DE LA OFERTA EN TÉRMINOS DE AUMENTO POR FAMILIAS PROFESIONALES EN GRAN CANARIA				
Familias Profesionales	Necesidades FP Inicial	Necesidades Certificados de Profesionalidad	Modificación FP Inicial	Modificación FPE Desempleados
<i>Actividades Físicas y Deportivas</i>	3	0	1	0
<i>Administración y Gestión</i>	6	27	5	17
<i>Agraria</i>	10	20	4	7
<i>Artes Gráficas</i>	1	0	0	0
<i>Artes Plásticas y Diseño</i>	0	X	0	X
<i>Comercio y Marketing</i>	23	46	3	17
<i>Edificación y Obra Civil</i>	8	4	4	2
<i>Electricidad y Electrónica</i>	5	12	4	2
<i>Energía y agua</i>	5	9	2	1
<i>Fabricación Mecánica</i>	0	0	0	0
<i>Hostelería y Turismo</i>	22	26	9	19
<i>Imagen Personal</i>	0	0	1	0
<i>Imagen y Sonido</i>	2	0	0	0
<i>Industrias Alimentarias</i>	1	1	1	0
<i>Informática y Comunicaciones</i>	4	2	1	2
<i>Instalación y Mantenimiento</i>	12	15	2	16
<i>Madera y Mueble</i>	3	6	2	2
<i>Marítimo-Pesquera</i>	4	2	1	2
<i>Química</i>	0	0	0	0
<i>Sanidad</i>	9	5	6	4
<i>Seguridad y Medio Ambiente</i>	2	0	1	2
<i>Servicios Socioculturales y a la Comunidad</i>	12	9	3	0
<i>Textil, Confección y Piel (LOE)</i>	0	0	0	2
<i>Transporte y mantenimiento de vehículos</i>	3	4	1	17

Las necesidades formativas más numerosas se concentran en dos familias: Comercio y marketing y Hostelería y turismo. En cuanto a las modificaciones de aumento de oferta, Hostelería y turismo está por encima del resto. En general, llama la atención por sus elevadas cifras, la modificación de aumento de la oferta en certificados de profesional en las familias profesionales de Administración y gestión, Comercio y marketing, Hostelería y turismo, Instalación y mantenimiento y Transporte y mantenimiento de vehículos. En cualquier caso, los certificados de profesionalidad se llevan impartiendo tan solo hace un par de años y de ahí la necesidad de generalizar esta oferta.

La Gomera

La aportación conjunta del sector público en la Gomera dice literalmente que “desde las Administraciones Públicas de La Gomera, entendemos que la oferta educativa de la Isla tiene que ir en íntima conexión con los planes elaborados para el territorio y que pretenden guiar el desarrollo insular dentro del marco de la sostenibilidad”. Esta contribución pone de relieve los potenciales recursos con los que cuenta la isla colombina y que se enumeran a continuación:

- 17 espacios naturales protegidos además del Parque Nacional de Garajonay, Patrimonio de la Humanidad.
- Un rico patrimonio y tradición agrícola.
- Una singular y variada gastronomía con un sector dedicado a la misma en aumento progresivo.
- Unos productos agroalimentarios diferenciados y singulares de la isla.
- Un modelo insular que apuesta por una isla sostenible en estrecha relación con un ecoturismo selectivo.

Estas administraciones expresan que es importante llevar a cabo medidas contra “*el abandono de los estudios y la falta de hábitos en cuanto a la formación continua en nuestra población*” y que la oferta formativa debe “*flexibilizar las modalidades de formación en función de las características y necesidades de la población gomera*” puesto que “*las ratios de alumnos siempre serán inferiores a las Isla capitalinas, con el peligro de dispersión de la población juvenil de la isla*”.

LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS (CNAE-09) CON MAYORES PRONÓSTICOS DE CRECIMIENTO MODERADO Y ALTO EN LA GOMERA	
Actividad	Número de pronósticos
1. Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	2
2. Silvicultura y explotación forestal	2
84. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	2

Los dos sectores que se mencionan en la tabla de pronósticos son el sector primario y la administración pública.

CUANTIFICACIÓN DE LAS APORTACIONES A LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN PROFESIONAL ASÍ COMO DE MODIFICACIÓN DE LA OFERTA EN TÉRMINOS DE AUMENTO POR FAMILIAS PROFESIONALES EN LA GOMERA				
Familias Profesionales	Necesidades FP Inicial	Necesidades Certificados de Profesionalidad	Modificación FP Inicial	Modificación FPE Desempleados
<i>Actividades Físicas y Deportivas</i>	1	0	0	0
<i>Administración y Gestión</i>	1	1	0	0
<i>Agraria</i>	6	4	0	0
<i>Artes Gráficas</i>	0	0	0	0
<i>Artes Plásticas y Diseño</i>	0	X	0	X
<i>Comercio y Marketing</i>	1	0	0	0
<i>Edificación y Obra Civil</i>	1	0	0	0
<i>Electricidad y Electrónica</i>	1	0	0	0
<i>Energía y agua</i>	0	0	0	0
<i>Fabricación Mecánica</i>	0	0	0	0
<i>Hostelería y Turismo</i>	3	2	0	0
<i>Imagen Personal</i>	0	1	0	0
<i>Imagen y Sonido</i>	0	0	0	0
<i>Industrias Alimentarias</i>	0	0	0	0
<i>Informática y Comunicaciones</i>	0	0	0	0
<i>Instalación y Mantenimiento</i>	0	0	0	0
<i>Madera y Mueble</i>	0	0	0	0
<i>Marítimo-Pesquera</i>	0	0	0	0
<i>Química</i>	0	0	0	0
<i>Sanidad</i>	3	0	0	0
<i>Seguridad y Medio Ambiente</i>	0	0	0	0
<i>Servicios Socioculturales y a la Comunidad</i>	3	0	0	0
<i>Textil, Confección y Piel (LOE)</i>	0	0	0	0
<i>Transporte y mantenimiento de vehículos</i>	5	2	0	0

En congruencia con los pronósticos económicos, la familia profesional de Agraria reúne el mayor número de necesidades para el conjunto de la Formación Profesional. En segundo lugar destaca la familia de Transporte y mantenimiento de vehículos. No se han producido sugerencias para modificar la oferta existente.

El Hierro

El Hierro ha aportado una única propuesta pero que engloba a todos los organismos más representativos de la isla donde se incluyen los centros educativos, la administración insular, las entidades locales con la participación de los agentes sociales y económicos. Dentro de su contexto, parten de tres premisas fundamentales: 1.- “Escasa oferta formativa a nivel insular”. 2.- “Diferencias entre los intereses del alumnado y las necesidades del mercado laboral”. 3.- “Mayor valoración social del bachillerato frente a la formación profesional”. Por tanto, se hace especial hincapié en las dificultades propias de ajustar la oferta educativa con sus usuarios potenciales. De hecho, el documento resalta que “las líneas prioritarias se encuentran actualmente cubiertas por la oferta existente en la isla”, por tanto, el ajuste entre sector

productivo y formación se produce pero la población debe valorar la idoneidad de esta oferta para sus intereses personales. No obstante, cabe resaltar que por sus características geográficas y demográficas, la isla de El Hierro está sujeta a unos determinados condicionantes que requieren un tratamiento específico y que le confiere un status especial.

LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS (CNAE-09) CON MAYORES PRONÓSTICOS DE CRECIMIENTO MODERADO Y ALTO EN EL HIERRO	
Actividad	Número de pronósticos
<i>35. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</i>	1
<i>56. Servicios de comidas y bebidas</i>	1
<i>82. Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas</i>	1

Los tres únicos pronósticos realizados para El Hierro están relacionados con las familias de Energía y agua, Hostelería y turismo y Gestión administrativa.

CUANTIFICACIÓN DE LAS APORTACIONES A LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN PROFESIONAL ASÍ COMO DE MODIFICACIÓN DE LA OFERTA EN TÉRMINOS DE AUMENTO POR FAMILIAS PROFESIONALES EN EL HIERRO				
Familias Profesionales	Necesidades FP Inicial	Necesidades Certificadas de Profesionalidad	Modificación FP Inicial	Modificación FPE Desempleados
<i>Actividades Físicas y Deportivas</i>	0	0	0	0
<i>Administración y Gestión</i>	0	0	0	0
<i>Agraria</i>	1	2	0	0
<i>Artes Gráficas</i>	0	0	0	0
<i>Artes Plásticas y Diseño</i>	0	X	0	X
<i>Comercio y Marketing</i>	0	0	0	0
<i>Edificación y Obra Civil</i>	0	0	0	0
<i>Electricidad y Electrónica</i>	0	0	0	0
<i>Energía y agua</i>	0	0	0	0
<i>Fabricación Mecánica</i>	0	0	0	0
<i>Hostelería y Turismo</i>	1	0	0	0
<i>Imagen Personal</i>	0	0	0	0
<i>Imagen y Sonido</i>	0	0	0	0
<i>Industrias Alimentarias</i>	1	0	0	0
<i>Informática y Comunicaciones</i>	0	0	0	0
<i>Instalación y Mantenimiento</i>	0	0	0	0
<i>Madera y Mueble</i>	0	0	0	0
<i>Marítimo-Pesquera</i>	0	0	0	0
<i>Química</i>	0	0	0	0
<i>Sanidad</i>	1	0	0	0
<i>Seguridad y Medio Ambiente</i>	0	0	0	0
<i>Servicios Socioculturales y a la Comunidad</i>	3	0	0	0
<i>Textil, Confección y Piel (LOE)</i>	0	0	0	0
<i>Transporte y mantenimiento de vehículos</i>	0	0	0	0

No obstante, es la familia de Servicios socioculturales y a la comunidad la que más peticiones presenta para las enseñanzas de Formación Profesional Inicial. En cuanto a los certificados de profesionalidad, sólo se registran necesidades para Agraria y no hay propuestas de modificación de la oferta.

La Palma

En las consideraciones sobre el modelo económico y sus necesidades formativas asociadas, se expresa que “*para que nuestros jóvenes se preparen directamente para el presente profesional más real, estos deben ser los relacionadas directamente con Energías Renovables, Nuevas*

*Tecnologías y Turismo*²⁷. Pero estos sectores no son los únicos que han encontrado cabida en las distintas aportaciones realizadas. Se destaca la importancia de *“la necesidad de formar en Agricultura, y en lo relativo a forestales, pues en los años pasados se abandonó esta actividad por el desarrollo de la actividad de la construcción. Vemos que el aprovechamiento de la tierra poco a poco vuelve a ser una actividad en auge y desarrollo”*. Asimismo, se crean conexiones del sector primario con otras actividades económicas y se manifiesta que se *“está apostando por la actividad turística relacionada con la actividad agrícola”* para concretar que es por esta *“razón por la que consideramos necesaria la formación en estas materias, además de la novedad en formación que ofrecen”*²⁸.

En la aportación conjunta del Cabildo, los Ayuntamientos y los centros educativos destaca la ausencia de una propuesta explícita de certificados de profesionalidad, si bien se destaca que estas necesidades formativas se podrán inferir a partir de las necesidades para la Formación Profesional Inicial. Por otra parte, se indica que *“la extrema dificultad para las entidades no pertenecientes a la Consejería de Educación en la homologación de espacios para la realización de cursos subvencionados por el Servicio Canario de Empleo. Se pide que los Centros de Enseñanza soliciten los cursos de formación de oferta dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados/as”*. No obstante, se valora muy positivamente que se cuenta con una *“oferta educativa diferenciada y atractiva que se difunde de forma sistematizada, a través de visitas programadas a los diferentes centros y grupos de interés de la Isla”* y que en la isla existe un *“alto interés del alumnado por la formación profesional”*²⁹, además de disponer de *“los currículos adaptados al mundo productivo que permiten una inserción laboral más rápida que las titulaciones universitarias”*³⁰.

²⁷ Ayuntamiento de Santa Cruz de la Palma

²⁸ Las otras citas de este párrafo provienen de la aportación del IES Cándido Marante junto a los Ayuntamientos de San Andrés y Sauces y Barlovento.

²⁹ Aportación conjunta de la Administración pública junto a los centros educativos.

³⁰ IES Virgen de las Nieves

LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS (CNAE-09) CON MAYORES PRONÓSTICOS DE CRECIMIENTO MODERADO Y ALTO EN LA PALMA	
Actividad	Número de pronósticos
93. <i>Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento</i>	9
87. <i>Asistencia en establecimientos residenciales</i>	8
61. <i>Telecomunicaciones</i>	7
86. <i>Actividades sanitarias</i>	7
1. <i>Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas</i>	6
35. <i>Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</i>	6
36. <i>Captación, depuración y distribución de agua</i>	6
37. <i>Recogida y tratamiento de aguas residuales</i>	6
38. <i>Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización</i>	6
88. <i>Actividades de servicios sociales sin alojamiento</i>	6
2. <i>Silvicultura y explotación forestal</i>	5
33. <i>Reparación e instalación de maquinaria y equipo</i>	5
39. <i>Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos</i>	5
45. <i>Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas</i>	5
46. <i>Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas</i>	5
47. <i>Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas</i>	5
55. <i>Servicios de alojamiento</i>	5
56. <i>Servicios de comidas y bebidas</i>	5
62. <i>Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática</i>	5
95. <i>Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico</i>	5

Pese a la aparente variación en los pronósticos económicos de La Palma, todas las actividades se concentran en un serie de familias profesionales: Actividades físicas y deportivas, Agraria, Comercio y marketing, Energía y agua, Hostelería y turismo, Informática y comunicación, Instalación y mantenimiento, Sanidad y Servicios socioculturales y a la comunidad y Transporte y mantenimiento de vehículos. En cualquier caso, se trata de familias profesionales que son muy populares en lo que se refiere a la demanda por parte del alumnado.

CUANTIFICACIÓN DE LAS APORTACIONES A LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN PROFESIONAL ASÍ COMO DE MODIFICACIÓN DE LA OFERTA EN TÉRMINOS DE AUMENTO POR FAMILIAS PROFESIONALES EN LA PALMA				
Familias Profesionales	Necesidades FP Inicial	Necesidades Certificados de Profesionalidad	Modificación FP Inicial	Modificación FPE Desempleados
Actividades Físicas y Deportivas	8	2	1	2
Administración y Gestión	8	3	3	3
Agraria	17	6	1	3
Artes Gráficas	0	0	0	0
Artes Plásticas y Diseño	8	X	0	X
Comercio y Marketing	8	4	2	4
Edificación y Obra Civil	9	0	2	0
Electricidad y Electrónica	17	1	2	1
Energía y agua	5	7	4	5
Fabricación Mecánica	0	0	0	0
Hostelería y Turismo	19	3	2	4
Imagen Personal	10	0	1	0
Imagen y Sonido	0	0	0	0
Industrias Alimentarias	6	0	0	0
Informática y Comunicaciones	14	0	2	0
Instalación y Mantenimiento	6	0	0	0
Madera y Mueble	5	0	0	0
Marítimo-Pesquera	2	0	0	0
Química	0	0	0	0
Sanidad	13	0	3	0
Seguridad y Medio Ambiente	3	0	0	4
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	13	4	3	0
Textil, Confección y Piel (LOE)	0	0	0	3
Transporte y mantenimiento de vehículos	19	3	3	4

En lo que respecta a las necesidades de Formación Profesional Inicial, las cifras más altas se sitúan en las familias profesionales de Hostelería y turismo, Transporte y mantenimiento de vehículos, Agraria, Electricidad y electrónica, Informática y comunicaciones, Sanidad y Servicios socioculturales y a la comunidad. En este sentido, hay un alto grado de coincidencia con los pronósticos económicos. Por otro lado, las necesidades de certificados de profesionalidad están bastante alineadas con las de la Formación Profesional Inicial, aunque son cuantitativamente menores y se localizan en menos familias profesionales.

Tenerife

Muchas aportaciones convergen en torno a la importancia que cobra el turismo en la actualidad y *“se considera que en Tenerife, en esta época de crisis, el turismo se ha mostrado como el sector que resiste a la misma, por lo que muchas personas que han perdido su empleo en otros sectores (principalmente, servicios) se han de plantear formarse en una nueva cualificación profesional o potenciar la que ya tiene para poder acceder a este mercado laboral cada vez más exigente. El turismo puede mostrar esa posibilidad de un empleo con futuro (en la*

actividad de alojamiento) y de un empleo de futuro (uso de las nuevas tecnologías y gestión de eventos en la actividad de distribución–intermediación)”³¹. También se hacen referencias explícitas a la diversificación y la sinergia que se puede crear a partir de “la gran riqueza natural, cultural y etnológica” y la constatación de que en determinadas zonas “el turismo rural y el agroturismo, dadas las condiciones de nuestro pueblo, son las actividades hacia las que deberían dirigirse nuestros esfuerzos”³².

En este sentido, se menciona en diferentes aportaciones la importancia de “la formación especializada en hostelería” y se hace especial hincapié en el dominio de idiomas como fundamento para una adecuada profesionalización en el sector de la hostelería con especial atención al inglés y el alemán tanto “en la atención al público” como su uso como materiales en la propia formación. Al respecto cabe mencionar que las carencias en la formación pueden conllevar a la “cobertura del empleo cualificado existente en el sector turístico por mano de obra procedente de otros países”³³.

El sector primario se encuentra presente en diversas aportaciones y se expresa que esta actividad ha quedado “desplazada en las últimas décadas por un aumento e importancia de la construcción y del sector servicios, abandonándose las labores relacionadas con el campo”³⁴. No obstante, esta tendencia parece revertirse y se constata que “el sector primario es uno de los ámbitos laborales donde menos se ha dejado sentir el impacto de la actual crisis económica, sector que por otra parte, demanda profesionales cada vez más especializados”. Además, se pone de relieve que “la agricultura ecológica es un sector en auge según las estadísticas facilitadas por el Ministerio de Agricultura y referida al ejercicio 2010, en ellas se pone de manifiesto que la superficie cultivada en agricultura ecológica se ha incrementado desde el año 2000 al 2010, de 380.920 hectáreas a 1.650.866. En Canarias, el total de superficie dedicada a agricultura ecológica, según datos del año 2010, asciende a 3.699,37 ha³⁵”. Se refuerza la idea de que “teniendo en cuenta los especiales rasgos de la crisis actual se hace necesario desarrollar actividades productivas que hasta el momento no han sido suficientemente desarrolladas pero que tienen un gran potencial y crear otras nuevas que pueda relacionarse con aquellas. Se deberá profesionalizar el sector para garantizar la viabilidad de las estrategias y medidas que se adopten e implicar a las nuevas generaciones en el desarrollo de la agricultura”³⁶. Además, las necesidades de formación se justifican también por otros factores tales como “cambios continuos en el sector por las exigencias de los mercados de consumo”, “aparición de nuevas normativas reguladoras” y sobre todo por la “necesidad de cubrir la demanda interna”³⁷.

La energías renovables tienen también su lugar en las aportaciones y se manifiesta que “las políticas públicas trabajan en la línea de fomentar el uso de energías procedentes de fuentes renovables (Plan de Acción Nacional de Energías Renovables (PANER 2011-2020) derivado de la Directiva Europea 2009/28/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 23 de abril de 2009) y de ahí que sea “conveniente y oportuna la implantación de titulaciones que cualifiquen al futuro

³¹ IES Puerto de la Cruz-Telesforo Bravo.

³² Las dos últimas citas del párrafo provienen del Ayuntamiento de la Victoria de Acentejo.

³³ Las citas del párrafo son del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.

³⁴ Ayuntamiento de la Victoria de Acentejo.

³⁵ Ayuntamiento de Tegueste.

³⁶ Ayuntamiento de Los Silos.

³⁷ IFPA Tacoronte.

*alumnado para atender los requerimientos en sectores emergentes, con elevados niveles de innovación*³⁸.

En términos generales, se incide en la necesidad de *“apoyar una planificación de la formación lo más ajustada posible a las nuevas demandas del mercado laboral, de manera que las personas que se forman adquieran un aprendizaje real y profesionalizador de la ocupación a desempeñar”*³⁹ así como en consideraciones sobre la organización de la formación y se manifiesta que *“la realización de las prácticas sería recomendable que se llevaran a cabo durante todo el curso escolar tanto de primer año como de segundo, aunque en el primero año fuera más de observación y en el segundo año más de ejecución en el ámbito laboral”* o que hay que *“favorecer el aumento de la formación profesional inicial con la modalidad de semipresencial o a distancia”*⁴⁰.

LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS (CNAE-09) CON MAYORES PRONÓSTICOS DE CRECIMIENTO MODERADO Y ALTO EN TENERIFE	
Actividad	Número de pronósticos
56. Servicios de comidas y bebidas	10
1. Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	9
55. Servicios de alojamiento	8
85. Educación	7
62. Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	6
81. Servicios a edificios y actividades de jardinería	6
2. Silvicultura y explotación forestal	5
45. Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	5
47. Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	5
77. Actividades de alquiler	5
3. Pesca y acuicultura	4
78. Actividades relacionadas con el empleo	4
79. Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y otros relacionados	4
82. Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	4
86. Actividades sanitarias	4
88. Actividades de servicios sociales sin alojamiento	4
94. Actividades asociativas	4
95. Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	4

³⁸ IES Valle Guerra.

³⁹ Ayuntamiento de Adeje.

⁴⁰ Ayuntamiento de Los Silos.

La hostelería y el turismo y el sector primario se encuentran en los tres primeros lugares de los pronósticos económicos. Llama la atención que Tenerife es la única isla donde la educación en sí ha sido valorada como una actividad económica en crecimiento. El resto de actividades se relacionan especialmente también con la hostelería y el turismo además de las familias profesionales de Agraria, Administración y gestión, Comercio y marketing, Informática y comunicación, Sanidad, Servicios socioculturales y a la comunidad y Transporte y mantenimiento de vehículos.

CUANTIFICACIÓN DE LAS APORTACIONES A LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN PROFESIONAL ASÍ COMO DE MODIFICACIÓN DE LA OFERTA EN TÉRMINOS DE AUMENTO POR FAMILIAS PROFESIONALES EN TENERIFE				
Familias Profesionales	Necesidades FP Inicial	Necesidades Certificadas de Profesionalidad	Modificación FP Inicial	Modificación FPE Desempleados
<i>Actividades Físicas y Deportivas</i>	5	4	3	6
<i>Administración y Gestión</i>	15	6	2	9
<i>Agraria</i>	18	12	12	18
<i>Artes Gráficas</i>	3	1	0	0
<i>Artes Plásticas y Diseño</i>	11	X	1	X
<i>Comercio y Marketing</i>	7	4	2	7
<i>Edificación y Obra Civil</i>	7	4	1	5
<i>Electricidad y Electrónica</i>	14	3	6	7
<i>Energía y agua</i>	8	6	3	4
<i>Fabricación Mecánica</i>	6	1	0	1
<i>Hostelería y Turismo</i>	35	36	26	45
<i>Imagen Personal</i>	11	1	5	9
<i>Imagen y Sonido</i>	4	1	0	0
<i>Industrias Alimentarias</i>	7	1	4	8
<i>Informática y Comunicaciones</i>	19	6	5	13
<i>Instalación y Mantenimiento</i>	12	16	2	16
<i>Madera y Mueble</i>	8	6	2	2
<i>Marítimo-Pesquera</i>	7	2	2	2
<i>Química</i>	2	0	0	0
<i>Sanidad</i>	17	1	6	4
<i>Seguridad y Medio Ambiente</i>	5	3	1	9
<i>Servicios Socioculturales y a la Comunidad</i>	15	5	7	0
<i>Textil, Confección y Piel (LOE)</i>	5	1	1	5
<i>Transporte y mantenimiento de vehículos</i>	9	9	3	7

De la tabla de datos se desprende con meridiana claridad que la familia de Hostelería y turismo es prioritaria y fundamental puesto que presenta los valores más altos para cada una de las categorías consignadas. Agraria destaca por consignar valores altos y muy similares en cada categoría.

2.2.7. Conclusiones

Las propuestas presentadas por distintas entidades públicas y privadas al PCFP ponen de manifiesto una visión de la situación económica y social del archipiélago que es necesario tener en cuenta para comprender mejor las demandas que puedan llegar al sistema integrado de formación. Lo cierto es que, dentro del contexto de la crisis económica y la destrucción de empleo, la hostelería y el turismo han resultado ser una fuente de creación de empleo. En este sentido, las principales necesidades formativas expresadas por las entidades participantes están perfectamente alineadas con esta realidad tangible.

1.- Las necesidades formativas reconocidas por las organizaciones participantes son coherentes con su visión de la situación social y económica, aunque mantienen algunas diferencias significativas con el diagnóstico presentado en el apartado 2.1. Estas diferencias se centran en unas expectativas de recuperación de la producción agrícola. Los pronósticos de crecimiento moderado y alto, expresados por las organizaciones encuestadas, se concentran en primer lugar en el sector de la hostelería y el turismo. En segundo lugar se encuentra la agricultura, en tercer lugar están los servicios sanitarios y sociosanitarios.

2.- En correspondencia con los pronósticos económicos, la cuantificación de las necesidades de Formación Profesional Inicial se encuentran en primer lugar en la familia profesional de Hostelería y turismo con una gran diferencia con respecto al resto. Por orden de peticiones realizadas, le siguen la familia profesional de Servicios socioculturales y a la comunidad, Agraria y Sanidad. En el caso de las necesidades de Formación Profesional para el Empleo, es decir, de certificados de profesionalidad, la familia profesional de Hostelería y el turismo ocupa el mayor número de peticiones, seguida de la de Comercio y marketing, Agraria y Administración y gestión. Ordenadas por número de peticiones, la familia profesional de Servicios socioculturales y a la comunidad está en el puesto séptimo, mientras Sanidad se encuentra casi al final, pero esto es debido a que sólo se han publicado hasta el momento tres certificados de profesionalidad de esta familia profesional.

3.- Prácticamente todas las solicitudes de modificación de la oferta de Formación Profesional Inicial se han realizado con el propósito de aumentar la oferta existente hasta el curso 2011/2012. De nuevo, la familia de Hostelería y turismo ocupa el primer lugar con gran diferencia con respecto a las otras familias profesionales. Asimismo, en los primeros lugares se encuentran las familias de Agraria, Servicios socioculturales y a la comunidad y Sanidad. Destaca la familia profesional de Edificación y obra civil en los primeros puestos de solicitudes de aumento. Las solicitudes de modificación de la oferta de certificados de profesionalidad están también referidas en su enorme mayoría a un aumento de la oferta. De nuevo, es Hostelería y el turismo la familia profesional que aglutina mayores peticiones. Le siguen Instalación y mantenimiento, Administración y gestión y Comercio y marketing.

Capítulo 3. Una respuesta integrada a las necesidades formativas en Canarias

Los diferentes elementos que conforman la parte programática del PCFP 2013-2016 se entienden como una respuesta a las necesidades formativas reconocidas en la parte descriptiva del Plan, así como a los compromisos derivados de la participación en diversas estrategias regionales, nacionales e internacionales. Las posibles respuestas a las necesidades de formación se articulan en torno al concepto de unidad de competencia, auténtico eje vertebrador de un sistema integrado de formación y entre los diferentes subsistemas que lo conforman.



Formación Profesional Inicial

El Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional del sistema educativo (BOE de 30 de julio), establece en su artículo 4 que las enseñanzas de la Formación Profesional del sistema educativo se ordenan de la siguiente manera:

- Los módulos profesionales específicos de los programas de cualificación profesional inicial.
- Los ciclos formativos de grado medio.
- Los ciclos formativos de grado superior.
- Los cursos de especialización.

Asimismo, en su artículo 41 determina que las enseñanzas de Formación Profesional podrán ofertarse de forma completa o parcial y, en aquellos módulos profesionales en que sea posible, podrán desarrollarse en regímenes de enseñanza presencial o a distancia.

Por su parte, el artículo 38 indica que quienes tengan acreditada oficialmente alguna unidad de competencia que forme parte del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales tendrán

convalidados los módulos profesionales correspondientes según se establezca en la norma que regule cada título o curso de especialización.

Formación Profesional para el Empleo

El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de Formación Profesional para el Empleo (BOE de 11 de abril), integra las modalidades de formación ocupacional y continua bajo un tratamiento coherente y unitario destinado al conjunto de la población activa, tanto ocupada como desempleada y dispone en su artículo 4 que las iniciativas de formación son:

- a) La formación de demanda, que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores.
- b) La formación de oferta, que comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo.
- c) La formación en alternancia con el empleo, que está integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, permitiendo al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.
- d) Las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación, que son aquellas que permiten mejorar la eficacia del subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

En todo caso, la unidad de competencia constituye la unidad mínima acreditable y acumulable para obtener un certificado de profesionalidad.

Reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral

Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (BOE de 25 de agosto).

Artículo 19. Efecto de las acreditaciones obtenidas.

La acreditación de una unidad de competencia adquirida por este procedimiento tiene efectos de acreditación parcial acumulable de acuerdo con lo establecido en el artículo 8.3 de la Ley 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, con la finalidad, en su caso, de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado; así:

- a) La Administración Educativa reconocerá las unidades de competencia acreditadas, que surtirán efectos de convalidación de los módulos profesionales correspondientes, según la normativa vigente, y que se establece en cada uno de los títulos.
- b) La Administración Laboral reconocerá las unidades de competencia acreditadas, que surtirán efectos de exención de los módulos formativos asociados a las unidades de competencia de los certificados de profesionalidad, según la normativa vigente, y que se establece en cada uno de los certificados.

Artículo 20. Del plan de formación.

Al concluir todo el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, las administraciones competentes remitirán a todas las personas que hayan participado en el procedimiento establecido en el presente real decreto, un escrito en el que se hará constar, según proceda:

a) posibilidades de formación, con las orientaciones pertinentes, para que puedan acreditar en convocatorias posteriores las unidades de competencia para las que habían solicitado acreditación.

b) posibilidades de formación, con las orientaciones pertinentes, para completar la formación conducente a la obtención de un título de Formación Profesional o certificado de profesionalidad relacionado con las mismas.

Oferta modular de Formación Profesional

El artículo 42 del Real Decreto 1147/2011 establece la oferta modular de módulos profesionales incluidos en títulos y asociados a unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para personas con experiencia laboral que no tengan las condiciones establecidas para el acceso a los ciclos formativos. Formación acumulable para la obtención de un título de Formación Profesional, siendo necesario para ello acreditar los requisitos de acceso correspondientes.

Esta oferta puede flexibilizarse aún más según el apartado 2 del artículo 6: Con el fin de promover la formación a lo largo de la vida, las administraciones educativas podrán organizar la impartición de los módulos profesionales en unidades formativas de menor duración. Estas unidades podrán ser certificables.

Centros Integrados de Formación Profesional

La norma básica que regula los requisitos básicos de los centros integrados de formación profesional es el Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, publicado el día 30 del mismo mes, establece como característica de los mismos que impartan todas las ofertas formativas referidas al Catálogo nacional de cualificaciones profesionales que conduzcan a títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad.

En la Comunidad Autónoma de Canarias, la norma indicada se complementa con el Decreto 112/2011, de 11 de mayo, publicado el 26 de mayo, que entre otras cuestiones establece en el artículo 10 que las Consejerías competentes en materia educativa y laboral, en colaboración con los agentes económicos y sociales con representación en el Consejo Canario de Formación Profesional y con los órganos de gobierno de los correspondientes centros, establecerán un plan de actuaciones para el conjunto de los centros integrados.

3.1. DESCRIPCIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL

En los siguientes apartados se aportan los datos y cifras más relevantes sobre la formación profesional inicial. Se hace referencia a distintas variables desglosadas entre otros, por nivel de estudio o grados y familias profesionales, no obstante, el nivel de desagregación no llega hasta las distintas especialidades. En este caso, se pueden consultar las tablas del Anexo III que ofrecen cifras sobre la evolución por especialidades para algunas cuestiones que se recogen en la siguiente descripción.

3.1.1. Matrícula, promoción y rendimiento

Este apartado está dedicado al análisis de dos variables cuantitativas fundamentales para el conocimiento de la Formación Profesional Inicial del sistema educativo. En primer lugar, se indica el número de alumnos y alumnas matriculados. En segundo lugar, figuran los datos del alumnado que ha promocionado en las enseñanzas, es decir, que pasan de un curso a otro o que concluyen sus estudios. Del contraste entre el alumnado matriculado y el alumnado que promociona se obtiene un dato muy relevante: se trata del rendimiento académico y mide el porcentaje de éxito en las enseñanzas. Los datos hacen referencia a las enseñanzas de Formación Profesional por niveles así como a las artes plásticas y diseño y enseñanzas deportivas.

MATRÍCULA, PROMOCIÓN Y PORCENTAJE DE RENDIMIENTO EN CANARIAS POR TIPO DE ENSEÑANZA, NIVEL Y CURSO LECTIVO					
ENSEÑANZAS	Curso Lectivo	2006 ⁴¹	2007	2008	2009
<i>Artes Plásticas y Diseño Grado Medio</i>	<i>Alumnado Matriculado</i>	197	297	204	197
	<i>Alumnado Promociona</i>	122	119	113	71
	<i>Porcentaje Rendimiento Positivo</i>	62%	40%	55%	36%
<i>Artes Plásticas y Diseño Grado Superior</i>	<i>Alumnado Matriculado</i>	723	871	902	891
	<i>Alumnado Promociona</i>	467	530	508	604
	<i>Porcentaje Rendimiento Positivo</i>	65%	61%	56%	68%
<i>Ciclo Formativo de Grado Medio</i>	<i>Alumnado Matriculado</i>	12.067	12.068	13.059	14.048
	<i>Alumnado Promociona</i>	7.009	7.490	8.572	9.355
	<i>Porcentaje Rendimiento Positivo</i>	58%	62%	66%	67%
<i>Ciclo Formativo de Grado Superior</i>	<i>Alumnado Matriculado</i>	9.327	9.926	10.089	11.030
	<i>Alumnado Promociona</i>	6.691	7.108	7.572	8.353
	<i>Porcentaje Rendimiento Positivo</i>	72%	72%	75%	76%
<i>Programas de Cualificación Profesional Inicial</i>	<i>Alumnado Matriculado</i>		315	3.342	4.377
	<i>Alumnado Promociona</i>		201	2.051	2.505
	<i>Porcentaje Rendimiento Positivo</i>		64%	61%	57%
<i>Enseñanzas Deportivas de Grado Medio</i>	<i>Alumnado Matriculado</i>			101	106
	<i>Alumnado Promociona</i>			65	32
	<i>Porcentaje Rendimiento Positivo</i>			64%	30%
Total Alumnado Matriculado		22.314	23.477	27.697	30.649
Total Alumnado Promociona		14.289	15.448	18.881	20.920
Total Porcentaje Rendimiento Positivo		64%	66%	68%	68%

Fuente: Memoria Estadística de Educación. Elabora: Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad

El número de personas que cursan ciclos de grado medio de Artes Plásticas y Diseño ha permanecido relativamente constante en los cursos estudiados, salvo por un incremento sustancial de matrícula en el curso 2007/2008, donde hubo unas 100 personas más. El rendimiento académico presenta un patrón de bajada continua si bien irregular. Lo cierto es que si comparamos el primer curso de la tabla, 2006/2007, el rendimiento se sitúa en el 62% y en el curso 2009/2010, con exactamente el mismo número de alumnado, el rendimiento se hunde hasta el 36%.

⁴¹ En todas las tablas cuando se hace mención al curso escolar siempre se emplea el año de inicio. Por tanto 2006 = 2006/2007; 2007 = 2007/2008 y así sucesivamente.

En los ciclos de grado superior de Artes Plásticas y Diseño, se ha producido un aumento sustancial de matrícula del 20% a partir del curso 2007/2008, con ligeras subidas en los dos cursos siguientes. El mejor porcentaje de rendimiento académico se sitúa en el último curso, 2009/2010, con el 68% tras una caída hasta el 56% en el curso anterior.

En lo que respecta a los ciclos formativos de Formación Profesional de grado medio, el número de personas matriculadas fue casi el mismo para los cursos 2006/2007 y 2007/2008, para aumentar alrededor de 1.000 alumnos y alumnas en cada curso siguiente. Al mismo tiempo, el rendimiento no ha dejado de aumentar y ha pasado del 58% en el 2006/2007 al 67% en el 2009/2010. En cuanto a los ciclos formativos de grado superior, se produce un patrón muy similar, solo que el número de alumnado ha ido aumentando paulatinamente y es en el curso 2009/2010 cuando se incorporan en torno a 1.000 estudiantes más para llegar a la cifra más alta: 11.030. El rendimiento académico también ha aumentado a lo largo de la serie, pero en menor medida comparado con los ciclos de grado medio. Por otro lado, los ciclos de grado superior de formación profesional tienen el mejor valor de toda la tabla (76% en 2009/2010) y prácticamente tres de cada cuatro estudiantes promocionan, es decir, pasan de curso o titulan.

Tal como se ve claramente en la tabla, los Programas de Cualificación Profesional Inicial no se implantaron hasta el curso 2007/2008. En este curso se inició su puesta en marcha experimental y no fue hasta el curso siguiente 2008/2009 cuando se procedió a su implantación generalizada. Consecuentemente, no fue hasta el 2009/2010 cuando se implantaron también los segundos grupos de los PCPI de dos años. En este periodo el rendimiento ha ido bajando, pero al tratarse de un proceso en sus inicios, los datos hay que valorarlos con mucha cautela.

Las enseñanzas deportivas de grado medio se implantan en el curso 2008/2009 y el número de alumnado apenas ha crecido. Lo que sí es sorprendente es la bajada en el rendimiento académico, que pasa del 64% del 2008/2009 al 30% del 2009/2010.

Los datos totales nos muestran, efectivamente, un incremento ostensible de alumnado para el periodo estudiado. No obstante, hay que tener en cuenta que una parte sustancial de este aumento se debe a la incorporación de los PCPI en el cómputo general. Asimismo, el rendimiento se incrementó unos puntos y pasó del 64% en el 2006/2007 al 68% en los cursos 2008/2009 y 2009/2010.

3.1.2. Titularidad pública y privada de la oferta

Tradicionalmente, la oferta de Formación Profesional ha sido impulsada por la administración educativa. En el caso de las enseñanzas de Artes Plásticas y Diseño nunca ha habido iniciativa privada y por eso tan siquiera figuran en el siguiente cuadro.

TITULARIDAD DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y ENSEÑANZAS DEPORTIVAS EN CANARIAS POR NIVEL Y CURSO LECTIVO																
% Verticales	2006				2007				2008				2009			
Enseñanza	CON ⁴²	PR	PU	% PU	CON	PR	PU	% PU	CON	PR	PU	% PU	CON	PR	PU	% PU
<i>C.F. Grado Medio</i>	559	38	11.470	95%	619	84	11.365	94%	647	158	12.254	94%	716	124	13.208	94%
<i>C.F. Grado Superior</i>	163	278	8.886	95%	184	235	9.507	96%	141	293	9.655	96%	144	364	10.522	95%
<i>PCPI</i>							315	100%	20		3.322	99%	31		4.346	99%
<i>Enseñanzas Deportivas de Grado Medio</i>										35	66	65%		35	71	67%
Total general	722	316	20.356	95%	803	319	21.187	95%	808	486	25.297	95%	891	523	28.147	95%

Fuente: Memoria Estadística de Educación. Elabora: Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad

Como se desprende de los datos, la presencia de la oferta pública es incuestionable en Canarias y, de hecho, es la Comunidad Autónoma de todo el Estado español donde el porcentaje de alumnado que estudia en la red pública de centros con oferta de Formación Profesional es mayor, con el 95% con respecto a la privada y concertada. En ciclos de grado medio y grado superior, las variaciones que se han producido son mínimas y la presencia de la concertada en los PCPI es realmente exigua, con menos del 1% sobre el total. Proporcionalmente, la iniciativa privada tiene más presencia en las enseñanzas deportivas, con un tercio de la oferta en el curso 2009/2010.

Si nos centramos en los datos de la matrícula en la concertada y la privada, se detecta que en grado medio ha aumentado el número de alumnado. Así había 559 alumnos y alumnas en la concertada y 38 en la privada en el curso 2006/2007, y tres cursos más tarde, en el 2009/2010, son 716 en la concertada y 124 en la privada, lo que supone un incremento del 28% y el 326% respectivamente. En cuanto a los ciclos de grado superior, se ha producido una reducción en la concertada. El número mayor de alumnado se concentra en el curso 2007/2008, con 184, y pasa primero a 141 al curso siguiente y a 144 dos cursos más tarde, lo que significa una reducción del 22%. No obstante, la privada ha ido aumentando el alumnado paulatinamente año a año y pasa de 278 en el curso 2006/2007 a 364 en el curso 2009/2010, lo que conlleva un incremento del 31%.

⁴² Leyenda: CON=Centro Privado Concertado, PR: Centro Privado, PU= Centro Público, % PU: Porcentaje de la matrícula pública sobre la concertada y la privada.

3.1.3. Cuantificación de la oferta pública

Ya vimos en el apartado anterior que la oferta pública representa un 95% en términos de alumnado. Desde un punto de vista cuantitativo se recogen en las siguientes tablas el número de familias profesionales, especialidades y centros formativos y plazas ofertadas por niveles, regímenes y modalidades.

NÚMERO DE FAMILIAS PROFESIONALES, ESPECIALIDADES, CENTROS EDUCATIVOS Y PLAZAS OFERTADAS EN LOS CICLOS FORMATIVOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN CANARIAS POR RÉGIMEN, NIVEL Y CURSO LECTIVO						
Régimen	Nivel	Curso Lectivo	2008	2009	2010	2011
<i>Ciclos Formativos a Distancia</i>	<i>Grado</i>	<i>Familias P.</i>	2	3	3	3
		<i>Especialidades</i>	3	4	5	5
	<i>Medio</i>	<i>Centros</i>	14	18	18	17
		<i>Plazas</i>	1.230	1.730	2.110	2.220
	<i>Superior</i>	<i>Familias P.</i>	4	5	5	5
		<i>Especialidades</i>	4	6	6	6
		<i>Centros</i>	18	25	25	23
		<i>Plazas</i>	1.600	1.950	2.650	3.400
<i>Ciclos Formativos Presenciales</i>	<i>Grado</i>	<i>Familias P.</i>	21	21	21	21
		<i>Especialidades</i>	37	37	36	36
	<i>Medio</i>	<i>Centros</i>	118	108	100	99
		<i>Plazas</i>	15.498	15.078	14.678	14.260
	<i>Diurno</i>	<i>Familias P.</i>	21	22	22	22
		<i>Especialidades</i>	51	52	50	52
		<i>Centros</i>	85	80	76	74
		<i>Plazas</i>	11.198	11.028	10.978	11.120
	<i>Nocturno</i>	<i>Familias P.</i>	4	4	1	1
		<i>Especialidades</i>	7	6	1	1
		<i>Centros</i>	9	8	1	1
		<i>Plazas</i>	570	300	40	20
	<i>Superior</i>	<i>Familias P.</i>	4	4	4	3
		<i>Especialidades</i>	5	5	5	3
		<i>Centros</i>	8	8	8	4
		<i>Plazas</i>	1.090	860	490	140

Fuente: Planificación de las Enseñanzas (Schola). Elabora: Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad

En los ciclos formativos a distancia, se ha producido un notable aumento de las plazas ofertadas. En grado medio pasa de las 1.230 plazas ofertadas en el curso 2008/2009 a las 2.220

en el 2011/2012, un incremento del 80%. En grado superior, el número de plazas aumenta a algo más del doble y pasa de 1.600 en el 2008/2009 a 3.400 en el 2011/2012. En el periodo analizado se sumaron respectivamente dos nuevas especialidades tanto para ciclos de grado medio como de grado superior. Del curso 2008/2009 al 2009/2010 se incrementó notablemente el número de centros educativos que impartían estas enseñanzas, si bien en el curso escolar 2011/ 2012 se redujeron a 17 en grado medio y 23 en grado superior.

Para los ciclos formativos presenciales diurnos, apenas hay variación en el número de especialidades y familias profesionales. Sin embargo, sí que se ha producido una importante reducción en el número de centros que imparten estos ciclos formativos. En ciclos de grado medio, se ha pasado de 118 centros en el curso 2008/2009 a 99 en el 2011/2012 y en grado superior de 85 centros en 2008/2009 a 74. En cuanto al número de plazas ofertadas, los ciclos de grado medio han reducido la oferta en unas 1.250 plazas en cuatro cursos escolares, mientras que los de grado superior apenas han sufrido variaciones mínimas. En este sentido, resulta fundamental resaltar que en la legislatura 2007-2011, la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deporte decidió concentrar la oferta de Formación Profesional en los centros educativos ya consolidados y favoreció especialmente esta concentración en la red de 29 centros educativos que cuenta con sistemas de gestión de la calidad. Por último, cabe destacar que los ciclos formativos nocturnos están en periodo de extinción y que su paulatina reducción ha venido acompañada de un incremento en la oferta de ciclos a distancia.

NÚMERO DE FAMILIAS PROFESIONALES, ESPECIALIDADES, CENTROS EDUCATIVOS Y PLAZAS OFERTADAS EN PROGRAMAS DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL INICIAL EN CANARIAS POR MODALIDAD Y CURSO LECTIVO					
Modalidad	Curso Lectivo	2008	2009	2010	2011
PCA1 Necesidades Especiales	Familias P.	3	3	3	3
	Especialidades	4	4	4	4
	Centros	21	22	22	22
	Plazas	276	396	384	408
PCA2 Riesgo de exclusión social	Familias P.	8	8	7	7
	Especialidades	13	12	10	9
	Centros	26	26	22	19
	Plazas	495	767	578	506
PCE Conducente título de la ESO	Familias P.	9	10	10	10
	Especialidades	9	11	11	11
	Centros	45	63	65	69
	Plazas	1.501	2.604	2.522	2.601
PCP Programa de un año	Familias P.	12	13	13	11
	Especialidades	18	20	21	14
	Centros	61	66	57	40
	Plazas	1.680	1.680	1.520	980

Fuente: Planificación de las Enseñanzas (Schola). Elabora: Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad

Para los PCPI destinados a alumnado con necesidades educativas especiales, se ha mantenido prácticamente inalterado el número de familias profesionales, especialidades y centros educativos así como plazas ofertadas, salvo el aumento que se produjo del curso 2008/2009 al 2009/2010. En los PCPI destinados a alumnado en riesgo de exclusión social han disminuido las especialidades de 13 en 2008/2009 a 9 en el 2011/2012, y los centros de 26 a 19 para los mismos cursos. El número de plazas se incrementó significativamente del curso 2008/2009 al 2009/2010 pero luego se ha ido reduciendo hasta quedar prácticamente igual que en el curso 2008/2010. Por el contrario, los PCPI conducentes al graduado en educación secundaria obligatoria se han incrementado, especialmente en lo referido al número de centros educativos, que pasan de 45 en el 2008/2009 a 69 en el 2011/2012, si bien el número de plazas apenas ha variado en los últimos tres cursos escolares y está en torno a las 2.600. Por último, los PCPI de un solo año se han reducido desde el curso 2009/2010 al 2011/12, especialmente en lo referido al número de centros educativos, que pasan de 66 a 40. También se reduce el número de especialidades de las 21 del 2010/2011 a las 14 del 2011/2012 y de igual manera las plazas ofertadas pasan de 1.520 a 980.

NÚMERO DE FAMILIAS PROFESIONALES, ESPECIALIDADES, CENTROS EDUCATIVOS Y PLAZAS OFERTADAS EN LOS CICLOS FORMATIVOS DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO EN CANARIAS POR NIVEL Y CURSO LECTIVO					
Nivel	Curso Lectivo	2008	2009	2010	2011
<i>Grado Medio</i>	<i>Familias P.</i>	5	5	5	5
	<i>Especialidades</i>	7	6	7	7
	<i>Centros</i>	4	4	4	4
	<i>Plazas</i>	570	420	330	360
<i>Grado Superior</i>	<i>Familias P.</i>	7	7	7	7
	<i>Especialidades</i>	12	12	12	12
	<i>Centros</i>	4	4	4	4
	<i>Plazas</i>	1.680	1.590	1.500	1.560

Fuente: Planificación de las Enseñanzas (Schola). Elabora: Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad

La oferta de ciclos formativos de Artes Plásticas y Diseño se ha mantenido prácticamente sin variación en los últimos cuatro cursos escolares en lo que respecta al número de familias profesionales y especialidades, tanto para los ciclos de grado medio como de grado superior. No obstante, se ha producido una reducción en el número de plazas, sobre todo, en ciclos de grado medio, que pasan de 570 plazas en el curso 2008/2009 a 360 en el curso 2011/2012, lo que representa un 37% menos. En cuanto a los centros, estas enseñanzas sólo se imparten en las denominadas Escuelas de Arte. Existen cuatro en Canarias, en las islas de Tenerife, Gran Canaria, Lanzarote y La Palma.

NÚMERO DE FAMILIAS PROFESIONALES, ESPECIALIDADES Y CENTROS EDUCATIVOS EN CANARIAS EN LAS ENSEÑANZAS DEPORTIVAS POR NIVEL Y AÑO LECTIVO					
Nivel	Curso Lectivo	2008	2009	2010	2011
<i>TD2</i>	<i>Especialidades</i>	2	2	2	2
	<i>Centros</i>	2	2	2	2
	<i>Plazas</i>	60	60	60	60

Fuente: Planificación de las Enseñanzas (Schola). Elabora: Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad

Las Enseñanzas Deportivas apenas tienen implantación pública en Canarias, y sólo hay dos especialidades: Fútbol, que se imparte en Tenerife en el IES Geneto, y Baloncesto, que se imparte en Gran Canaria en el IES Felo Monzón Grau-Bassas. La oferta permanece igual para los últimos cuatro cursos escolares.

3.1.4. Configuración sociológica del alumnado de Formación Profesional Inicial

Los datos disponibles sólo nos permiten estudiar la configuración sociológica del alumnado de Formación Profesional en sus variables fundamentales: el sexo y la edad. No obstante, el estudio de estas variables nos provee de una información muy relevante para entender algunas dinámicas fundamentales que se producen en el alumnado de Formación Profesional.

3.1.4.1. El alumnado en los ciclos formativos de Formación Profesional por sexo y edad⁴³

En primer lugar, la elección de los estudios por parte de las personas está condicionada por la percepción de roles que se han instaurado en la sociedad en su devenir histórico y cultural. Sin lugar a dudas, uno de los fenómenos que más ha impulsado el desarrollo socioeconómico en el siglo XX es la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. En este siglo XXI se plantea que esta incorporación sea cada vez más en condiciones de igualdad y que el acceso a cualquier profesión no esté necesariamente ligado al sexo de las personas. No obstante, los datos nos indican que posiblemente se trate de un proceso lento y que se irá consolidando a lo largo de este siglo.

⁴³ Los datos sobre el sexo del alumnado están referidos tanto a la oferta pública como concertada y privada mientras que los datos de edad solo hacen referencia a la oferta pública. Recordamos que el 95% del alumnado de formación profesional en Canarias se concentra en centros de titularidad pública.

SEXO DEL ALUMNADO QUE CURSA CICLOS FORMATIVOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN CANARIAS POR FAMILIAS PROFESIONALES Y CURSO LECTIVO																
% Horizontales	2006				2007				2008				2009			
	M	%M	V	%V												
Familias Prof.																
Actividades Físicas y Deportivas	105	31%	237	69%	109	34%	214	66%	95	30%	227	70%	97	30%	222	70%
Administración y Gestión	3.622	73%	1.340	27%	3.961	74%	1.361	26%	4.295	73%	1.561	27%	4.526	73%	1.703	27%
Agraria	109	24%	344	76%	103	24%	331	76%	101	23%	337	77%	122	24%	380	76%
Comercio y Marketing	731	63%	437	37%	840	64%	463	36%	770	63%	451	37%	748	61%	473	39%
Edificación y Obra Civil	138	27%	369	73%	147	33%	295	67%	142	35%	268	65%	113	31%	255	69%
Electricidad y Electrónica	111	5%	2.223	95%	86	4%	2.054	96%	89	4%	2.004	96%	87	4%	2.064	96%
Energía y agua													5	12%	38	88%
Fabricación Mecánica	2	1%	290	99%	4	2%	239	98%	4	1%	266	99%	5	2%	289	98%
Hostelería y Turismo	878	55%	723	45%	990	54%	839	46%	957	51%	911	49%	951	49%	977	51%
Imagen Personal	1.156	96%	52	4%	960	94%	60	6%	981	92%	86	8%	1.070	92%	96	8%
Imagen y Sonido	99	28%	252	72%	126	34%	247	66%	142	33%	290	67%	161	34%	318	66%
Industrias Alimentarias	20	35%	37	65%	32	51%	31	49%	22	44%	28	56%	74	48%	81	52%
Informática y Comunicación	247	18%	1.135	82%	210	15%	1.195	85%	228	14%	1.349	86%	256	15%	1.503	85%
Instalación y Mantenimiento	38	7%	507	93%	45	8%	514	92%	38	6%	556	94%	41	7%	580	93%
Madera, Mueble y Corcho	12	9%	127	91%	3	3%	107	97%	5	4%	114	96%	5	5%	100	95%
Marítimo-Pesquera	37	11%	304	89%	32	9%	305	91%	40	11%	320	89%	42	10%	362	90%
Química	105	67%	52	33%	119	68%	56	32%	142	77%	42	23%	151	73%	55	27%
Sanidad	2.139	85%	380	15%	2.397	84%	451	16%	2.385	82%	511	18%	2.759	82%	594	18%
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	1.300	92%	113	8%	1.556	91%	162	9%	1.749	91%	168	9%	2.092	91%	204	9%
Textil, Confección y Piel	68	96%	3	4%	66	93%	5	7%	73	88%	10	12%	58	82%	13	18%
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	33	2%	1.416	98%	15	1%	1.192	99%	22	2%	1.281	98%	21	2%	1.317	98%
Total general	10.950	51%	10.341	49%	11.801	54%	10.121	46%	12.280	53%	10.780	47%	13.384	54%	11.624	46%

Fuente: Memoria Estadística de Educación. Elabora: Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad.

Los totales generales de la tabla indican que los porcentajes de mujeres y varones que estudian Formación Profesional están muy equilibrados en el curso 2006/2007, con un 51% de mujeres frente al 49% de varones. Al curso siguiente hay un incremento de mujeres y una leve disminución de varones, y la proporción es de un 54% de mujeres frente al 46% de varones. Pese a que en términos absolutos no deja de aumentar el número de personas en cada sexo, esta proporción se mantiene prácticamente invariable. En el curso 2009/2010 había 1.760 más alumnas que alumnos mientras que cuatro años antes había solo 609 mujeres más.

Ahora bien, si analizamos la proporción de los sexos por familia profesional, los datos son enormemente dispares. De hecho, existe una única familia profesional donde la cantidad de mujeres y hombres guarda un equilibrio. Se trata de Hostelería y turismo, donde, por lo demás, el porcentaje de varones no ha dejado de aumentar. Así, si en el curso 2006/2007 había un 55% de mujeres frente al 45% de varones, en el 2009/2010, los varones son ya mayoría con un 51%. Esta igualdad entre sexos también se encuentra para los tres últimos cursos en la familia profesional de Industrias alimentarias, donde en el curso 2009/2010 había un 48% de mujeres frente a un 52% de varones, si bien, en términos absolutos, no se trata de una familia que aglutine mucho alumnado.

Por otro lado, los datos nos indican que hay familias profesionales que son casi dominio exclusivo de un sexo y donde el otro sexo está realmente subrepresentado. Para el último curso analizado (2009/2010), la presencia de mujeres fue del 4% en Electricidad y electrónica, 2% en Fabricación mecánica, 7% en Instalación y mantenimiento, 5% en Madera, mueble y corcho y 2% en Transporte y mantenimiento de vehículos. Todas estas familias profesionales están muy ligadas a sectores eminentemente técnicos e industriales. En el sentido contrario, la presencia de varones fue exigua, con el 8% en Imagen personal y 9% en Servicios socioculturales y a la comunidad.

Las familias profesionales donde las alumnas son mayoría pero con una notable presencia de varones son: Administración y gestión, Comercio y marketing, Química, Sanidad y Textil y Confección y piel. Aquellas familias profesionales donde hay mayoría de varones pero cuentan asimismo con un significativo número de mujeres son: Actividades físicas y deportivas, Edificación y obra civil, Imagen y sonido, Informática y comunicación, Marítimo-pesquera.

SEXO DEL ALUMNADO QUE CURSA CICLOS FORMATIVO DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO EN CANARIAS POR FAMILIAS PROFESIONALES Y CURSO LECTIVO																
% Horizontales	2006				2007				2008				2009			
Familias Prof.	⁴⁴ M	%M	V	%V	M	%M	V	%V	M	%M	V	%V	M	%M	V	%V
<i>Artes Aplicadas a la Indumentaria</i>	39	71%	16	29%	52	73%	19	27%	63	78%	18	22%	59	69%	26	31%
<i>Artes Aplicadas al libro</i>	5	71%	2	29%	8	33%	16	67%	6	55%	5	45%	5	26%	14	74%
<i>Artes Aplicadas al Muro</i>	14	54%	12	46%	13	45%	16	55%	16	40%	24	60%	11	46%	13	54%
<i>Artes Aplicadas de la Escultura</i>	47	36%	83	64%	65	38%	107	62%	56	39%	88	61%	50	36%	90	64%
<i>Cerámica Artística</i>	51	76%	16	24%	46	75%	15	25%	41	65%	22	35%	34	74%	12	26%
<i>Diseño de Interiores</i>	92	69%	42	31%	121	71%	50	29%	104	60%	68	40%	114	66%	58	34%
<i>Diseño Gráfico</i>	196	49%	207	51%	254	47%	286	53%	242	47%	272	53%	256	47%	283	53%
<i>Diseño Industrial</i>	34	54%	29	46%	39	52%	36	48%	24	41%	34	59%	17	45%	21	55%
<i>Joyería de Arte</i>	17	65%	9	35%	21	91%	2	9%	17	94%	1	6%	16	80%	4	20%
<i>Textiles Artísticos</i>	7	78%	2	22%	2	100%	0	0%	5	100%	0	0%	5	100%	0	0%
Total general	502	55%	418	45%	621	53%	547	47%	574	52%	532	48%	567	52%	521	48%

Fuente: Memoria Estadística de Educación. Elabora: Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad.

En lo que respecta a los ciclos formativos de Artes Plásticas y Diseño, los dos últimos cursos escolares estudiados arrojan la cifra de un 52% de mujeres frente a un 48% de varones. Analizados por familias profesionales, Diseño gráfico presenta un equilibrio continuo entre los sexos, al tiempo que aglutina la mayor cantidad de alumnado. Hay un mayor porcentaje de mujeres en Artes aplicadas a la indumentaria, Cerámica artística, Diseño de interiores, Joyería de arte, Textiles artísticos no cuenta con varones desde el curso 2007/2008, pero apenas tiene alumnado. Por el contrario, hay proporcionalmente más varones en Diseño industrial, Artes aplicadas a la escultura y Artes aplicadas al libro.

⁴⁴ M= Mujeres, V= Varones

No solo es importante analizar lo que las personas estudian sino también saber con precisión cuándo las personas deciden realizar sus estudios. Por tanto, la edad es un factor determinante a tener en cuenta para obtener una visión de conjunto de la Formación Profesional Inicial. Por un lado, cabe resaltar que salvo los PCPI se trata de enseñanzas postobligatorias, que solo fija los límites mínimos de edad de acceso. Por tanto, una vez alcanzada cierta edad, cualquier persona puede acceder a la Formación Profesional Inicial. Por otro lado, hay que mencionar que se trata de Formación Profesional Inicial del sistema educativo y que la lógica dicta que al menos en los ciclos formativos presenciales, la población de alumnado deba ser jóvenes en edades tempranas, que quieren continuar sus estudios tras concluir la educación obligatoria u otros estudios postobligatorios.

EDAD DEL ALUMNADO EN LOS CICLOS FORMATIVOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA OFERTA PÚBLICA EN CANARIAS POR ENSEÑANZAS, RÉGIMEN, GRUPOS ETÁNEOS Y CURSO LECTIVO							
% Verticales	Curso Escolar	2008		2009		2010	
Nivel y Régimen	Grupos de Edad	Alumnado	%	Alumnado	%	Alumnado	%
<i>Grado Medio Presencial</i>	<i>Hasta 20</i>	8.388	71,0%	8.252	66,2%	7.564	59,2%
	<i>Entre 21 y 24</i>	1.915	16,2%	2.372	19,0%	2.835	22,2%
	<i>Entre 25 y 30</i>	644	5,5%	814	6,5%	1.039	8,1%
	<i>31 en adelante</i>	859	7,3%	1.028	8,2%	1.338	10,5%
	<i>Total</i>	11.806	100,0%	12.466	100,0%	12.776	100,0%
<i>Grado Superior Presencial</i>	<i>Hasta 20</i>	2.768	32,3%	2.695	29,3%	2.790	28,1%
	<i>Entre 21 y 24</i>	3.313	38,7%	3.608	39,3%	3.985	40,2%
	<i>Entre 25 y 30</i>	1.350	15,8%	1.524	16,6%	1.682	17,0%
	<i>31 en adelante</i>	1.130	13,2%	1.361	14,8%	1.464	14,8%
	<i>Total</i>	8.561	100,0%	9.188	100,0%	9.921	100,0%
<i>Grado Medio Distancia</i>	<i>Hasta 20</i>	46	4,1%	33	2,0%	26	1,5%
	<i>Entre 21 y 24</i>	125	11,1%	169	10,3%	127	7,3%
	<i>Entre 25 y 30</i>	232	20,7%	352	21,5%	342	19,6%
	<i>31 en adelante</i>	719	64,1%	1.083	66,2%	1.250	71,6%
	<i>Total</i>	1.122	100,0%	1.637	100,0%	1.745	100,0%
<i>Grado Superior Distancia</i>	<i>Hasta 20</i>	27	2,2%	20	1,4%	28	1,5%
	<i>Entre 21 y 24</i>	186	14,8%	178	12,5%	189	10,2%
	<i>Entre 25 y 30</i>	368	29,3%	377	26,5%	483	26,0%
	<i>31 en adelante</i>	674	53,7%	847	59,6%	1.160	62,4%
	<i>Total</i>	1.255	100,0%	1.422	100,0%	1.860	100,0%
Total Suma de Hasta 20		11.229	49,4%	11.000	44,5%	10.408	39,6%
Total Suma de Entre 21 y 24		5.539	24,4%	6.327	25,6%	7.136	27,1%
Total Suma de Entre 25 y 30		2.594	11,4%	3.067	12,4%	3.546	13,5%
Total Suma de 31 en adelante		3.382	14,9%	4.319	17,5%	5.212	19,8%
TOTAL		22.744	100,0%	24.713	100,0%	26.302	100,0%

Fuente: Directorio del Alumnado. Elabora: Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad

Resulta evidente que hay una diferencia notable entre el régimen de Formación Profesional presencial y a distancia en lo que a la edad se refiere. De hecho, el régimen a distancia en Canarias está diseñado especialmente para las personas que trabajan y requieren obtener la titulación relacionada con el empleo que desempeñan. Por tanto, se trata de enseñanzas dirigidas a un público adulto y no necesariamente se les debería denominar Formación Profesional Inicial.

El mayor número de personas adultas mayores de 30 años se concentra en los ciclos formativos de grado medio a distancia, donde prácticamente dos tercios del alumnado pertenece a este grupo de edad, que, de hecho, no ha dejado de incrementarse en estos tres cursos escolares y ha pasado de ser el 64,1% al 71% del alumnado. Por supuesto, este incremento del porcentaje de personas mayores de 30 años viene acompañado de una reducción de los porcentajes de menor edad, especialmente de los más jóvenes. Así si sumamos los jóvenes de hasta 24 años, había un 15,2% en el curso 2008/2009, frente al 8,8% del curso 2010/2011, si bien en términos absolutos la variación es apenas significativa pues se trataba de 171 estudiantes en el curso 2008/2009 frente a 153 en el curso 2010/2011.

Por el contrario, y como es lógico, el mayor porcentaje de jóvenes de menor edad lo encontramos en los ciclos formativos de grado medio, jóvenes que, en su mayoría, se incorporan a estas enseñanzas tras obtener el graduado en educación secundaria obligatoria. No obstante, se ha producido una reducción notable en el porcentaje de jóvenes de hasta 20 años, que eran el 71% en el curso 2008/2009 y que dos cursos escolares más tarde representan ya sólo el 59,2%. El incremento en los otros grupos de edad es generalizado, si bien es entre el alumnado comprendido entre los 21 y 24 años donde se produce un mayor aumento, pasando del 16,2% al 22,2% en tres años.

En cuanto a los ciclos de grado superior presenciales, se observa el mismo fenómeno que en los ciclos de grado medio de este régimen, sólo que de manera mucho menos pronunciada. Disminuye el porcentaje de los jóvenes de hasta 20 años en cuatro puntos y aumenta el resto de grupos etáneos entre punto y medio y dos puntos.

En los ciclos de grado superior a distancia se registra una tendencia similar a los de grado medio de este régimen: aumenta el porcentaje de mayores de 30 años, que pasan del 53,7% en el curso 2008/2009 al 62,4% en el curso 2010/11, con la consiguiente reducción en el resto de grupos de menor edad.

En los datos totales que agrupan ambos regímenes, la tendencia vuelve a ser clara: reducción del porcentaje de alumnado de hasta 20 años en favor del alumnado de mayor edad. Resulta evidente que este desplazamiento en las edades se debe sin lugar a dudas a la actual situación socioeconómica. Ante las altas cifras de desempleo y las escasas perspectivas de encontrar empleo entre la población joven, los más mayores vuelven a las aulas y los más jóvenes se reincorporan al sistema educativo o permanecen más tiempo en él.

3.1.5. Inserción laboral de los titulados

En lo que respecta a la inserción laboral, en la siguiente tabla se observan unas cifras que son perfectamente congruentes con la situación económica que se ha vivido a lo largo de la primera década del 2000.

PORCENTAJE SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO POR AÑO				
% Verticales	2003	2006	2008	2010
<i>Trabajadores por cuenta propia</i>	4,3	5,8	3,9	3,1
<i>Trabajadores por cuenta ajena</i>	67,3	68,9	64,4	50,8
<i>Busca empleo</i>	21,8	18,6	22,0	33,8

Fuente: Encuesta de Inserción Laboral de los Egresados de FP y EA. Elabora: Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad

Durante los años 2003, 2006 y 2008 el nivel de ocupación fluctuó ligeramente, si bien ya se comenzaba a percibir un descenso más pronunciado para el año 2008. En el año 2010, la mitad de los titulados eran trabajadores por cuenta ajena, mientras que cuatro años antes esta cifra llegaba al 68,9%. En cuanto al empleo por cuenta propia, disminuyó notablemente desde que alcanzara su mayor porcentaje (5,8%) en el 2006, quedando casi a la mitad en el 2010 (3,1%). En el 2010, uno de cada tres titulados estaba buscando empleo frente al 18,6% en el año 2006.

En la siguiente tabla se distingue con más detalle la situación exacta en la que se encontraban los titulados.

PORCENTAJE SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO POR AÑO				
% Verticales	2003	2006	2008	2010
<i>Empresario</i>	4,2	5,2	3,9	3,1
<i>Contrato Mercantil</i>	0,1	0,6	-	-
<i>Empleado o asalariado</i>	67,3	68,9	64,4	50,8
<i>Ha trabajado y ahora está en paro</i>	18,5	14,7	15,8	22,1
<i>Busca primer empleo</i>	2,2	1,6	0,7	3,1
<i>Continúa estudiando y no busca empleo</i>	4,7	5,5	8,3	11,0
<i>Continúa estudiando y busca empleo</i>	1,1	2,3	5,5	8,6
<i>Otros</i>	1,8	1,2	0,0	0,0
<i>Ni estudia ni busca empleo</i>	-	-	1,4	1,3

Fuente: Encuesta de Inserción Laboral de los Egresados de FP y EA. Elabora: Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad

Se especifica quién está en paro, busca su primer empleo o continua con su estudios. El porcentaje de titulados que han continuado estudiando no ha dejado de crecer desde la primera ola de encuestas que se llevó a cabo en el 2003. Si se suma los que continúan estudiando con independencia de que estuvieran buscando empleo o no, el 5,8% estudiaba en

el año 2003, tres años más tarde, en el 2006, eran el 7,8%, en una situación económica incluso más favorable. En el 2008 prácticamente se duplica el porcentaje hasta llegar al 13,8% para incrementarse en el 2010 hasta el 19,6%. Esto supone que dos de cada diez egresados continuaban con su formación en este año.

El porcentaje de personas que buscaban su primer empleo era insignificante en el año 2008, con un 0,7%, mientras que dos años más tarde se situaba en el 3,1%. Si atendemos a los estándares que ha definido la Organización Mundial del Trabajo, que se aplican en la Encuesta de Población Activa y que no incluye a los estudiantes como desempleados aunque estén en busca de empleo, podremos calcular la tasa de desempleo como la suma de los que buscan su primer empleo con los que están en paro. Esta tasa era del 20,7% en el año 2003 y baja hasta el 16,7% en el 2006. En el 2008 fue del 16,5% y sube hasta el 25,2% en el 2010.

En resumen, y tomando el 2010 como el último dato de referencia, uno de cada dos titulados de Formación Profesional y de Artes Plásticas y Diseño trabaja, uno de cada cuatro está en paro, y dos de cada diez continúan estudiando.

3.1.5.1. Situación laboral por nivel del ciclo y sexo

Se añade la variable de nivel para el estudio de la inserción laboral.

PORCENTAJE SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE FP POR NIVEL								
% Verticales	2003		2006		2008		2010	
<i>Nivel</i>	<i>Medio</i>	<i>Superior</i>	<i>Medio</i>	<i>Superior</i>	<i>Medio</i>	<i>Superior</i>	<i>Medio</i>	<i>Superior</i>
<i>Trabajadores por cuenta propia</i>	3,1	5,6	7,4	4,1	3,7	4,1	2,8	3,5
<i>Trabajadores por cuenta ajena</i>	69,2	65,4	69,8	67,9	66,4	62,8	51,2	50,3
<i>Busca empleo</i>	21,7	21,9	18,6	18,6	23	21,2	35,8	31,7

Fuente: Encuesta de Inserción Laboral de los Egresados de FP y EA. Elabora: Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad

En lo que respecta al trabajo por cuenta ajena, los niveles de ocupación son ligeramente superiores en el caso de los ciclos de grado medio, y se sitúan unos puntos por encima de los titulados de grado superior. Por el contrario, cuanto se trata de trabajo por cuenta propia, los titulados de grado superior se decantan más por esta opción. En principio, esto parece lógico si se tiene en cuenta que se trata de titulados con estudios superiores y que, en general, tienen más edad y, por ende, se les supone una mayor experiencia vital y laboral como para convertirse en trabajadores autónomos o emprendedores. No obstante, los datos indican que en el año 2006 se produjo una llamativa excepción y había un 7,4% de titulados de grado medio frente al 4,1% de grado superior. Por otro lado, este 7,4% es el porcentaje más alto para esta categoría. Cabe aventurar como hipótesis de trabajo que al albur de la bonanza económica de aquel año, muchos titulados de grado medio valorasen el trabajo por cuenta propia como una opción para tener mejores condiciones laborales que trabajando por cuenta ajena. Por último, y en cuanto a la búsqueda de empleo, no se presentan diferencias en los años 2003 y 2006. Para el 2008, el número de titulados en grado medio que buscaban empleo era algo más de un

punto superior al de titulados de grado superior y se incrementa dos años más tarde con el 35,8% de grado medio frente al 31,7% de grado superior.

PORCENTAJE SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE FP POR SEXO								
% Verticales	2003		2006		2008		2010	
Género	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Trabajadores por cuenta propia	6,2	3,0	9,0	3,3	5,1	2,9	4,0	2,4
Trabajadores por cuenta ajena	73,5	62,8	69,1	68,7	65,9	63	50,7	50,9
Busca empleo	15,6	26,3	14,6	21,8	20,5	23,3	32,9	34,4

Fuente: Encuesta de Inserción Laboral de los Egresados de FP y EA. Elabora: Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad

La distribución por sexo se corresponde con otras fuentes sobre el estudio del mercado laboral en el sentido de que los niveles de ocupación de los varones son, en general, mayores que los de las mujeres. En el caso de los trabajadores por cuenta propia, el porcentaje de hombres es proporcionalmente mucho mayor que el de mujeres a lo largo de toda la serie, con valores que casi duplican e incluso triplican el de las mujeres. En lo que respecta al trabajo por cuenta ajena, las diferencias entre sexos han ido fluctuando a lo largo del periodo analizado. Así, si había más de 10 puntos de diferencia en el año 2003 con el 73,5% de varones frente al 62,8% de mujeres, en el 2006 los valores se igualan, con el 69,1% de hombres frente al 68,7% de mujeres. Tras el inicio de la crisis económica, los varones se distancian de nuevo unos puntos, con el 65,9% frente al 63% de mujeres. Dos años más tarde, los valores vuelven a ser muy similares, incluso la población femenina ocupada es apenas unas décimas más elevada que la masculina: 50,9% de mujeres frente al 50,7% varones.

En lo que atañe a la búsqueda de empleo, las mujeres presentan porcentajes más elevados que los varones. Sin embargo, las diferencias se han ido reduciendo a medida que ha transcurrido la década. Si en el 2003 había 10,7% más de mujeres que buscaban empleo, en el 2010, esta diferencia es tan solo del 1,5%.

3.1.5.2. Tiempo de inserción laboral

El tiempo de inserción laboral hace referencia exclusivamente a aquellos titulados que han encontrado empleo tras concluir sus estudios.

PORCENTAJE TIEMPO DE INSERCIÓN LABORAL DEL PRIMER EMPLEO TRAS CONCLUIR LOS ESTUDIOS				
% Verticales	2003	2006	2008	2010
Base: ha trabajado tras los estudios				
Menos de tres meses	70,2	67,9	73,0	72,7
Más de tres meses	29,8	32,1	27,0	27,3

Fuente: Encuesta de Inserción Laboral de los Egresados de FP y EA. Elabora: Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad

Este tiempo de inserción laboral de los titulados tras concluir sus estudios apenas ha sufrido variaciones a lo largo del periodo estudiado. Lo que resulta realmente sorprendente es que en un escenario económico mucho más desfavorable, incluso ha subido ligeramente la inserción laboral en menos de tres meses. Curiosamente, en el momento de mayor apogeo económico, el año 2006, la inserción antes de tres meses presenta el valor más bajo del cuadro con el 67,9%, sube hasta el 73% en el año 2008 y apenas baja una décimas para el 2010 con el 72,7%. Tal vez quepa aventurar una hipótesis ante estos datos: en un mercado laboral más favorable para los trabajadores, éstos pueden sopesar más las opciones hasta decidirse por un empleo, mientras que en unas circunstancias más desfavorables, los titulados aceptarán más bien las primeras oportunidades que les ofrezcan. En cualquier caso, la encuesta no contiene datos que permitan rebatir o corroborar esta hipótesis, salvo con otros datos que parecen ser congruentes con esta presunción.

PORCENTAJES DE TIEMPO DE INSERCIÓN LABORAL DEL PRIMER EMPLEO TRAS CONCLUIR LOS ESTUDIOS POR NIVEL								
% Verticales	2003		2006		2008		2010	
<i>Base: ha trabajado tras los estudios</i>	<i>Medio</i>	<i>Superior</i>	<i>Medio</i>	<i>Superior</i>	<i>Medio</i>	<i>Superior</i>	<i>Medio</i>	<i>Superior</i>
<i>Menos de tres meses</i>	72,3	68	71,1	64	76,4	72,4	71,7	74,7
<i>Más de tres meses</i>	27,7	32	28,9	36	23,6	27,6	28,3	25,3

Fuente: Encuesta de Inserción Laboral de los Egresados de FP y EA. Elabora: Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad

En lo que respecta a las diferencias entre los ciclos formativos de grado medio y grado superior, se ha producido una leve inversión en la tendencia a lo largo de la década, cuyo punto de inflexión vuelve a ser el inicio de la crisis económica. Para el año 2003, la inserción en menos de tres meses es mayor para titulados de grado medio (72,3%) que de grado superior (68%). En el 2006, esta diferencia se acentúa, y mientras esta inserción es del 71,1% para los grados medio, llega a su punto más bajo con el 64% para los grados superiores. Ya en el 2008, la inserción para los de grado medio sube hasta el 76,4% y la de los de grado superior alcanza el 72,4%, para dos años más tarde situarse en el 74,7% y superar en la serie a los titulados de grado medio, que se sitúan en el 71,7% para el 2010.

PORCENTAJES DE TIEMPO DE INSERCIÓN LABORAL DEL PRIMER EMPLEO TRAS CONCLUIR LOS ESTUDIOS POR GÉNERO								
% Verticales	2003		2006		2008		2010	
<i>Base: ha trabajado tras los estudios</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>
<i>Menos de tres meses</i>	77	65	75,7	61,2	78,4	70,4	77,5	69,5
<i>Más de tres meses</i>	23	35	24,3	38,8	21,6	29,6	22,5	30,5

Fuente: Encuesta de Inserción Laboral de los Egresados de FP y EA. Elabora: Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad

Si comparamos los datos del tiempo de inserción laboral por sexos, resulta evidente que hay un cambio muy significativo entre las dos primeras olas de la serie y las dos últimas y que afecta exclusivamente a las mujeres. De nuevo, los datos revelan una circunstancia que resulta paradójica. En el 2006, al albur de la bonanza económica, el tiempo de inserción laboral de las mujeres en menos de tres meses es el valor más bajo de toda la serie con el 61,2%. Sin duda, esto nos remite a la hipótesis que habíamos avanzado en el apartado anterior: ante el empeoramiento económico, las mujeres se encuentran ante la presión de insertarse laboralmente lo antes posible. De hecho, en el 2008 el porcentaje de mujeres que se insertan antes de los tres meses sube hasta el 70,4% y apenas baja hasta el 69,5% en el 2010.

3.1.6. Análisis de las solicitudes

Las personas que quieren estudiar enseñanzas de Formación Profesional en centros públicos o concertados lo que han de hacer en primer lugar es solicitar plaza. Cada solicitante tiene la posibilidad de pedir tres opciones. Estas opciones pueden estar referidas tanto a distintas enseñanzas como a distintos centros. Dado que el número de peticiones son tres y que se puede escoger entre distintas enseñanzas y centros, caben seis posibilidades distintas que van desde escoger una sola especialidad y un solo centro a decidirse por tres especialidades distintas en tres centros distintos o bien una sola especialidad en tres centros, entre otros. No obstante, la petición prioritaria es la primera y es la determinante a la hora de configurar las listas de admisión. Para cada centro y especialidad se crea una lista con las primeras peticiones y después se añaden a esta lista las segundas y terceras peticiones. Las peticiones pueden estar referidas a distintas enseñanzas y niveles siempre y cuando se cumplan los requisitos de acceso. La complejidad del sistema y la casuística tan diversa hacen que el análisis de las solicitudes se refiera solo a las primeras peticiones, pues esta primera petición expresa los estudios que las personas quieren realizar en primera instancia y lo que el propio procedimiento de admisión considera prioritario.

Cabe resaltar que en caso de haber más solicitudes que plazas se establece un orden de prelación cuyo criterio de ordenación es la nota media del requisito de acceso para los ciclos formativos de grado medio. Para los ciclos formativos de grado superior, el primer criterio de ordenación son las materias y modalidad del bachillerato, y, en segundo lugar, la nota media. En el caso de las personas que acceden mediante prueba de acceso, el criterio es simplemente la nota obtenida en la prueba. En cuanto a los ciclos formativos de Artes Plásticas y Diseño, tienen una prueba específica de acceso que, junto a la nota de los requisitos de acceso, desempeña un papel determinante en la ordenación de las solicitudes. Las solicitudes hacen referencia casi exclusivamente a los primeros cursos de cada enseñanza en el 98% de los casos; el restante 2% son solicitudes de ingreso en segundos cursos que corresponden por lo general a personas que retoman sus estudios tras haber superado el primer año pero no continuaron.

3.1.6.1. Solicitudes en los ciclos formativos presenciales de Formación Profesional

SOLICITUDES EN PRIMERA PETICIÓN EN LOS CICLOS FORMATIVOS PRESENCIALES DE FORMACIÓN PROFESIONAL POR NIVEL, SEXO Y CURSO LECTIVO									
Nivel	Sexo	2008	% Var.	2009	% Var.	2010	% Var.	2011	% Var. 08-11
<i>Formación Profesional Grado Medio</i>	<i>Mujeres</i>	3.958	17%	4.636	10%	5.098	-2%	5.008	27%
	<i>Varones</i>	5.139	12%	5.743	22%	6.996	4%	7.246	41%
<i>Formación Profesional Grado Superior</i>	<i>Mujeres</i>	3.111	26%	3.905	28%	4.990	9%	5.446	75%
	<i>Varones</i>	2.325	36%	3.159	55%	4.903	14%	5.587	77%
<i>Total Mujeres</i>		7.069	21%	8.541	18%	10.088	4%	10.454	48%
<i>Total Varones</i>		7.464	19%	8.902	34%	11.899	8%	12.833	72%
<i>Total</i>		14.533	20%	17.443	26%	21.987	6%	23.287	60%

Fuente: Proceso de Admisión. Elabora: Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad

En términos generales, las solicitudes en los ciclos formativos presenciales no han dejado de crecer en los últimos cuatro años. No obstante, primero se produjo un aumento notable entre los cursos 2008/2009 al curso 2010/2011. A partir del curso 2010/2011 este crecimiento se ha moderado e incluso se registra la primera disminución en el caso de las mujeres que solicitan ciclos de grado medio (-2%). En el caso de los ciclos de grado superior, el incremento de solicitudes para el periodo 2008/2009 a 2011/2012 es muy similar tanto para las mujeres (75%) como para los varones (77%). En grado medio, el incremento es menor en términos generales, y además destaca que el crecimiento es más acentuado para los varones, con un porcentaje acumulado del 41% frente al 27% de las mujeres.

SOLICITUDES EN PRIMERA PETICIÓN EN LOS CICLOS FORMATIVOS PRESENCIALES DE FORMACIÓN PROFESIONAL POR FAMILIAS PROFESIONALES Y CURSO LECTIVO								
Familia Profesional	2008	% Var.	2009	% Var.	2010	% Var.	2011	% Var. 08-11
Actividades Físicas y Deportivas	295	5%	311	107%	644	47%	947	221%
Administración y Gestión	2.655	-4%	2.561	8%	2.754	4%	2.869	8%
Agraria	268	27%	340	39%	471	-3%	455	70%
Artes Gráficas	34	-32%	23	22%	28	43%	40	18%
Comercio y Marketing	636	-12%	562	42%	798	21%	969	52%
Edificación y Obra Civil	208	-18%	171	51%	258	-40%	154	-26%
Electricidad y Electrónica	1.020	-3%	992	42%	1.404	-12%	1.237	21%
Energía y agua			79	62%	128	40%	179	127%
Fabricación Mecánica	122	20%	146	20%	175	-5%	166	36%
Hostelería y Turismo	972	5%	1.021	44%	1.467	27%	1.858	91%
Imagen Personal	718	43%	1.026	24%	1.274	-4%	1.222	70%
Imagen y Sonido	227	36%	309	35%	417	20%	501	121%
Industrias Alimentarias	25	412%	128	21%	155	24%	192	668%
Informática y Comunicaciones	971	17%	1.137	18%	1.345	10%	1.483	53%
Instalación y Mantenimiento	437	-9%	397	16%	461	7%	491	12%
Madera, Mueble y Corcho	62	18%	73	-23%	56	-11%	50	-19%
Marítimo-Pesquera	297	25%	370	19%	441	35%	597	101%
Química	66	8%	71	86%	132	14%	151	129%
Sanidad	3.362	39%	4.667	17%	5.477	-1%	5.433	62%
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	1.143	56%	1.784	36%	2.427	5%	2.547	123%
Textil, Confección y Piel	57	-30%	40	170%	108	6%	114	100%
Transporte y mantenimiento de vehículos	958	29%	1.235	27%	1.567	4%	1.632	70%
Total general	14.533	20%	17.443	26%	21.987	6%	23.287	60%

Fuente: Proceso de Admisión. Elabora: Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad

Si se compara el primer curso de la tabla con el último, el mayor incremento porcentual de la tabla se produce en la familia profesional de Industrias alimentarias, que crece un 668%, si bien representa sólo 167 solicitudes más. En términos absolutos, el mayor aumento de solicitudes se localiza en la familia profesional de Sanidad: si en 2008/2009 fueron 3.362 peticiones, para el curso 2011/2012 fueron 5.433, lo que supone 2.071 solicitudes más. También destacan dos familias por su crecimiento tanto porcentual como en número absoluto: se trata de Servicios socioculturales y a la comunidad, que crece el 123% para el periodo analizado, con 1.404 solicitudes más, y Actividades físicas y deportivas que se incrementa en un 221%, con 652 peticiones más.

Como se desprende de la tabla, el incremento de solicitudes afecta prácticamente a todas las familias salvo dos: Edificación y obra civil presenta una porcentaje entre 2008/2009 y 2011/2012 de un 26% menos de solicitudes; asimismo Madera, mueble y corcho ha sufrido un descenso para este intervalo del 19%. No obstante, en términos absolutos ambas familias profesionales sólo representaron en el curso 2011/2012 algo menos del 1% del total de solicitudes. Del curso 2010/2011 al 2011/2012 se moderó el incremento de solicitudes y sólo creció el 6%. Además, algunas familias profesionales cuyas peticiones habían aumentado

notablemente registraron ligeros descensos: así Agraria pierde el 3%, Imagen personal el 4%, Fabricación mecánica el 5%. Llama especialmente la atención la disminución del 12% en Electricidad y electrónica así como la leve disminución del 1%, en Sanidad, por ser esta familia profesional la que más solicitudes acumula entre todas las enseñanzas. Téngase en cuenta que para el curso 2011/2012, las solicitudes de Sanidad representaron el 23%.

3.1.6.2. Solicitudes en los ciclos formativos de Artes Plásticas y Diseño

SOLICITUDES EN PRIMERA PETICIÓN EN LOS CICLOS FORMATIVOS DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO POR NIVEL, SEXO Y CURSO LECTIVO									
Nivel	Sexo	2008	% Var.	2009	% Var.	2010	% Var.	2011	% Var. 08-11
Artes Plásticas y Diseño Grado Medio	Mujeres	41	2%	42	95%	82	-18%	67	63%
	Varones	116	-4%	111	74%	193	-19%	157	35%
Artes Plásticas y Diseño Grado Superior	Mujeres	243	-5%	232	42%	329	52%	500	106%
	Varones	280	17%	328	80%	592	-22%	463	65%
Total Mujeres		284	-4%	274	50%	411	38%	567	100%
Total Varones		396	11%	439	79%	785	-21%	620	57%
Total		680	5%	713	68%	1.196	-1%	1.187	75%

Fuente: Proceso de Admisión. Elabora: Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad

Al igual que en los ciclos formativos de Formación Profesional, las solicitudes de enseñanzas profesionales de Artes Plásticas y Diseño han aumentado, incluso en mayor medida puesto que acumulan un incremento del 75% si se compara la variación del curso 2008/2009 al 2011/2012. El mayor aumento se produce en los ciclos de grado superior y entre las mujeres, cuyas solicitudes se han duplicado en estos cuatro últimos cursos. No obstante, la tendencia alcista se ha visto interrumpida en el curso 2011/2012. Para el conjunto de las enseñanzas supone sólo un 1% menos de solicitudes, pero si se observan los detalles tenemos que: el número de solicitudes para los ciclos de grado medio descendió el 18% entre las mujeres y el 19% entre los hombres; asimismo, las solicitudes de los varones disminuyeron un 22% para los ciclos de grado superior.

SOLICITUDES EN PRIMERA PETICIÓN EN LOS CICLOS FORMATIVOS DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO POR FAMILIAS PROFESIONALES Y CURSO LECTIVO									
Familia Profesional	2008	% Var.	2009	% Var.	2010	% Var.	2011	% Var. 08-11	
Artes Aplicadas a la Indumentaria	32	25%	40	90%	76	0%	76	138%	
Artes Aplicadas al libro	3				26	-54%	12	300%	
Artes Aplicadas al Muro	12	-75%	3	-67%	1	1300%	14	17%	
Artes Aplicadas de la Escultura	45	44%	65	92%	125	-22%	97	116%	
Cerámica Artística	43	-74%	11	236%	37	-27%	27	-37%	
Diseño de Interiores	95	5%	100	85%	185	-5%	175	84%	
Diseño Gráfico	428	12%	481	31%	629	15%	726	70%	
Diseño Industrial	12	-50%	6	1217%	79	-62%	30	400%	
Joyería de Arte	4	75%	7	186%	20	50%	30	650%	
Textiles Artísticos	6				18				
Total general	680	5%	713	68%	1.196	-1%	1.187	75%	

Fuente: Proceso de Admisión. Elabora: Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad

En lo que respecta a las familias profesionales, cabe destacar que salvo Cerámica artística y Textiles artísticos, que no se ofertó para el curso 2011/2012, el resto de familias se han incrementado, en algunos casos con crecimientos muy notables en términos porcentuales. No obstante, si se observan los datos en detalle, se comprueba que, en términos absolutos, el incremento es relativamente limitado. De hecho, el mayor aumento absoluto de solicitudes se registra en la familia profesional de Diseño gráfico si se compara la variación entre el curso 2008/2009 al 2001/2012, con un incremento de 298 solicitudes más. Además, hay que tener en cuenta que esta familia aglutina para el curso 2011/2012 más del 61% de las solicitudes.

3.1.7. Proyección de los objetivos educativos y de la Formación Profesional ligados a la Estrategia Europa 2020

El Ministerio de Educación junto a las Comunidades Autónomas han establecido unos objetivos concretos como contribución del sistema educativo a la consecución de la Estrategia Europa 2020. A nivel nacional y autonómico se propusieron cinco grandes objetivos que figuran a continuación:

- Objetivo 1: Aumentar la participación en Educación Infantil.
- Objetivo 2: Aumentar el rendimiento en Educación Secundaria Obligatoria en la titulación del graduado en ESO.
- Objetivo 2B: Aumentar el dominio del alumnado en competencias claves definidas por Pisa en la ESO.
- Objetivo 3: Reducir el abandono temprano de la educación y la formación.
- Objetivo 4: Aumentar la titulación en educación superior.
- Objetivo 5: Aumentar la participación en la formación a lo largo de la vida.

Para cada uno de estos objetivos se han fijado una serie de indicadores que figuran a continuación para nuestra Comunidad Autónoma así como la media nacional (M. N.). Lo más relevante es que se propusieron unos valores a alcanzar en los próximos dos lustros:

PROPUESTA DE LOS VALORES A ALCANZAR EN LOS INDICADORES DE LOS 5 OBJETIVOS PARA LA CONSECUCCIÓN DE LA ESTRATEGIA EUROPA 2020 EN CANARIAS ASÍ COMO LA MEDIA NACIONAL (M. N.) PARA EL 2015 Y 2020 CON EL VALOR DE REFERENCIA INICIAL						
Año	2010		2015		2020	
<i>Indicadores</i>	Canarias	M. N.	Canarias	M. N.	Canarias	M. N.
<i>Objetivo 1: Participación en Educación Infantil</i>	91,8	99,4	100	98,73	100	99,87
<i>Objetivo 2a: Tasa bruta de graduación en ESO</i>	73,7	74,1	79	80,13	82	85,29
<i>Objetivo 2a: Tasa de Educación Secundaria de Adultos y Pruebas Libres</i>	11,5	8,4	12	10,73	13	13,36
<i>Objetivo 2a: Tasa de ESO de 20 a 24 años</i>	82,5	83,9	84	87,64	87	90,69
<i>Objetivo 2b: Competencia PISA Lectura</i>	33,2	19,5	30,95	15,32	28,7	15,03
<i>Objetivo 2b: Competencia PISA Matemáticas</i>	43,3	23,7	38,95	17,48	34,6	16,18
<i>Objetivo 2b: Competencia PISA Ciencias</i>	31,7	18,2	30,1	14,75	28,5	15,07
<i>Objetivo 3: Abandono temprano de la educación y la formación</i>	30,4	28,4	23,2	22,6	15,1	14,82
<i>Objetivo 3: Escolarización 15 a 19 años</i>	81	sin datos	77	82,28	82	88,08
<i>Objetivo 3: Tasa bruta de titulación en Bachillerato</i>	40	46	43	50,49	45	54,28
<i>Objetivo 3: Tasa Bruta de titulación en ciclos formativos de grado medio</i>	16	17	18	21,6	20	26
<i>Objetivo 3: Tasa bruta de certificación en Programas de Cualificación Profesional Inicial</i>	sin datos	sin datos	sin datos	sin datos	sin datos	sin datos
<i>Objetivo 4: Titulación en Educación Superior</i>	32,1	40,6	31,7 [sic]	40,76	34	44,1
<i>Objetivo 5: Formación a lo largo de la vida</i>	11,6	10,8	13,3	12,53	15,6	15,22

Fuente: Ministerio de Educación (Objetivos Educativos Europeos y Españoles. Estrategia Educación y Formación. Informe Español 2010-2011). Elabora: Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad

3.1.8. Conclusiones

La Formación Profesional Inicial (FPI) es uno de los componentes del dispositivo de respuesta a las necesidades formativas expresadas en los apartados 2.1 y 2.2, de modo que uno de los retos a los que debe enfrentarse el PCFP 2013-2016 es ordenar apropiadamente este dispositivo de respuesta para lograr un equilibrio óptimo entre oferta y demanda, así como una atención eficaz y eficiente a las necesidades formativas. En este sentido, es importante tener en cuenta algunos hechos que han quedado suficientemente probados:

1.- La demanda creciente de plazas en la FPI hace que, pese a las mejoras introducidas en los últimos años, que han favorecido el aumento de personas matriculadas, la oferta resulte insuficiente. Si sumamos el saldo positivo (+2.790 plazas en distancia) y negativo (-2.800 plazas en presencial) en los ciclos formativos de Formación Profesional, la oferta ha permanecido prácticamente inalterada en estos cuatro cursos escolares. No obstante, se ha producido un aumento del alumnado en 3.600 personas.

2.- El desequilibrio entre oferta y demanda presenta, además, otro rasgo muy singular: la desigual distribución de las preferencias entre algunas familias profesionales, de modo que en la actualidad se produce una concentración de más del 70% de las demandas en sólo cuatro familias profesionales, mientras siguen existiendo vacantes en el resto. Las cuatro familias profesionales más demandadas son: Sanidad, Servicios socioculturales y a la comunidad, Hostelería y turismo y Transportes. Es evidente que esta concentración genera una dificultad añadida en la búsqueda del equilibrio óptimo entre oferta y demanda.

3.- Salvo para la familia profesional de Hostelería y turismo, donde la proporción de mujeres y varones permanece relativamente equilibrada, las preferencias por las enseñanzas de Formación Profesional dependen claramente del sexo. Así, la presencia de mujeres en los sectores más técnicos e industriales es escasa, al tiempo que la presencia de varones en familias como Imagen personal o Servicios socioculturales y a la comunidad es muy reducida. En este sentido, los condicionantes sociales y culturales de sexo se observan en los estudios que cursan mujeres y varones.

4. En Canarias, la proporción de alumnado que cursa educación secundaria postobligatoria se distribuye de tal forma que cuatro de cada diez estudiantes cursan ciclos formativos de grado medio, mientras que seis de cada diez estudian bachillerato. En este sentido, se detecta un déficit en los ciclos de grado medio si se tiene en cuenta que las recomendaciones europeas instan a invertir esta proporción, de tal modo que el 60% del alumnado curse ciclos formativos de grado medio y el 40% siga la vía del bachillerato tras concluir la educación secundaria obligatoria.

5. A tenor de los datos analizados, se constata la necesidad de adaptar los servicios de orientación profesional a los nuevos tiempos, complementándose los recursos de Educación y Empleo, para que puedan ofrecer alternativas a las necesidades de nuestro entorno, a la vez que se convierta en un instrumento que canalice las necesidades del mercado laboral y los intereses personales para facilitar la inserción laboral y la empleabilidad.

3.2. DESCRIPCIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

3.2.1. La Formación de Demanda

La iniciativa de la organización de la Formación de Demanda recae en las empresas según sus necesidades formativas, con la participación de los representantes de los trabajadores. La financiación se organiza a través de un sistema de bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que se imputan a las empresas y a los trabajadores y su gestión se realiza a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Las empresas pueden organizar la ejecución de la formación directamente por su cuenta con personal propio o bien contratar los servicios de entidades o centros especializados externos. Asimismo, disponen de un crédito límite para la bonificación de los costes de formación que depende de la dimensión de la propia empresa y de las cotizaciones que hayan ingresado en la Seguridad Social el año anterior.

Dentro de este tipo de formación, otra modalidad es la que se denomina Permisos Individuales de Formación, cuya filosofía es fomentar el derecho individual a la formación.

Corresponde a los trabajadores ocupados solicitar estos permisos y a las empresas el otorgarlo, y está cada vez más extendido aunque todavía la gran mayoría de los trabajadores no la utilizan.

PRINCIPALES INDICADORES DE LA FORMACIÓN DE DEMANDA EN CANARIAS				
	Participantes	Empresas bonificadas	Tasa de cobertura de asalariados	Tasa cobertura de empresas
2008	68.851	5.788	11,4 %	7,8 %
2009	81.271	8.285	15,2 %	11,5 %
2010	94.031	11.070	18,4 %	16,6 %

Fuente: Informes Territoriales de la Fundación Tripartita de Formación en las Empresas. Elabora: Servicio Canario de Empleo

Por participantes se entiende a los trabajadores asalariados que han recibido formación de demanda. El número de participantes ha ido creciendo año a año. Del 2008 al 2010 se ha incrementado en 25.180 personas, lo que supone un 36% más. El número de empresas que se han acogido a esta formación bonificada ha aumentado, asimismo, y prácticamente se ha duplicado para el periodo analizado, pues se han incrementado en un 91%.

Las tasas de cobertura son el porcentaje de los asalariados y las empresas beneficiarias de formación de demanda sobre el total del conjunto de asalariados y de empresas. Por tanto, son una referencia para conocer la proporción del tejido productivo que hace uso de estas acciones formativas bonificadas. Además, hay que tener en cuenta que la destrucción de tejido empresarial y empleo ha hecho aumentar estos porcentajes. En cualquiera de los casos, resulta evidente que la crisis económica ha ejercido una influencia sobre la formación y el valor que las empresas le conceden, pues las cifras no han dejado de crecer desde sus inicios.

3.2.2. La Formación de Oferta

Este tipo de formación se llama de oferta porque la iniciativa para su organización no proviene directamente de las empresas ni de los demandantes de formación, como en la formación de demanda, sino que surge por parte de intermediarios, ya sean los propios agentes sociales, las administraciones públicas o las entidades sociales y privadas colaboradoras. La Formación de Oferta va dirigida tanto a trabajadores ocupados como desempleados. La gestión de esta formación está traspasada a las Comunidades Autónomas, aunque el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y los agentes sociales se reservan la organización de un conjunto de actividades en el ámbito estatal.

Se configuran dos grandes tipos de acciones formativas, las dirigidas prioritariamente a trabajadores ocupados y las dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados. En ambas pueden participar trabajadores desempleados y ocupados siempre que al menos un porcentaje del 60% sea del colectivo al que van prioritariamente dirigidas (este porcentaje puede variarse siempre que no se altere en carácter prioritario).

La formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados es una formación, generalmente de corta duración, destinada a la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales. Se organiza a través de planes de formación; estos planes, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, pueden ser de carácter intersectorial o sectorial. Su gestión está reservada a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en sus respectivos ámbitos y en caso de la sectorial también a las entidades más representativas en cada sector y los organismos paritarios relacionados con la negociación colectiva del sector.

En la formación dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados, la gestión de la formación es más heterogénea, es decir, se imparte a través de entidades y centros colaboradores privados y públicos. En esta formación generalmente los cursos son de mayor duración que en los prioritariamente dirigidos a trabajadores ocupados puesto que responden a filosofías formativas distintas; aquí lo fundamental es que estos trabajadores adquieran una cualificación que les facilite la reinserción en el mercado laboral.

3.2.2.1. Formación dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados

PRINCIPALES INDICADORES DE FORMACIÓN DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES DESEMPLEADOS EN CANARIAS POR AÑO						
Año	Alumnado	Horas	Cursos	Financiación €	Tasa de cobertura	Media de parados (16- 64 años)
2006	24.928	673.319	1.845	43.024.074	21,45%	116.218
2007	18.097	512.727	1.279	48.095.558	16,98%	106.588
2008	18.183	441.797	1.234	44.344.489	10,06%	180.715
2009	16.848	427.127	1.134	40.265.393	5,97%	282.034
2010	12.185	330.270	829	40.586.738	3,92%	310.490
Total	90.241	2.385.240	6.321	216.316.251	-	-

Fuente: Estadísticas de Formación Dirigida Prioritariamente a Desempleados. Elabora: Servicio Canario de Empleo

En el periodo estudiado se ha ido produciendo un descenso de todos los indicadores de esta formación. El número de alumnado se ha reducido algo más de la mitad y se organizan un 55% menos de cursos. La razón de que estas cifras no guarden una relación directa con la financiación, que si bien se ha reducido, no en la medida que los otros indicadores, y desde el año de más cuantía, el 2007, al 2010, la reducción ha sido del 16%; se explica por el encarecimiento de los costes de formación que está especialmente ligado a la introducción, a partir del año 2008, de los certificados de profesionalidad que constan de módulos económicos mayores y unos niveles de titulación de acceso más altos. Por otro lado, el aumento acuciante del número de desempleados desde el año 2008 junto con la disminución paulatina de beneficiarios tiene por consecuencia que la tasa de cobertura haya ido reduciéndose año tras año y haya pasado para del 21,45% en el año 2006 al 3,92% en año 2010.

INSERCIÓN LABORAL EN LA FORMACIÓN DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES DESEMPLEADOS EN CANARIAS POR AÑO					
	ALUMNOS EGRESADOS	INSERTADOS A LOS SEIS MESES	INSERTADOS A LOS DOCE MESES	INSERTADOS EN UN PERIODO DE UN AÑO	PORCENTAJES DE INSERCIÓN
2008	18.183	4.974	3.218	8.192	45%
2009	16.848	4.764	3.314	8.078	48%
2010	12.185	3.880	1.776	5.656	46%

Fuente: Estadísticas de Formación Dirigida Prioritariamente a Desempleados. Elabora: Servicio Canario de Empleo

Los datos de inserción laboral no han sufrido cambios significativos en los tres últimos años analizados, y pese a las circunstancias económicas adversas, la orquilla de inserción se ha mantenido entre el 45% y el 48% sobre el total de alumnado egresado.

Desde el año 2008 se implanta una modalidad de formación prioritariamente dirigida a desempleados que está directamente ligada a un compromiso de contratación.

PRINCIPALES INDICADORES DE FORMACIÓN DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES DESEMPLEADOS EN ACCIONES FORMATIVAS CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN EN CANARIAS POR AÑO				
	Alumnado	Horas	Cursos	Financiación €
2006	-	-	-	-
2007	-	-	-	-
2008	422	4.170	35	408.300
2009	924	21.876	70	2.498.361
2010	459	10.199	30	1.444.801
<i>Total</i>	1.805	36.245	135	4.351.462

Fuente: Estadísticas de Formación Dirigida Prioritariamente a Desempleados. Elabora: Servicio Canario de Empleo

Del año 2008 al 2009 se produce una subida generalizada de todos los indicadores, y sobre todo con una financiación que alcanza casi los dos millones y medio y que prácticamente sextuplica la del año anterior. En el 2010 los resultados del año anterior se reducen prácticamente a la mitad para todos los indicadores pese a que la pérdida en financiación se contabiliza en un millón de euros. De nuevo, cabe mencionar la subida de costes que han conllevado la introducción de los nuevos certificados de profesionalidad para explicar esta disparidad en los resultados obtenidos.

INSERCIÓN LABORAL EN LA FORMACIÓN DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES DESEMPLEADOS EN ACCIONES FORMATIVAS CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN EN CANARIAS POR AÑO					
	ALUMNADO FINALIZADOS	INSERTADOS A LOS SEIS MESES	INSERTADOS A LOS DOCE MESES	INSERTADOS EN UN PERIODO DE UN AÑO	PORCENTAJES DE INSERCIÓN
2008	422	261	32	293	69%
2009	924	646	80	726	79%
2010	459	333	13	346	75%

Fuente: Estadísticas de Formación Dirigida Prioritariamente a Desempleados. Elabora: Servicio Canario de Empleo

En esta modalidad, los datos de inserción laboral son notablemente más altos que en las acciones comunes para desempleados. En el último año registrado, 2010, tres de cada cuatro desempleados consiguieron insertarse en un periodo de un año. Además, si se observa el periodo de inserción en detalle, la gran mayoría consigue insertarse ya a los seis meses.

ALUMNADO Y CURSOS EN LA FORMACIÓN DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES DESEMPLEADOS POR FAMILIAS PROFESIONALES Y AÑO ⁴⁵						
FAMILIAS PROFESIONALES	2008		2009		2010	
	Alumnado	Cursos	Alumnado	Cursos	Alumnado	Cursos
ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	659	44	311	21	197	13
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	962	66	4.722	323	2.476	168
AGRARIA	232	18	310	23	569	40
ARTES GRÁFICAS	1.592	113	684	46	306	23
ARTES Y ARTESANÍAS			32	2		
COMERCIO Y MARKETING	14	1	424	28	658	48
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	249	17	127	8	239	16
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	45	3	256	16	429	29
ENERGÍA Y AGUA	30	2	55	3	222	15
FABRICACION MECÁNICA	98	6	71	5	136	9
HOSTELERÍA Y TURISMO	1.507	103	563	36	906	68
IMAGEN PERSONAL	244	17	753	50	403	28
IMAGEN Y SONIDO	176	12	14	1	89	6
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	15	1	48	3	73	5
INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	5.350	366	3.733	257	1.920	132
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	139	8	160	10	79	5
MADERA, MUEBLE Y CORCHO	84	6	35	3	15	1
MARÍTIMO PESQUERA					118	
QUÍMICA			15			
SANIDAD	1.768	115	1.349	85	627	43
SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	206	13	106	6	173	9
SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	4.158	280	2767	185	2.132	144
TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL			15	1		
TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	655	43	298	22	418	27
Total	18.183	1.234	16.848	1.134	12.185	829

Fuente: Estadísticas de Formación Dirigida Prioritariamente a Desempleados. Elabora: Servicio Canario de Empleo

La reducción general de alumnado y cursos que se ha producido en los últimos años tiene un reflejo muy dispar si se analiza desde cada familia profesional. Esto es debido a que se registran bastantes variaciones de un año a otro. Del 2008 al 2010, las familias profesionales con un número significativo de alumnado que han sufrido las mayores reducciones son Artes gráficas (78%), Actividades físicas y deportivas (68%), Informática y comunicación (64%) y Sanidad (63%).

No obstante, no todas las familias han visto reducido el número de beneficiarios y algunas se han incrementado de una manera muy significativa. Así, el número de estudiantes de Electricidad y electrónica se multiplica casi por 10 y pasa de 45 en 2008 a 445 en 2010. El segundo mayor incremento lo registra Energía y agua, que pasa de tener 30 alumnos y alumnas en 2008 a 164 en 2010. En tercer lugar, se encuentra Comercio y marketing, que triplica el

⁴⁵ Corresponde con la formación prioritariamente para desempleados así como la que se da en los centros nacionales.

número de alumnado y pasa de 246 en 2008 a 745 en 2010. El resto de incrementos lo acaparan Agraria, con un 145% más de alumnado, Imagen personal con un 71% más y Fabricación mecánica con un 39% de aumento.

Llama especialmente la atención el incremento en la familia profesional de Administración y gestión, que cuenta con 962 beneficiarios en el año 2009 y que un año más tarde son 4.772, lo que supone el 27% del total de la oferta de ese año. En el 2010 decrece el número de alumnado a 2.506, pero sigue siendo la familia profesional con más alumnado, con casi el 20% de la oferta para ese año.

3.2.2.2. Formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados

PRINCIPALES INDICADORES DE FORMACIÓN DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES OCUPADOS EN CANARIAS POR AÑO								
Año	Situación Laboral	Alumnado	Horas	Cursos	Financiación €	Media de ocupados (16-64 años)	Media de parados (16-64 años)	Tasa de cobertura
2006	Ocupados	24.052	64.020	2.729	14.616.432	873.288	116.218	2,75%
2007	Ocupados	26.687	105.776	2.973	15.498.313	906.146	106.588	2,95%
2008	Ocupados	26.648	201.100	1.856	18.307.643	852.280	180.715	3,13%
	Desempleados	3.298						1,82%
2009	Ocupados	19.438	132.461	1.615	16.046.255	787.265	282.034	2,47%
	Desempleados	6.583						2,33%
2010	Ocupados	16.262	115.859	1.358	14.323.794	764.428	310.490	2,13%
	Desempleados	6.362						2,05%
Total	Ocupados	113.087	619.216	10.531	78.792.437			
	Desempleados	16.243						
	Total	129.330						

Fuente: Estadísticas de Formación Dirigida Prioritariamente a Ocupados. Elabora: Servicio Canario de Empleo

La financiación de las acciones formativas destinadas prioritariamente a ocupados crece hasta el 2008, donde alcanza el mayor número de alumnado y horas de formación, si bien el número de acciones disminuye. Esto significa que la media de horas por alumnos es la más alta para el 2008 y cada acción tiene una media de 108 horas con respecto a las 23 horas de año 2006. Por tanto, la tendencia a partir del 2008 es reducir el número de acciones en beneficio del número de horas por curso. Desde el 2008, el número de alumnado se ha reducido en unos 7.300, lo que representa un 24% menos y el número de cursos ha disminuido en casi 500, lo que significa un 27% menos. En comparación con la formación dirigida a trabajadores desempleados, estas cifras son menores, pues recordemos que la reducción acumulada de alumnado en estas acciones era del 53% y la de los cursos era el 55%. La pérdida de financiación desde el 2008 al 2010 se cifra en un 22% menos. Tal como se desprende de la tabla anterior, a partir del año 2008, los desempleados tienen la posibilidad de participar en las acciones de formación dirigidas prioritariamente a ocupados. (Incorporación a partir del 2008 de desempleados).

ALUMNADO Y CURSOS EN LA FORMACIÓN DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES OCUPADOS POR FAMILIAS PROFESIONALES Y AÑO						
	2008		2009		2010	
	Beneficiarios	Cursos	Beneficiarios	Cursos	Beneficiarios	Cursos
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	8.381	521	6.976	425	4.772	252
ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	47	3	33	2	291	19
AGRARIA	670	45	574	40	267	18
ARTES GRÁFICAS	189	10	71	4		
COMERCIO Y MARKETING	1.739	104	1.243	80	1.294	91
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	223	14	160	12	87	5
ENERGÍA Y AGUA	341	23	303	21	455	29
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	310	21	116	8	119	8
FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	62	4	150	9	2.204	136
FABRICACIÓN MECÁNICA	248	16	196	13	184	13
HOSTELERÍA Y TURISMO	979	61	1.424	92	1.273	80
INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	4.707	290	4.600	266	4.305	250
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	563	35	497	35	503	33
IMAGEN PERSONAL	116	7	212	13	205	13
IMAGEN Y SONIDO	659	40	490	30		
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	666	45	526	36	717	50
MARITIMO PESQUERA					21	2
SANIDAD	982	61	822	57	199	13
SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	4.952	282	4.139	255	3.138	195
SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	1.932	131	1.627	100	1.328	70
TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	2.180	143	1.862	117	1.262	81
TOTAL	29.946	1.856	26.021	1.615	22.624	1.358

Fuente: Estadísticas de Formación Dirigida Prioritariamente a Ocupados. Elabora: Servicio Canario de Empleo

Si comparamos el inicio de la serie con el final, el descenso de alumnado se manifiesta en prácticamente todas las familias profesionales salvo en algunos contados casos. No obstante, esta reducción presenta una gran variación. El mayor descenso se registra en Sanidad, con un 80% menos de alumnado; Edificación y obra civil, Electricidad y electrónica y Agraria han perdido un 62%, 61% y 60% respectivamente. Administración y finanzas y Transporte y mantenimiento de vehículos decrecieron en un 43%.

La razón de que los datos de formación complementaria de los años 2008 y 2009 sean tan bajos con relación a los del año 2010, se debe a que en este último la formación en idiomas se encuadró dentro de la formación complementaria, mientras que en los años anteriores se encuadró en Administración y gestión. Esto explica también la disparidad de datos de esta familia profesional entre los años 2008 y 2009 y el año 2010. Se produce un crecimiento inusitado en lo que se denomina formación complementaria, que pasa de 62 alumnos y alumnas a 2.204, es decir, aquella formación transversal o que no es clasificable dentro de las familias profesionales. El alumnado de Actividades físicas y deportivas se multiplica prácticamente por 6 y asciende de 44 en 2008 a 291 en 2010. Imagen personal crece un 77%, si bien apenas tiene gran peso sobre el total de alumnado. Energía y agua sube un 31% y Hostelería y turismo un 30%. Por último, Industrias alimentarias se incrementa en un 8%.

3.2.3. La Formación en Alternancia con el Empleo

La formación en alternancia con el empleo es aquella que tiene por objeto contribuir a la adquisición de las competencias profesionales de la ocupación mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

ACTUACIÓN DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO PARA EL PERIODO 2008-2010 EN CANARIAS		
Tipo de actuación	NUM.	NUM. DE ALUMNOS Y ALUMNAS
ESCUELAS TALLER Y CASAS DE OFICIOS	114	3.127
TALLERES DE EMPLEO	192	4.665
TOTAL	306	7.792

Fuente: Estadísticas de Formación en Alternancia. Elabora: Servicio Canario de Empleo

Los programas de Escuelas Taller van dirigidos a jóvenes menores de 25 años en su mayoría sin completar la ESO que han abandonado el sistema educativo. Los Talleres de Empleo se dirigen a desempleados mayores de 25 años, preferentemente mayores de 45 años, mujeres y desempleados de larga duración. En la formación de dichos programas se ha priorizado en los últimos años aquella que va dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad. El aprendizaje se realiza a través de la ejecución de una obra o servicio de utilidad pública. La formación en alternancia se extiende en periodos mayores a un año, por esto se recoge esta información conjuntamente para el intervalo del 2008 al 2010. Se contabilizaron 306 acciones, de las cuales se beneficiaron un total de 7.792 personas.

PORCENTAJES DE INSERCIÓN LABORAL DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO POR AÑO, SEXO Y TIPO DE ACTUACIÓN					
% absolutos	TOTAL %	Varones %	Mujeres %	ETCO ⁴⁶ %	TE ⁴⁷ %
2005	65,82	73,14	59,53	76,45	60,96
2006	72,69	77,4	68,07	79,87	65,36
2007	60,53	62,45	59,01	68,47	54,1
2008	47,43	46,39	48,34	54,24	42,13
2009	46,06	46,4	45,78	47,73	45,55
2010	51,57	50,44	53,29	51,92	43,75

Fuente: Estadísticas de Formación en Alternancia. Elabora: Servicio Canario de Empleo

Cabe destacar el elevado porcentaje de inserción para el colectivo de menores de 25 años, un 76,45% y 79,87% para los años 2005 y 2006 y un 68,47% en el 2007. A pesar del inicio de la crisis en el año 2008, los niveles de inserción se mantienen en un 54%, subiendo, a pesar del

⁴⁶ ETCO = Escuelas Talleres y Casas de Oficio.

⁴⁷ TE = Talleres de Empleo.

incremento de la crisis, en tres puntos con respecto al año 2009. Los Talleres de Empleo presentan un porcentaje de inserción de un 60% en el 2005, incrementándose en 5 puntos para el año 2006 y aunque el porcentaje disminuye a partir del inicio de la crisis, se mantienen niveles de inserción importantes teniendo en cuenta las características del colectivo, siendo para el año 2009 de un 45,55% y de un 43,75% para el ejercicio 2010.

3.2.4. Conclusiones

La Formación Profesional para el empleo constituye otro de los componentes del sistema integrado que conforman el dispositivo de respuesta a las necesidades que tenemos en Canarias. La FPP se enfrenta a un problema similar al que se ha descrito en las conclusiones del apartado 3.1, a saber, la búsqueda de un equilibrio óptimo entre oferta y demanda que permita atender con eficacia y eficiencia a las necesidades formativas generadas por el desarrollo económico y social y percibidas como tales por los agentes sociales. En este sentido, hay hechos que conviene tener en cuenta para definir las actuaciones tendentes a la búsqueda del equilibrio.

1.- En lo que respecta a la formación solicitada directamente por las empresas, el número de trabajadores ocupados que participan en estas acciones no ha dejado de incrementarse en los últimos años. Si en el año 2008 la tasa de cobertura con respecto al total de la población ocupada era del 11,4%, en el 2010 había ascendido hasta el 18,4%. De igual manera, las empresas que solicitaron formación de demanda por el sistema de bonificaciones eran el 7,8% del total del tejido empresarial en el año 2008, para pasar a ser el 16,6% en el año 2010.

2.- Por el contrario, la formación dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados se ha visto reducida a la mitad del año 2006 al 2010 en sus principales indicadores. En el año 2006 se beneficiaron de estas acciones unas 25.000 personas en 1.845 cursos con un total de unas 670.000 horas de formación, mientras que en el año 2010 hubo unos 12.100 beneficiarios en 829 cursos con unas 330.000 horas de formación. No obstante, la variación presupuestaria entre el año 2006 (43 millones de euros) y el año 2010 (40 millones y medio de euros) no se corresponde con esta reducción a la mitad. Por tanto, los costes de la formación se han incrementado para este periodo, especialmente por la introducción de los nuevos certificados de profesionalidad basados en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

3.- Del año 2008 al 2010, aproximadamente algo menos de la mitad de los trabajadores desempleados que realizaron cursos de formación de oferta consiguieron insertarse laboralmente a lo largo de un año.

4.- En los últimos años (2006-2010) ha disminuido la tasa de cobertura formativa de los desempleados, entendida como el porcentaje de personas en situación legal de desempleo que reciben formación anualmente, debido al incremento del número de desempleados, que no se ha visto compensado por una mayor dotación presupuestaria (disminución de la partida presupuestaria). A este hecho hay que sumar el ya mencionado aumento de los costes económicos a partir de la introducción de los nuevos certificados de profesionalidad. En conclusión, se puede hablar de una caída drástica de la tasa de cobertura, que pasa del 21,45% en el año 2006 al 3,92% en el 2010.

3.3. EL RECONOCIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES ADQUIRIDAS POR EXPERIENCIA LABORAL

En Canarias se inicia a finales del 2007 la puesta en marcha del primer dispositivo experimental de acreditación con la intención de institucionalizar en nuestra Comunidad Autónoma los sistemas de acreditación de la experiencia en el campo de la Formación Profesional.

TÍTULOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CUALIFICACIONES PROFESIONALES CONVOCADAS EN LOS PROCEDIMIENTOS DE RECONOCIMIENTO POR EXPERIENCIA LABORAL EN CANARIAS POR AÑO		
Año	Especialidad/Cualificación	Grado / Nivel
2007	Cocina	Grado Medio
2008	Cocina	Grado Medio
	Servicios de Restaurante y Bar	Grado Medio
	Equipos e instalaciones electrotécnicas	Grado Medio
2009	Cocina	Grado Medio
	Servicios de Restaurante y Bar	Grado Medio
	Equipos e instalaciones electrotécnicas	Grado Medio
2010	Atención sociosanitaria a personas en domicilio	2
	Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	2
	Atención sanitaria a múltiples víctimas y catástrofes	2
	Transporte Sanitario	2
	Educación Infantil	3
2011	Atención sociosanitaria a personas en domicilio	2
	Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	2
	Educación Infantil	3

El dispositivo experimental de acreditación se desarrolla durante tres periodos: el primero, durante el curso 2007-2008; el segundo, durante el 2008-2009; y el tercero, en el 2009-2010. Los títulos a los que va dirigida la acreditación son los siguientes: Técnico en Cocina, Técnico en Servicios y Restaurante y Bar, Técnico en Equipos e Instalaciones Electrotécnicas. Los dos primeros de la Familia Profesional de Hostelería y turismo y el tercero de la Familia de Electricidad y electrónica. Conviene precisar que durante la primera edición se acredita para el título de Cocina y durante la segunda y tercera edición para los tres títulos.

Todavía no había finalizado la tercera edición del dispositivo experimental de Canarias y en agosto de 2009 se publica el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. La publicación de este texto legal significa, no sólo que por fin se regula lo establecido en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de Cualificaciones y Formación Profesional, sino que los sistemas de reconocimiento y

acreditación se generalizan en todo el territorio nacional, estableciendo unas pautas comunes en todas las Comunidades Autónomas.

A partir de septiembre de 2009, el Instituto Canario de las Cualificaciones Profesionales prepara una nueva convocatoria aplicando la normativa del Real Decreto 1224/2009. En el 2010 se ofertan 100 plazas en cada una de las siguientes cualificaciones: Transporte sanitario, Atención sanitaria a múltiples víctimas y catástrofes, Atención sociosanitaria a personas en instituciones sociales, Atención sociosanitaria a personas en domicilio y Educación Infantil. Asimismo, en el año 2011 se publica una nueva orden convocando a las cualificaciones de Educación Infantil y a las dos cualificaciones de Atención Sociosanitaria. La priorización de estas cualificaciones viene determinada por el Estado y por exigencia de las normativas que regulan el ejercicio profesional de estas ocupaciones, que establecen que a final del 2015 todos los profesionales tienen que poseer una acreditación oficial.

SOLICITUDES EN LOS PROCEDIMIENTOS DE RECONOCIMIENTO POR EXPERIENCIA PROFESIONAL EN CANARIAS POR AÑO								
	E/C	Solicitudes	Seleccionados	% Sel.	Reserva	% Res	Excluidos	% Excl.
2007	1	527	75	14%	452	86%	0	0%
2008	3	613	212	35%	159	26%	242	39%
2009	3	645	306	47%	184	29%	155	24%
2010	5	5.762	1.002	17%	3.421	59%	1.339	23%
2011	3	2.296	753	33%	969	42%	574	25%

Fuente: Estadísticas de Procedimientos de Reconocimiento por Experiencia Profesional. Elabora: Instituto Canario de Cualificaciones Profesionales

El número de personas que optaron por los procedimientos de acreditación se mantuvo relativamente constante en los tres procedimientos experimentales y el porcentaje de seleccionados se fue incrementando hasta el 47% de las solicitudes en la tercera convocatoria. En el año 2010 se produce el primer procedimiento masivo con más de 5.700 solicitudes y 1002 candidatos seleccionados. En la primera convocatoria del 2011 se convocan las tres cualificaciones señaladas anteriormente y son seleccionados 753 candidatos. Un dato a resaltar es que un número importante de personas que quiere participar en los dispositivos no reúnen los requisitos de la convocatoria fijados por el RD 1224/2009, de 17 de julio.

RESULTADOS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE RECONOCIMIENTO POR EXPERIENCIA PROFESIONAL EN CANARIAS POR AÑO							
% Horizontales	Solicitudes	Acreditación		Acreditación		Sin	% Sin
		Total	% Total	Parcial	% Total		
2007	75	17	23%	40	53%	18	24%
2008	212	43	20%	157	74%	12	6%
2009	306	79	26%	207	68%	20	7%
2010	1.002	684	68%	257	26%	61	6%
2011	753	523	69%	181	24%	49	7%

Fuente: Estadísticas de Procedimientos de Reconocimiento por Experiencia Profesional. Elabora: Instituto Canario de Cualificaciones Profesionales

Entrando en los resultados, la primera valoración que hemos de hacer es la que se refiere a la cifra que obtiene acreditación total. Lógicamente, los sistemas de acreditación de la experiencia y de las enseñanzas no formales pueden dar lugar a dos tipos de resultados: los candidatos que acreditan (los que obtienen algún resultado) y los candidatos que no acreditan (no obtienen ningún resultado). Por otra parte, entre los que acreditan se distinguen dos categorías: acreditación total, cuando el candidato acredita todas las unidades de competencias, y acreditación parcial, cuando acredita algunas de las unidades. En la tabla anterior vemos que solo alrededor de un 7% de las personas que se presentan a la evaluación no obtienen resultados. Por lo tanto, acreditan, es decir, obtienen resultados positivos un 83% de los candidatos evaluados.

3.3.1. Conclusiones

El procedimiento de acreditación por experiencia laboral es el recurso más novedoso dentro del sistema integrado de Formación Profesional para dar respuesta a las necesidades de la población. Los datos de la demanda demuestran que será en el futuro una herramienta fundamental para cualificar a grandes segmentos de la población. Por otro lado, y debido a su reciente implantación en nuestra Comunidad Autónoma, se detecta la necesidad de mejorar los mecanismos de información y orientación en general.

1.- La primera conclusión es que una amplia mayoría de personas se han beneficiado de este sistema, incorporándose a la nueva cultura del aprendizaje a lo largo de la vida. En cifras, algo menos de 10.000 personas han solicitado pasar por los procedimientos de acreditación y prácticamente uno de cada cuatro solicitantes ha sido admitido. Por el contrario, casi uno de cada cuatro solicitantes no reunía los requisitos para poder participar.

2.- La segunda conclusión tiene que ver con los efectos que estos dispositivos tienen para las personas que participan en ellos: adquieren un reconocimiento social que no tenían, mantienen su empleo en mejores condiciones, pero también los trabajadores mejoran su autoestima y definen mejor su itinerario formativo, por lo que entran de este modo en un proceso de formación que posee un fuerte potencial motivador. Así, el 57% de las personas que han pasado por los dispositivos de acreditación han obtenido la acreditación total, mientras que el 36% ha recibido una acreditación parcial. Apenas un 7% no consiguió ningún tipo de acreditación.

3.- A tenor de los datos disponibles sobre la población activa, cabe constatar la patente necesidad de los procesos de acreditación en nuestra Comunidad Autónoma. Así, en el año 2011 había unas 220.000 personas desempleadas que habían alcanzado como máximo la educación secundaria y cuya mayoría contará posiblemente con una experiencia profesional susceptible de ser acreditada. Además, prácticamente dos tercios de la población ocupada había completado a lo sumo la educación secundaria. De ahí que se pueda afirmar que existe una gran demanda de este tipo de procedimientos.

SEGUNDA PARTE

Capítulo 4. Finalidad general, objetivos estratégicos, líneas de actuación, acciones y criterios para la planificación anual

Las ideas expuestas en la primera parte de este Plan dejan como resultado un conjunto de necesidades formativas que será necesario satisfacer mediante las acciones necesarias. Brevemente podríamos decir que las necesidades manifestadas por los agentes sociales y económicos, así como por los estudios relacionados sobre el mercado laboral, son las siguientes:

- Es necesario incrementar el número de titulados de Formación Profesional para responder a las necesidades de cualificación de la población que los diferentes estudios internacionales indican que se van a requerir en los próximos años, tomando como referencia el año 2020. Este incremento se tiene que producir tanto para los jóvenes en edad escolar como para la población adulta.
- Es imprescindible reorientar las ofertas y los recursos públicos a aquellos sectores que más desfase tienen entre formación y puestos de trabajo, descendiendo al detalle por cada uno de los perfiles profesionales y titulaciones asociadas y, de esta forma, ajustar mejor la oferta y la demanda de plazas de formación en los diferentes sectores.
- Es inaplazable la puesta en marcha del sistema canario de las cualificaciones y la formación profesional integrada, constituido por una amplia red de centros integrados de formación profesional y de centros que impartan formación profesional integrada. Esta fue una de las líneas estratégicas del anterior Plan y es hoy clave para poder articular una oferta formativa que se coloque a la altura de las necesidades de un nuevo modelo económico y del interés de las personas por su formación a lo largo de la vida.
- Es imprescindible impulsar el espíritu emprendedor y sus destrezas asociadas en todos los niveles educativos y formativos, desde las primeras etapas de la educación obligatoria pasando por la educación secundaria obligatoria y el bachillerato hasta la formación profesional inicial y la formación para el empleo. Esta es una vía fundamental para garantizar la creación de empresas en Canarias y, por tanto, una garantía para generar empleo a corto, medio y largo plazo.
- Es necesario continuar incrementando la relación entre los centros de formación profesional y las empresas, más allá de la colaboración en la realización del módulo de Formación en Centros de Trabajo, para seguir aumentando la calidad de la Formación Profesional y su perfecto ajuste a las demandas de los distintos sectores productivos.
- Hay que seguir incrementando las acciones de información y orientación profesional, tanto para mejorar la valoración social de esta oferta formativa como para facilitar al

conjunto de la población las herramientas necesarias para organizar su propio itinerario profesional en el marco de la formación y el aprendizaje a lo largo de la vida.

4.1.- FINALIDAD GENERAL

Contribuir al desarrollo de un nuevo modelo social, económico y cultural adaptado a las singularidades de Canarias, capacitando a la población para que adquiera y/o mejore su empleabilidad y su espíritu empresarial mediante una Formación Profesional atractiva, de calidad y adecuada al mercado laboral y a la carrera personal.

Esta finalidad general emana del hecho de que es necesario impulsar la formación profesional inicial y permanente como factor fundamental y clave para facilitar la inserción de nuestros jóvenes en un modelo de sociedad más equitativa. Al mismo tiempo resulta imprescindible facilitar la inserción laboral de los desempleados y la mejora profesional de los ocupados, ampliando y mejorando su empleabilidad y su espíritu emprendedor y cooperativo.

4.2.- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivo Estratégico 1. Mejorar la formación para incrementar la empleabilidad de la población canaria mediante la actualización permanente de sus competencias personales, sociales y profesionales.

Uno de los retos más importantes que debe afrontar la sociedad, ante el riesgo de exclusión que imponen las actuales condiciones de crisis en la que vivimos debe ser mejorar, desarrollar e integrar los niveles de cualificación de la población en general y, específicamente, de la población activa canaria mediante la actualización permanente de sus competencias personales, socioeconómicas y profesionales. Por esto, la formación permanente a lo largo de la vida debe ser una realidad para toda la población canaria.

En Canarias, para el año 2020, el porcentaje de abandonos prematuros de la educación y formación debería estar por debajo del 10%; la población canaria de entre 25 y 34 años de edad con un nivel intermedio de cualificación (correspondiente a la enseñanza secundaria postobligatoria) debería ser el 50%; el porcentaje de personas con edades comprendidas entre 30 y 34 años que hayan terminado la educación superior deberá ser de al menos un 40% ; y una media de un 15% como mínimo de los adultos debería participar en el aprendizaje permanente.

Es necesario mejorar los resultados educativos, abordando cada segmento (educación infantil, primaria, secundaria, formación profesional y universitaria) mediante un planteamiento integrado que recoja las competencias clave y tenga como fin reducir el abandono escolar, tomando medidas tanto preventivas como correctivas para aumentar al máximo la contribución de la EFP a la lucha contra el abandono escolar.

Todo ello, reforzando la apertura y relevancia de los sistemas de formación bajo el marco del sistema nacional de cualificaciones y acoplado mejor los resultados a las necesidades del mercado laboral.

La mejora en las cualificaciones de la población canaria incidirá en la mejora de su empleabilidad y facilitará la inserción laboral de los desempleados y la mejora profesional de los ocupados. Incrementar la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo requerirá de acciones integradas que incluyan, entre otros aspectos, orientación, asesoramiento y prácticas.

Objetivo Estratégico 2. Mejorar la capacidad emprendedora de la población canaria a través de la formación profesional y mediante la actualización permanente de sus competencias personales, sociales y profesionales, el fomento de las iniciativas destinadas al autoempleo y la creación de las condiciones institucionales adecuadas.

Es preciso adoptar medidas para fomentar el espíritu emprendedor y la vocación empresarial, por ejemplo favoreciendo la adquisición de las correspondientes competencias clave, a través de experiencias prácticas en las empresas o recabando la participación de expertos de las empresas.

Hay que mejorar y valorar la imagen pública del empresario, poniendo en valor su función social, e introducir la visión y el conocimiento de la empresa entre el alumnado y el profesorado. Este imperativo debe, asimismo, contribuir a abrir la economía canaria a la diversificación de las actividades productivas y a ganar terreno en la implantación y el desarrollo de aquellas más intensivas en conocimiento, sin olvidar la incorporación de la innovación en las actividades más tradicionales con la finalidad de conseguir mejorar la competitividad de las ofertas, generando valor a través de la calidad.

Asimismo, hay que formar a los formadores en la práctica de la iniciativa y el espíritu emprendedor, pues se trata de destrezas y actitudes que todos los individuos necesitan para su realización, desarrollo personal y para su inclusión en el mercado laboral.

Resulta imprescindible implicar a empresarios, creadores de empresas y/o autónomos, en jornadas o actividades, para hacer llegar sus experiencias y transmitir la motivación y las razones que les llevó a elegir ser emprendedores o desear trabajar por cuenta propia.

Es fundamental ofrecer al alumnado la oportunidad de acudir a las empresas, no solo al finalizar los ciclos formativos en las prácticas prescritas sino con visitas periódicas desde niveles educativos obligatorios, en las que puedan conocer y valorar las opciones que les plantea el emprendimiento. Además, hay que fomentar desde los primeros niveles de la enseñanza obligatoria la creatividad y la motivación imprescindibles para desarrollar la competencia de emprender.

Para el año 2020, debería haber un incremento de al menos 5 puntos porcentuales en las tasas de empleo de los graduados de 20-34 años que han finalizado su formación (la valoración debe considerar la media de las tasas de empleo en los 3 años posteriores a la graduación); el 75% de la población de entre 20 y 64 años debería estar empleada. Sin duda, una de las vías es el autoempleo.

Objetivo Estratégico 3: Mejorar el atractivo y la calidad de la formación profesional en Canarias así como su adecuación al mercado laboral y a la carrera profesional mediante un sistema canario de las cualificaciones y la formación profesional integrada.

Ello es posible si los colectivos de trabajadores adquieren o poseen las competencias adecuadas a los requerimientos de excelencia en el desempeño de los puestos de trabajo.

La calidad y la excelencia en la EFP son decisivas para mejorar su atractivo. Para que la formación profesional sea atractiva para la población tiene que tener prestigio, tanto por su calidad como por las expectativas de conseguir, mantener o promocionar en el empleo o de acceso a estudios posteriores. Asimismo, la calidad de la formación es un requisito para que las empresas se vean atraídas a contratar en puestos cualificados a los jóvenes formados así como a los trabajadores.

La excelencia requiere docentes altamente cualificados, métodos didácticos innovadores, infraestructuras e instalaciones de gran calidad.

Si bien algunas profesiones tienen escaso atractivo por estereotipos de una mala imagen social no siempre justificada. Una mejora en la orientación y el conocimiento del mercado de trabajo por parte de los jóvenes y sus familias permitiría una mejor adecuación entre la oferta y la demanda de formación.

Sin olvidar que resulta más atractiva la formación más flexible, que se consigue a través de las diferentes modalidades que faciliten compatibilizar la formación con otras responsabilidades, tales como la teleformación, la formación dual y/o en alternancia, el reconocimiento de competencias, o las pruebas libres.

Para aumentar su atractivo, se debe diversificar la oferta con el margen de concreción regional, insular y local que permite el currículo, incrementar tanto la capacidad de autonomía de gestión de los centros, como la oferta formativa y la movilidad, con el objetivo de adaptarse a las necesidades del tejido productivo y el interés de las personas.

Para que esta oferta se mantenga interesante, debe aprovecharse la propia configuración de los títulos con una estructura de mínimos que oferta el Estado y la proporción regional del currículo, que ha de adaptarse a la Comunidad Canaria. Con esta disponibilidad, el atractivo de los títulos se sustentará, entre otros aspectos, en que ofrezcan siempre y en cada lugar un tronco común de mínimos y una variedad de módulos o currículos orientados a satisfacer las necesidades y requerimientos cambiantes del mercado o la demanda vocacional.

La oferta debe generarse lo más próxima posible a la demanda, incluida la posibilidad de realizar la formación en centros de trabajo o las prácticas en empresas de otras islas, en la Península o Europa, previo acuerdo con otros centros educativos y empresas de los lugares de realización.

Un elemento importante para incentivar y aumentar la demanda de las enseñanzas profesionales tiene que ver con la información, la orientación y los mecanismos de

acceso tales como la solicitud de plazas, el proceso de matriculación etc. por lo que es necesario seguir mejorando y ajustando los distintos procedimientos.

CUADRO ESTRATÉGICO DEL PLAN CANARIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL 2013-2016

FINALIDAD GENERAL Contribuir al desarrollo de un nuevo modelo social, económico y cultural adaptado a las singularidades de Canarias, capacitando a la población para que adquiera y/o mejore su empleabilidad y su espíritu empresarial mediante una Formación Profesional atractiva, de calidad y adecuada al mercado laboral y a la carrera personal.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Mejorar la formación para incrementar la empleabilidad de la población canaria mediante la actualización permanente de sus competencias personales, sociales y profesionales.

Mejorar la capacidad emprendedora de la población canaria a través de la formación profesional y mediante la actualización permanente de sus competencias personales, sociales y profesionales, el fomento de las iniciativas destinadas al autoempleo y la creación de las condiciones institucionales adecuadas.

Mejorar el atractivo y la calidad de la formación profesional en Canarias así como su adecuación al mercado laboral y a la carrera profesional mediante un sistema canario de las cualificaciones y la formación profesional integrada.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

A) Impulsar el sistema de Formación Profesional promoviendo una oferta integrada y equilibrada que responda a la demanda de la población, las necesidades derivadas del mercado y las singularidades de cada una de las islas.

Objetivo A1. Observar permanentemente la evolución del mercado laboral y de las demandas y expectativas de formación de las personas para aportar dicha información a la población.

Objetivo A2. Diseñar y desarrollar una oferta formativa adaptada a la planificación de los municipios, comarcas, islas, Comunidad Autónoma, Estado y Unión Europea en consonancia con el interés general, las necesidades generadas por el mercado laboral y las necesidades formativas de las personas de forma participativa y constructiva y contando con los sectores involucrados.

Objetivo A3. Informar y orientar adecuadamente a la población canaria para que aproveche las oportunidades que se ofrecen en el mercado laboral en consonancia con sus propios intereses.

Objetivo A4. Diseñar un plan que permita utilizar todos los recursos disponibles para afrontar la necesidad del reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y/o aprendizaje no formal así como la continuidad de la atención formativa posterior.

Objetivo A5. Facilitar el acceso de toda la población a las diferentes ofertas formativas mediante, entre otras posibles vías, una adecuada y amplia difusión de las distintas convocatorias de pruebas libres y/o pruebas de acceso, así como la gestión de los procedimientos de solicitud a través de las TIC.

Objetivo A6. Favorecer la inserción laboral y la formación de las personas mediante el desarrollo de experiencias de formación dual y/o en alternancia.

Objetivo A7. Impulsar las modalidades de formación profesional semipresencial y a distancia que facilite el acceso a todas las personas, especialmente a la población activa, y que complemente a la formación presencial.

B) Crear unas condiciones institucionales, incluida la participación de los sectores implicados, en cada una de las islas y de los sectores productivos mediante la construcción de alianzas estratégicas y la promoción de procesos de calidad y mejora continua tanto en los gestores de la formación como en los proveedores.

Objetivo B1. Construir alianzas institucionales estratégicas que amplíen y mejoren la capacidad de respuesta a las necesidades formativas de la población canaria en cada una de las islas.

Objetivo B2. Promover una respuesta formativa coordinada e integrada de todas las administraciones públicas y/o instituciones privadas a partir de una planificación concertada en el marco del Consejo Canario de la FP que permita una gestión eficaz de los recursos disponibles.

Objetivo B3. Impulsar la participación de las instituciones canarias, empleadores, empleados y empresarios autónomos, a ampliar su radio de actuación en los programas europeos destinados a la Formación Profesional, a la formación permanente y a la orientación profesional y a la creación de redes internacionales con centros asociados.

Objetivo B4. Promover la calidad en la formación mediante el impulso permanente de los procesos de mejora en todas y cada una de las instituciones dentro del marco estatal y de acuerdo con la recomendación EQAVET.

C) Construir un marco canario de calidad en la Formación Profesional, en consonancia con el marco europeo y nacional, que transmita confianza tanto a las empresas como a los trabajadores y facilitar la incorporación de todos los proveedores de formación.

Objetivo C1. Impulsar un nuevo marco de calidad para los proveedores de formación.

Objetivo C2. Promover una red de centros de formación profesional integrada y de centros de referencia nacional de acuerdo al marco legal europeo, español y canario.

Objetivo C3. Promover una gestión eficaz del conocimiento y específicamente el generado entre proveedores de formación y empresas de modo que permita, sobre todo, compartirse y transferirse.

Objetivo C4. Fomentar el uso adecuado de las tecnologías, la creatividad y la innovación en las entidades dedicadas a la formación.

Objetivo C5. Mejorar las competencias del profesorado, los formadores y otros profesionales de la formación profesional.

Objetivo C6. Impulsar la identificación y la transmisión de buenas prácticas en los procesos de enseñanza aprendizaje.

4.3.- LÍNEAS DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A) Impulsar el sistema de Formación Profesional promoviendo una oferta integrada y equilibrada que responda a la demanda de la población, las necesidades derivadas del mercado y las singularidades de cada una de las islas.

Objetivo específico A1. Observar permanentemente la evolución del mercado laboral y de las demandas y expectativas de formación de las personas para aportar dicha información a la población.

La ordenación general de la formación profesional del sistema educativo establece la estructura de los títulos de Formación Profesional y de los cursos de especialización que, entre otros requisitos, deberán contener el entorno profesional, que incluye, entre otros, las ocupaciones y puestos de trabajo, así como la prospectiva en el sector o sectores.

La regulación de los certificados de profesionalidad define la estructura y contenido de los mismos, que debe incluir, entre otros apartados, el entorno profesional.

Siendo los entornos profesionales variables tanto en el tiempo como en las regiones, es evidente que se precisa observar permanentemente la evolución del mercado laboral para determinar las necesidades de formación.

La toma de decisiones tanto de los responsables de planificar la oferta como de los usuarios de la formación requiere la existencia de un organismo estable responsable de observar datos fiables e informar a la sociedad y a las instituciones, de forma permanente y actualizada, de las necesidades de cualificaciones presentes y futuras y su relación con las ofertas formativas.

El artículo 1 del Decreto 222/1998, de 1 de diciembre, por el que se crea el Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (BOC de 23 de diciembre) establece:

Se crea el Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN) como órgano colegiado encargado de elaborar la información que pueda servir para la adopción de decisiones de planificación o programación por los órganos competentes de la Administración de esta Comunidad Autónoma en dichas materias.

El Instituto Canario de Estadística (ISTAC), es el órgano central del sistema estadístico autonómico y centro oficial de investigación del Gobierno de Canarias, creado y regulado por la Ley 1/1991, de 28 de enero, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Canarias (CAC), y que, entre otras, le asigna la siguiente función:

Proveer información estadística: El ISTAC tiene entre sus objetivos proveer, con independencia técnica y profesional, información estadística de interés de la CAC atendiendo a la fragmentación del territorio y a sus singularidades y cumpliendo con los principios establecidos en el Código de Buenas Prácticas de las Estadísticas Europeas.

Complementariamente, la observación de las demandas y expectativas de formación de las personas permitirá contrastar las desviaciones entre las necesidades del mercado laboral y los intereses de las personas, y actuar en consecuencia.

Objetivo específico A2. Diseñar y desarrollar una oferta formativa adaptada a la planificación de los municipios, comarcas, islas, Comunidad Autónoma, Estado y Unión Europea en

consonancia con el interés general, las necesidades generadas por el mercado laboral y las necesidades formativas de las personas de forma participativa y constructiva y contando con los sectores involucrados.

La planificación de la respuesta a las necesidades de formación debe articularse en torno a la oferta de Formación Profesional Inicial (Mapa de oferta de títulos) y de Formación Profesional para el Empleo (Mapa de oferta de certificados de profesionalidad), que se complementa con la oferta modular de Formación Profesional, que puede servir para completar las carencias detectadas en los procedimientos de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y/o vías no formales de formación y para adaptarse a las necesidades variables del mercado.

Estos mapas elaborados con la participación de los sectores afectados, y adaptados a los contextos de las islas y municipios, deben contemplar que la Formación Profesional sea atractiva a lo largo de toda la vida y adecuada al mercado laboral. E incluso cuando se deban realizar la FCT o las prácticas fuera de la isla de origen, las enseñanzas sigan siendo atractivas.

La evolución del mercado laboral así como de las expectativas de las personas obliga a que la oferta formativa sea flexible y se adapte a los cambios aprovechando, entre otros, las posibilidades que ofrecen el currículo de mínimos del Estado y porcentajes variables de posible adaptación vía módulos optativos o diversificación del currículo. De la misma forma, deben conjugarse con flexibilidad los desajustes entre lo ofertado y lo demandado, considerando que la formación mejora la empleabilidad incluso si esta no se ajusta al mercado laboral.

Objetivo específico A3. Informar y orientar adecuadamente a la población canaria para que aproveche las oportunidades que se ofrecen en el mercado laboral en consonancia con sus propios intereses.

Hacer realidad la formación a lo largo de toda la vida requiere de unos Servicios de Orientación Profesional, que informen sobre las oportunidades de acceso al empleo, sobre las posibilidades de adquisición, evaluación y acreditación de competencias y cualificaciones profesionales, que informen y asesoren sobre los posibles itinerarios formativos de las personas para su inserción, reinserción o mejora profesional en el mercado de trabajo. Estos servicios integrados deben contar con una coordinación única que forme a los orientadores de los dos subsistemas para responder a las personas y grupos en cada una de las islas garantizando en todo momento la información más actualizada sobre formación y empleo local, nacional y transnacional.

La propia complejidad de la Formación Profesional, por variada y extensa, la terminología técnica, no siempre transparente para el común de las personas, la falta de conocimientos sobre el mercado laboral, la orientación educativa hacia los estudios sin vinculación al empleo, el prestigio y desprestigio social de algunas profesiones son, entre otras, razones que explican por qué se saturan ofertas de formación con escasa

empleabilidad y no existen demandantes de formación para otras con grandes oportunidades de empleo, hecho que obliga a mantener y ampliar los esfuerzos de información y orientación profesional.

Que, además, sean servicios integrados es una cuestión de eficacia -una buena orientación no puede ser parcial- y de eficiencia -todos los servicios prestan información y orientación global-. Para esta tarea se extenderán las competencias a los Centros Integrados a fin de procurar el máximo de atenciones en el mínimo de tiempo.

Por último, la variedad en la casuística exige poner el énfasis en que la atención sea individual y se pueda concretar en un itinerario personalizado.

Objetivo específico A4. Diseñar un plan que permita utilizar todos los recursos disponibles para afrontar la necesidad del reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y/o aprendizaje no formal así como la continuidad de la atención formativa posterior.

El reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y/o aprendizaje no formal, contribuye a mejorar la calidad de los recursos humanos en Canarias y al progreso personal y profesional, ya que hará que los currículos de los ciudadanos puedan incrementar su valor, por méritos que han ido adquiriendo a lo largo de la vida, aspecto muy importante en momentos de pérdida del empleo como los actuales, pero también ayudará a incentivar el aprendizaje continuo en la población ocupada, de forma que mejoran los vínculos entre la formación y el mercado laboral.

En los últimos años, en Canarias se han incorporado al mercado laboral muchas personas que han abandonado los estudios sin completar ninguna cualificación. Para facilitar la empleabilidad de los ciudadanos, la movilidad, fomentar el aprendizaje a lo largo de la vida y favorecer la cohesión social, especialmente de aquellos colectivos que carecen de una cualificación reconocida, se ha desarrollado el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

En la Comunidad Autónoma de Canarias, se han realizado ya varias convocatorias del procedimiento de evaluación y acreditación de determinadas competencias profesionales, que es conveniente mantener y ampliar a otras. Habida cuenta de la complejidad para llegar a cubrir un gran número de cualificaciones, los procedimientos deben priorizarse tanto en aquellos sectores que, por las particularidades socio-económicas y productivas de Canarias, tienen acreditaciones más bajas y, por tanto, mayor dificultad de inserción laboral, como en las profesiones reguladas para cuyo ejercicio es imprescindible una acreditación oficial. Para esta tarea se extenderán las competencias a los Centros Integrados a fin de procurar el máximo de atenciones en el mínimo de tiempo aprovechando que ya existen docentes acreditados como orientadores y evaluadores que, progresivamente, se irán extendiendo a todos los centros de Canarias.

Objetivo específico A5. Facilitar el acceso de toda la población a las diferentes ofertas formativas mediante, entre otras posibles vías, una adecuada y amplia difusión de las distintas convocatorias de pruebas libres y/o pruebas de acceso, así como la gestión de los procedimientos de solicitud a través de las TIC.

El nuevo marco normativo de la ordenación de la Formación Profesional del sistema educativo introduce novedades importantes, entre las que destaca una nueva regulación del acceso y las convalidaciones y exenciones, que introduce los cursos de acceso a los ciclos formativos de grado medio y a los de grado superior.

Complementa el Objetivo A4 el desarrollo de otras vías para la obtención de los títulos, como las pruebas establecidas en el artículo 69.4 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, para la obtención de los títulos de Técnico y de Técnico Superior.

En Canarias, en los últimos años ha sido creciente el número de personas que ha accedido a la formación profesional a través de la vía de pruebas de acceso. En muchos casos, ha sido la última oportunidad ante la alternativa de abandonar los estudios como en el caso del alumnado de los actuales programas de cualificación profesional inicial; en otros ha permitido la reincorporación a la formación profesional de personas que ya habían abandonado el sistema educativo.

Aproximadamente dos de cada tres personas que se presentan a la prueba de acceso a los ciclos formativos de Formación Profesional consiguen superarla. En nuestra Comunidad Autónoma está previsto por normativa que el 20% de las plazas disponibles en la oferta de Formación Profesional Inicial esté destinada a las personas que acceden mediante pruebas de acceso. Según los datos disponibles, el abandono escolar temprano (31,5% en el 2011) es un indicador inequívoco de que las pruebas de acceso son una opción primordial de acceso a la formación profesional para muchos jóvenes en Canarias.

Por su parte, las pruebas libres para la obtención de un título están destinadas a personas que cumplen con los requisitos académicos de acceso a las enseñanzas y no necesitan o no pueden cursarlas, o bien ya las habían cursado sin éxito con anterioridad, permitiendo la expedición de un título de forma rápida, a través de la evidencia de que se han adquirido los resultados de aprendizaje del título.

En general, es necesaria una regularización de las distintas convocatorias de las pruebas mediante una normativa con rango de reglamento. Asimismo, hay que hacer hincapié en la difusión de estas convocatorias a través de los medios de comunicación y los puntos de información y atención al público con que cuentan tanto las administraciones educativa y laboral como los principales agentes sociales y económicos.

Por otro lado, es imprescindible fijar, en la medida de lo posible, la regularidad de las ofertas a corto, medio y largo plazo, para un conocimiento general no solo de los particulares interesados sino también de los orientadores profesionales de las distintas entidades.

Objetivo A6. Favorecer la inserción laboral y la formación de las personas mediante el desarrollo de experiencias de formación dual y/o en alternancia.

La formación de las personas jóvenes en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, sin duda, facilitará la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo, contribuyendo a las prioridades de la Estrategia Europa 2020: el crecimiento mediante una economía que aproveche los recursos con eficacia, que sea sostenible y competitiva, así como al crecimiento integrador, mejorando los niveles de empleo, y aumentando el acceso y las oportunidades de cualificación.

En la perspectiva global de la educación y la formación profesional en 2020 del Comunicado de Brujas, se insta a los gobiernos, los agentes sociales y los proveedores de EFP para que los sistemas europeos de educación y formación profesional sean más atractivos, con plena adaptación al mercado laboral, flexibles, basados en un enfoque orientado a los resultados del aprendizaje, y a ampliar al máximo la formación basada en el trabajo, incluido el aprendizaje en centros de trabajo, así como a crear oportunidades para mejorar la cooperación entre los centros de EFP y las empresas.

La formación profesional dual, entendida como el conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación, requiere una mayor colaboración y participación de las empresas en los sistemas de formación profesional; propicia una participación más activa de la empresa en el propio proceso formativo del alumnado; y permite que la formación se adapte más a las necesidades de los sectores productivos y a las necesidades específicas de las empresas.

El artículo 11.3 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, ya establecía mecanismos adecuados para que la formación que reciba financiación pública pueda ofrecerse por centros o directamente por las empresas, mediante conciertos, convenios, subvenciones u otros procedimientos.

El referente de este régimen de formación dual es el sistema dual alemán, que se caracteriza por tener unas cifras de paro juvenil inferior al 8%, ya que muchos de los estudiantes acaban formando parte de las plantillas de las empresas donde se han formado, pero también porque una buena parte de las empresas germanas asumen la financiación de la formación como una inversión rentable, destacando el papel de las Cámaras de Industria y de Comercio, auténticas reguladoras del sistema en Alemania.

No obstante, el sistema dual ha demostrado ser más exitoso en las cualificaciones más bajas de la industria y los servicios, ya que una excesiva especialización, en aquellos procesos y herramientas de su empresa, puede ser un inconveniente del sistema, en una sociedad del conocimiento, con cambios rápidos, que exige una formación que permita a las personas seguir aprendiendo.

De forma que, este régimen de formación dual o en alternancia, se plantea no como una transición hacia un nuevo modelo de Formación Profesional, sino como una experiencia de ampliación de las opciones existentes que consistirá en favorecer la

complementariedad de esta oferta en las empresas a la par que comprometerse en hacer un seguimiento de la eficacia de los acuerdos entre empresa y centro integrado de FP formando parte de las unidades de seguimiento de cada empresa. En una primera fase experimental, a fin de facilitar la experiencia de Formación Profesional Dual, la Administración Pública estudiará la exención de las cotizaciones a la Seguridad Social de las empresas y otras bonificaciones, de acuerdo a lo recogido en la normativa laboral.

En esta experiencia, es primordial la labor que puedan desempeñar los organismos intermedios, las entidades más representativas del empresariado canario, las organizaciones sindicales más representativas y las Administraciones Públicas como auténticos conocedores de la realidad socioeconómica. A través de las mismas, y mediante convenios, se podrán articular los mecanismos necesarios para centralizar la planificación y la gestión de estas experiencias de formación.

Objetivo A7: Impulsar las modalidades de formación profesional semipresencial y a distancia que facilite el acceso a todas las personas, especialmente a la población activa, y que complemente a la formación presencial.

La evolución del mercado de trabajo obliga a los adultos a la actualización y ampliación de sus cualificaciones, que precisan de métodos más flexibles de formación. El potencial de las tecnologías de información y comunicación puede estimular y hacer más atractiva la formación de adultos a través de las modalidades de Formación Profesional semipresencial y a distancia.

La posibilidad de conciliar tanto la formación como la validación del aprendizaje no formal e informal con el trabajo y/u otras responsabilidades, están entre las claves para interesar a la sociedad por la mejora de las competencias profesionales, que requiere flexibilidad a la hora de cursar y obtener las certificaciones y que las modalidades de teleformación facilitan.

Por otra parte, la teleformación favorece un aprendizaje más interactivo, los estudiantes se convierten en participantes activos del proceso de aprendizaje y el profesor en un facilitador de dicha tarea, la menor dependencia de éste impulsa el desarrollo de habilidades como la capacidad de búsqueda, el análisis y la síntesis de la información. De esta manera se ayuda a potenciar el autoaprendizaje del estudiante, lo que favorecerá futuros procesos de formación y de mejora continua. No obstante, es importante tener en cuenta que la FP es mayoritariamente práctica, en la que solo es aplicable la educación a distancia en determinados ciclos formativos, al igual que ocurre en la enseñanza universitaria. Se considera que en ningún caso la FP semipresencial o a distancia debe suplir a la presencial.

Además, el ahorro en desplazamientos al centro de formación es una característica de esta modalidad de formación clave en un territorio fragmentado como Canarias. La extensa variedad de especialidades de formación profesional hace imposible su oferta en todas las zonas, en detrimento de aquellas con una densidad de población menor, que puede complementarse con esta modalidad formativa.

B) Crear unas condiciones institucionales, incluida la participación de los sectores implicados, en cada una de las islas y de los sectores productivos mediante la construcción de alianzas estratégicas y la promoción de procesos de calidad y mejora continua tanto en los gestores de la formación como en los proveedores.

Objetivo específico B1. Construir alianzas institucionales estratégicas que amplíen y mejoren la capacidad de respuesta a las necesidades formativas de la población canaria en cada una de las islas.

La colaboración multidisciplinar entre grupos, centros, universidades y empresas, y la constitución de redes es la fórmula natural para la innovación, la creación de conocimiento y la difusión del mismo. La articulación entre instituciones de investigación y empresas, al utilizar su sinergia, impulsará el incremento de la competitividad del sector productivo correspondiente.

La participación de las empresas debería incentivar la formación en las mismas y la cultura empresarial en los proveedores de formación, emprendimiento, flexibilidad, adaptabilidad, respuesta rápida frente al cambio e innovación. El intercambio entre profesionales, estancias de profesorado en las empresas y participación activa de expertos de las empresas en los centros de formación, enriquecerá y beneficiará así a las dos partes.

La Formación Profesional requiere disponer de equipamientos que reproduzcan o simulen la realidad productiva o de servicios, pero esto no siempre es posible y, en cualquier caso, siempre es preferible desarrollar la formación en entornos reales. Es necesario crear oportunidades para mejorar la cooperación entre los centros de formación y las empresas (mercantiles o no), más allá de la formación en centros de trabajo.

Asimismo, es necesario impulsar la concertación de las administraciones del archipiélago con los interlocutores económicos y sociales, y la cooperación público-privada.

En cuanto a los recursos disponibles para dar respuesta a la creciente demanda de formación por parte de la población, resulta imprescindible aunar esfuerzos entre los proveedores públicos y privados de formación profesional. En este sentido, es deseable que ambas ofertas, la pública y la privada, alcancen un grado de complementariedad. A tenor de los datos reflejados en la primera parte del presente Plan existe un amplio margen de crecimiento para la iniciativa privada en la formación profesional reglada. Además, la convivencia de la educación y formación pública y privada supone una influencia muy positiva para el conjunto del sistema pues conlleva una variedad de enfoques educativos y pedagógicos, amplía las posibilidades de acceso a la oferta y garantiza un equilibrio necesario en la creación de un tejido económico viable y sostenible, que, sin duda, debe contar con el apoyo de las administraciones públicas y de los agentes económicos y sociales.

Objetivo específico B2. Promover una respuesta formativa coordinada e integrada de todas las administraciones públicas y/o instituciones privadas a partir de una planificación concertada en el marco del Consejo Canario de la FP que permita una gestión eficaz de los recursos disponibles.

En el Estado, la Formación Profesional para el Empleo está tutelada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que favorece la consideración de esta formación en la órbita de las políticas activas de empleo más próximas al mercado de trabajo, pero que institucionalmente la separa de la Formación Profesional Inicial, dependiente del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Esta diferencia institucional tiende a reproducirse en las comunidades autónomas y constituye uno de los principales obstáculos para un desarrollo integrado de la Formación Profesional.

En Canarias, además de las consejerías competentes en materia de educación y de empleo, tienen competencias en formación la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Aguas, de la que dependen tanto las Escuelas de Capacitación Agraria como los Institutos de Formación Profesional Marítimo-Pesquero; la Viceconsejería de Turismo, de la que dependen los Hoteles Escuela de Canarias (HECANSA); y la Consejería de Sanidad, de la que depende la Escuela de Servicios Sanitarios y Sociales de Canarias (ESSSCAN).

A fin de garantizar la necesaria y obligada coordinación entre los distintos Departamentos del Gobierno de Canarias con competencia en Formación Profesional, el Decreto 156/1996 (BOC de 10 de julio), en su disposición adicional cuarta crea una Comisión de Coordinación de la Formación Profesional, que depende de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos, según el artículo 26 del Decreto 113/2006 (BOC de 1 de agosto).

Una gestión eficaz y eficiente de los recursos humanos participativa, que genere compromiso con la formación, debe contemplar una buena comunicación, así como el reconocimiento, la motivación y la compensación. Por tal motivo, los Consejos Insulares de Formación y Empleo tendrían que contar con la participación de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos así como las respectivas Direcciones Insulares de Educación.

Es necesario detectar y eliminar los procedimientos obsoletos y excesivamente burocratizados de gestión, que dan lugar a retrasos y rigideces innecesarios, con las consiguientes ineficiencias asociadas, y aumentar la eficacia y eficiencia de los servicios administrativos de gestión. Se deben simplificar procesos, aumentar la eficacia y eficiencia de los servicios docentes e impulsar la utilización de los constantes y crecientes avances en las tecnologías y en los sistemas de información y comunicación.

Los recursos humanos y materiales, más escasos en tiempos de crisis económica, deben optimizarse, creando redes de colaboración entre gobierno, empresas y centros de enseñanza para el intercambio de expertos y la utilización mutua de infraestructuras y equipamientos.

Objetivo específico B3. Impulsar la participación de las instituciones canarias, empleadores, empleados y empresarios autónomos, con el fin de ampliar su radio de actuación en los programas europeos destinados a la Formación Profesional, a la formación permanente y a la orientación profesional y a la creación de redes internacionales con centros asociados.

El programa de Aprendizaje Permanente pretende contribuir a la creación de una sociedad del conocimiento avanzada, con un desarrollo económico sostenible, con más y mejores posibilidades de empleo y mayor cohesión social. El objetivo general es facilitar el intercambio, la cooperación y la movilidad entre los sistemas de educación y formación de los países europeos que participan, de forma que se conviertan en una referencia de calidad en el mundo.

Es preciso promover la movilidad internacional, impulsando los programas y las actividades europeas, apostando por el aprendizaje de idiomas; impulsar el incremento en el número de estudiantes y de profesionales que participan en la movilidad transnacional; animar a las cámaras profesionales, organizaciones empresariales y otras organizaciones relacionadas a apoyar a las empresas de acogida (y de origen) para que ofrezcan unas condiciones adecuadas para los aprendices y trabajadores en prácticas en la movilidad transnacional; aprovechar al máximo otras herramientas de la Unión Europea (p. ej. el MEC, EQAVET, Europass) para mejorar el reconocimiento mutuo de las cualificaciones y competencias.

Objetivo específico B4. Promover la calidad en la formación mediante el impulso permanente de los procesos de mejora en todas y cada una de las instituciones dentro del marco estatal y de acuerdo con la recomendación EQAVET.

El Marco de Referencia Europeo de Garantía de Calidad (EQAVET) pretende el desarrollo de principios, criterios de referencia e indicadores, directrices e instrumentos comunes para la mejora de la calidad de la EFP a escala nacional. Es un instrumento de referencia para ayudar a fomentar y supervisar la mejora permanente de sus sistemas de formación profesional, sobre la base de parámetros comunes europeos.

Sin duda, contribuirá a un mayor atractivo de la Formación Profesional a lo largo de toda la vida, la excelencia y la calidad de todos los servicios prestados: la información permanente del empleo y de la formación, los servicios de orientación profesional, el reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y/o vías no formales de formación.

Si la eficiencia es la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado, es necesario, como realza el Consejo Económico y Social de Canarias, una eficiente distribución de los recursos, en busca de una mejora de todo el sistema y priorizar el esfuerzo de gasto en la medida de la calidad de la educación, para lograr la excelencia en el servicio.

Una de las evidencias aportadas sobre la competitividad de la economía canaria que merece una mayor atención es que el problema de baja y estancada productividad

agregada, que aqueja a nuestra economía, no obedece a lo que hacemos sino a cómo lo hacemos.

C) Construir un marco canario de calidad en la Formación Profesional, en consonancia con el marco europeo y nacional, que transmita confianza tanto a las empresas como a los trabajadores y facilitar la incorporación de todos los proveedores de formación.

Objetivo específico C1. Impulsar un nuevo marco de calidad para los proveedores de formación.

El Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad establece una recomendación, que incluye un ciclo de garantía y de mejora de la calidad (planificación, ejecución, evaluación y revisión) basado en una selección de criterios de calidad, descriptores e indicadores aplicables a la gestión de la calidad a nivel tanto de sistemas como de proveedores de EFP.

Así, podemos entender por cultura de la mejora continua la práctica sistemática de esta metodología de gestión del círculo de Deming o PDCA (Plan, Do, Check y Act), que implica planificar lo que se va a hacer, después hacer lo que se ha planificado y posteriormente evaluar o revisar las desviaciones respecto de lo planificado para tomar medidas correctoras o de mejora, y comenzar de nuevo.

Esta cultura de la mejora continua es aplicable a cualquier actividad, así el Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad indica que debe aplicarse a los sistemas de EFP, a los proveedores de EFP y a la expedición de títulos de EFP.

Es necesaria la incorporación sistemática y periódica de la evaluación, y, en consecuencia, la innovación y la adopción de medidas correctoras.

Objetivo específico C2. Promover una red de centros de formación profesional integrada y de centros de referencia nacional de acuerdo al marco legal europeo, español y canario.

Un sistema de formación profesional a lo largo de la vida requiere centros de formación profesional dedicados a promover el aprendizaje de toda la población, adaptados a situaciones e intereses diversos, con un modelo de organización y gestión eficaz, capaces de introducir innovaciones en la enseñanza y el aprendizaje, con equipamientos adecuados y profesorado competente.

Además de otros centros que impartan enseñanzas integradas, en particular los Centros Integrados de Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional, tienen la misión de constituir la red de innovación de todo el sistema, porque integran el espíritu de la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, con la oferta formativa tanto inicial como continua, además de las funciones complementarias de información y orientación profesional, acreditación de competencias, formación de profesorado y excelencia, y potenciar la relación con el mundo productivo.

Publicado el Decreto 112/2011, de 11 de mayo, por el que se regulan los Centros Integrados de Formación Profesional en la Comunidad Autónoma de Canarias (BOC de 26 de mayo), es preciso poner en marcha una red de Centros Integrados públicos y privados de Formación Profesional, así como convertir los actuales Centros Nacionales de Formación del SCE en Centros de Referencia Nacional, desarrollando los reglamentos orgánicos correspondientes.

Objetivo específico C3. Promover una gestión eficaz del conocimiento y específicamente el generado entre proveedores de formación y empresas de modo que permita, sobre todo, compartirse y transferirse.

Los factores que en el contexto actual aparecen como determinantes del éxito o del fracaso de las organizaciones son: las personas, la tecnología y la información. El "conocimiento organizativo", que necesariamente se ha de sustentar en esos factores debe ser gestionado convenientemente en la denominada sociedad de la información y del conocimiento.

Una adecuada gestión del conocimiento requiere:

Poner a disposición de las personas el conocimiento explícito (información en todo tipo de soporte: Intranet, guías, manuales, circulares, procedimientos, sistemas de trabajos, etc.) de carácter relevante a tiempo (Just in time) y en el lugar de trabajo (On the job).

Propiciar la comunicación del conocimiento tácito (el que está residenciado en la mente de las personas: juicio profesional, oficio, sentido de la institución, profesionalidad, etc.), lo que supone transformarlo en conocimiento explícito.

El entorno actual, y más el futuro, es complejo y cambiante, una de las principales causas de esa situación son los constantes y crecientes avances en las tecnologías y en los sistemas de información y comunicación, pero la propia tecnología facilita la puesta en marcha de soluciones adecuadas y eficientes a los efectos producidos por ella misma y por otras circunstancias sobre la situación. No obstante, la tecnología no lo es todo, no es suficiente para lograr la solución a los problemas de las organizaciones. Es preciso construir una nueva cultura organizacional en la que las personas sean las protagonistas y el conocimiento compartido sea la espina dorsal de dicha cultura.

Objetivo específico C4. Fomentar el uso adecuado de las tecnologías, la creatividad y la innovación en las entidades dedicadas a la formación.

La innovación está basada en gran parte en la investigación científica y el desarrollo tecnológico, pero no son la misma cosa. La innovación es la introducción de nuevas ideas, productos, servicios y prácticas con la intención de ser útiles.

La creatividad es la capacidad de crear, de producir cosas nuevas y valiosas, es la capacidad de un cerebro para llegar a conclusiones nuevas y resolver problemas en una forma original.

Es evidente que para ser creativo o ser innovador se requieren determinadas cualidades que, no obstante, requieren entrenamiento, por eso es necesario fomentar la innovación, la creatividad y la utilización de la tecnología. Para ello, debe fomentarse la implantación de talleres de creatividad e innovación.

Objetivo C5. Mejorar las competencias del profesorado, los formadores y otros profesionales de la formación profesional.

En la sociedad actual es fácil acceder en cada momento a la información que se requiere, sin embargo, los cambios de la sociedad plantean continuamente nuevas problemáticas, exigiendo a los formadores múltiples competencias procedimentales (iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo...).

El papel de los formadores actualmente no es "enseñar" conocimientos, que tendrán una vigencia limitada y que están siempre accesibles, sino ayudar a los discentes a "aprender a aprender" de manera autónoma y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas para que construyan su propio conocimiento.

Por otra parte, los requisitos de titulación exigidos para integrar las listas de empleo en las especialidades de la Formación Profesional no siempre garantizan la adquisición de la competencia profesional objeto de la formación, cuestión que debería corregirse.

Objetivo específico C6. Impulsar la identificación y la transmisión de buenas prácticas en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

El objetivo es identificar las prácticas óptimas ya existentes y aquellas otras que puedan ser objeto de mejora, y consensuar aquellas que pueden ser viables, para después sistematizar todas las buenas prácticas docentes aceptadas.

Es importante impulsar la difusión y la generalización de las buenas prácticas de los centros: cambios metodológicos, aplicaciones tecnológicas, herramientas informáticas (cuaderno del profesor digital, plataformas Moodle como apoyo a la formación presencial...) que faciliten tanto los procesos administrativos y de enseñanza-aprendizaje, como la comunicación con sus grupos de interés.

Es necesario propiciar jornadas o encuentros para la transmisión de buenas prácticas en los procesos de enseñanza-aprendizaje. También la creación de entornos virtuales en los que profesionales de ambos subsistemas puedan publicar las mejores experiencias, intercambiar buenas prácticas y realizar aportaciones.

4.4.- ACCIONES

Objetivo Estratégico 1. Mejorar la formación para incrementar la empleabilidad de la población canaria mediante la actualización permanente de sus competencias personales, sociales y profesionales.

Descripción:	Impulsar la formación permanente a lo largo de toda la vida y hacer de ella una realidad para toda la población canaria.
Medidas:	<p>1⁴⁸.- Elevar la participación de los trabajadores escasamente cualificados y otros grupos «de riesgo» en la educación y la formación, inclusive mediante el establecimiento de itinerarios flexibles en la EFP-P y el uso de los oportunos servicios de orientación y apoyo.</p> <p>2.- Sensibilizar a la población sobre la necesidad, importancia y valor de formación en sus distintas modalidades. Hacer más visible la valoración de las personas más cualificadas por parte de los empresarios.</p> <p>3.- Rediseñar y generalizar los programas de cualificación profesional inicial para que ninguna persona abandone el sistema educativo sin, al menos, una cualificación de nivel 1, y contribuir al objetivo fundamental de completar la Educación Secundaria Obligatoria sin perjuicio de las normas que regulan esta etapa educativa.</p> <p>4.- Adoptar medidas especiales para determinados colectivos (personas en riesgo de padecer exclusión social, con discapacidad, inmigrantes, mujeres etc.).</p> <p>5.- Organizar competiciones CanarySkills como fase intermedia hacia la participación de Canarias en las SpainSkills, EuroSkills y WorldSkills.</p>
Organismo responsable:	Servicio Canario de Empleo. Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.

Objetivo Estratégico 1. Mejorar la formación para incrementar la empleabilidad de la población canaria mediante la actualización permanente de sus competencias personales, sociales y profesionales.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
Población Activa con FP	Nº de personas activas con titulación de FP por año	EPA/ OBECAN	195.000	2011	EPA
Tasa Población Activa con FP	% de población activa con titulación de FP sobre el total de la población activa por año	EPA/ OBECAN	17,6%	2011	EPA
Población Ocupada con FP	Nº de personas ocupadas con titulación de FP por año	EPA/ OBECAN	141.000	2011	EPA

⁴⁸ Las medidas que se relacionan en cada uno de los objetivos están numeradas por orden de prioridad. Su carácter prioritario decrece a medida que se sitúan más abajo en la lista y obtienen un número más alto. En algunos casos, hay dos o más acciones con un mismo número pero con una letra añadida para diferenciarlas. El hecho de que reciban una letra distinta sirve para distinguirlas pero no supone, en ningún caso, que sean más prioritarias. Por tanto, las medidas con el mismo número siempre se sitúan en el mismo nivel de importancia.

Objetivo Estratégico 1. Mejorar la formación para incrementar la empleabilidad de la población canaria mediante la actualización permanente de sus competencias personales, sociales y profesionales.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
Tasa Población Ocupada con FP	% de población ocupada con titulación de FP sobre el total de la población ocupada	EPA/ OBECAN	18,1%	2011	EPA
Población Desempleada con FP	Nº de personas desempleadas con titulación de FP por año	EPA/ OBECAN	53.800	2011	EPA
Tasa Población Desempleada con FP	% de población desempleada con titulación de FP sobre el total de la población desempleada por año	EPA/ OBECAN	16,4%	2011	EPA
Oferta Pública de Ciclos Formativos de FP	Nº de plazas ofertadas por año escolar en los ciclos formativos en centros de titularidad pública por curso lectivo	Schola FP/ DGFPEA	31.160	2011/12	-
Oferta Pública de Ciclos Formativos de Artes Plásticas y Diseño	Nº de plazas ofertadas en los ciclos formativos de Artes Plásticas y Diseño en centros de titularidad pública por curso lectivo	Schola FP/ DGFPEA	1.920	2011/12	-
Oferta Pública de Programas de Cualificación Profesional Inicial	Nº de plazas ofertadas en los Programas de Cualificación Profesional Inicial en centros de titularidad pública por curso lectivo	Schola FP/ DGFPEA	4.495	2011/12	-
Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Nº de acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados por año	SCE/ OBECAN	829	2010	EFPE
Tasa de cobertura en la población desempleada en acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	% de población desempleada que ha participado en acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados sobre el total de desempleados por convocatoria anual	EPA/ OBECAN	3,92%	2010	
Acciones formativas dirigidas prioritariamente a ocupados	Nº de acciones formativas dirigidas prioritariamente a ocupados por año	SCE/ OBECAN	1358	2010	EFPE
Tasa de cobertura en la población desempleada en acciones formativas dirigidas prioritariamente a ocupados	% de población desempleada que ha participado en acciones formativas dirigidas prioritariamente a ocupados sobre el total de desempleados	EPA/ OBECAN	2,05%	2010	
Tasa de cobertura en la población ocupada en acciones formativas dirigidas prioritariamente a	% de población ocupada que ha participado en acciones formativas dirigidas prioritariamente a ocupados sobre el total de ocupados por convocatoria anual	EPA/ OBECAN	2,13%	2010	

Objetivo Estratégico 1. Mejorar la formación para incrementar la empleabilidad de la población canaria mediante la actualización permanente de sus competencias personales, sociales y profesionales.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
ocupados					
Empresas beneficiarias de formación de demanda	Nº de empresas que llevan a cabo acciones de formación de demanda por año	Fundación Tripartita	11.070	2010	EFPE
Tasa de cobertura de empresas en formación de demanda	% de empresas bonificadas que han solicitado formación de demanda para sus trabajadores sobre el total de empresas por año	Fundación Tripartita	16,6%	2010	
Tasa de cobertura de trabajadores en formación de demanda	% de trabajadores que ha realizado formación de demanda dentro de sus empresas sobre el total de trabajadores por año	Fundación Tripartita	18,4%	2010	
Alumnado en Ciclos Formativos de FP	Nº de personas que cursan ciclos formativos de Formación Profesional en centros públicos y privados por curso lectivo	VC de Educación	25.078	2009/10	ENM
Alumnado en Ciclos Formativos de Artes Plásticas y Diseño	Nº de personas que cursan ciclos formativos de Artes Plásticas y Diseño en centros públicos por curso lectivo	VC de Educación	1.088	2009/10	ENM
Alumnado en Programas de Cualificación Profesional Inicial	Nº de personas que cursan Programas de Cualificación Profesional Inicial en centros públicos y privados por curso lectivo	VC de Educación	4.377	2009/10	ENM
Beneficiarios de acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Nº de beneficiarios de acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	SCE/ OBECAN	12.185	2010	EFPE
Beneficiarios de acciones formativas dirigidas prioritariamente a ocupados	Nº de beneficiarios de acciones formativas dirigidas prioritariamente a ocupados por año	SCE/ OBECAN	22.624	2010	EFPE
Beneficiarios de formación de demanda	Nº de beneficiarios que cursan formación de demanda por año	Fundación Tripartita	94.031	2010	EFPE
Inserción laboral en Formación Profesional Inicial	% de egresados de Formación Profesional Inicial que se insertan laboralmente un año tras concluir sus estudios sobre el total de egresados por curso lectivo	Educación/ OBECAN	En elaboración ⁴⁹	-	
Tasa de inserción laboral en titulados de formación profesional directamente	% de titulados de formación profesional que se insertan a lo largo de un año en ocupaciones directamente relacionadas con las titulaciones obtenidas por curso escolar	Educación/ OBECAN	En elaboración		

⁴⁹ La leyenda "en elaboración" significa que el dato se puede obtener a partir de explotaciones estadísticas pero que esta operación todavía está en proceso de ser establecida.

Objetivo Estratégico 1. Mejorar la formación para incrementar la empleabilidad de la población canaria mediante la actualización permanente de sus competencias personales, sociales y profesionales.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
relacionada con la formación					
Inserción laboral en Formación Profesional para el Empleo	% de egresados desempleados de Formación Profesional para el Empleo que se insertan laboralmente un año tras concluir su formación sobre el total de egresados por año	SCE/ OBECAN	46%	2010	
Tasa de inserción laboral en personas con certificados de profesionalidad directamente relacionada con la formación	% de personas que obtienen certificados de profesionalidad que se insertan a lo largo de un año en ocupaciones directamente relacionadas con los certificados obtenidos por año	Empleo/ OBECAN	En elaboración		

Objetivo Estratégico 2. Mejorar la capacidad emprendedora de la población canaria a través de la formación profesional y mediante la actualización permanente de sus competencias personales, sociales y profesionales, el fomento de las iniciativas destinadas al autoempleo y la creación de las condiciones institucionales adecuadas.

Descripción:	Fomentar el espíritu emprendedor y la vocación empresarial. Mejorar la imagen pública del empresario/emprendedor, poniendo en valor su función social. Introducir la visión y el conocimiento de la empresa entre el alumnado y profesorado.
Medidas:	<p>1.- Estimular el emprendimiento y el autoempleo.</p> <p>2. A.-Formar a los formadores en la práctica de la iniciativa y el espíritu emprendedor, como destrezas y actitudes que todos los individuos necesitan para su realización, desarrollo personal y para su inclusión en el mercado laboral.</p> <p>2. B.- Fomentar desde los primeros niveles de la enseñanza obligatoria la creatividad y la motivación imprescindibles para desarrollar la competencia de emprender.</p> <p>3. A.-Implicar a empresarios, creadores de empresas y/o autónomos, en jornadas o actividades, para hacer llegar sus experiencias y transmitir la motivación y las razones que les llevó a elegir ser emprendedores o desear trabajar por cuenta propia.</p> <p>3. B.-Ofrecer al alumnado la oportunidad de acudir a las empresas, no solo al finalizar los Ciclos Formativos en las prácticas prescritas sino con visitas periódicas desde niveles educativos obligatorios, en las que puedan conocer y valorar las opciones que les plantea el emprendimiento.</p>
Organismo responsable:	Servicio Canario de Empleo Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos

Objetivo Estratégico 2. Mejorar la capacidad emprendedora de la población canaria a través de la formación profesional y mediante la actualización permanente de sus competencias personales, sociales y profesionales, el fomento de las iniciativas destinadas al autoempleo y la creación de las condiciones institucionales adecuadas.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
Autoempleo en Formación Profesional Inicial	Nº de titulados de Formación Profesional Inicial que se autoemplean un año tras concluir sus estudios por curso lectivo	ISTAC-Educación/ISTAC	En elaboración		
Autoempleo en Formación Profesional Inicial	Nº de beneficiarios de acciones formativas destinadas prioritariamente a desempleados que se autoemplean un año tras concluir su formación por año	SCE-OBECAN/ISTAC	En elaboración		
Fomento del espíritu emprendedor en la población	Nº de beneficiarios finalizados en los servicios de creación de empresa por año	SCE/OBECAN	8.918	2011	
Proyectos de	Nº de proyectos de emprendimiento en centros	Educación/OBECAN	En elaboración		

Objetivo Estratégico 2. Mejorar la capacidad emprendedora de la población canaria a través de la formación profesional y mediante la actualización permanente de sus competencias personales, sociales y profesionales, el fomento de las iniciativas destinadas al autoempleo y la creación de las condiciones institucionales adecuadas.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
emprendimiento en centros integrados	integrados.				
Docentes de FOL con formación en emprendimiento	Nº de docentes de FOL que han realizado formación en emprendimiento ofertada por el servicio de perfeccionamiento de profesorado de la Administración Educativa por curso escolar	Educación / DG de Ordenación	En elaboración		-

Objetivo Estratégico 3. Mejorar el atractivo y la calidad de la formación profesional en Canarias así como su adecuación al mercado laboral y a la carrera profesional mediante un sistema canario de las cualificaciones y la formación profesional integrada.

Descripción:	Impulsar el prestigio y la calidad de la formación profesional para que responda a las expectativas de conseguir, mantener o promocionar en el empleo o de acceso a estudios posteriores.
Medidas:	<p>1.- Desarrollar el sistema canario de las cualificaciones y la formación profesional integrada.</p> <p>2. A.- Mejorar la orientación y la información del mercado de trabajo a los jóvenes y sus familias para una mejor adecuación entre la oferta y la demanda de formación.</p> <p>2. B.-Mejorar el atractivo de la formación mediante la flexibilidad de las diferentes modalidades que faciliten compatibilizar la formación con otras responsabilidades, tales como la teleformación, la formación dual y/o en alternancia, el reconocimiento de competencias, o las pruebas libres.</p> <p>3. A.- Incentivar la formación continua del profesorado en TIC y en el uso eficaz de métodos didácticos innovadores.</p> <p>3. B.-Incrementar la movilidad para la realización de la FCT y/o las Prácticas en las empresas, fuera de la comarca de origen, así como establecer la debida tutorización profesional en los lugares de destino y la regularización de los procedimientos.</p> <p>4.- Mejorar las infraestructuras e instalaciones.</p>
Organismo responsable:	Servicio Canario de Empleo Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos

Objetivo Estratégico 3. Mejorar el atractivo y la calidad de la formación profesional en Canarias así como su adecuación al mercado laboral y a la carrera profesional mediante un sistema canario de las cualificaciones y la formación profesional integrada.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
Abandono Escolar Temprano	% de población de 18 a 24 años que ha completado como máximo la primera etapa Educación Secundaria (CINE2) y no sigue ningún estudio o formación por año	Eurostat	31,5%	2011	ERS
Titulación en Educación Superior	% de población de 30 a 34 años que ha completado estudios terciarios por año	Eurostat	31,2%	2011	ERS
Participación en Educación de Adultos	% de población de 25 a 64 años que participa en una acción de educación o formación por año	Eurostat	11,5%	2011	ERS
Juventud sin ocupación ni en proceso de formación	% de población entre 18 y 24 años que no tiene un empleo ni está estudiando ni formándose por año	Eurostat	25,8%	2011	ERS
Titulados en Ciclos Formativos de FP	Nº de personas que completan ciclos formativos de Formación Profesional por curso lectivo	VC de Educación	7.965	2009/10	ENR
Titulados en Ciclos Formativos de Artes	Nº de personas que completan ciclos formativos de Artes Plásticas y Diseño por curso lectivo	VC de Educación	309	2009/10	ENR

Objetivo Estratégico 3. Mejorar el atractivo y la calidad de la formación profesional en Canarias así como su adecuación al mercado laboral y a la carrera profesional mediante un sistema canario de las cualificaciones y la formación profesional integrada.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
Plásticas y Diseño					
Obtención de certificados de profesionalidad en Programas de Cualificación Profesional Inicial	Nº de alumnado que obtiene certificados de profesionalidad en los Programas de Cualificación Profesional Inicial por curso lectivo	VC de Educación	2.170	2009/10	ENR
Obtención de certificados de profesionalidad en FPE	Nº de personas que obtienen certificados de profesionalidad en Formación Profesional para el Empleo por año.	SCE/ OBECAN	377	2010	
Becarios en Ciclos Formativos de Formación Profesional Inicial	Nº de personas que cursan ciclos formativos de Formación Profesional Inicial y reciben una beca o ayuda del Ministerio de Educación y/o de la Administración Educativa de Canarias	INE/ Estadística de Becas	13.661	2009/10	BAE
Becarios en Programas de Cualificación Profesional Inicial	Nº de personas que cursan Programas de Cualificación Profesional Inicial y reciben una beca o ayuda del Ministerio de Educación y/o de la Administración Educativa de Canarias	INE/ Estadística de Becas	1.245	2009/10	BAE
Desplazamientos para realizar la Formación en Centros de Trabajo en Formación Profesional Inicial	N.º de alumnado de ciclos formativos de formación profesional inicial que se desplazada fuera de su isla de referencia para realizar la formación en centros de trabajo por curso escolar	DGFPEA	En elaboración		

Objetivo A1. Observar permanentemente la evolución del mercado laboral y de las demandas y expectativas de formación de las personas para aportar dicha información a la población.

Línea de actuación A) Impulsar el sistema de Formación Profesional promoviendo una oferta integrada y equilibrada que responda a la demanda de la población, las necesidades derivadas del mercado y las singularidades de cada una de las islas.

Descripción:	Incorporar en los planes de trabajo de las organizaciones responsables, procedimientos de observación permanente de las necesidades de cualificaciones y de información a la sociedad y a las instituciones, así como la prospección de su evolución en el tiempo.
Medidas:	<p>1.- Disponer, al menos con periodicidad anual, de los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento de análisis de las demandas formativas de la población. • Estudio de la oferta y la demanda en y desde Canarias y la prospección de la evolución del mercado en el tiempo, que permita cuantificar la distribución de ocupaciones de la población activa con empleo en términos de cualificaciones profesionales en las islas, en la EU y para la externalización de nuestras empresas. • Procedimiento de análisis de la necesidad de incorporación de perfiles profesionales en los diferentes sectores de la economía canaria, así como de las necesidades de cualificación o recualificación de los profesionales existentes según datos emanados del OBECAN y de la Planificación Económica del Gobierno. <p>2.- Facilitar a los centros de EFP información sobre la capacidad de inserción profesional de los titulados de la EFP.</p> <p>3.- Establecer sistemas de observación sobre las transiciones de la enseñanza al trabajo.</p>
Organismo responsable:	ISTAC OBECAN

Objetivo A1. Observar permanentemente la evolución del mercado laboral y de las demandas y expectativas de formación de las personas para aportar dicha información a la población.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
Oportunidades de Empleo en Formación Profesional Inicial	Nº de contratos registrados relacionados con la oferta de las enseñanzas de Formación Profesional Inicial por año	Educación-SCE/ OBECAN	En elaboración		
Oportunidades de Certificados de Profesionalidad	Nº de contratos registrados relacionados con la oferta de certificados de profesionalidad por año	Educación-SCE/ OBECAN	En elaboración		
Inserción Laboral en Formación Profesional Inicial	% de egresados de Formación Profesional Inicial que se insertan laboralmente una año tras concluir sus estudios sobre el total de egresados por curso lectivo	Educación/ OBECAN	En elaboración		
Inserción Laboral en Formación Profesional para el Empleo	% de egresados desempleados de Formación Profesional para el Empleo que se insertan laboralmente una año tras concluir su formación	SCE/ OBECAN	46%	2010	

Objetivo A1. Observar permanentemente la evolución del mercado laboral y de las demandas y expectativas de formación de las personas para aportar dicha información a la población.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
	sobre el total de egresados por año				

Objetivo A2. Diseñar y desarrollar una oferta formativa adaptada a la planificación de los municipios, comarcas, islas, Comunidad Autónoma, Estado y Unión Europea en consonancia con el interés general, las necesidades generadas por el mercado laboral y las necesidades formativas de las personas de forma participativa y constructiva y contando con los sectores involucrados.

Línea de actuación A) Impulsar el sistema de Formación Profesional promoviendo una oferta integrada y equilibrada que responda a la demanda de la población, las necesidades derivadas del mercado y las singularidades de cada una de las islas.

Descripción:	Concreción territorial de la oferta de Formación Profesional en el periodo 2013-2016
Medidas:	<p>1.- Elaborar y difundir el Mapa de la oferta pública y privada de títulos y de certificados de profesionalidad para el periodo 2013-2016.</p> <p>2.- Facilitar la información y el acceso a la oferta de FP que se ofrece en la UE y que es útil a los sectores productivos de Canarias para incrementar su competitividad o que necesita la población en Canarias para su carrera profesional.</p> <p>3.- Ofertar una formación intensiva reorientada hacia los sectores emergentes y nuevos yacimientos de empleo, sin descuidar la necesidad de formación y actualización de conocimientos que aún requieren sectores tradicionales en nuestra economía.</p> <p>4.- Potenciar las iniciativas encaminadas a lograr los 5 objetivos europeos relativos al abandono escolar prematuro, las medidas de innovación en la FP, la eficiencia y las alternativas energéticas, la FP como recurso para salir de la pobreza.</p> <p>5.A.- Propiciar el acceso flexible a la formación y las cualificaciones.</p> <p>5.B.-Formar y recualificar a trabajadores que provienen de sectores con pocas perspectivas de crecimiento económico.</p> <p>6.A.- Desarrollar las convalidaciones de créditos entre los títulos de FP de grado superior y las especialidades universitarias.</p> <p>6.B.- Fomentar la formación orientada hacia los perfiles profesionales emergentes y potenciar, a través de la profesionalización, todos los sectores económicos.</p> <p>6.C.- Impulsar la participación de la administración educativa en los Consejos Insulares de Formación y Empleo a través d la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos y las Direcciones Insulares de Educación.</p>
Organismo responsable:	Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos Servicio Canario de Empleo

Objetivo A2. Diseñar y desarrollar una oferta formativa adaptada a la planificación de los municipios, comarcas, islas, comunidad autónoma, estado y unión europea en consonancia con el interés general, las necesidades generadas por el mercado laboral y las necesidades formativas de las personas de forma participativa y constructiva y contando con los sectores involucrados.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
Tasa de oportunidades de empleo en Formación Profesional Inicial	% de contratos registrados relacionados con las enseñanzas de formación profesional inicial sobre el total de contratos registrados	Educación-SCE/ OBECAN	En elaboración		
Tasa de oportunidades de certificados de profesionalidad	% de contratos registrados relacionados con la oferta de certificados de profesionalidad por año	Educación-SCE/ OBECAN	En elaboración		
Especialidades en Formación Profesional Inicial	Nº de especialidades ofertadas en formación profesional inicial por curso lectivo	Schola FP/ DGFPEA	87	2011/12	
Especialidades en Artes Plásticas y Diseño	Nº de especialidades ofertadas en artes plásticas y diseño por curso lectivo	Schola FP/ DGFPEA	19	2011/12	
Especialidades en Enseñanzas Deportivas	Nº de especialidades ofertadas en enseñanzas deportivas por curso lectivo	Schola FP/ DGFPEA	2	2011/12	
Certificados de profesionalidad en Programas de Cualificación Profesional Inicial	Nº de certificados de profesionalidad en programas de cualificación profesional inicial por curso lectivo	ScholaFP/ DGFPEA	26	2011/12	
Certificados de profesionalidad en Formación Profesional para el Empleo	Nº de certificados de profesionalidad en acciones formativas destinadas prioritariamente a trabajadores desempleados por año	SCE/ OBECAN	37	2011	
Oferta modular en Formación Profesional Inicial	Nº de plazas en oferta modular de formación profesional por curso lectivo	ScholaFP/ DGFPEA	0	2011/12	
Oferta modular en Formación Profesional para el Empleo	Nº de cursos en oferta modular de certificados de profesionalidad por año	SCE/ OBECAN	No disponible ⁵⁰		
Tasa de Oferta y Demanda en Formación Profesional Inicial	% de plazas ofertadas en primer curso en los ciclos formativos de formación profesional inicial presencial sobre las solicitudes en primera instancia por año escolar	ScholaFP + Aplicación de Admisión /DGFEA	En elaboración		
Contratación a través de la Formación en Centros de Trabajo	Nº de titulados de formación profesional inicial que son contratados por la empresa donde realizaron la formación en centros de trabajo a lo largo de un año tras concluir sus estudios por curso lectivo.	FTC + Contratos Registrados/ OBECAN	En elaboración		

⁵⁰ La leyenda "no disponible" indica que el dato existe pero que no se puede obtener al no encontrarse en un registro estadístico.

Objetivo A3. Informar y orientar adecuadamente a la población canaria para que aproveche las oportunidades que se ofrecen en el mercado laboral en consonancia con sus propios intereses.

Línea de actuación A) Impulsar el sistema de Formación Profesional promoviendo una oferta integrada y equilibrada que responda a la demanda de la población, las necesidades derivadas del mercado y las singularidades de cada una de las islas.

Descripción: Diseñar y desarrollar un modelo de orientación profesional de atención individual, tanto para la atención de las personas en formación profesional inicial como en la formación para el empleo, que esté dotado de herramientas adecuadas a sus funciones, de manera que los ciudadanos, a lo largo de su vida, puedan acceder fácilmente a una información y a un asesoramiento de calidad sobre las oportunidades de aprendizaje.

Medidas:

1.- Desarrollar:

- Un catálogo de los recursos de orientación existentes en el ámbito educativo y el laboral y sus contribuciones al sistema integrado de orientación.
- Un conjunto de procedimientos y recomendaciones para la actuación conjunta de distintos profesionales de la orientación.
- Un protocolo de información y orientación que vertebré los dispositivos existentes y que pueda ser compartido en los ámbitos educativo y laboral.
- Guías de procedimiento para las actividades de orientación y asesoramiento en los momentos clave de toma de decisiones de la vida educativa y laboral de las personas.
- Un portal y las condiciones necesarias para, en un futuro, se disponga de espacios físicos insulares para la atención grupal de información y orientación profesional de Canarias con servicios en línea e interactivos.

2.- Diseñar actividades de apoyo que permitan a los alumnos de la enseñanza obligatoria familiarizarse con las opciones profesionales y posibilidades de carrera y establecer un servicio de atención en los centros educativos durante los procedimientos de admisión para informar sobre las opciones posibles en caso de no obtener plaza en primera instancia.

3.- Establecer y difundir los requisitos y medios necesarios para acceder a los distintos niveles de los Certificados de Profesionalidad.

Organismo responsable: Servicio Canario de Empleo
Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos

Objetivo A3. Informar y orientar adecuadamente a la población canaria para que aproveche las oportunidades que se ofrecen en el mercado laboral y en consonancia con sus propios intereses.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
Beneficiarios de orientación	Nº de personas beneficiarias de los servicios de orientación profesional y laboral de los servicios de	SCE/ OBECAN	24.103	2011	

Objetivo A3. Informar y orientar adecuadamente a la población canaria para que aproveche las oportunidades que se ofrecen en el mercado laboral y en consonancia con sus propios intereses.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
profesional y laboral	empleo por año				
Uso de los servicios de orientación online de Formación Profesional Inicial	Nº de visitas a los servicios online de orientación del servicio de formación profesional por año	DGFPEA	En creación ⁵¹		
Uso de los servicios de orientación online de Formación Profesional para el Empleo	Nº de visitas a los servicios online de orientación del Servicio Canario de Empleo por año	SCE/ OBECAN	En creación		
Consultas online de Formación Profesional Inicial	Nº de consultas realizadas y contestadas online a la página web del servicio de formación profesional inicial por año	DGFPEA	En creación		

⁵¹ La leyenda "en creación" hace referencia a una magnitud que todavía no se ha creado y que, por tanto, no existe todavía pero que se establecerá en un principio en un futuro.

Objetivo A4. Diseñar un plan que permita utilizar todos los recursos disponibles para afrontar la necesidad del reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y/o aprendizaje no formal así como la continuidad de la atención formativa posterior.

Línea de actuación A) Impulsar el sistema de Formación Profesional promoviendo una oferta integrada y equilibrada que responda a la demanda de la población, las necesidades derivadas del mercado y las singularidades de cada una de las islas.

Descripción:	Ampliar el número de competencias profesionales susceptibles de incluir en las convocatorias de evaluación y acreditación de las mismas y ampliar también el número de usuarios del procedimiento.
Medidas:	<p>1.- Analizar y priorizar los colectivos con mayores necesidades de acreditación de competencias profesionales.</p> <p>2.- Fijar, publicar y difundir un calendario a medio y largo plazo de las convocatorias y procesos para el acceso a las ofertas de títulos y certificados</p> <p>3.- Determinar la formación requerida por los usuarios de este procedimiento para completar las cualificaciones, certificados de profesionalidad o títulos asociados a las competencias profesionales convocadas.</p> <p>4.- Ampliar el número de competencias profesionales en las convocatorias de evaluación y acreditación de las mismas y ampliar también el número de usuarios del procedimiento.</p>
Organismo responsable:	Servicio Canario de Empleo. Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.

Objetivo A4. Diseñar un plan que permita utilizar todos los recursos disponibles para afrontar la necesidad del reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y/o aprendizaje no formal así como la continuidad de la atención formativa posterior.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
Cualificaciones profesionales convocadas	Nº de cualificaciones profesionales convocadas por año	SCE/ICCP	3	2011	
Candidatos en los procedimientos de acreditación	Nº de candidatos seleccionados para participar en las convocatorias de los procedimientos de acreditación por año	SCE/ICCP	753	2011	
Tasa de cobertura de los procedimientos de acreditación	% candidatos seleccionados para participar en las convocatorias de los procedimientos de acreditación sobre el total de solicitudes por año	SCE/ICCP	33%	2011	
Acreditación total	Nº de personas que obtienen acreditación total en el procedimiento por año	SCE/ICCP	523	2011	
Acreditación parcial	Nº de personas que obtienen acreditación parcial en el procedimiento por año	SCE/ICCP	181	2011	

Objetivo A5. Facilitar el acceso de toda la población a las diferentes ofertas formativas mediante, entre otras posibles vías, una adecuada y amplia difusión de las distintas convocatorias de pruebas libres y/o pruebas de acceso, así como la gestión de los procedimientos de solicitud a través de las TIC.

Línea de actuación A) Impulsar el sistema de Formación Profesional promoviendo una oferta integrada y equilibrada que responda a la demanda de la población, las necesidades derivadas del mercado y las singularidades de cada una de las islas.

Descripción:	Facilitar tanto el acceso a las oportunidades de formación como a la obtención de los títulos.
Medidas:	<p>1.- Diseñar, autorizar y ofertar los cursos de formación específicos para el acceso a los ciclos formativos de grado medio y grado superior.</p> <p>2.A.- Mejorar la preinscripción y matrícula online desde el centro de origen a toda la oferta de FP situada fuera de la comarca o la isla.</p> <p>2.B.- Fijar y publicitar el calendario de fechas regulares y estables en las que se concretarán las convocatorias de preinscripción y matrícula en toda la oferta de FP Inicial y para el Empleo.</p> <p>3.- Organizar periódicamente las pruebas establecidas en el artículo 69.4 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, para la obtención de los títulos de Técnico y de Técnico Superior.</p>
Organismo responsable:	Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.

Objetivo A5. Facilitar el acceso de toda la población a las diferentes ofertas formativas mediante la utilización eficaz de las distintas convocatorias de pruebas libres y/o pruebas de acceso.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
Candidatos a la prueba de acceso de grado medio	Nº de candidatos que se presentan a la prueba de acceso a ciclos formativos de grado medio por año	DGPPEEA	2524	2012	
Superación a la prueba de acceso de grado medio	% de candidatos a la prueba de acceso a ciclos formativos de grado medio que la supera por año	DGPPEEA	64,8%	2012	
Candidatos a la prueba de acceso de grado superior	Nº de candidatos que se presentan a la prueba de acceso a ciclos formativos de grado superior por año	DGPPEEA	3307	2012	
Superación a la prueba de acceso de grado superior	% de candidatos a la prueba de acceso a ciclos formativos de grado superior que la supera por año	DGPPEEA	71,6%	2012	
Cursos de preparación para pruebas de acceso	Nº de cursos de preparación para pruebas de acceso a ciclos formativos de formación profesional por curso lectivo	DGFPEEA	46	2011/12	
Beneficiarios de cursos de preparación para pruebas de acceso	Nº de beneficiarios de cursos de preparación para pruebas de acceso a ciclos formativos de formación profesional por curso lectivo	DGFPEEA	2569	2011/12	
Participantes en los	Nº de participantes que realizan el curso de acceso a	SCE	En		

Objetivo A5. Facilitar el acceso de toda la población a las diferentes ofertas formativas mediante la utilización eficaz de las distintas convocatorias de pruebas libres y/o pruebas de acceso.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
cursos de acceso a certificados de profesionalidad	los certificados de profesionalidad por año.		creación		
Superación parcial de la prueba de acceso a certificados de profesionalidad	Nº de candidatos que supera parcialmente la prueba de acceso a certificados de profesionalidad por año	SCE	No disponible	2011	
Superación total de la prueba de acceso a certificados de profesionalidad	Nº de candidatos que supera totalmente la prueba de acceso a certificados de profesionalidad por año	SCE	No disponible	2011	
Títulos de las pruebas libres de Formación Profesional Inicial	Nº de especialidades convocadas en las pruebas libres para la obtención de títulos de Formación Profesional Inicial por curso escolar	DGPEEA	0	2011/12	
Candidatos de las pruebas libres de Formación Profesional Inicial	Nº de candidatos que se presentan a las pruebas libres para la obtención de títulos de Formación Profesional Inicial por curso escolar	DGPEEA	0	2011/12	

Objetivo A6. Favorecer la inserción laboral y la formación de las personas mediante el desarrollo de experiencias de formación dual y/o en alternancia.

Línea de actuación A) Impulsar el sistema de Formación Profesional promoviendo una oferta integrada y equilibrada que responda a la demanda de la población, las necesidades derivadas del mercado y las singularidades de cada una de las islas.

Descripción:	Desarrollar un conjunto de acciones e iniciativas formativas que tengan por objeto la cualificación profesional de los trabajadores, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación.
Medidas:	<p>1.A.- Priorizar los títulos y/o certificados de profesionalidad que puedan ser objeto de convenio con empresas del sector interesadas en el desarrollo de este régimen de formación.</p> <p>1.B.- Desarrollar la normativa que regule una experiencia piloto en Canarias con la colaboración de los agentes económicos como organismo intermedios ante las empresas.</p> <p>2.- Determinar las modalidades de desarrollo de la formación profesional dual inherente al contrato para la formación y el aprendizaje.</p> <p>3.- Implantar determinadas ofertas de formación en régimen dual.</p>
Organismo responsable:	Servicio Canario de Empleo. Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.

Objetivo A6. Favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes mediante un régimen de formación dual y/o en alternancia.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
Acciones de formación en alternancia con el empleo	Nº de acciones de formación en alternancia con el empleo por periodo de duración	SCE/ OBECAN	306	2008-2010	
Beneficiarios de acciones de formación en alternancia con el empleo	Nº de beneficiarios acciones de formación en alternancia con el empleo por periodo de duración	SCE/ OBECAN	7792	2008-2010	
Contratos de formación y aprendizaje	Nº de contratos registrados de formación y aprendizaje por año	SCE/ OBECAN	773	desde Febrero 2012	
Empresas con beneficiarios de contratos de formación y aprendizaje	Nº de empresas que suscriben contratos de formación y aprendizaje	SCE/ OBECAN	652	desde Febrero 2012	
Especialidades de formación profesional	Nº de especialidades de formación profesional inicial ofertadas en régimen de formación dual por curso	DGPPEEA	En creación		

Objetivo A6. Favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes mediante un régimen de formación dual y/o en alternancia.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
inicial ofertadas en régimen de formación dual	escolar				
Plazas de Formación Profesional Inicial ofertadas en régimen de formación dual	Nº de plazas de formación profesional inicial ofertadas en régimen de formación dual	DGPEEA	En creación		
Acciones formativas con compromiso de contratación	Nº de acciones formativas con compromiso de contratación por año	SCE/OBECAN	30	2010	
Beneficiarios de acciones formativas con compromiso de contratación	Nº de beneficiarios de acciones formativas con compromiso de contratación por año	SCE/OBECAN	459	2010	

Objetivo A7. Impulsar las modalidades de formación profesional semipresencial y a distancia que faciliten el acceso a todas las personas, especialmente a la población activa, y que complementen a la formación presencial.

Línea de actuación A) Impulsar el sistema de Formación Profesional promoviendo una oferta integrada y equilibrada que responda a la demanda de la población, las necesidades derivadas del mercado y las singularidades de cada una de las islas.

Descripción:	Desarrollar las modalidades de formación semipresencial y a distancia que faciliten el acceso a la formación profesional a más personas, en particular a las que tienen que conciliar el estudio con otras responsabilidades.
Medidas:	<p>1.- Priorizar los títulos y/o certificados de profesionalidad vinculados a los procedimientos de evaluación y acreditación de las competencias profesionales.</p> <p>2.- Ampliar tanto la oferta de títulos y/o certificados de profesionalidad ofertados en estas modalidades como las plazas ofertadas.</p> <p>3.- Ampliar la oferta de formación profesional para el empleo en las modalidades semipresencial y a distancia.</p>
Organismo responsable:	Servicio Canario de Empleo. Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.

Objetivo A7. Impulsar las modalidades de formación profesional semipresencial y a distancia que faciliten el acceso a todas las personas , especialmente a la población activa y que complementen a la formación presencial

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
Oferta de Formación Profesional Inicial a Distancia	Nº de plazas ofertadas en formación profesional en régimen a distancia por curso lectivo	Schola FP/ DGFPEA	5620	2011/12	
Especialidades en la oferta de Formación Profesional Inicial a Distancia	Nº de especialidades ofertadas en formación profesional en régimen a distancia por curso lectivo	Schola FP/ DGFPEA	11	2011/12	
Oferta mixta de Formación Profesional para el Empleo mixto, online a distancia	Nº de cursos ejecutados en acciones formativas destinadas prioritariamente a trabajadores ocupados en régimen mixto por año	SCE/ OBECAN	215	2010	
Acciones formativas mixtas de Formación Profesional para el Empleo	Nº de acciones formativas reformuladas destinadas prioritariamente a trabajadores ocupados en régimen mixto por año	SCE/ OBECAN	116	2010	
Oferta a distancia y teleformación de Formación Profesional	Nº de cursos ejecutados en acciones formativas destinadas prioritariamente a trabajadores ocupados en régimen a distancia y teleformación por año	SCE/ OBECAN	174	2010	

Objetivo A7. Impulsar las modalidades de formación profesional semipresencial y a distancia que faciliten el acceso a todas las personas , especialmente a la población activa y que complementen a la formación presencial

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
para el Empleo					
Acciones formativas a distancia y teleformación de Formación Profesional para el Empleo	Nº de acciones formativas reformuladas destinadas prioritariamente a trabajadores ocupados en régimen a distancia y teleformación por año	SCE/ OBECAN	129	2010	
Titulados de formación profesional inicial a distancia	Nº de egresados de la formación profesional inicial por curso escolar	VC de Educación	875	2009/10	
Estudios de Formación Profesional Inicial a Distancia tras el procedimiento de acreditación por experiencia laboral	Nº de personas que han participado en un procedimiento de acreditación por experiencia laboral y que cursan ciclos formativos a distancia a lo largo de un año tras concluir el procedimiento por año	ICCP/DGFPEA	En elaboración		

Objetivo B1. Construir alianzas institucionales estratégicas que amplíen y mejoren la capacidad de respuesta a las necesidades formativas de la población canaria en cada una de las islas.	
Línea de actuación B) Crear unas condiciones institucionales, incluida la participación de los sectores implicados, en cada una de las islas y de los sectores productivos mediante la construcción de alianzas estratégicas y la promoción de procesos de calidad y mejora continua tanto en los gestores de la formación como en los proveedores.	
Descripción:	Impulsar las alianzas que añadan valor entre las instituciones, los centros, las universidades y las empresas para mejorar la formación profesional más allá de la formación en centros de trabajo.
Medidas:	<p>1.- Promover fórmulas de cooperación entre las instituciones, los centros, las universidades y las empresas que aporten valor añadido contrastado.</p> <p>2.- Impulsar convenios de colaboración entre el SCE y las empresas y/o las organizaciones empresariales con el fin de llevar a efecto planes de prácticas profesionales en empresas.</p> <p>3.- Alentar a las empresas con iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), para que incorporen colaboraciones con los centros de formación profesional.</p>
Organismo responsable:	Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos Servicio Canario de Empleo

Objetivo B1. Construir alianzas institucionales estratégicas que amplíen y mejoren la capacidad de respuesta a las necesidades formativas de la población canaria en cada una de las islas.					
RELACIÓN DE INDICADORES					
Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
Alianzas con instituciones a través de convenios en Formación Profesional Inicial	Nº de convenios activos de la Consejería de Educación con instituciones por curso lectivo	Registro de Convenios / DGFPEA	15	2011/12	
Alianzas de centros educativos de Formación Profesional Inicial con instituciones	Nº de alianzas de los centros educativos con instituciones por curso lectivo	Encuestación directa a los centros y la coordinación de familias profesionales	En elaboración		

Objetivo B2. Promover una respuesta formativa coordinada e integrada de todas las administraciones públicas y/o instituciones privadas a partir de una planificación concertada en el marco del Consejo Canario de la FP que permita una gestión eficaz de los recursos disponibles.

Línea de actuación B) Crear unas condiciones institucionales, incluida la participación de los sectores implicados, en cada una de las islas y de los sectores productivos mediante la construcción de alianzas estratégicas y la promoción de procesos de calidad y mejora continua tanto en los gestores de la formación como en los proveedores.

Descripción:

Garantizar la responsabilidad de coordinación de las administraciones con la finalidad de promover, agilizar y facilitar el establecimiento de acuerdos y convenios que supongan el uso conjunto de los recursos administrados, evitando duplicidades.

Promover la gestión eficaz y eficiente de los recursos humanos y materiales y aumentar la eficacia y eficiencia de los servicios administrativos de gestión, simplificar procesos, aumentar la eficacia y eficiencia de los servicios docentes e impulsar la utilización de los constantes y crecientes avances en las tecnologías y en los sistemas de información y comunicación.

Medidas:

- 1.- Promover la gestión eficaz y eficiente de los recursos humanos y materiales.
- 2.- Detectar y eliminar los procedimientos obsoletos y excesivamente burocratizados de gestión, que dan lugar a retrasos y rigideces innecesarias, con las consiguientes ineficiencias asociadas.
- 3.- Aumentar la eficacia y eficiencia de los servicios administrativos de gestión, simplificar procesos, aumentar la eficacia y eficiencia de los servicios docentes e impulsar la utilización de los constantes y crecientes avances en las tecnologías y en los sistemas de información y comunicación.
- 4.- Incrementar las sesiones informativas sobre novedades y procedimientos de gestión y económicos, junto con las entidades cooperadoras y colaboradoras.
- 5.- Flexibilizar la gestión y potenciar la vinculación entre empleo y formación.
- 6.- Estudiar y realizar propuestas sobre el marco normativo de ordenación de las enseñanzas de Formación Profesional.
- 7.- Estudiar y realizar propuestas sobre la optimización de las infraestructuras y de los recursos humanos de las enseñanzas de Formación Profesional.
- 8.A.- Optimizar los recursos humanos y materiales, más escasos en tiempos de crisis económica, creando redes de colaboración entre gobierno, empresas y centros de enseñanza para el intercambio de expertos y la utilización mutua de infraestructuras y equipamientos.
- 8.B.- Modernizar el Servicio Canario de Empleo y del Sistema de Empleo de Canarias incorporando entre otras medidas la evaluación de la calidad de los servicios.

Organismo responsable: Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos
Servicio Canario de Empleo

Objetivo B2. Promover una respuesta formativa coordinada e integrada de todas las administraciones públicas y/o instituciones privadas a partir de una planificación concertada en el marco del Consejo Canario de la FP que permita una gestión eficaz de los recursos disponibles.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
Centros integrados de titularidad pública	Nº de centros integrados de titularidad pública por año natural	SCE/DGFPEA	En creación		
Centros integrados de titularidad privada	Nº de centros integrados de titularidad privada por año natural	SCE/DGFPEA	En creación		
Centros de titularidad pública con oferta de enseñanzas integradas	Nº de centros educativos de titularidad pública que oferten títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad por curso lectivo.	DGFPEA	17	2011/12	
Especialidades de Formación Profesional Inicial en centros integrados de titularidad pública	Nº de especialidades de Formación Profesional Inicial impartidas en centros integrados por curso lectivo	DGFPEA	En creación		
Certificados de profesionalidad en centros integrados de titularidad pública	Nº de certificados de profesionalidad impartidos en centros integrados de titularidad pública por año natural	SCE	En creación		
Plazas de formación profesional inicial en centros integrados de titularidad pública	Nº de plazas de Formación Profesional Inicial impartidas en centros integrados por curso lectivo	DGFPEA	En creación		
Cursos de certificados de profesionalidad en centros Integrados de titularidad pública	Nº de cursos de certificados de profesionalidad impartidos en centros integrados de titularidad pública por año natural	SCE	En creación		
Certificados de profesionalidad en centros educativos de titularidad pública	Nº de certificados de profesionalidad en Formación Profesional para el Empleo impartidos en centros educativos de titularidad pública por curso lectivo	DGFPEA	15	2011/12	
Cursos de certificados de profesionalidad en centros educativos de titularidad pública	Nº de cursos de certificados de profesionalidad en Formación Profesional para el Empleo impartidos en centros educativos de titularidad pública por curso lectivo	DGFPEA	22	2011/12	

Objetivo B3. Impulsar la participación de las instituciones canarias, empleadores, empleados y empresarios autónomos, a ampliar su radio de actuación en los programas europeos destinados a la Formación Profesional, a la formación permanente y a la orientación profesional y a la creación de redes internacionales con centros asociados.

Línea de actuación B) Crear unas condiciones institucionales, incluida la participación de los sectores implicados, en cada una de las islas y de los sectores productivos mediante la construcción de alianzas estratégicas y la promoción de procesos de calidad y mejora continua tanto en los gestores de la formación como en los proveedores.

Descripción:

Promover la movilidad internacional impulsando los programas y las actividades europeas, fomentando el aprendizaje de idiomas; impulsar el incremento en el número de estudiantes y de profesionales que participan en la movilidad transnacional; animar a las cámaras profesionales, organizaciones empresariales y otras organizaciones relacionadas a apoyar a las empresas de acogida (y de origen) para que ofrezcan unas condiciones adecuadas en las prácticas en la movilidad transnacional.

Hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad. Principios establecidos en la “Carta Europea de Calidad y Movilidad”.

Medidas:

1.- Promover la participación en:

- El Programa Comenius, que tiene por objeto reforzar la dimensión europea en el campo de la educación infantil, primaria y secundaria, promoviendo la movilidad y la cooperación entre centros educativos.
- El programa Erasmus, que tiene como objetivo atender a las necesidades de enseñanza y aprendizaje de todos los participantes en educación superior formal y en formación profesional de nivel terciario, cualquiera que sea la duración de la carrera o cualificación, incluidos los estudios de doctorado, así como a las instituciones que imparten este tipo de formación.
- El programa sectorial Grundtvig, que tiene como meta mejorar la calidad y la dimensión europea de la educación de adultos en un sentido amplio, incluyendo la enseñanza formal, la no formal y la enseñanza informal, incluido el autoaprendizaje.
- El programa Leonardo da Vinci, que va dirigido a atender las necesidades de enseñanza y aprendizaje de todas las personas implicadas en la educación y formación profesional, así como a las instituciones y organizaciones que imparten o facilitan esa formación.
- Las visitas de estudio.

2.- Aprovechar al máximo otras herramientas de la UE (p. ej. el MEC, EQAVET, Europass) para mejorar el reconocimiento mutuo de las cualificaciones y competencias.

Organismo responsable:

Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos
Servicio Canario de Empleo

Objetivo B3. Impulsar la participación de las instituciones canarias, empleadores, empleados y empresarios autónomos, a ampliar su radio de actuación en los programas europeos destinados a la Formación Profesional, a la formación permanente y a la orientación profesional y a la creación de redes internacionales con centros asociados.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
Alumnado participante en el Programa Educativo Europeo Leonardo de Vinci	Nº de alumnado participante en el Programa Educativo Europeo Leonardo de Vinci por curso lectivo	MEC / Estadísticas Educativas	129	2009/10	EPEE
Profesorado participante en el Programa Educativo Europeo Leonardo de Vinci	Nº de docentes participantes en el Programa Educativo Europeo Leonardo de Vinci por curso lectivo	MEC / Estadísticas Educativas	38	2009/10	EPEE
Alumnado participante en el Programa Educativo Europeo Erasmus	Nº de alumnado participante en el Programa Educativo Europeo Erasmus por curso lectivo	MEC / Estadísticas Educativas	135	2010/11	EPEE
Profesorado participante en el Programa Educativo Europeo Erasmus	Nº de docentes participantes en el Programa Educativo Europeo Erasmus por curso lectivo	MEC / Estadísticas Educativas	46	2010/11	EPEE
Visitas de Estudio	Nº de proyectos aprobados de visitas de estudio por curso lectivo	MEC / Estadísticas Educativas	No disponible	2009/10	EPEE

Objetivo B4. Promover la calidad en la formación mediante el impulso permanente de los procesos de mejora en todas y cada una de las instituciones dentro del marco estatal y de acuerdo con la recomendación EQAVET.

Línea de actuación B) Crear unas condiciones institucionales, incluida la participación de los sectores implicados, en cada una de las islas y de los sectores productivos mediante la construcción de alianzas estratégicas y la promoción de procesos de calidad y mejora continua tanto en los gestores de la formación como en los proveedores.

Descripción:	Optimizar los recursos disponibles, infraestructuras, recursos humanos y financiación.
Medidas:	<p>1.- Establecer evaluaciones preceptivas de los resultados de las acciones formativas así como la difusión de los mismos para la mejora continua del sistema de formación profesional.</p> <p>2.- Incorporar los recursos formativos de las universidades canarias, a través de los centros colaboradores y cooperadores, al ámbito de la formación para el empleo. Así como para la puesta en marcha y consolidación de los Campus de Excelencia para la formación profesional de grado superior.</p> <p>3.- Promover y difundir las buenas prácticas para incrementar la eficiencia, la calidad y la excelencia.</p>
Organismo responsable:	Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos Servicio Canario de Empleo

Objetivo B4. Promover la calidad en la formación mediante el impulso permanente a los procesos de mejora en todas y cada una de las instituciones dentro del marco estatal y de acuerdo con la recomendación EQAVET.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
Centros de titularidad pública con sistemas de gestión de calidad	Nº de centros educativos de titularidad pública con sistemas de gestión de calidad por curso lectivo	Schola FP/ DGFPEA	29	2011/12	
Oferta de ciclos formativos de Formación Profesional Inicial en la red de centros de titularidad pública con sistemas de gestión de calidad	% de la oferta pública de ciclos formativos de Formación Profesional Inicial que se imparten en la red de centros con sistemas de gestión de la calidad sobre el total de la oferta pública de ciclos formativos por curso lectivo.	Schola FP/ DGFPEA	62%	2011/12	
Oferta de Programas de Cualificación Profesional Inicial en la red de centros de titularidad pública con sistemas de gestión de calidad	% de la oferta pública de Programas de Cualificación Profesional Inicial de formación profesional inicial que se imparten en la red de centros con sistemas de gestión de la calidad sobre el total de la oferta pública Programas de Cualificación Profesional Inicial de por curso lectivo.	Schola FP/ DGFPEA	34%	2011/12	
Proveedores de Formación para el Empleo con gestión de la calidad	Nº de centros beneficiarios de acciones de formación prioritariamente para trabajadores desempleados que cuentan con sistemas de gestión de la calidad por año natural.	SCE/OBECAN	196	2011	

Objetivo C1. Impulsar un nuevo marco de calidad para los proveedores de formación.

Línea de actuación C) Construir un marco canario de calidad en la Formación Profesional, en consonancia con el marco europeo y nacional, que transmita confianza tanto a las empresas como a los trabajadores y facilitar la incorporación de todos los proveedores de formación.

Descripción:	<p>Fomentar la cultura de la mejora continua entendida como la práctica sistemática de la metodología de gestión PDCA (Plan, Do, Check y Act), que implica planificar lo que se va a hacer, después hacer lo que se ha planificado, después evaluar o revisar las desviaciones respecto a lo planificado, para tomar medidas correctoras o iniciativas de mejora, y comenzar de nuevo.</p> <p>El Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad indica que debe aplicarse a los sistemas de EFP, a los proveedores de EFP y a la expedición de títulos de EFP.</p>
Medidas:	<p>1.- Consolidar y extender, a todos los centros de FP, los modelos de gestión basados en estándares de calidad, para alcanzar niveles de excelencia homologables en el “Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad” y su adaptación al Marco del Estado.</p> <p>2.- Impulsar la realización de procesos de evaluación sistemáticos y periódicos, de acuerdo con las directrices europeas en materia de calidad.</p> <p>3.- Valorar y evaluar los resultados obtenidos de las iniciativas y políticas activas puestas en marcha.</p> <p>4.- Definir anualmente un Plan de Evaluación del Sistema para la implantación de ajustes y mejoras.</p>
Organismo responsable:	<p>Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos</p> <p>Servicio Canario de Empleo</p>

Objetivo C1. Impulsar un nuevo marco de calidad para los proveedores de formación.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
Proveedores de formación profesional inicial integrados en el nuevo marco de calidad	Nº de centros con oferta de Formación Profesional Inicial integrados en el nuevo marco de calidad por curso escolar	DGFPEA	En creación		
Especialidades de formación profesional inicial en centros de titularidad pública del nuevo marco de calidad	Nº de especialidades de Formación Profesional Inicial impartidas en centros con oferta de Formación Profesional Inicial integrados en el nuevo marco de calidad por curso escolar	DGFPEA	En creación		
Plazas de formación profesional inicial en Centros de titularidad pública del nuevo marco de calidad	Nº de plazas de centros con oferta de Formación Profesional Inicial integrados en el nuevo marco de calidad por curso escolar	DGFPEA	En creación		
Satisfacción del alumnado con la formación recibida en	% de alumnado que se encuentra satisfecho con la formación recibido en formación profesional inicial	DGFPEA	En elaboración		

Objetivo C1. Impulsar un nuevo marco de calidad para los proveedores de formación.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
Formación Profesional Inicial					
Valoración del alumnado de la formación recibida en Formación Profesional para el Empleo	Valor medio en una puntuación de 0 a 10 dada por los beneficiarios de acciones formativas destinadas prioritariamente a trabajadores desempleados	SCE	No disponible		

Objetivo C2. Promover una red de centros de formación profesional integrada y de centros de referencia nacional de acuerdo al marco legal europeo, español y canario.	
Línea de actuación C) Construir un marco canario de calidad en la Formación Profesional, en consonancia con el marco europeo y nacional, que transmita confianza tanto a las empresas como a los trabajadores y facilitar la incorporación de todos los proveedores de formación.	
Descripción:	Constitución de la red centros de Formación Profesional que permita desarrollar el sistema de formación profesional a lo largo de la vida, que promuevan el aprendizaje de toda la población, adaptados a situaciones e intereses diversos, con un modelo de organización y gestión eficaz, capaces de introducir innovaciones en la enseñanza y el aprendizaje, con equipamientos adecuados y profesorado competente.
Medidas:	<p>1.- Diseñar la red de Centros Integrados públicos y privados de Formación Profesional y desarrollar la normativa de organización y funcionamiento.</p> <p>2.A.- Desarrollar los reglamentos orgánicos para estos centros.</p> <p>2.B.- Desarrollar la normativa autonómica de acreditación de los centros/profesionalidad en las modalidades mixta/a distancia/teleformación.</p> <p>3.- Impulsar la conversión de los actuales Centros Nacionales de Formación propuestos por el SCE en Centros de Referencia Nacional.</p>
Organismo responsable:	Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos Servicio Canario de Empleo

Objetivo C2. Promover una red de centros de formación profesional integrada y de centros de referencia nacional de acuerdo al marco legal europeo, español y canario.					
RELACIÓN DE INDICADORES					
Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
Centros integrados de titularidad pública	Nº de centros integrados de titularidad pública por año natural	SCE/DGFPEA	En creación		
Centros integrados de titularidad privada	Nº de centros integrados de titularidad privada por año natural	SCE/DGFPEA	En creación		
Especialidades de Formación Profesional Inicial en centros integrados de titularidad pública	Nº de especialidades de Formación Profesional Inicial impartidas en centros integrados por curso lectivo	DGFPEA	En creación		
Certificados de profesionalidad en centros integrados de titularidad pública	Nº de certificados de profesionalidad impartidos en centros integrados de titularidad pública por año natural	SCE	En creación		
Plazas de formación profesional inicial en centros integrados de titularidad pública	Nº de plazas de Formación Profesional Inicial impartidas en centros integrados por curso lectivo	DGFPEA	En creación		

Objetivo C2. Promover una red de centros de formación profesional integrada y de centros de referencia nacional de acuerdo al marco legal europeo, español y canario.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
Cursos de certificados de profesionalidad en centros integrados de titularidad pública	Nº de cursos de certificados de profesionalidad impartidos en centros integrados de titularidad pública por año natural	SCE	En creación		
Certificados de profesionalidad en Centros de Referencia Nacional	Nº de certificados de profesionalidad impartidos en Centros de Referencia Nacional por año natural	SCE	4	2010	
Cursos de certificados de profesionalidad en Centros de Referencia Nacional	Nº de cursos de certificados de profesionalidad impartidos en Centros de Referencia Nacional por año natural	SCE	4	2010	
Especialidades de formación profesional inicial en Centros de Referencia Nacional	Nº de especialidades de Formación Profesional Inicial impartidas en Centros de Referencia Nacional en colaboración con centros educativos por curso lectivo	SCE / DGFPEA	1	2011/12	

Objetivo C3. Promover una gestión eficaz del conocimiento y específicamente el generado entre proveedores de formación y empresas de modo que permita, sobre todo, compartirse y transferirse.

Línea de actuación C) Construir un marco canario de calidad en la Formación Profesional, en consonancia con el marco europeo y nacional, que transmita confianza tanto a las empresas como a los trabajadores y facilitar la incorporación de todos los proveedores de formación.

Descripción:	Promover la gestión del conocimiento incidiendo en las personas, la tecnología y la información; poner a disposición de las personas el conocimiento explícito de carácter relevante a tiempo y en el lugar de trabajo; propiciar la comunicación del conocimiento tácito lo que supone transformarlo en conocimiento explícito.
Medidas:	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Trasladar políticas de innovación a las empresas, a través de la colaboración entre la Agencia Canaria de Investigación, Innovación y Sociedad de la Información y los centros de FP. 2.- Poner el conocimiento en línea, a disposición de los usuarios, a través de la Intranet corporativa. Compartir el conocimiento que los profesionales con intereses comunes precisan para su trabajo, de forma estructurada, ágil y controlada. 3.- Desarrollar herramientas para ayudar a compartir conocimientos y a la explicitación del conocimiento de expertos. 4.- Extender las experiencias y formas de hacer de los que obtienen mejores resultados 5.- Crear y potenciar el uso de comunidades de conocimiento.
Organismo responsable:	Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos Servicio Canario de Empleo

Objetivo C3. Promover una gestión eficaz del conocimiento y específicamente el generado entre proveedores de formación y empresas de modo que permita, sobre todo, compartirse y transferirse.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
Empresas colaboradoras en la formación de centros de trabajo de Formación Profesional Inicial	Nº de empresas colaboradoras en la formación de centros de trabajo de la formación profesional inicial por año natural	Aplicación FCT/ DGFPEA	4613	2011	
Nuevas empresas colaboradoras de la FCT	Nº de empresas nuevas que colaboran por primera vez con la formación en centros de trabajo por curso lectivo.	DGFPEA	En elaboración		
Empresas colaboradoras en el módulo de formación en centros de trabajo en certificados de profesionalidad en Formación Profesional para el Empleo	Nº de empresas colaboradoras en el módulo de formación en centros de trabajo en certificados de profesionalidad en formación profesional para el empleo por año (convocatoria)	SCE/ OBECAN	No disponible		

Objetivo C3. Promover una gestión eficaz del conocimiento y específicamente el generado entre proveedores de formación y empresas de modo que permita, sobre todo, compartirse y transferirse.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
Alianzas con empresas a través de convenios en Formación Profesional Inicial	Nº de convenios activos de la Consejería de Educación con empresas que incluyan la transmisión de conocimiento en formación profesional inicial por curso lectivo	Registro de Convenios / DGFPEA	8	2011/12	
Alianzas de centros educativos de Formación Profesional Inicial con empresas	Nº de alianzas de los centros educativos con empresas que incluyan la transmisión de conocimiento en formación profesional inicial por curso lectivo	Encuestación directa a los centros y la coordinación de familias profesionales	En elaboración		

Objetivo C4. Fomentar el uso adecuado de las tecnologías, la creatividad y la innovación en las entidades dedicadas a la formación.	
Línea de actuación C) Construir un marco canario de calidad en la Formación Profesional, en consonancia con el marco europeo y nacional, que transmita confianza tanto a las empresas como a los trabajadores y facilitar la incorporación de todos los proveedores de formación.	
Descripción:	Fomentar la innovación, la creatividad y el espíritu empresarial, así como la utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones.
Medidas:	<p>1.- Incentivar la innovación, la creatividad y el espíritu empresarial, así como la utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (tanto en la EFP-I como en la EFP-P).</p> <p>2.- Introducir innovaciones en la enseñanza y el aprendizaje.</p> <p>3.- Impulsar la colaboración de los centros de Formación Profesional con las universidades.</p> <p>4.A.- Utilizar las tecnologías de información y comunicación para incrementar al máximo el acceso a la formación y para fomentar el aprendizaje activo, así como elaborar nuevos métodos en la EFP, tanto en el entorno laboral como en el entorno escolar, con el fin de facilitar la participación de los grupos en situación «de riesgo».</p> <p>4.B.- Potenciar la curiosidad del alumnado por la ciencia, la tecnología y la innovación.</p> <p>5.- Fomentar la implantación de talleres de creatividad e innovación.</p> <p>6.- Desarrollar la cooperación relacionada con las instituciones que favorezcan la innovación.</p> <p>7.- Fomentar un uso de la tecnología efectivo, innovador y de calidad por parte de todos los proveedores de EFP (incluidas las asociaciones y redes público-privadas) que cuenten con los equipos, infraestructuras y redes necesarios y se basen en una mejora permanente que refleje las novedades tecnológicas y en materia de comprensión pedagógica.</p> <p>8.- Fomentar las asociaciones para la creatividad y la innovación (proveedores de EFP, centros de enseñanza superior, y centros de diseño, arte, investigación e innovación).</p>
Organismo responsable:	Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos Servicio Canario de Empleo

Objetivo C4. Fomentar el uso adecuado de la tecnología, de la creatividad y de la innovación en las entidades dedicadas a la formación.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
Proyectos de fomento de uso de la tecnología, la creatividad y la innovación	Nº de proyectos de fomento de uso adecuado de la tecnología, de la creatividad y de la innovación en centros educativos en el ámbito de la formación profesional inicial	Encuestación directa a los centros y la coordinación de familias profesionales	En elaboración		
Proyectos empresariales en centros educativos de formación profesional inicial	Nº de proyectos empresariales en centros de titularidad pública de formación profesional llevados a cabo por titulados de formación profesional por año natural	DGFPEA	7	2011	
Emprendedores en proyectos empresariales en centros educativos de formación profesional inicial	Nº de emprendedores en proyectos empresariales en centros de titularidad pública de formación profesional por año natural	DGFPEA	9	2011	

Objetivo C5. Mejorar las competencias del profesorado, los formadores y otros profesionales de la formación profesional.	
Línea de actuación C) Construir un marco canario de calidad en la Formación Profesional, en consonancia con el marco europeo y nacional, que transmita confianza tanto a las empresas como a los trabajadores y facilitar la incorporación de todos los proveedores de formación.	
Descripción:	Impulsar la mejora de las competencias de los formadores, a fin de garantizar una formación, que cumpla con los requisitos de calidad, incorporando la creatividad, la innovación y el emprendimiento.
Medidas:	<p>1.- Establecer planes anuales de perfeccionamiento de la función docente y tutorial del profesorado de la Formación Profesional Inicial que configuren una oferta de formación permanente para el mismo, que contemplen, fundamentalmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El diseño, el desarrollo y la impartición de acciones formativas dirigidas al profesorado de la Formación Profesional Inicial, orientadas a su actualización científica y tecnológica y a la mejora de su cualificación pedagógica. • El fomento del aprendizaje del profesorado en las empresas mediante la organización de seminarios y estancias en las mismas. • La creatividad, la innovación y el emprendimiento. <p>2.- Asegurar que los docentes en la formación profesional acreditan la competencia profesional objeto de la formación.</p> <p>3.- Impulsar la formación para formadores del ámbito de la formación para el empleo.</p> <p>4.- Diseñar y divulgar nuevos modelos de formación para las actividades de aula, basados en la adquisición de competencias.</p> <p>5.- Impulsar la formación de los profesionales no docentes implicados en el diseño, coordinación y gestión de la formación profesional de ambos subsistemas.</p>
Organismo responsable:	Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos Servicio Canario de Empleo

Objetivo C5. Mejorar las competencias del profesorado, los formadores y otros profesionales de la formación profesional.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
Acciones Formativas y de perfeccionamiento para docentes de formación profesional inicial	Nº de acciones formativas y de perfeccionamiento dirigidas exclusivamente a docentes que imparten formación profesional inicial convocadas por el servicio de perfeccionamiento del profesorado de la Consejería de Educación por curso lectivo	Servicio PD/DGOPPE	En elaboración	2011/12	
Participación en acciones formativas y de perfeccionamiento en formación	Nº de participantes en acciones formativas y de perfeccionamiento dirigidas exclusivamente a docentes que imparten formación profesional inicial convocadas por el servicio de perfeccionamiento del profesorado de la Consejería de Educación por curso	Servicio PD/DGOPPE	En elaboración	2011/12	

Objetivo C5. Mejorar las competencias del profesorado, los formadores y otros profesionales de la formación profesional.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
profesional	lectivo				
Certificación en acciones formativas y de perfeccionamiento en formación profesional	Nº de participantes que certifican en acciones formativas y de perfeccionamiento dirigidas exclusivamente a docentes que imparten formación profesional inicial convocadas por el servicio de perfeccionamiento del profesorado de la Consejería de Educación por curso lectivo	Servicio PD/ DGPPE	En elaboración	2011/12	
Estancias formativas en empresas de los docentes de Formación Profesional Inicial	Nº de estancias formativas de los profesores de formación profesional inicial en empresas del sector a través de las convocatorias de la Administración Educativa por curso lectivo.	DGFPEA	0	2012/11	

Objetivo C6. Impulsar la identificación y la transmisión de buenas prácticas en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Línea de actuación C) Construir un marco canario de calidad en la Formación Profesional, en consonancia con el marco europeo y nacional, que transmita confianza tanto a las empresas como a los trabajadores y facilitar la incorporación de todos los proveedores de formación.

Descripción:	Identificar las prácticas óptimas ya existentes y aquellas otras que puedan ser objeto de mejora y consensuar aquellas que pueden ser viables, para después sistematizar todas las buenas prácticas docentes aceptadas.
Medidas:	<p>1.- Promover encuentros entre los docentes de ambos subsistemas que imparten la misma temática para la realización de intercambios de buenas prácticas.</p> <p>2.- Desarrollar proyectos y estudios para identificar, sistematizar y transferir las mejores prácticas ya existentes y aquellas otras que puedan ser objeto de mejora.</p> <p>3.- Impulsar la difusión y la generalización de las buenas prácticas de los centros.</p> <p>4.- Crear entornos virtuales para el intercambio y la difusión de las mejores experiencias.</p>
Organismo responsable:	Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos Servicio Canario de Empleo

Objetivo C6. Impulsar la identificación y la transmisión de buenas prácticas en los procesos de enseñanza aprendizaje.

RELACIÓN DE INDICADORES

Indicador	Definición	Fuente y Explotación	Referencia Inicial		+ Info
			Dato	Año	
Proyectos de mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje de Formación Profesional Inicial	Nº de proyectos de mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje de formación profesional inicial que incluyan la difusión de sus resultados entre los proveedores de formación por curso lectivo.	Encuestación directa a los centros y la coordinación de familias profesionales	En elaboración		
Centros tutelados en calidad en formación profesional inicial	Nº de centros de Formación Profesional Inicial que están siendo tutelados en la implementación de un sistema de gestión de la calidad por curso lectivo.	DGFPEA	En creación		
Centros tutores en calidad en formación profesional inicial	Nº de centros de formación profesional inicial que tutelan a otros centros en la implementación de un sistema de gestión de la calidad por curso lectivo.	DGFPEA	En creación		

4.5. PRINCIPIOS Y CRITERIOS PARA LA PLANIFICACIÓN ANUAL DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

4.5.1. Planificación de la Formación Profesional Inicial

La planificación educativa, entendida como la distribución de recursos más justa y eficaz dentro de un determinado territorio, constituye uno de los elementos centrales en cualquier política educativa dada su contribución al progreso social y al desarrollo humano. La planificación educativa, como cualquier otra planificación, se orienta a la consecución de objetivos, expresa unos determinados valores y se conecta con unas determinadas líneas de acción a medio y largo plazo. Los principios y criterios que se exponen en este apartado constituyen la conexión necesaria entre el PCFP 2013-2016 y la oferta educativa de cada uno de los cursos escolares en los que estará vigente el Plan.

Las decisiones que configurarán la oferta anual de Formación Profesional obedecen a un complejo cálculo de principios y criterios que deben garantizar tanto la justicia como la eficacia. En todo caso, es evidente que la configuración de una oferta educativa no puede ser ni arbitraria, ni caprichosa, sino que tiene que obedecer a criterios racionales definidos, conocidos y compartidos por toda la sociedad.

La oferta de enseñanzas correspondientes a la Formación Profesional estará basada en cuatro principios generales que actúan como condiciones necesarias.

1. **Principio de satisfacción de necesidades formativas** objetivas (derivadas del mercado laboral y/o de los cambios normativos) y necesidades formativas subjetivas (derivadas de las aspiraciones propias de quienes desean satisfacer una determinada vocación). En consonancia con este principio, la oferta de Formación Profesional estará en sintonía permanente con la evolución del desarrollo económico y social de Canarias, así como con las aspiraciones vocacionales de las personas.
2. **Principio de demanda suficiente**, teniendo en cuenta los criterios de configuración de los grupos establecidos en las normativas correspondientes, así como de los condicionantes propios de la configuración de cada uno de los grupos en un determinado centro. En la aplicación de este principio se tendrán en cuenta las diferencias entre la oferta presencial y la oferta semipresencial. En consonancia con este principio, cuando exista una necesidad formativa justificada (primer principio) la oferta se desarrollará en el centro educativo que disponga de una demanda efectiva y adecuadamente acreditada.
3. **Principio de renovación y actualización permanente** de las enseñanzas propias de cada una de las familias profesionales. Este principio, coherente con los dos anteriores, obliga a la administración pública y a los centros educativos a mantener un proceso de mejora continua para satisfacer las necesidades sociales y personales generadas por el cambio social para no crear graves disfunciones entre la finalidad de las enseñanzas y su realización.
4. **Principio de sostenibilidad**, dada la limitación de recursos propia de cualquier acción educativa, la planificación se considera como un recurso consciente y voluntariamente elaborado para superar las limitaciones aprovechando las disponibilidades. En este sentido, toda planificación se enfrenta a la necesidad de crear un modelo de equilibrio entre oferta y

demanda que debe resultar sostenible a corto, medio y largo plazo independientemente del lugar donde se realice la formación en centros de trabajo.

La oferta educativa para cada uno de los cursos debe expresar el mejor equilibrio posible entre los cuatro principios dadas las limitaciones y las posibilidades que ofrecen los recursos existentes. Este equilibrio eficaz y eficiente puede adoptar formas distintas en cada isla y en cada centro dependiendo de la aplicación de un conjunto bien definido de criterios de decisión. La relación de criterios de decisión que se expone a continuación es, a nuestro juicio, la que mejor puede contribuir a la configuración de una oferta adecuada en cada centro educativo.

- a) **Criterio de integración:** en igualdad de condiciones necesarias (principios 1, 2, 3 y 4), la implantación de la oferta y/o la ampliación de grupos tendrá en consideración el carácter singular de centro integrado.
- b) **Criterio de especialización:** en igualdad de condiciones necesarias (principios 1, 2, 3 y 4), la implantación de la oferta y/o la ampliación de grupos tendrá en consideración la especialización del centro dentro de la familia profesional a la que corresponda el título, así como la adaptación de sus infraestructuras y recursos.
- c) **Criterio de progresividad:** en igualdad de condiciones necesarias (principios 1, 2, 3 y 4), la implantación de la oferta y/o la ampliación de grupos tendrá en consideración la necesaria continuidad y progresividad de las titulaciones dentro de las mismas familias. Esta progresividad tendrá en cuenta la existencia de ofertas anteriores al título que en un determinado curso se pretenda implantar.
- d) **Criterio de equidad:** en igualdad de condiciones necesarias (principios 1, 2, 3 y 4), la implantación de la oferta y/o la ampliación de grupos tendrá en consideración las singularidades propias de la situación geográfica, social y cultural de una determinada zona educativa. Este principio debe contribuir a que zonas especialmente desfavorecidas de nuestro territorio puedan superar sus dificultades mediante un compromiso decidido con la formación.
- e) **Criterio de historicidad:** en igualdad de condiciones necesarias (principios 1, 2, 3 y 4), la implantación de la oferta y/o la ampliación de grupos tendrá en consideración la evolución histórica del centro o centros solicitantes, dedicando una especial atención a la evolución en sus datos correspondientes al abandono escolar, el rendimiento escolar y el porcentaje de titulados.
- f) **Criterio de complementariedad:** en igualdad de condiciones necesarias (principios 1, 2, 3 y 4), la implantación de la oferta y/o la ampliación de grupos tendrá en consideración la situación del conjunto de las enseñanzas de una determinada zona educativa para que la decisión se oriente en el sentido dotarla de una oferta suficiente, variada y adaptable a través de la oferta modular.
- g) **Criterio de alternancia:** en igualdad de condiciones necesarias (principios 1, 2, 3 y 4), la implantación de la oferta y/o la ampliación de grupos tendrá en consideración la alternancia de distintos títulos de la misma familia profesional con el fin de renovar la oferta educativa y no saturar el mercado laboral en las islas.

- h) **Criterio de proximidad:** en igualdad de condiciones necesarias (principios 1, 2, 3 y 4), la implantación de la oferta y/o la ampliación de grupos tendrá en consideración la proximidad del centro educativo al lugar de residencia de la mayoría de solicitantes.

4.5.2. Metodología y criterios para la elaboración de la programación formativa de referencia de formación profesional para el empleo

La Ley 12/2003, de 4 de abril (BOC nº 80, de 28 de abril de 2003) de creación del Servicio Canario de Empleo establece que éste tiene como finalidad fomentar, mejorar y promover el empleo en la Comunidad Autónoma de Canarias, luchar contra el desempleo y cubrir las necesidades de formación de los trabajadores desempleados y ocupados, atendiendo con carácter prioritario a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades para su inserción laboral.

En el artículo 3 de la precitada Ley, se establece que entre las funciones, con carácter general, el Servicio Canario de Empleo se encuentran las relativas a la ejecución de las políticas de empleo y formación profesional ocupacional y continua asumidas por la Comunidad Autónoma de Canarias. En concreto, en el mismo artículo, apartado 3 se define que en relación con la formación profesional ocupacional y continua el Servicio Canario de Empleo ejercerá de forma concreta las siguientes funciones:

a) La elaboración de propuestas para la determinación de la política de formación profesional ocupacional y continua del Gobierno de Canarias.

b) La ejecución, evaluación y seguimiento de los planes derivados de la política de formación profesional ocupacional y continua del Gobierno de Canarias.

c) La gestión y control de las subvenciones y ayudas públicas de la política de formación profesional ocupacional y continua del Gobierno de Canarias.

d) La propuesta y programación de acciones formativas derivadas de las necesidades que se detecten y de la prospección de demandas de ocupación.

e) La gestión y control de las acciones del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, incluida la expedición del certificado de profesionalidad.

Hay que señalar que la política de empleo del Gobierno de Canarias se está ejecutando en clave territorial, ya que en un territorio de las características del canario se puede dar una respuesta eficiente a las distintas necesidades que plantean cada una de las islas (sin perjuicio de que, en algún caso, proceda también la identificación de submercados de ámbito comarcal).

Esta forma de actuación necesita la coordinación y participación de todos los agentes que participan de las políticas del empleo y de la formación en cada municipio, comarca o isla, es decir, en cada ámbito territorial. Es por ello que, desde el Servicio Canario de Empleo, se ha impulsado y contado decididamente con la participación de los Consejos Insulares de Formación y Empleo y sus respectivas Comisiones Supramunicipales o Técnicas, ya que el artículo 10 de la Ley 12/2003, de 4 de abril, de creación del Servicio Canario de Empleo (B.O.C nº 80, de 28 de abril) establece que estos Consejos son órganos consultivos y de participación del Servicio Canario de Empleo, en los que se garantizará la participación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, los Cabildos Insulares, los Ayuntamientos comprendidos en el respectivo ámbito insular y los agentes económicos y sociales más representativos.

Dado que los Consejos Insulares de Formación y Empleo son órganos que garantizan esa perspectiva territorial en el diseño y ejecución de las políticas del Servicio Canario de Empleo adaptándolas a las características socioeconómicas de cada una de las islas y, en su caso, de sus respectivas comarcas y, además, tienen entre sus competencias **realizar estudios y formular iniciativas, propuestas y**

sugerencias en orden a mejorar la situación de la contratación laboral en la isla y la eficacia de las medidas y programas desarrollados, este Organismo Autónomo, el Servicio Canario de Empleo, los ha venido reactivando desde hace años para tratar diferentes asuntos entre los que se encuentra la elaboración de las acciones formativas que han venido teniendo la consideración de prioritarias en las diferentes convocatorias de formación del Servicio Canario de Empleo y, que posteriormente constituían la Programación de referencia.

El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo (BOE de 11 de abril), por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, incluye como iniciativas, la formación de oferta, entendida como aquella que tiene por objeto favorecer la formación de los trabajadores/as desempleados/as y ocupados/as a lo largo de la vida laboral mejorando su capacidad profesional y desarrollo personal, facilitando una formación adaptada a las necesidades de la productividad y competitividad de las empresas, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción y desarrollo personal de los trabajadores/as, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesionales y para el acceso al empleo.

Este subsistema de formación profesional integra como una de las iniciativas de formación, la formación de oferta, regulada en el artículo 25 del precitado Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, y en la Orden TAS 718/2008, de 7 de marzo (BOE de 18 de marzo), por la que se desarrolla el Real Decreto y que comprende, entre otras, la modalidad de acciones de formación dirigidas prioritariamente a los trabajadores/as desempleados/as.

La Subdirección de Formación del Servicio Canario de Empleo es la encargada de definir las directrices para la realización de estos planes y unificar, bajo un mismo criterio, la relación de especialidades propuestas. Por ello se trabaja teniendo en cuenta las siguientes premisas:

- Análisis de los certificados de profesionalidad regulados mediante el Real Decreto 34/2008 de 18 de enero (BOE nº 27, de 31 de enero de 2008) y encaje en la actual coyuntura económica de Canarias, en especial como futuros yacimientos de empleo. Hay que tener en cuenta el perfil de los desempleados que puedan tener acceso a los mismos en función de las áreas de programación. Para el establecimiento de estas especialidades se tendrá en cuenta los datos facilitados por el OBECAN en relación al paro registrado y contratos en la Isla de referencia por niveles de cualificación y la titulación requerida en las fichas de los respectivos certificados de profesionalidad.
- Selección de especialidades que tendrán carácter prioritario. En este caso la selección de acciones prioritarias no deberá ser superior a 50 especialidades en las islas capitalinas y 25 en las no capitalinas con un máximo de acciones formativas que se establecerá por el Servicio canario de Empleo.
- No se podrán programar aquellas especialidades del catálogo del Servicio Público de Empleo Estatal que causen baja.

Para establecer la relación definitiva de especialidades, que tengan la consideración de prioritarias, en la futuras convocatorias para la concesión de subvenciones destinada a la realización de acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores/as desempleados/as, se utilizan como criterios decisorio y prioritario los establecidos en la tabla que figura a continuación. En este sentido, las Organizaciones que componen la Comisión Técnica de cada Consejo Insular de Formación y Empleo establecerán las prioridades de las especialidades formativas que consideren de la siguiente forma:

**ESTABLECIMIENTO DE NIVELES DE PRIORIDAD PARA LA PROGRAMACIÓN DE LA OFERTA
FORMATIVA PARA LA CONVOCATORIA DESTINADA A LA REALIZACIÓN DE ACCIONES
FORMATIVAS DIRIGIDAS PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES/AS DESEMPLEADOS/AS
INCLUIDAS EN LA PROGRAMACIÓN 2011-2013**

PRIORIDAD	CRITERIOS PARA EL ESTABLECIMIENTO DE ESPECIALIDADES PRIORITARIAS
1	<p>Son aquellas especialidades que :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estén demandadas por el tejido empresarial y que determinará el Servicio Canario de Empleo mediante encuesta al empresario afincado en el Archipiélago. 2. Estén consideradas como Yacimientos de Empleo (Nuevas Tecnologías, Ley de Dependencia, Energías Alternativas,...). 3. Sean Certificados de Profesionalidad
2	<p>Son aquellas especialidades que:</p> <p>Hayan tenido un alto porcentaje de demanda por parte de los trabajadores desempleados en el 012 y que el porcentaje de demanda sea como mínimo el 50% de las plazas ofertadas en la programación anterior.</p>
3	<p>Son aquellas especialidades que estén valoradas por el Consejo Insular de Formación y Empleo y que no cumplan los requisitos establecidos para ser establecidas como especialidades con prioridades 1 y 2.</p>

Los miembros de la comisión, utilizando la información facilitada por El Servicio Canario de Empleo, tratarán de llegar a consensos para establecer **una propuesta** de acciones formativas prioritarias para cada una de las islas, que se elevará como propuesta a la Subdirección de Formación del precitado Organismo.

CAPÍTULO 5. DISPOSITIVO PARA EL DESARROLLO, EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

En su calidad de órgano colegiado de carácter consultivo y de participación institucional en materia de formación profesional, corresponderá al Consejo Canario de Formación Profesional el seguimiento del Plan Canario de Formación Profesional 2013–2016, ya que según se establece en el apartado h del artículo 2 del Decreto 233/1997, de 18 de septiembre, por el que se crea el Consejo Canario de Formación Profesional, corresponde a este órgano

Realizar el seguimiento y evaluación de planes, programas o medidas en materia de formación profesional en cualquiera de sus modalidades.

Para poder ejercer la supervisión de las actuaciones especificadas en el Plan y medir los resultados alcanzados, el Consejo puede recurrir a los siguientes instrumentos:

- Información proporcionada por el Equipo de Apoyo creado para la elaboración del PCFP sobre el estado de situación de cada uno de los indicadores previstos y especificados en la ficha descriptiva de cada uno de los objetivos específicos y de las líneas de actuación.
- Basándose en esa información, la Comisión Técnica elaborará un informe anual que permitirá valorar las variaciones producidas. La Comisión escogerá del catálogo de indicadores aquellos que considere más significativos para la elaboración del informe anual de seguimiento. De este catálogo se seleccionarán, asimismo, una serie de indicadores que formarán un núcleo constante a lo largo de todo el Plan y que han de servir para establecer series temporales además de los que se estime oportuno para cada anualidad. En función del nivel de actuación en las acciones y del grado de avance de los objetivos, debería verificarse el nivel de cumplimiento de las previsiones así como las posibles desviaciones registradas y, en su caso, analizar sus causas e implantar las actuaciones correctivas que se consideren necesarias.
- El informe valorativo elaborado por la Comisión Técnica incorporará un conjunto de medidas que contribuyan a reorientar el Plan, en cada una de las líneas de actuación, para que pueda alcanzar, finalmente, la finalidad para la que fue elaborado así como los objetivos estratégicos.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan, debería practicarse la misma evaluación y extraer toda la información y conclusiones de la ejecución que puedan ser útiles para la elaboración del siguiente Plan.

CAPÍTULO 6. PRESUPUESTO

El PCFP 2013-2016 es un instrumento estratégico que orientará las políticas de formación y empleo del Gobierno de Canarias durante los próximos años. En tal sentido, es evidente que cualquier estimación presupuestaria que pueda hacerse para desarrollar las acciones previstas y alcanzar los objetivos será una responsabilidad tanto de los departamentos directamente afectados como del conjunto del Gobierno de Canarias y, especialmente, de la financiación que el gobierno central establezca para el archipiélago.

Con la prudencia que la situación descrita exige y con la esperanza de que podamos superar la actual fase de estancamiento económico, se han establecido las estimaciones financieras para el PCFP 2013-2016. La financiación del Plan se producirá por dos vías: una vía ordinaria y una vía extraordinaria. La vía ordinaria incorporará la dotación presupuestaria anual de los departamentos implicados en el desarrollo del plan. La vía extraordinaria incorporará las dotaciones estimadas en el cuadro que se adjunta y correrán a cargo de los departamentos implicados. El volumen total de inversión extraordinaria previsto para el periodo 2013-2016 será de 800.000 euros.

El cuadro de estimaciones presupuestarias extraordinarias se articula alrededor de las tres líneas de actuación definidas en el Plan, dado que son estas líneas las que incorporan todas y cada una de las acciones previstas para el cumplimiento de los diferentes objetivos. El mayor volumen de inversión extraordinaria previsto para los próximos años se asocia a las líneas B y C, dado que esas líneas son las que permitirán orientar el futuro sistema integrado de formación profesional hacia unos estándares de calidad. La línea de actuación A, destinada a mejorar la oferta de formación y adaptarla a cada una de las islas, así como al mercado del archipiélago, al nacional y al internacional, se financiará esencialmente con el presupuesto ordinario de los distintos departamentos.

Las fuentes de financiación previstas para hacer frente a las estimaciones presupuestarias extraordinarias serán de dos tipos: una fuente de financiación serán los programas de cooperación territorial (especialmente el programa destinado a mejorar la calidad de la formación profesional) y otra fuente de financiación serán los programas europeos (especialmente el nuevo programa europeo *Erasmus para todos*). En cualquier caso, esta financiación está condicionada a la disponibilidad presupuestaria que se establezca en cada programa.

CUADRO PRESUPUESTARIO POR LÍNEAS DE ACTUACIÓN Y AÑO

(expresado en euros)

Línea de actuación A

Impulsar el sistema de Formación Profesional promoviendo una oferta integrada y equilibrada que responda a la demanda de la población, las necesidades derivadas del mercado y las singularidades de cada una de las islas.

2013	2014	2015	2016
50.000	50.000	25.000	25.000

Línea de actuación B

Crear unas condiciones institucionales, incluida la participación de los sectores implicados, en cada una de las islas y de los sectores productivos mediante la construcción de alianzas estratégicas y la promoción de procesos de calidad y mejora continua tanto en los gestores de la formación como en los proveedores.

2013	2014	2015	2016
75.000	75.000	50.000	50.000

Línea de actuación C

Construir un marco canario de calidad en la Formación Profesional, en consonancia con el marco europeo y nacional, que transmita confianza tanto a las empresas como a los trabajadores y facilitar la incorporación de todos los proveedores de formación.

2013	2014	2015	2016
100.00	100.000	100.000	100.000

PRESUPUESTO TOTAL

2013	2014	2015	2016
225.000	225.000	175.000	175.000

Anexo I: Fuentes Documentales

I. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- CEDEFOP (2010): *Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020*. Luxemburgo: Publications Office of the European Unión.
- COMISIÓN EUROPEA (2010): *EUROPA 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. Bruselas.
- COMUNICADO (2010): *Comunicado de Brujas sobre una cooperación europea reforzada en materia de educación y formación para el periodo 2011-2020*.
- CONCLUSIONES (2009): *Conclusiones del Consejo de 12 de mayo de 2009, sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación («ET 2020»)*. Diario Oficial de la Unión Europea 2009/C 119/02.
- CONCLUSIONES (2009): *Conclusiones del Consejo y de los representantes de los gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo, sobre las futuras prioridades de una cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesionales (EFP)*. Diario Oficial de la Unión Europea 2009/C 18/04.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CANARIAS (2011): *Informe anual 2011 del Consejo sobre la situación económica, social y laboral de Canarias en el año 2010*. Las Palmas de Gran Canaria.
- CONSEJO ESCOLAR DE CANARIAS (2011): *Informe sobre la realidad educativa de Canarias 2011*. Santa Cruz de Tenerife.
- DECRETO (2007): *Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo*. Boletín Oficial del Estado, núm. 11 de abril de 2007.
- DECRETO (2011): *Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo*. Boletín Oficial del Estado, núm. 182 de 30 de julio de 2011.
- DECRETO (2011): *Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014*. Boletín Oficial del Estado, núm. 279 de 19 de noviembre de 2011.
- DECRETO (2011): *Decreto 112/2011, de 11 de mayo, por el que se regulan los Centros Integrados de Formación Profesional en la Comunidad Autónoma de Canarias*. Boletín Oficial de Canarias, núm. 104 de 26 de mayo de 2011.
- DICTAMEN (2009): *Dictamen 2/2009 del Consejo Económico y Social de Canarias sobre el avance de «Plan Canario de Formación Profesional 2009-2012»*. Las Palmas de Gran Canaria.
- DICTAMEN (2012): *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «La enseñanza y la formación profesional postsecundarias como una alternativa atractiva a la formación universitaria»*. Diario Oficial de la Unión Europea 2012/C 68/01.
- ESTRATEGIA (2011): *Estrategia canaria de formación y empleo 2012-2014*. Santa Cruz de Tenerife.
- HOMS, ORIOL (2008): *La Formación Profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento*. Barcelona: (Colección Estudios Sociales, Núm. 25).
- INFORME (2011): *Las regiones ultraperiféricas europeas en el mercado único. La proyección de la UE en el mundo*. Informe del miembro de la Comisión Europea, Michel Barnier.

LEY (2002): *Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*. Boletín Oficial del Estado, núm. 147 de 20 de junio de 2002.

LEY (2006): *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación*. Boletín Oficial del Estado, núm. 106 de 4 de mayo de 2006.

LEY (2011): *Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible*. Boletín Oficial del Estado, núm. 55 de 5 de marzo de 2011.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2011): *Mapa de la oferta de la Formación Profesional en España*. Madrid: Dirección General de Formación Profesional.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2011): *Objetivos educativos europeos y españoles. Estrategia educación y formación 2020. Informe español 2010-2011*. Madrid: Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional.

PLAN (2009): Plan Canario de Formación Profesional 2009-2012.

RECOMENDACIÓN (2006): *Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006, relativa a la movilidad transnacional en la Comunidad a efectos de educación y formación: Carta europea de calidad para la movilidad*. Diario Oficial de la Unión Europea 2009/961/CE.

RECOMENDACIÓN (2009): *Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2009, sobre el establecimiento de un Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales*. Diario Oficial de la Unión Europea 2009/C 155/01.

II. FUENTES ESTADÍSTICAS

1. Descripción del mercado laboral canario (Capítulo 2.1.)

- A) Encuesta de población activa
- B) Estadística de empleo registrado
- C) Estadísticas de la Seguridad Social
- D) Paro registrado
- E) Directorio central de empresas
- F) Padrón municipal

Estos datos se pueden consultar en sus explotaciones más habituales en la página web del Instituto Canario de Estadística.

<http://www.gobiernodecanarias.org/istac/>

2. Descripción de la Formación Profesional Inicial (Capítulo 3.1.)

- A) Memoria estadística de educación

Estos datos hacen referencia al alumnado y la promoción de las enseñanzas, la titularidad de los centros etc. y se pueden consultar en sus explotaciones más habituales en la página web del Instituto Canario de Estadística en la sección de “Sociedad” y el apartado de “Educación”, en concreto “Educación no universitaria”.

http://www.gobiernodecanarias.org/istac/temas_estadisticos/sociedad/

Asimismo, están disponibles en comparativas con otras CCAA en la sección de estadísticas de enseñanzas no universitarias del Ministerio de Educación.

<http://www.educacion.gob.es/horizontales/estadisticas/no-universitaria.html>

- B) Planificación de las enseñanzas (Schola).

Se trata de un aplicativo informático que se emplea para planificar y contiene datos sobre la oferta en términos de número de plazas, grupos, especialidades y centros educativos que la imparten. Son datos internos de la Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad que no se publican.

- C) Directorio de alumnos

Es la base de datos que contiene los datos del alumnado, y son datos internos de la Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad que no se publican, pues la Memoria Estadística de Educación se obtiene a partir de datos agregados que elabora cada centro educativo. Estos datos se han empleado exclusivamente para averiguar la edad del alumnado.

- D) Encuesta de inserción laboral de los egresados de Formación Profesional y Artes Plásticas y Diseño.

Se trata de una operación estadística que se realizó a lo largo de la década del 2000 al 2010 mediante encuesta a las personas que habían titulado en los ciclos formativos de Formación Profesional y Artes Plásticas y Diseño tras llevar un tiempo en el mercado laboral. Los resultados se publicaron en diferentes materiales impresos.

- D) Procedimiento de admisión

A través de un programa informático se ejecuta el procedimiento de admisión de las enseñanzas y se ha llevado una explotación informática *ad hoc* para conocer la demanda de plazas de formación profesional inicial a partir de las primeras solicitudes de la población interesada. Se trata de datos internos de la Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad que no se publican.

3. Descripción de la Formación Profesional para el Empleo (Capítulo 3.2.)

- A) Estadísticas de formación en empresas
- B) Estadísticas de formación dirigida prioritariamente a desempleados
- C) Estadísticas de formación dirigida prioritariamente a ocupados
- C) Estadísticas de formación en alternancia

Estos datos se pueden consultar en sus explotaciones más habituales en la página web del Instituto Canario de Estadística en la sección de “Sociedad” y el apartado de “Educación”, en concreto “Educación no reglada”.

http://www.gobiernodecanarias.org/istac/temas_estadisticos/sociedad/

4. Descripción del reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia profesional (Capítulo 3.2.)

- A) Estadísticas de procedimientos de reconocimiento por experiencia profesional

Estos datos hacen referencia a las principales magnitudes de los procedimientos de reconocimiento de acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia profesional y se ha hecho públicos a través de diversas publicaciones que ha llevado a cabo el Instituto Canario de las Cualificaciones Profesionales.

PLAN CANARIO DE
FORMACIÓN PROFESIONAL

CONSEJO
CANARIO DE FORMACIÓN
PROFESIONAL

2013 - 2016