

**Plan navarro para
el desarrollo de la
Formación Profesional
2001-2004**





**PLAN NAVARRO PARA EL DESARROLLO
DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL
2001-2004**

Consejo Navarro de la Formación Profesional

Hasta hace tan sólo unas décadas la economía de Navarra estaba basada en un entorno productivo de tipo primario. En 1960 el 54 % de la población ocupada tenía su empleo en el sector agrícola y ganadero, mientras que en la actualidad este sector absorbe el 7% de la mano de obra. A lo largo de los últimos 40 años se ha producido un trasvase de la fuerza de trabajo hacia los sectores industrial y de servicios. Esta revolución económica y social ha estado acompañada del constante incremento del número de mujeres que han accedido al mercado de trabajo. En el periodo señalado, el incremento de la población activa masculina ha supuesto el 11%, cuando en el caso de la mujer este porcentaje ha ascendido hasta el 400%.

Estos dos rasgos, desarrollo de los distintos sectores productivos e incorporación de la mujer al trabajo, son característicos de los países democráticos y de las economías desarrolladas. Considerando también otros indicadores económicos y sociales (renta, tasa de desempleo, niveles de escolarización, cobertura sanitaria, etc.), podemos afirmar que Navarra ha realizado en estos años la transición hacia un escenario económico sustancialmente diferente. En este proceso, son diversos los factores que han contribuido al aumento del crecimiento económico y del bienestar social en nuestra Comunidad. Sin embargo, existe un elemento crítico sin el que no podría explicarse este cambio: el esfuerzo y la cualificación profesional de la población. Particularmente significativa ha sido la aportación de la formación profesional desarrollada a lo largo de los últimos 75 años en nuestro territorio.

Así como la educación básica, la enseñanza universitaria y el desarrollo de la investigación e innovación están siendo objetivos del Gobierno de Navarra en los últimos años, también somos conscientes del gran valor estratégico de la formación profesional. Los cambios socioeconómicos, tecnológicos y organizativos están demandando nuevas cualificaciones profesionales a los trabajadores; trabajadores que, en Navarra como en otros lugares, contribuyen de manera determinante al incremento de la productividad y al aumento de la competitividad de nuestras empresas.

Todos los países desarrollados o que aspiran a una mejor posición en la nueva economía están impulsando sistemas para la adaptación de la formación y cualificación laboral a las demandas de los sectores productivos. La OCDE, Mercosur, EEUU y Canadá, y, por supuesto, la Unión Europea están introduciendo elementos de cambio estratégico en los sistemas de formación profesional. Varias son las características que deben poseer los nuevos sistemas de formación profesional, destacándose especialmente tres. En primer lugar, la respuesta dinámica y certera de los sistemas formativos a las demandas de cualificación de las distintas profesiones. En este sentido, la observación de la competencia laboral que se requiere y la articulación del aprendizaje permanente a lo largo de la vida son las dos caras de una misma moneda. La reciente aprobación por la Comisión Europea del comunicado "Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente" aporta muchas de las claves necesarias para abordar este reto.

En segundo lugar, la integración y coordinación de la formación profesional dirigida a jóvenes, desempleados y trabajadores. Esta integración requiere de un sistema de referencia basado en la definición de cualificaciones y competencias profesionales para los diferentes sectores y profesiones. La puesta en marcha del Sistema Nacional de Cualificaciones y la promulgación de la Ley de Formación Profesional y de las Cualificaciones son instrumentos necesarios para este fin.

En tercer lugar, la articulación de una formación profesional de calidad con las políticas activas de empleo y con la promoción profesional de las personas. La mejora e innovación de las ofertas formativas y el acceso a las mismas del mayor número de jóvenes, personas desempleadas y trabajadores son ejes estratégicos para construir los sistemas de formación profesional de un modo equilibrado y coherente.

Pues bien, todo lo señalado hasta aquí conforma el conjunto de ideas que se ha intentado plasmar de manera práctica y operativa en el presente Plan Navarro para el Desarrollo de la Formación Profesional, que persigue como objetivo general trazar para los próximos cuatro años las líneas maestras de la formación profesional financiada con recursos públicos en Navarra, con el fin de dar respuesta a un triple reto:

- Adaptar las ofertas formativas a las demandas reales de las empresas y extender el acceso a la formación profesional a un mayor número de personas mediante fórmulas innovadoras.
- Aumentar la calidad de las ofertas de formación profesional inicial, ocupacional y continua.
- Desarrollar sistemas integrados y coordinados de formación y cualificación profesional, mejorando la información y la orientación profesional.

Este Plan ha sido elaborado por el Consejo Navarro de la Formación Profesional, órgano asesor y de participación que está compuesto por representantes del Gobierno de Navarra, de las asociaciones de empresarios y de las organizaciones sindicales. Este mismo órgano será el encargado de coordinar su desarrollo e implementación.

Finalmente, quiero manifestar la esperanza que el Gobierno de Navarra ha depositado en los resultados de este Plan, así como la confianza en que todos los agentes implicados en su desarrollo responderán con lo mejor de sí mismos para trazar el horizonte de mejora y bienestar que todos queremos para nuestra Comunidad.



Excmo. Sr. D. Miguel Sanz Sesma
Presidente del Gobierno de Navarra



MIEMBROS DEL CONSEJO NAVARRO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

PRESIDENTE

Ilmo. Sr. D. Jesús Laguna Peña
Consejero de Educación y Cultura

VICEPRESIDENTA

Ilma. Sra. Dña. Nuria Iturriagagoitia Ripoll
Consejera de Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo

VOCALES ADMINISTRACIÓN

D. Santiago Arellano Hernández. Departamento de Educación y Cultura
D. Javier Navallas Rebolé. Departamento de Educación y Cultura
D. José M^º Roig Aldasoro. Departamento de Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo
Dña. Laura Onieva Larrea. Departamento de Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo

VOCALES ASOCIACIONES EMPRESARIALES

D. José Manuel Ayesa Dianda. CEN
D. Tomás Escriche Serrano. CEN
D. Francisco Arasanz Seral. CEN
D. José María Navarro Pérez. Cámara Navarra

VOCALES ORGANIZACIONES SINDICALES

D. Juan Antonio Cabrero Samaniego. UGT
D. José Ramón Zabala Urra. UGT
D. José María Molinero de Frutos. CCOO
D. Manuel Rodríguez Rodríguez. CCOO

SECRETARIO

D. Javier Baigorri López. Departamento de Educación y Cultura

ÍNDICE

Capítulo I:

DESARROLLO ECONÓMICO Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

1. Nuevo contexto socioeconómico. La sociedad del conocimiento y el papel de las nuevas tecnologías	11
1.1. Economía global y Unión Europea	11
1.2. Prospectiva tecnológica del sistema productivo en los próximos años	12
1.3. El sector de las energías renovables	22
1.4. La sociedad del conocimiento y las nuevas tecnologías.....	25
1.5. La demanda de nuevas actividades de producción de bienes y servicios	27
1.6. El empleo.....	28
2. El tejido productivo en Navarra.....	30
2.1. De la Navarra agrícola a la Navarra desarrollada	30
2.2. Características del tejido productivo en Navarra. Indicadores básicos.....	35
2.3. Infraestructuras	47
3. La cualificación profesional como un nuevo factor de producción	50
3.1. Cualificación de la fuerza de trabajo y competitividad. Hacia el conocimiento como un nuevo factor de producción.....	50
3.2. Iniciativa empresarial y actitud emprendedora.....	53
3.3. Adaptación de la formación a los entornos productivos. Asentamiento de la población y de las empresas	54
4. La formación profesional como política estratégica	55
4.1. Tendencias en los países desarrollados. Caso de la Unión Europea.....	55
4.2. Segundo Programa Nacional de Formación Profesional.....	57
4.3. Los sistemas nacionales de cualificaciones profesionales como políticas estratégicas. Contexto internacional.....	57

Capítulo II:

LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN NAVARRA

1. Perspectiva histórica de las enseñanzas profesionales en Navarra.....	63
2. Análisis de la formación profesional reglada en la LOGSE.....	68
2.1. Características del nuevo modelo de formación profesional	68
2.2. Artes Plásticas y Diseño.....	69
2.3. Puesta en marcha de la formación profesional planteada en la LOGSE	69
3. Análisis de la formación profesional ocupacional y continua	77
3.1. Formación profesional ocupacional	77
3.2. Formación profesional continua.....	83
4. Problemática y principales retos.....	92

Capítulo III:

JUSTIFICACIÓN Y CLAVES DEL PLAN NAVARRO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

1. Justificación del Plan navarro para el desarrollo de la Formación Profesional.....	95
2. Objetivos y alcance del Plan.....	97
3. Planteamiento general, principios y metodología de elaboración del Plan	99
3.1. Principios de elaboración del Plan.....	101
3.2. Metodología para la redacción y aprobación del Plan	101
4. Papel del Consejo Navarro de la Formación Profesional.....	103
4.1. Difundir y asegurar la participación de todas las partes	103
4.2. Realizar el seguimiento del Plan	104

Capítulo IV:

PROGRAMAS PARA LA POTENCIACIÓN Y MEJORA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

1. Potenciación y mejora de la formación profesional	107
2. Estructura general de las acciones previstas en el Plan.....	107

3. Objetivos del Plan y programas para su desarrollo.....	110
3.1. Objetivo Primero: Desarrollar un sistema integrado de cualificaciones profesionales y formación profesional.....	110
Programa 1: Impulso institucional de la formación profesional en Navarra.....	118
Programa 2: Implantar el Sistema de Cualificaciones en Navarra.....	119
Programa 3: Crear el Instituto Navarro de las Cualificaciones.....	120
Programa 4: Armonizar las funciones del Observatorio de Empleo con el sistema de cualificaciones.....	121
Programa 5: Puesta en marcha de un sistema de acreditación de la competencia.....	122
3.2. Objetivo Segundo: Establecer un catálogo modular formativo de referencia.....	123
Programa 6: Diseñar un catálogo integrado de formación.....	124
Programa 7: Elaboración de materiales didácticos y desarrollo de sistemas de aprendizaje basados en nuevas tecnologías.....	125
3.3. Objetivo Tercero: Crear una red coordinada de centros integrados.....	126
Programa 8: Diseño orgánico y reglamentario de centros de formación profesional.....	127
3.4. Objetivo Cuarto: Implantar un sistema integrado de información y orientación profesional.....	128
Programa 9: Sistema de información y orientación integrado en red.....	129
Programa 10: Acciones para la elección de profesiones sin restricciones debidas al género.....	130
3.5. Objetivo Quinto: Conocer las necesidades de cualificación profesional en el entorno productivo.....	130
Programa 11: Estudio sobre las cualificaciones profesionales en Navarra.....	133
Programa 12: Realizar un estudio específico sobre la problemática que acarrea la desprofesionalización en ciertos oficios.....	134
3.6. Objetivo Sexto: Adaptar las ofertas de formación profesional a las necesidades del entorno.....	135
Programa 13: Adaptación de la formación profesional a las diferentes zonas y profesiones.....	137
Programa 14: Creación de un centro nacional de innovación y formación en el sector de las energías renovables.....	138
3.7. Objetivo Séptimo: Mejorar la calidad de las ofertas de formación profesional.....	139
Programa 15: Formación de profesores y formadores.....	140
Programa 16: Proyectos de innovación y desarrollo tecnológico.....	141
Programa 17: Innovación didáctica en la enseñanza profesional.....	142
Programa 18: Definir un modelo de calidad en centros que impartan el catálogo modular integrado de formación profesional.....	143
3.8. Objetivo Octavo: Invertir en equipamiento e instalaciones.....	144
Programa 19: Mejora del equipamiento e instalaciones de los centros de formación profesional.....	145
3.9. Objetivo Noveno: Promover medidas de formación profesional asociadas a las políticas activas de empleo.....	146
Programa 20: Promover sistemas de formación profesional con una organización dual.....	147
Programa 21: Programa piloto de formación continua a distancia.....	148
Programa 22: Programa piloto de oferta de formación profesional reglada dirigida a trabajadores.....	149
Programa 23: Recualificación e inserción profesional de colectivos con altas tasas de desempleo.....	150
Programa 24: Formación profesional para la mejora de la cualificación profesional de la población inmigrante.....	151
3.10. Objetivo Décimo: Divulgar la nueva formación profesional.....	152
Programa 25: Campaña comunicativa para divulgar el Plan navarro para el desarrollo de la Formación Profesional.....	153

Capítulo V:

PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PROGRAMAS

1. Plan general de desarrollo.....	157
2. Planificación de programas.....	158
2.1. Objetivo primero: Desarrollar un sistema integrado de cualificaciones profesionales y formación profesional.....	158
2.2. Objetivo segundo: Establecer un catálogo modular formativo de referencia.....	167
2.3. Objetivo tercero: Crear una red coordinada de centros integrados.....	172
2.4. Objetivo cuarto: Implantar un sistema integrado de información y orientación profesional.....	176
2.5. Objetivo quinto: Conocer las necesidades de cualificación profesional en el entorno productivo.....	180
2.6. Objetivo sexto: Adaptar las ofertas de formación profesional a las necesidades del entorno.....	184
2.7. Objetivo séptimo: Mejorar la calidad de las ofertas de formación profesional.....	190
2.8. Objetivo octavo: Invertir en equipamiento e instalaciones.....	201
2.9. Objetivo noveno: Promover medidas de formación profesional asociadas a las políticas activas de empleo.....	203
2.10. Objetivo décimo: Divulgar la nueva formación profesional.....	212
3. Seguimiento y coordinación del Plan navarro para el desarrollo de la Formación Profesional.....	214

Capítulo VI:

INVERSIONES PARA EL DESARROLLO DEL PLAN EN EL PERIODO 2001-2004

1. Inversiones actuales y fuentes de financiación de la formación profesional en Navarra.....	221
2. Previsión de la inversión.....	223



Capítulo I

DESARROLLO ECONÓMICO Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

1

NUEVO CONTEXTO SOCIOECONÓMICO. LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO Y EL PAPEL DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

1.1. Economía global y Unión Europea

Los sistemas de producción y de intercambio de bienes y servicios han variado radicalmente en las últimas décadas. En estos momentos, las empresas no compiten sólo con fabricantes ubicados en las proximidades físicas, sino que el referente de la competencia está, también, a veces, a miles de kilómetros. Por el contrario, las oportunidades de comercialización de productos y servicios se han ampliado notablemente a regiones y países remotos.

Con el término "globalización" se define el hecho de realizar un conjunto de actividades productivas y comerciales sobre una red interconectada a nivel mundial, en la cual abundan las alianzas de empresas transfronterizas.

Diferentes son las causas de este nuevo modelo de relaciones económicas, como también lo son sus consecuencias. De estas últimas podemos destacar las siguientes:

En primer lugar aparece un proceso de internacionalización y concentración crecientes. La automoción, la informática, la industria farmacéutica, la petroquímica, el material médico o la aeronáutica, son sectores en los que se manifiesta claramente esta característica. Como consecuencia de este hecho, las economías de muchas regiones y países están mediatizadas por decisiones que se escapan, en cierta medida, al control de los propios gobiernos.

En segundo lugar aparece el fenómeno de la localización y deslocalización geográfica de empresas. La ubicación, en una determinada área geográfica, de empresas

fuertes que forman parte de esta red internacional supone una ventaja notable de esta región para la futura instalación de otras empresas. En sentido contrario, el traslado de la producción de un país a otro en el que existan mayores ventajas competitivas, puede derivar en un mecanismo de traslado o cierre en cascada de otras muchas empresas. La ubicación y el mantenimiento de estas empresas en las distintas zonas están favorecidos, además de por cuestiones estrictamente geográficas y de disponibilidad de materias primas, por variables tales como la existencia de servicios tecnológicos y de investigación, por la disponibilidad de recursos sociosanitarios, por la existencia de trabajadores cualificados, o por la estabilidad política y social.

Una tercera consecuencia, fruto de las dos anteriores, es la concentración de la inversión en los países más desarrollados. Antes de la segunda guerra mundial, las dos terceras partes de la inversión mundial se producía en los países menos desarrollados, mientras que en estos momentos no alcanza la tercera parte. El resultado de esta situación es la mayor diferencia entre regiones ricas y pobres. Aunque, en algunos países (sobre todo asiáticos), la globalización económica les ha supuesto un fuerte impulso económico y comercial en las últimas décadas.

En el caso de España, este contexto geográfico tan amplio está enmarcado en el proceso de construcción de la Unión Europea (UE). Esta dimensión de integración activa de España en Europa, desconocida en la reciente historia de nuestro país, está aportando una mejora de diferentes indicadores macroeconómicos. Por ejemplo, en 1975, el Producto Interior Bruto (PIB) de España era

el 70% de la media de la UE, mientras que en este momento está próximo al 85%.

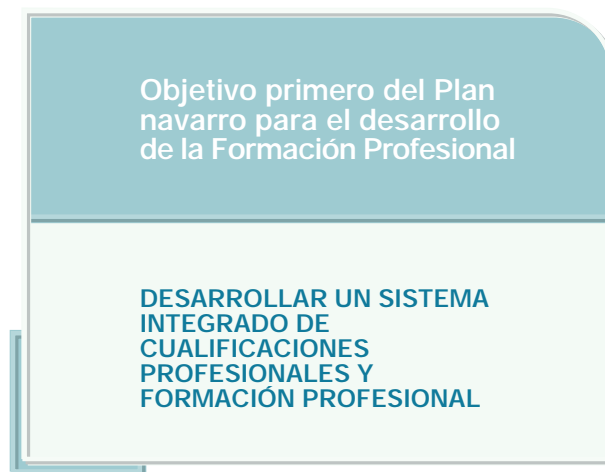
El conjunto de indicadores macroeconómicos, en nuestro país, ha mejorado sustancialmente en los últimos años. A ello no ha sido ajeno el proceso de creación de una Europa fuerte y sin fronteras, la cual está favoreciendo, en los países miembros, una mayor competitividad en el contexto internacional y, en cierta medida, una mayor defensa ante los efectos negativos de la globalización económica.

Centrándonos en el periodo inmediatamente posterior a la incorporación de España a la UE, de 1985 a 1997, el PIB de la economía española creció en términos reales a una tasa media anual del 3,27%, tasa superior en aproximadamente un punto porcentual al crecimiento de la UE. Como consecuencia de este mayor ritmo de crecimiento, la distancia que nos separaba de la UE se ha reducido en los últimos años.

En este proceso de clara convergencia real, Navarra ha tenido unas tasas de crecimiento incluso superiores a las de la media española, siendo de hecho una de las regiones españolas con mayores tasas de crecimiento del PIB (3,96% anual en el periodo considerado). Así, la economía navarra ha experimentado un crecimiento que casi duplica al de la UE; en 1996, el PIB per capita de Navarra representaba un 91,3% del promedio de la UE, situándose, en 1999, en el 106.

Podría decirse que la economía de nuestro territorio está asentando posiciones en el nuevo marco económico y, como se verá más adelante, está generando un conjunto de oportunidades de desarrollo sólo comparables a las que se dieron en las décadas de 1960 y 1970 en la Comunidad Foral. Momento en el que, como se analizará en el capítulo II, la formación profesional fue una política estratégica desarrollada por la Diputación Foral

de Navarra, con la creación de un sistema de formación profesional apoyado en una red de centros que impartieran las distintas modalidades de formación profesional.



1.2. Prospectiva tecnológica del sistema productivo en los próximos años

Excede de los objetivos de este Plan el realizar un estudio profundo sobre las tendencias futuras de las tecnologías de producción; sin embargo, resulta irrenunciable trazar los ejes que más claramente se perciben en los diferentes escenarios tecnológicos de los países desarrollados.

Las tendencias tecnológicas más destacables en los sectores productivos industriales tradicionales¹ pueden organizarse en los siguientes cuatro tipos de tecnologías² que, a su vez, se desglosan en las tendencias señaladas:

¹No hay que olvidar que en Navarra existe un importante sector industrial que, a su vez, genera una amplia red de servicios.

²OPTI. Observatorio de Prospectiva Tecnológica Industrial. 2001.

Tipo tecnologías	Ámbito	Tendencias	Horizonte
DISEÑO	Personalización y flexibilidad	<ul style="list-style-type: none"> · Sectorización software CAD/CAM · Estandarización metodológica · Protocolos CAD 	Corto
	Diseño y conceptualización	<ul style="list-style-type: none"> · Ingeniería concurrente · Virtual prototyping · Rapid prototyping · Modeladores 2D-3D · Teletrabajo 	Corto Medio Medio Corto Corto
	Rapidez de producción	<ul style="list-style-type: none"> · Interfaces CAD/CAM · Digitalizadores 3D y Rapid Tooling · Re-ingeniería de producto 	Corto
	Cualificación de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> · Sistemas multimedia · Modelización del conocimiento 	Corto
AUTOMATIZACIÓN	Optimización	<ul style="list-style-type: none"> · Desarrollo software tipo SCADA, sectorizados · Desarrollo de logística y gestión del transporte · Rapid Tooling · Desarrollo de software de simulación de procesos productivos 	Medio
	Comunicaciones	<ul style="list-style-type: none"> · Tecnologías de la información y de la comunicación y desarrollos Intranet · B2B en la cadena de valor sectorial · Terminales de comunicación asociados al producto 	Corto Corto Medio
	Desarrollo sostenible	<ul style="list-style-type: none"> · Tecnología para separación de residuos específicos · Tecnologías que incorporen los residuos en nuevos materiales 	Medio
	Precisión y repetibilidad	<ul style="list-style-type: none"> · Visión artificial · Software orientado a la gestión de la calidad · Sistemas expertos 	Medio Corto Medio
	Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> · Tecnologías que minimicen los riesgos laborales · Modelización de los conocimientos 	Medio

HORIZONTE. Corto plazo: antes de 2005 - Medio plazo: hasta 2010 - Largo plazo: hasta 2015

Tipo tecnologías	Ámbito	Tendencias	Horizonte
TECNOLOGÍAS LIMPIAS Y DE RECICLAJE	Optimización	<ul style="list-style-type: none"> · Tecnologías de alto aprovechamiento de materias primas y energía · Desarrollo de las tecnologías de membranas · Desarrollo de la tecnología de cogeneración · Tecnología de depuración sectorial · Tecnología de reutilización de residuos · Desarrollo de ecoenvases reutilizables 	Medio
	Desarrollo sostenible	<ul style="list-style-type: none"> · Desarrollo de tratamientos terciarios en los vertidos · Tecnologías de sustitución de productos en base solvente · Control de emisiones · Tecnologías de aprovechamiento de lodos de depuradora · Implementación de sistemas de gestión medioambiental ISO 14001 	Medio
	Personalización y flexibilidad	<ul style="list-style-type: none"> · Sectorización de las plantas de residuos · Desarrollo de plantas depuradoras compactas especializadas sectorialmente · Monitorización de procesos e integración de sensores medioambientales · Diseño de maquinaria de bajo consumo · Desarrollo de tecnologías específicas de depuración sectorial 	Medio Medio Largo Corto Medio

Tipo tecnologías	Ámbito	Tendencias	Horizonte
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LA COMUNICACIÓN	Internet	<ul style="list-style-type: none"> · Crecimiento red · Plataforma tecnológica para la información, comunicación y transacción · Incorporación todo tipo de dispositivos (máquinas, vending, automóviles, etc.) · Avance hacia Internet de 2ª generación 	Corto
	Comunicaciones móviles	<ul style="list-style-type: none"> · Mejora de plataformas existentes y facturación por volumen de información · Redes con capacidad multimedia · Servicios de localización avanzados · Nuevos contenidos y aplicaciones para tercera generación 	Medio
	Negocio electrónico	<ul style="list-style-type: none"> · Del comercio electrónico al negocio electrónico (toda la cadena de valor) · Relaciones entre empresas (B2B) y entre empresa y consumidor (B2C) · Desarrollo sistemas de seguridad 	Medio
	Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> · Predominio del inglés en la red · Creciente valor de los contenidos como activos · Aumento del alcance e interactividad · Sistemas de adaptación para su visualización en distintos soportes y dispositivos · Nuevos formatos audiovisuales · Sistemas de publicidad 	Corto Corto Medio Medio Medio Corto

Por otro lado, el Plan Tecnológico de Navarra ha analizado un conjunto de tendencias, tanto tecnológicas como estratégicas, que se apuntan en el horizonte de los principales sectores industriales de actividad de la

Comunidad Foral. Es decir, las tendencias tecnológicas transversales a los diferentes sectores, se concretan en nuestro territorio (de un modo muy similar a otras zonas) del modo que se detalla en las siguientes tablas:

Sector de maquinaria, equipo mecánico y aparatos domésticos	
Referencia	TENDENCIA DETECTADA
1	Sistemática de lanzamiento de nuevos productos (rapidez)
2	Reciclaje de materiales de aparatos domésticos
3	Estandarización de arquitecturas de máquinas
4	Integración creciente de tecnologías de la información
5	Mejores prestaciones de producto (por ejemplo ahorro energético)
6	Sustitución acelerada de materiales (nuevos materiales)
7	Automatización intensiva de procesos
8	Captura de datos en taller y control de la producción
9	Flexibilidad para atender series cortas
10	Optimización de recursos (flujo de materiales)
11	Gestión intensiva de la calidad
12	Logística integral
13	Equipos de test, bancos de ensayo (control calidad)
14	Reducción de consumo energético de los procesos
15	Respeto al medio ambiente
16	Grupos de mejora y reducción de costes
17	Aprovisionamiento de semi-productos o subconjuntos
18	Mayor colaboración cliente-proveedor

	Producto
	Proceso

Sector de material de transporte	
Referencia	TENDENCIA DETECTADA
1	Desarrollo tecnológico (mejores prestaciones/menor consumo)
2	Optimización y reciclaje de componentes
3	Motorizaciones respetuosas con el medio ambiente
4	Incremento de la seguridad de los ocupantes
5	Integración creciente de tecnologías de la información
6	Equipos mixtos de diseño "constructor-suministrador"
7	Sustitución de materiales clásicos por aluminio y chapa zincada
8	Soldadura de chapa por métodos no convencionales (láser)
9	Control de calidad por visión artificial
10	Procesos ecológicos de pintura (pintura al agua)
11	Utilización de adhesivos en uniones para evitar "clapeteo"
12	Aprovisionamiento de subconjuntos cada vez más complejos
13	Disminución del nº de suministradores directos del constructor
14	Mayor énfasis en la logística; nueva concepción de la cadena
15	Punto de transferencia de componentes en el puesto de trabajo
16	Fabricación de autocares; diseño estético
17	Fabricación de autocares; incorporación de las TIC

	Producto
	Proceso
	Autocares

Sector agroalimentario	
Referencia	TENDENCIA DETECTADA
1	Aumento productos frescos empaquetados
2	Garantía absoluta de calidad del producto
3	Automatización creciente del proceso de producción
4	Productos innovadores de la mejor calidad
5	Plantas tecnológicamente avanzadas (intensivas en capital)
6	Búsqueda de calidad (buena materia prima; equilibrio nutritivo)
7	Sustitución de cereales por soja, mandioca y boniato
8	Valor nutritivo controlado para lograr dietas equilibradas
9	Mejora progresiva de la calidad; menos aditivos
10	Cambio de hábitos en los consumidores
11	Integración del proceso desde el cultivo al envejecimiento
12	Investigación sobre nuevas variedades de viñas
13	El sector tiende a la concentración
14	Productos de mayor valor añadido y diferenciado
15	Diversificación hacia aperitivos y repostería
16	Desarrollo de procesos de ultrafiltrado
17	Productos de máximo valor añadido
18	Sector en proceso de integración
19	Importancia creciente del envase y el marketing
20	Innovación constante en proceso

	Cárnicas		Lácteos
	Piensos		Conservas Vegetales
	Vino		

Sector del papel y artes gráficas	
Referencia	TENDENCIA DETECTADA
1	Sector en fase de concentración creciente
2	Fidelización suministradores de materias primas (vía participación)
3	Mejora de prestaciones de los materiales (menos peso)
4	Unificación del envase (protección) y embalaje (diferenciación)
5	Importancia creciente del diseño en envase (embalaje)
6	Productos sustitutivos de otros realizados en plástico, metal...
7	Exigencia creciente de servicios integrales (producto + logística)
8	Mayor colaboración entre empresas de diferente especialidad
9	Es un sector intensivo en capital (cada vez más)
10	Maquinaria en constante evolución y muy costosa
11	Productividad ligada a las prestaciones de la maquinaria
12	La calidad se garantiza controlando exhaustivamente el proceso
13	Incremento de la sensorización y monitorización del proceso
14	Integración creciente de tecnologías de la información
15	Costes crecientes en desarrollo de procesos limpios
16	Costes crecientes en tratamiento de vertidos y emisiones
17	Diseño de maquinaria específica para operaciones concretas


	Producto
	Proceso

Sector metalúrgico y productos metálicos

Referencia	TENDENCIA DETECTADA
1	Nuevos tipos de aleación de mejores prestaciones (a la carta)
2	Calidad concertada cumpliendo requisitos del cliente
3	Reducción de peso (tanto materiales como diseño producto)
4	Sustitución materiales féreos por composites y aleaciones ligeras
5	Simulación de proceso de moldeo, prototipaje rápido,...
6	Ingeniería inversa
7	Especialización en gama y producto
8	Piezas fundidas y moldeadas de dimensiones más precisas
9	Búsqueda de nuevos recubrimientos no convencionales
10	Automatización intensiva
11	Captura de datos en taller y seguimiento de la producción
12	Flexibilidad para atender series más cortas
13	Optimización de recursos (flujo de materiales)
14	Mejora de la gestión (calidad, logística,...)
15	Depuración vertidos y emisiones: ahorro energético
16	Utilización creciente de la tecnología láser para procesado
17	Utilización creciente del hidroforming; sustitutiva de la embutición
18	Peso creciente de la metrología de proceso; control de calidad
19	Eliminación recubrimientos de cromado y sustitución por otros

	Producto
	Proceso

Sector de minerales no metálicos	
Referencia	TENDENCIA DETECTADA
1	Materiales alternativos a los no renovables
2	Mejora de procesos para reducir consumo energético
3	Legislación estricta en materia medioambiental
4	Superestructuras y elementos modulares
5	Automatización avanzada de producción e industrialización
6	Normalización creciente (marca CE)
7	Control de calidad avanzado en todo el proceso
8	Reglamentación en materia de seguridad y medio ambiente
9	Explotaciones mecanizadas a gran escala
10	Incremento control de calidad (molienda y calibrado)
11	Mejora de la eficacia del proceso de molienda
12	Procesos más productivos y respetuosos con el medio ambiente
13	Tecnologías de renovación de terreno de explotaciones finalizadas
14	Mercados cada vez más competitivos; poco margen
15	Racionalización y automatización; pérdida de empleos
16	Nuevas técnicas de ahorro de energía
17	Normativa medioambiental más rigurosa
18	Tendencia a las economías de escala
19	Desarrollo tecnologías relacionadas con la minerología

 Materiales Construcción
 Hormigones

 Extracción
 Tierra cocida

1.3. El sector de las energías renovables

El sector de las energías renovables es otro de los ámbitos en los que se está manifestando un fuerte empuje. En este sentido, el Libro Blanco de las Energías Renovables realizado por la Comisión Europea⁴ señala un conjunto de aspectos a tener en cuenta:

Las fuentes energéticas renovables son de naturaleza autóctona, por lo que pueden contribuir a reducir la dependencia de las importaciones energéticas y aumentar la seguridad del suministro. El desarrollo de fuentes energéticas renovables puede contribuir activamente a la

La contribución de las fuentes de energía renovables al balance energético global sigue siendo inaceptablemente modesta respecto al potencial técnico disponible. No obstante, existen indicios de que, aunque paulatinamente, están produciéndose cambios: hay un mejor entendimiento de los recursos de base, las tecnologías mejoran constantemente, la actitud hacia sus aplicaciones está cambiando y las industrias de fabricación y servicios relacionadas con las fuentes de energía renovable van madurando. Con todo, pese a que muchas tecnologías renovables necesitan poco esfuerzo para llegar a ser

Líneas de evolución tecnológica del sector de las energías renovables

Parques eólicos con sistemas de acumulación avanzados conectados a red
Aerogeneradores con potencias del orden de 1 MW
Módulos fotovoltaicos de lámina delgada con rendimiento superior al 15%
Sistemas de concentración fotovoltaica
Centrales solares tipo torre en configuración híbrida
Sistemas automáticos de control remoto de centrales minihidráulicas
Materiales lignocelulósicos para la producción de etanol o sus derivados
Gasificación de la biomasa para producción de electricidad

creación de empleo sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, tan importantes para el tejido económico comunitario y que de hecho constituyen mayoría en los diversos sectores de la energía renovable. El despliegue de las fuentes de energía renovables puede ser una característica clave del desarrollo regional con el objetivo de lograr mayor cohesión social y económica en la Comunidad.

competitivas, estas fuentes de energía aún encuentran dificultades para despegar en el ámbito de la comercialización. Por otra parte, la biomasa, incluidos los cultivos vegetales con fines energéticos, la energía eólica y la energía solar ofrecen un amplio potencial técnico aún por explotar.

⁴Comisión Europea. Energía para el futuro: fuentes de energía renovables. Bruselas, 1997.

Las tendencias actuales muestran que en los últimos años se han logrado considerables progresos tecnológicos relacionados con las tecnologías de energía renovable. Los costes se reducen rápidamente y muchas fuentes de energías renovables, en condiciones adecuadas, han alcanzado o se están acercando a la viabilidad económica. También están apareciendo los primeros signos de aplicación a gran escala de energía eólica y colectores térmicos solares.

En el Primer Informe de Prospectiva Tecnológica Industrial, realizado por el OPTI⁵, se aborda el sector de las energías renovables y se plantean las líneas tecnológicas en la primera década de 2000.

Otro importante beneficio económico suplementario es el crecimiento potencial de la industria europea de las

energías renovables en el mercado internacional. En la mayoría de los ámbitos técnicos de este sector, la industria europea ocupa el primer puesto por su capacidad de suministro de equipamiento y prestación de los servicios técnicos, financieros y de planificación que requiere el crecimiento del mercado. Esta situación ofrece, por lo tanto, importantes salidas a la exportación así como posibilidades de ampliación para la industria europea de la tecnología de las energías renovables. Para el año 2010 está previsto que las exportaciones generen ingresos por valor de 17.000 millones de euros y creen hasta 350.000 nuevos empleos.

La prospección que, desde la Comisión Europea se hace para los próximos años, puede apreciarse en la tabla siguiente:

Contribuciones previstas por sector en 2010		
TIPO DE ENERGÍA	PARTE DEL MERCADO EN LA UE EN 1995	PARTE DEL MERCADO PREVISTO EN 2010
1. Eólica	2,5 GW	40 GW
2. Hidroeléctrica	92 GW	105 GW
2.1 Grandes centrales	82,5 GW	91 GW
2.2 Pequeñas centrales	9,5 GW	14 GW
3. Fotovoltaica	0,03 GWp	3 GWp
4. Biomasa	44,8 Mtep	135 Mtep
5. Geotérmica		
5.1 Electricidad	0,5 GW	1 GW
5.2 Calor	1,3 GWth	5 GWth
6. Colectores térmicos solares	6,5 Millones m ²	100 Millones m ²
7. Solar pasiva		35 Mtep
8. Otras		1 GW

Prospectiva del sector de las energías renovables. Fuente: Comisión Europea 1997

⁵Realizado en 1999 y plantea el Futuro Tecnológico en el horizonte del 2015 a partir de un conjunto de estudios sectoriales.

ENERGÍAS RENOVABLES EN NAVARRA

Navarra ocupa actualmente un lugar muy destacado en el desarrollo de las energías renovables. Las siguientes cifras dan una idea de la importancia de este sector en nuestro territorio:

- A principios de 2001 se han instalado en los diferentes parques eólicos navarros una potencia de 550 MW, con 850 máquinas distribuidas en 22 emplazamientos de la geografía navarra.
- La producción de dichas instalaciones en un año completo será de unos 1.500 millones de KWh, lo que supone un 40,7% aproximadamente del consumo eléctrico en la Comunidad Foral.
- Cuenta con una importante implantación de minicentrales hidroeléctricas (más de 100). La potencia total instalada es de 165 MW y su producción de 535 millones de KWh, lo que supone el 15,4% del consumo eléctrico de Navarra.
- Los parques eólicos y minicentrales hidroeléctricas producen el 56% del consumo eléctrico de la Comunidad.
- Se ha realizado la mayor instalación de energía solar fotovoltaica conectada a red de España, de 1,2 MWp. La planta, emplazada en Montes de Cierzo (Tudela), consta de 400 seguidores solares con 36 paneles cada uno de ellos.
- Se ha construido en Sangüesa una planta de biomasa de 25 MW, que quemará paja para producir electricidad.
- Existen conectadas a red varias instalaciones solares fotovoltaicas con potencias comprendidas entre los 20 KW y los 40 KW, así como pequeñas instalaciones fotovoltaicas de potencias inferiores a 5 KW en viviendas o dependencias particulares.
- Cuenta con diversas instalaciones solares térmicas para

calentamiento de agua de uso sanitario, fundamentalmente en colegios, residencias, polideportivos, etc.

- En Navarra se ubica la empresa EHN, primera compañía europea en implantación eólica, y una de las primeras del mundo en el ámbito de las energías renovables, con una implantación en 29 países, una facturación en el año 2000 superior a los 21.000 millones de pesetas y unas inversiones de 57.000 millones.
- Produce más del 3% de la energía eólica en el ámbito mundial y ha promovido el 20% de la potencia eólica española.
- Se está tejiendo un nuevo sector industrial con la creación de plantas de ensamblaje de turbinas, fabricación de torres, construcción de palas, ensamblaje de equipos de control del aerogenerador, además de industrias de fabricación de componentes. En la actualidad son 2.000 los puestos de trabajo generados tan solo en Navarra.
- En Navarra está ubicado el Centro Nacional de Experimentación en Energías Renovables, promovido por el Gobierno de Navarra, el Gobierno de España y empresas punteras del sector.
- Los Departamentos de Educación y Cultura y de Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo, del Gobierno de Navarra, con el apoyo de los Ministerios de Trabajo, y de Educación, Cultura y Deporte, han promovido la creación de un Centro Nacional Integrado de Formación en Energías Renovables en Navarra.

En conclusión, este nuevo y dinámico sector posee muchos de los factores de éxito desde los puntos de vista económico y empresarial. Conviene, ahora, un apoyo institucional estratégico en lo concerniente a la forma-

ción profesional especializada en este sector (la Universidad Pública de Navarra ya posee una Cátedra de Energías Renovables).

1.4. La sociedad del conocimiento y las nuevas tecnologías

La Europa de hoy está cambiando a un ritmo comparable al de la Revolución Industrial. La tecnología digital está transformando todos los aspectos de la vida de las personas, y la biotecnología puede, algún día, cambiar la propia vida. El comercio, los viajes y las comunicaciones a escala mundial amplían nuestros horizontes culturales y cambian las pautas de competencia de la economía. La vida moderna ofrece mejores oportunidades y opciones a los ciudadanos, pero también entraña mayores riesgos e incertidumbres. La gente tiene la libertad de adoptar diversos estilos de vida, pero también la responsabilidad de dar forma a sus propias vidas. Existen más personas que prolongan su educación y su formación, pero aumenta la disparidad entre aquellos que gozan de una cualificación suficiente para mantenerse a flote en el mercado de trabajo y los que quedan irremediablemente en la cuneta.⁶

Las tecnologías de la información y la comunicación están transformando profundamente numerosos aspectos de la vida económica y social, como los métodos y relaciones de trabajo, la organización de las empresas, los objetivos de la educación y la formación y el modo en que las personas se comunican entre sí.

En gran medida, la competitividad de la economía europea dependerá de las condiciones de uso y del desarrollo y aplicación de estas tecnologías. Dado que éstas figuran entre las actividades de mayor crecimiento en los países industrializados, y dado que requieren mano de obra muy especializada, poseen un notable potencial para la generación de empleo, en particular para la

generación de nuevos servicios. Al mismo tiempo, se deben aplicar medidas positivas para combatir los posibles efectos no deseados de un uso generalizado de estas nuevas tecnologías, como, por ejemplo, que el avance de las tecnologías de la información margine a las personas no cualificadas.⁷

La Comisión Europea, ante los importantes cambios que origina la nueva sociedad del conocimiento ha establecido directrices políticas que se centran, muchas de ellas, en el ámbito de la educación y la formación. Así, por ejemplo, el Libro blanco sobre la educación y la formación⁸ plantea los siguientes cinco objetivos generales:

1. **Fomentar la adquisición de nuevos conocimientos.** Para ello propone acciones de apoyo relacionadas con el reconocimiento de competencia, la movilidad y el desarrollo de programas educativos multimedia.
2. **Acercar la escuela a la empresa.** Destaca la revitalización de la figura del aprendiz y la potenciación de la formación profesional.
3. **Luchar contra la exclusión.** En este caso se enfatizan las escuelas de segunda oportunidad, muy similares a los Programas de Iniciación Profesional que se desarrollan en Navarra. En este objetivo hay que tener muy presente la problemática asociada a la inmigración, en la que puede haber situaciones severas de exclusión social.
4. **Hablar tres lenguas comunitarias.** Este es un objetivo característico del nivel de educación obligatoria que puede complementarse con algunas acciones singulares desde el bachillerato o los ciclos formativos.

⁶COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Memorándum sobre el aprendizaje permanente. Bruselas, 2000

⁷COMISION EUROPEA. Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Bruselas, 1994

⁸COMISIÓN EUROPEA. Enseñar y aprender. Hacia la sociedad del conocimiento. Bruselas, 1996

La participación de jóvenes estudiantes en proyectos de intercambio y movilidad entre países europeos facilitan el desarrollo de las competencias lingüísticas de los jóvenes y el sentido de pertenencia social a la Unión.

- 5. Conceder la misma importancia a la inversión en equipamiento y a la inversión en formación.** En el aprendizaje de contenidos profesionales, las instalaciones, máquinas, instrumentos, equipos, etc. de que disponga el centro, son determinantes para obtener una cualificación profesional acorde con la realidad y para desarrollar didácticas activas en las aulas y talleres.



Es evidente que la implantación de nuevas tecnologías debe potenciar en Navarra las investigaciones que afecten a temas específicos de su entorno y a la vez, cooperar en temas de interés común con otras regiones o países. Han de aprovecharse las ventajas que ofrecen los nuevos medios de comunicación y transporte, que permiten a las empresas realizar investigaciones de una cierta envergadura fuera de los grandes polos industriales, lo que era impensable hace unos años, así como

minimizar sus costes de transporte y transferencia tecnológica.

En el Libro Blanco de las Telecomunicaciones (1999), promovido por el Gobierno de Navarra y que ha dado lugar al Plan de Promoción de la Sociedad de la Información en la Comunidad Foral de Navarra (2001) se establecen un conjunto de conclusiones y propuestas de actuación en este campo.

El Libro Blanco señalado establece, en el apartado correspondiente a la innovación y telecomunicaciones, unas breves conclusiones:

1. La tecnología, y más concretamente las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, se han convertido hoy en el verdadero factor, escaso y a la vez vital, para la renovación industrial de las empresas.
2. Han de potenciarse la investigación y el desarrollo tecnológico de Navarra partiendo de su realidad actual y orientándose al desarrollo de sus recursos, a la promoción de una tecnología propia y a la rápida asimilación de la tecnología necesariamente transferida.
3. Esta labor no depende de unas pocas personas, sino de la colaboración de amplios sectores y fundamentalmente de las empresas, de los centros de investigación y de la propia Administración. El Plan Tecnológico de Navarra, aprobado por el Gobierno de Navarra en 1999, constituye uno de los elementos vertebradores de esta labor conjunta.
4. La tecnología no es un simple input más de la actividad industrial, sino que afecta sus estructuras y a las propias estrategias empresariales. La innovación organizativa y tecnológica, así como las políticas de cualificación profesional, son elementos fundamentales para asimilar positivamente las nuevas tecnologías por parte de las empresas.

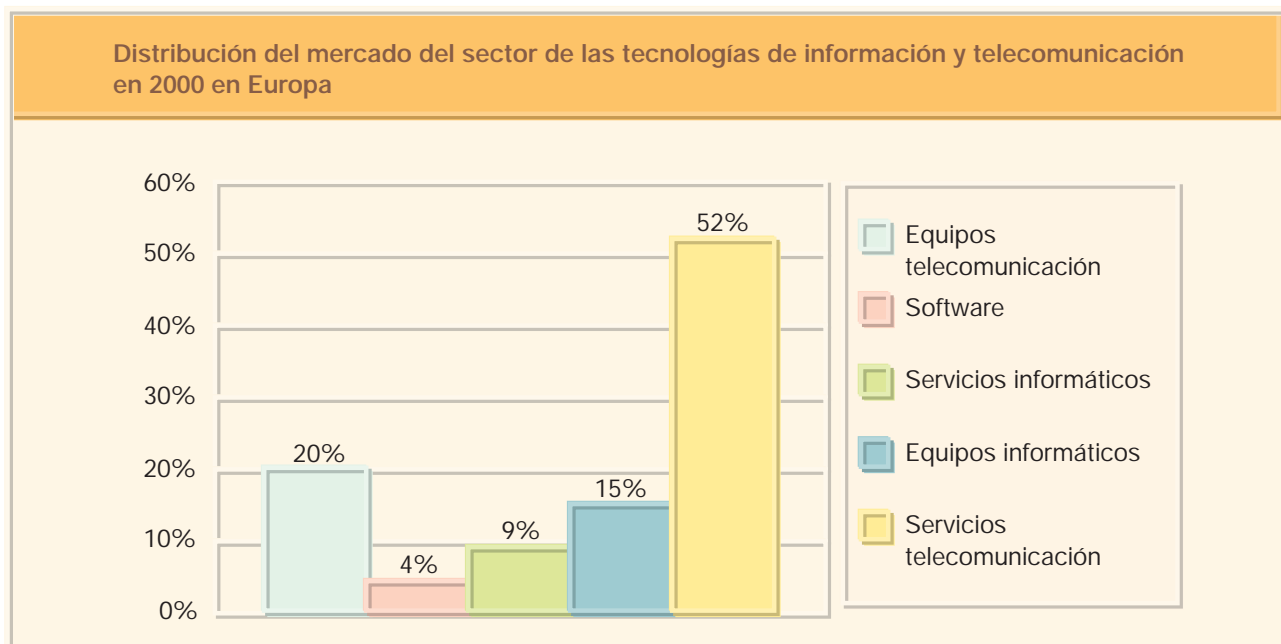
Las tecnologías de la información y la comunicación tienen un carácter transversal, ya que impactan en todo tipo de actividades productivas, económicas y sociales.

En estos momentos constituyen el núcleo principal del cambio tecnológico actual y articulan un nuevo modelo de relaciones sociales entre los diferentes agentes implicados.

El mercado de este sector tecnológico tiene un peso en la economía europea del 6,8% del PIB, con un valor absoluto de negocio de 38.335 millones de euros (más de 6 billones de pesetas). Su distribución por subsectores es la del gráfico:

fuerza en aquellos países más desarrollados.

Existe una creciente demanda, por parte del ciudadano, de una serie de actividades (productos, pero sobre todo servicios) que no son proporcionadas en el mercado tradicional (privado ni público) o, en aquellas actividades que sí cuentan con un mercado, la oferta no alcanza a satisfacer la demanda. Estas actividades están inducidas por el cambio en las preferencias de los consumidores y en sus hábitos.



Fuente: European Information Technology Observatory, 2001

1.5. La demanda de nuevas actividades de producción de bienes y servicios

Por otro lado, simétricamente al intercambio de productos en una economía global y al proceso de evolución tecnológica, están apareciendo nuevas tendencias en la demanda de productos por parte de los mercados. Este fenómeno socioeconómico se manifiesta con mayor

Dentro de las actividades arriba mencionadas, la **atención de las personas mayores** merece ser analizada con mayor profundidad. Datos recientes demuestran el fuerte envejecimiento de la sociedad española, en general, y la navarra, en particular. En 2000 había en Navarra algo más de 106.000 personas mayores de 65 años, lo que representa un 20% de la población total. Y esta pro-

porción va en aumento.

Entre 2000 y 2010 se espera en Navarra que residan más de 172.000 personas que superen los 65 años (aproximadamente la tercera parte de la población). En consecuencia, los servicios de atención a estas personas serán cada vez más demandados.

Otro ámbito para el que ya se ha producido un fuerte incremento de la demanda de servicios es el relacionado con las **actividades medioambientales**. El creciente interés que en nuestra sociedad está despertando todo lo referente a la protección del entorno natural llegará a ser una cuestión clave y de supervivencia en los próximos tiempos. Y esta gran atención generará nuevos puestos de trabajo tanto en las industrias productoras de bienes de equipo como en los organismos encargados de la supervisión y del control medioambiental.

Otros campos que se verán impulsados son todos los que tienen que ver con la **industria del ocio**. Es previsible que en los próximos años, además del crecimiento de los servicios relacionados con el ocio y el tiempo libre surjan nuevas formas de ocio que generarán nuevas mejoras y empleos.

Otra de las áreas con nuevo empuje económico es la relacionada con los **servicios personales** que proporcionan un conjunto de servicios relacionados con la vida diaria, con la ayuda a personas discapacitadas, ancianos o niños y que hasta la fecha forman parte de la economía sumergida.

Pero además existe un enorme campo de crecimiento inducido por la utilización de las denominadas **“autopistas de la información”**. Áreas como la educación, la sanidad, la formación, etc. aprovecharán los nuevos medios no sólo para mejorar sus resultados y su eficiencia, sino también para generar nuevos puestos de trabajo.

El **sector turístico** tampoco será ajeno a esta nueva situación. Este tipo de actividad genera el 10% de la riqueza mundial, y la previsible mejora de las condiciones laborales, el incremento del tiempo libre para muchos profesionales, supondrán un importante impulso para esta industria.

1.6. El empleo

Las sociedades, en el proceso de desarrollo económico, deben velar por el avance simultáneo en aspectos ligados al bienestar de las personas. El derecho a un empleo remunerado, respaldado por la propia Constitución Española, es un objetivo de primer orden para todos los países de nuestro entorno. Así, por ejemplo, la Comisión Europea realiza, a sus estados miembros, propuestas de directrices anuales para aumentar y mejorar el empleo de los ciudadanos.

Las recomendaciones y directrices que la Comisión de las Comunidades Europeas plantea sobre políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2001⁹, perfectamente válidas en un futuro próximo, se basan en el pleno empleo como un objetivo fundamental, así como el reto de que la Unión Europea se convierta en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo. Las directrices concretas sobre materia de empleo se organizan en los siguientes cuatro ámbitos generales:

1. **Mejorar la capacidad de inserción profesional.** En este ámbito se engloban las recomendaciones relacionadas con:
 - a) Combatir el desempleo juvenil y prevenir el desempleo de larga duración.
 - b) Un planteamiento más favorable al empleo: sis-

⁹COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2001. Bruselas, 2000

temas de protección social, regímenes fiscales y sistemas de formación.

- c) Desarrollar una política para prolongar la vida activa.
- d) Desarrollar las competencias para el nuevo mercado de trabajo en el contexto del aprendizaje permanente.
- e) Políticas activas para adaptarse a la demanda de puestos de trabajo y luchar contra los nuevos desfases.
- f) Luchar contra la discriminación y promover la integración social mediante el acceso al empleo.

2. Desarrollar el espíritu de empresa y la creación de empleo. En torno a este ámbito se agrupan recomendaciones relacionadas con:

- a) Facilitar la creación y gestión de empresas.
- b) Nuevas posibilidades de empleo en la sociedad basada en el conocimiento y en los servicios.
- c) Acción local para el empleo.
- d) Reformas fiscales a favor del empleo y la formación.

3. Fomentar la capacidad de adaptación de las empresas y sus trabajadores. En este caso se recomienda:

- a) Modernizar la organización del trabajo.
- b) Apoyar la adaptabilidad en las empresas como un componente del aprendizaje permanente.

4. Reforzar las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se recomiendan acciones que tengan que ver con:

- a) Integración en las políticas generales de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- b) Combatir la discriminación por razones de sexo.
- c) Conciliar la vida laboral con la vida familiar.

Objetivo noveno del Plan navarro para el desarrollo de la Formación Profesional

PROMOVER MEDIDAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL ASOCIADAS A LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

El Plan de Empleo 2002-2004, aprobado por el Gobierno de Navarra, contextualiza y concreta los objetivos anteriores a nuestro marco territorial, estableciendo, entre otros, los siguientes objetivos cuantitativos:

- Tasa de empleo68,2%
- Tasa de desempleo4%
- Información, asesoramiento y formación: Todo des-
empleado recibirá, antes de los seis meses de paro,
información, orientación y, en su caso, formación que
facilite la cualificación profesional y la empleabilidad.

Objetivo cuarto del Plan navarro para el desarrollo de la Formación Profesional

IMPLANTAR UN SISTEMA INTEGRADO DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL

2

EL TEJIDO PRODUCTIVO EN NAVARRA**2.1. De la Navarra agrícola a la Navarra desarrollada**

El desarrollo económico de Navarra en el último medio siglo es digno de estudiar en el marco de este Plan¹⁰. La evolución de una economía marcada por una dependencia del ámbito rural y que, ya en los últimos años de la década del 70, registra por fin una explosión del sector industrial. En 1960, el sector primario representaba un 33% del PIB de Navarra, reduciéndose a cerca de un 17% en 1973 y a sólo un 7% en 1985. En la actualidad, el sector primario supone entre el 4 y el 4,5% del total de la producción de Navarra.

Las cifras proporcionadas por el Banco de Bilbao en 1985, permiten deducir que en las tres décadas de 1955 a 1985, el PIB de la Comunidad Foral creció a una tasa anual acumulativa cercana al 4,2%, porcentaje ligeramente inferior al estimado para el conjunto del Estado (4,5%). Sin embargo, dado que la población navarra creció en ese periodo a un ritmo inferior al del estado, el resultado es que el PIB per cápita de Navarra creció también a un ritmo casi idéntico al de España, pero manteniéndose siempre por encima del estatal.

Desde el punto de vista sectorial, al contemplar el periodo 1955-1985 se aprecia que la industria de Navarra ha registrado un mayor crecimiento real que la media española (con más de dos puntos porcentuales de diferencia a favor de Navarra en el periodo 1960-1973 y más de medio punto en el 1973-1985). En el resto de sectores (agricultura, construcción y servicios) el crecimiento real de la economía navarra se ha situado por debajo de la media española, aunque las diferencias no son particularmente significativas en construcción ni servicios.

La evolución de los sectores económicos muestra que el

sector industrial y los servicios han sido los que más han contribuido al crecimiento global en el periodo aludido, mientras que la agricultura sólo avanzó lentamente y la construcción progresaba, asimismo, a un ritmo bastante menor que los dos sectores indicados en primer lugar.

FASES DEL DESARROLLO ECONÓMICO EN NAVARRA

Entre 1955 y 1985, parece conveniente distinguir tres periodos en su análisis: el quinquenio 1955-60, previo al Plan de Estabilización Económica de 1959; el periodo 1960-1973, que recoge la etapa de fuerte crecimiento económico español; y el periodo 1973-1987, inmerso en la crisis económica generalizada a nivel mundial, aunque en fase de superación en los últimos años.

1955-1960: Periodo de preestabilización

El crecimiento económico en estos años fue inferior en Navarra que en el conjunto de la economía española (1,49% frente al 2,20% español), fundamentalmente como consecuencia del escaso crecimiento de la producción industrial de la región, que no alcanzó siquiera el 1%, y la no muy superior del sector agrario (1,3%).

Antes del Plan de Estabilización de 1959, la economía navarra presentaba una estructura en la que el sector agrario suponía una proporción muy considerable del producto interior bruto y del empleo. En este periodo, aparece una productividad creciente, al comenzar a disponer de los fertilizantes y maquinaria necesaria, que resultaban escasos desde el final de la guerra civil espa-

¹⁰Basado en el trabajo de Pablo Alcaide y Juan R. Cuadrado: "La economía navarra en perspectiva: una referencia a la evolución de algunas magnitudes básicas", aparecido en la revista Papeles de Economía Española (1988, nº6). Dicho estudio proporciona gran cantidad de datos de 1955 a 1985, datos obtenidos del antiguo Banco de Bilbao, actual BBVA. Se han completado y actualizado aquellos datos relevantes para el objeto del estudio utilizando diversas fuentes, como las estadísticas proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadística, el INEM, el Servicio Navarro de Empleo, el Servicio Navarro de Estadística o la Seguridad Social, así como las diversas publicaciones del Gobierno de Navarra (La economía navarra, Coyuntura económica).

ñola. El resto de sectores, hasta 1960, permanecieron poco activos pese a que absorbieron población activa procedente del sector primario.

1960-1973: El boom económico

Con la implantación del Plan de Estabilización Económica se inició la etapa de mayor crecimiento económico ocurrido en la historia española, y de forma muy similar en la economía Navarra.

Los rasgos que conviene destacar, especialmente al referirse a esta importante fase histórica, podrían ser los siguientes:

El sector agrario en Navarra, pese a disminuir su ocupación a una tasa anual del 3,25% en el periodo de referencia, consiguió un incremento de su producción del 2,55%, gracias a un aumento de casi un 6% anual acumulativo en la productividad del trabajo.

La producción industrial en la Comunidad Foral creció a una tasa del 12,24%, fundamentalmente como consecuencia de la implantación de industrias metálicas y del aumento de la actividad minera y de las industrias energéticas. Las inversiones en instalaciones y equipo efectuadas en este periodo y la incorporación de nuevos sistemas de producción y de tecnología en las empresas industriales supusieron un incremento en la productividad del factor trabajo industrial de casi el 8% anual acumulativo. El crecimiento del empleo industrial en Navarra fue del 3,9% anual, tasa que supera en más del doble a la alcanzada en el sector industrial del estado español.

El sector de la construcción fue menos dinámico en la comunidad navarra, aunque tuvo un crecimiento muy considerable en todo el periodo (9,6% de crecimiento anual en el conjunto del Estado, 7,4% en Navarra). El aumento de la productividad fue notable y muy similar en Navarra y en España, si bien no alcanzó las tasas de

crecimiento experimentadas en el sector industrial. El empleo del sector creció en Navarra a una tasa cercana al 1% anual frente a un 3,4% en España.

El sector servicios contribuyó al crecimiento conjunto de la economía tanto en Navarra como en España, con incrementos de su producción algo inferiores al crecimiento medio de la economía. El crecimiento del empleo en este sector fue en España algo superior al de Navarra.

El cambio ocurrido en nuestra comunidad significó, en definitiva, una fuerte industrialización de la economía regional, acompañada de un destacable aumento de la importancia del sector terciario, tanto en términos de producción como en cuanto al empleo.

Conviene señalar la importancia que, en este crecimiento, tiene el desarrollo de infraestructuras en Navarra: comunicaciones, suelo industrial, universidad, formación profesional, etc. En el capítulo siguiente puede apreciarse la creación simultánea, en este periodo, de centros de formación profesional en las distintas zonas.

1973-1985: De la crisis económica a la recuperación

Hacia finales de 1973 se desencadenó la denominada “crisis del petróleo”, en la que el incremento de los precios del crudo, los cambios tecnológicos que tienen lugar y la compleja evolución de todo el sistema financiero y de intercambios comerciales determinan una profunda crisis internacional que, en España, adquiere un perfil especialmente grave por su dependencia energética del exterior.

Navarra también resultó afectada por esta situación general. Entre 1973 y 1985, la economía navarra creció a un ritmo inferior al 2% anual, y la producción de los sectores agrario y de la construcción fue decreciente. El empleo se resintió en todos los sectores a excepción del de servicios. La crisis económica forzó el cierre en

Navarra de muchas pequeñas empresas que soportaban gran parte del empleo industrial, aunque hay que destacar el importante desarrollo de las industrias agroalimentarias en estos años.

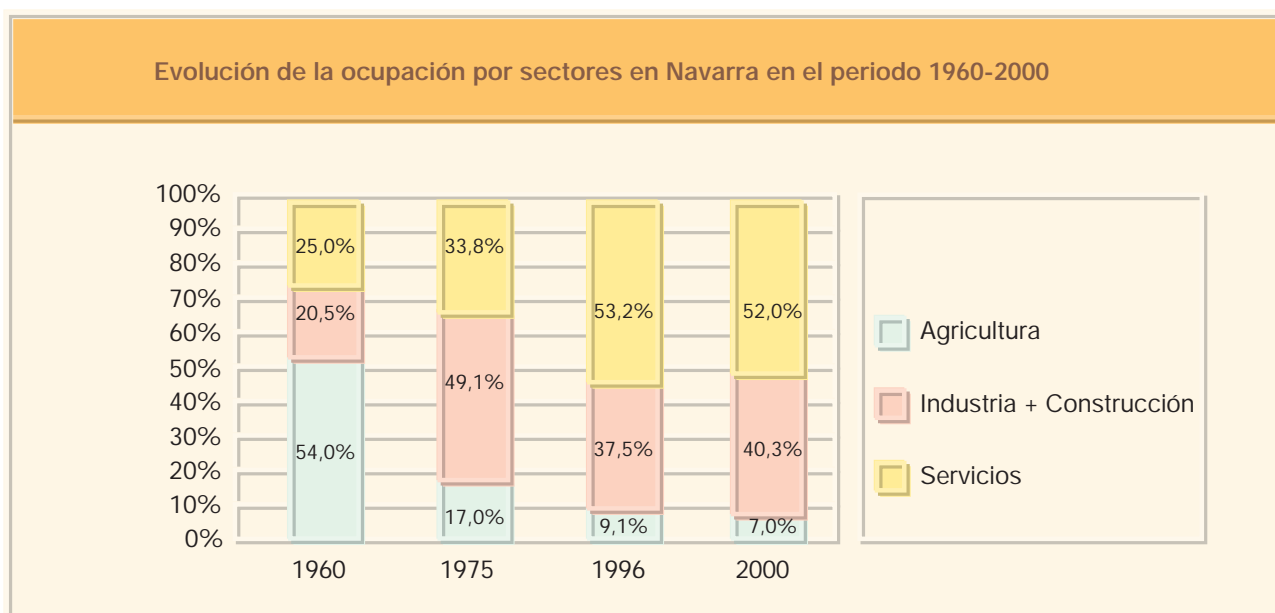
El descenso registrado en el excedente empresarial ocasionó, asimismo, una disminución en la formación bruta de capital, lo que sin duda contribuyó a agudizar la crisis. El único sector que consiguió mantener una tasa de crecimiento aceptable, tanto en producción como en empleo, fue el de servicios. Y ello se debió en parte a su condición de “sector refugio”, pero también al propio desarrollo del Estado de las autonomías, que supuso un incremento de los servicios de las administraciones públicas desde un 4,3% del Producto Interior Bruto total de Navarra en 1973 hasta el 11,4% en 1985.

Como consecuencia de este periodo de crisis económica, la estructura productiva y territorial de la economía navarra ha experimentado significativos cambios, al ceder gran parte de la importancia del sector agrario a

favor del de servicios, el cual superó el 51% del Valor Añadido Bruto de Navarra y el 45% del empleo total de nuestra comunidad en 1985. En el momento en el que se inicia la salida de la crisis, las estructuras de la economía navarra y española son ya mucho más parecidas a las de otras economías occidentales desarrolladas. Y se aprecia también que la economía navarra ha vuelto a recuperar desde finales de 1985 una gran parte del dinamismo y del carácter innovador que habían caracterizado a la etapa de fuerte desarrollo.

MODERNIZACIÓN DE LA ECONOMÍA E INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL MERCADO DE TRABAJO

Desde 1985, hasta la fecha, se produce un fenómeno de indudable trascendencia social y económica. Tanto a escala nacional como regional, se moderniza la economía a todos los niveles, y la mujer se incorpora, de forma masiva, al mercado laboral. Siendo ésta una de las características más representativas de lo sucedido en los últimos años en el terreno laboral.



Otro factor a destacar es la estabilización, e incluso la ligera reducción de la proporción de la industria en cuanto a participación en la producción total y empleo, y la proliferación de las actividades del sector servicios, propias de los países desarrollados. En la actualidad, más de la mitad de las personas se encuentran ocupadas en alguna actividad de este sector en Navarra, mientras que en 1960 este sector ocupaba solamente a una cuarta parte de la población trabajadora.

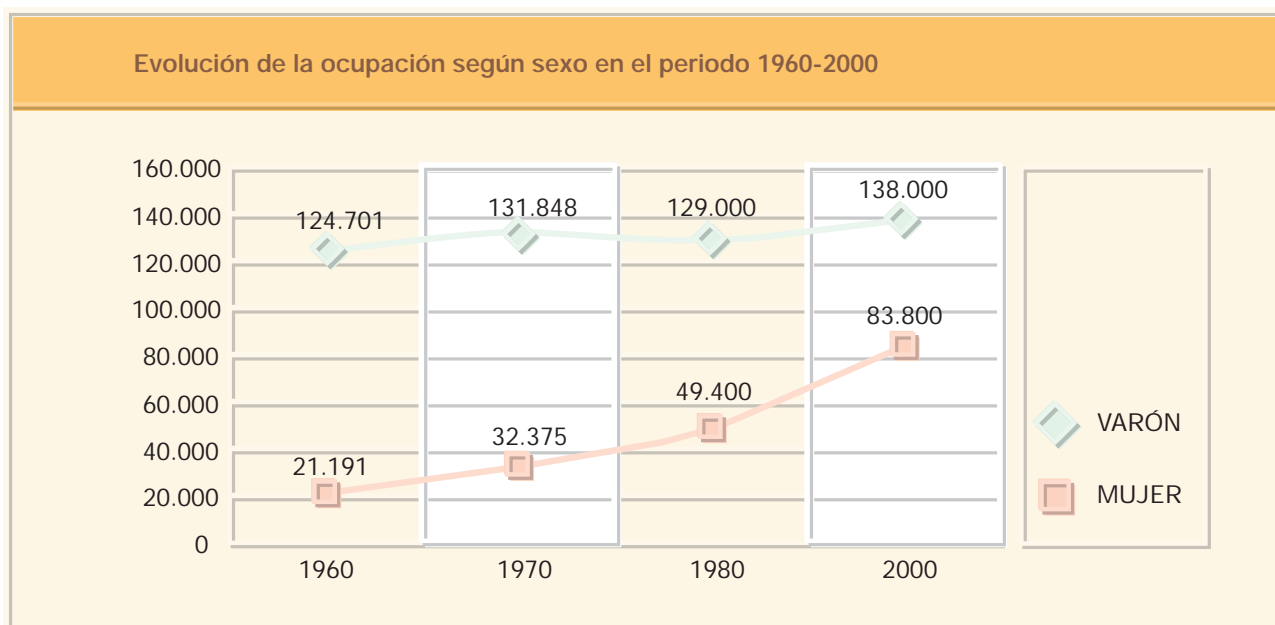
En los últimos años la evolución del crecimiento del PIB en Navarra ha sido siempre superior a la media de España, exceptuando en el año 1999. La siguiente tabla muestra la evolución comparada de este indicador:

Tasa de crecimiento del PIB en España y Navarra en el periodo 1991-2000		
Año	Navarra	España
1995	4,0	2,8
1996	2,7	2,3
1997	3,8	3,4
1998	4,9	3,7
1999	3,9	4,0
2000	4,3	4,1

Fuente: Instituto de Estadística de Navarra

La incorporación de la mujer al empleo, centrada básicamente en los años 90, es la otra gran transformación del tejido productivo navarro. El siguiente gráfico evidencia esta tendencia creciente.

últimos cuarenta años. Tan sólo ha crecido un 10 %. Sin embargo, si nos fijamos en el empleo de la mujer, éste se ha multiplicado casi por 4. La ocupación en general pasa de un índice 100 en 1960 a 152 en 2000; en la tabla



Base: 1960=100. Fuente EPA.- Elaboración: Gabinete de Estudios de UGT

Obsérvese que en la tabla anterior, el empleo del varón es prácticamente estable en número a lo largo de los

siguiente se percibe ese cambio en los dos sectores principales de ocupación: la industria y el sector servicios.

Ocupación por sector y sexo en Navarra (Miles)

	1975		1996		1998		1999		2000	
	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer
AGRICULTURA	29	0,5	14,4	3	16,2	3,4	13,1	3,0	12,7	2,5
INDUSTRIA	58,9	11,5	44,7	10,1	48,8	13,5	49,3	17,0	48,6	17,7
Construcción	14,2	0,4	16,1	0,6	15,2	0,9	20,0	0,9	18,5	1,4
SERVICIOS	38,5	20,1	51,6	49,8	52,1	53,9	57,9	62,2	58,2	62,2
TOTAL	140,6	32,5	126,8	63,5	132,3	71,7	140,2	83,2	138,0	83,8

Fuente EPA.- Elaboración: Gabinete de Estudios de UGT

Actualmente, vemos que el crecimiento se concentra básicamente en el sector servicios y la mujer dentro de él, con el 53%. Así, el empleo creado en estos 25 años para la mujer, procede en buena parte del sector servicios. Hoy el 75% de las mujeres trabajan en él.

Por otro lado, la ocupación de la mujer en la industria ha tenido un proceso de crecimiento constante. Del 16% en 1975 ha pasado al 27% en 2000. En parte, ello ha sido debido a la superación de estereotipos por los cuales la mujer tenía dificultades para integrarse en ciertas profesiones de índole industrial.

El análisis de los datos anteriores sugiere que la estructura productiva de Navarra ha evolucionado de forma coherente con lo que cabe esperar de una sociedad que pasa de la tradición agrícola y pre-industrial a una sociedad moderna, de servicios. La incorporación a la UE se ha realizado sin traumas, ya que los diversos indicadores muestran que, en general, Navarra se encuentra en posición más ventajosa que España en muchas de las variables (sobre todo las referidas al mercado de trabajo y al PIB per capita).

Podemos afirmar, a modo de diagnóstico general, que Navarra es una de las regiones que se encuentra por encima de la media europea en muchos aspectos, aunque ciertamente en otros indicadores los países punteros nos llevan todavía cierta ventaja. En el siguiente apartado se analizan con mayor profundidad diversos indicadores que darán una visión completa de la situación actual de la economía navarra y de su reciente evolución y perspectivas futuras.

2.2. Características del tejido productivo en Navarra. Indicadores básicos

EL SISTEMA PRODUCTIVO NAVARRO

Teniendo en cuenta los datos aportados en el epígrafe anterior, en nuestra Comunidad ha florecido un tejido

productivo competitivo que ha resultado determinante en el logro del bienestar social actual. En estos momentos, en el comienzo del siglo XXI, se está asistiendo a una revolución tecnológica y económica en la que resulta esencial conocer el diagnóstico del presente para poder trazar estrategias de futuro que permitan mantener la consistencia, la estabilidad económica y el crecimiento de Navarra.

Un tejido productivo equilibrado, competitivo y sano sólo puede desarrollarse en una Comunidad pequeña, como la Navarra, a partir de la integración de políticas sociales, empresariales e institucionales, tal como ha ocurrido hasta ahora. La política de mejora de la cualificación profesional como medio para aportar recursos humanos preparados para ocupar los nuevos empleos, o realizar el relevo generacional sin merma de la competitividad, son acciones estratégicas de primer orden.

Más allá de los indicadores concretos que van a aportar un diagnóstico del tejido productivo, conviene destacar cuatro aspectos en el marco de este Plan:

1. La gran dependencia de la economía navarra de empresas del sector de la automoción, lo que conlleva (por ser un bien de consumo) un mayor crecimiento en los ciclos económicos positivos y una reducción de la producción más acusada en los ciclos negativos. Ello puede observarse en el gráfico de la página 38.
2. Por un lado, la alta preparación y competitividad de la mano de obra cualificada y, por otro, las exigencias de recualificación que las nuevas tecnologías les demanda.
3. Asociado, entre otros factores, al escaso crecimiento demográfico, la entrada en el mercado del trabajo de colectivos de inmigrantes en sectores tradicionales para los que se requerirá un cierto grado de cualificación profesional: construcción, industrias agrícolas y

Número de trabajadores por sectores de actividad y por tamaño de la empresa en 2000

SECTOR	1-5	6-50	51-100	101-500	>500	TOTAL	Autónomos	TOTAL
AGRICULTURA								
Producción Agrícola	14	75	0	0	0	89	142	231
Producción Ganadera	140	288	57	0	0	485	443	928
Servicios agrícolas y ganaderos	10	61	153	0	0	254	22	276
Caza y Pesca	9	12	56	0	0	77	6	83
Silvicultura	23	105	112	0	0	240	114	354
Total	226	541	378	0	0	1.145	727	1.872
INDUSTRIA								
Alimentación, Bebidas y Tabaco	694	3.571	2.221	2.560	0	9.046	684	9.730
Textil, Cuero y Calzado	146	764	553	610	0	2.073	357	2.430
Madera, Corcho y Muebles de Madera	611	1.666	207	190	0	2.674	1.053	3.727
Papel y Artes Gráficas	285	959	394	2.484	648	4.770	336	5.106
Industria Química	178	612	295	907	0	1.992	72	2.064
Manufacturas de Caucho y Plástico	81	521	449	950	0	2.001	50	2.051
Extracción de Minerales y sus Transformados	165	1.714	334	874	0	3.087	198	3.285
Productos Metálicos (1ª Transformación y Fabricación)	763	4.326	1.375	3.436	2.112	12.012	1.018	12.030
Maquinaria y Equipo Mecánico	112	1.330	192	2.340	0	3.974	166	4.140
Maquinaria y Equipo Eléctrico	117	955	453	3.207	1.270	6.002	254	6.256
Material de Transporte	60	601	562	2.775	8.059	12.057	55	12.112
Otras Industrias Manufactureras	175	615	125	739	0	1.354	102	1.456
Total	3.387	17.334	7.160	21.072	12.089	61.042	4.345	65.387
CONSTRUCCIÓN								
	3.183	8.838	2.253	875	0	15.149	7.001	22.150
SERVICIOS								
Comercio al mayor e intermediarios	1.650	3.580	595	595	0	6.704	1.837	8.541
Comercio al por menor	4.700	4.952	1.051	1.051	503	11.665	8.590	20.255
Restaurantes y Hostelería	2.519	3.777	838	838	0	7.613	3.400	11.013
Reparaciones	926	1.553	0	0	0	2.933	1.396	4.329
Transportes y actividades anexas	1.228	2.842	1.047	1.047	0	5.651	3.644	9.295
Comunicaciones	23	108	847	847	0	978	24	1.002
Instituciones Financieras y Seguros	807	1.370	1.713	1.713	1.200	5.424	687	6.111
Servicios Prestados a Empresas	1.722	2.754	1.805	1.805	0	6.916	1.880	8.796
Administración Pública	349	1.178	1.449	1.449	1.725	5.007	2	5.009
Servicios de Saneamiento, Limpieza y similares	276	1.465	1.864	1.864	639	5.390	446	5.836
Educación e Investigación	497	3.161	1.056	1.056	3.981	10.131	526	10.657
Sanidad y Servicios Veterinarios	564	520	2.750	2.750	5.979	10.118	557	12.675
Asistencia Social y Servicios Domésticos	897	2.204	2.398	2.398	759	7.209	958	8.167
Servicios Recreativos y Personales	1.214	1.801	477	477	0	3.844	2.028	5.872
Otros Servicios	384	791	525	525	0	1.985	1.841	3.826
Total	17.756	32.047	18.415	18.415	14.786	91.568	27.816	119.384
TOTAL	24.552	58.760	40.362	40.362	26.875	168.904	39.889	208.793

Fuente: Elaborado por Cámara Navarra a partir de los datos de la Tesorería de la Seguridad Social

agroalimentarias, sector de asistencia a domicilio de ancianos, otros sectores con escasez de mano de obra (servicios de limpieza, granjas, etc.).

- Las importantes oportunidades económicas y de crecimiento que se prevén en el futuro, lo que requerirá un conjunto de medidas en la actualidad que ayuden a materializarlas.

En la tabla anterior se resume la distribución del empleo por sectores de actividad y por tamaño de las empresas.

INDICADORES

En primer lugar, la siguiente tabla permite comparar algunos indicadores básicos de Navarra, con otros nacionales y de la Unión Europea.

Realizamos a continuación un breve recorrido por los principales indicadores de la realidad socioeconómica de la Comunidad Foral. Se estructuran las series de indicadores en indicadores económicos e indicadores laborales.

Indicadores económicos:

Producto interior bruto (PIB)

Una de las variables fundamentales a la hora de explicar la evolución del nivel de vida en un país o región es el ritmo de crecimiento económico, siendo éste un requisito indispensable para la creación de empleo. En este apartado analizaremos la evolución de dicho crecimiento económico a través del Producto Interior Bruto a coste de los factores, medido a precios constantes de 1990.

Estudio comparativo de principales indicadores (1999-2000)

Indicadores		Navarra	España	Unión Europea
Superficie (Km ²)		10.421	504.790	3.191.120
Población		538.000	40.202.000	375.346.000
Crecimiento Producto Interior Bruto (%)		4,8	4,1	3,3
Tasa de paro (EPA %)		5,9	14,1	8,4
Distribución del empleo por sectores (%)	Agricultura	7,1	6,8	4,4
	Industria y construcción	39,6	30,8	29,3
	Servicios	53,3	62,4	69,2
Índice de Precios al Consumo (%)		4,1	4,0	2,3
Comercio Exterior (%)	Exportación UE	81,1	69,9	62,4
	Exportaciones extra UE	18,9	30,1	37,6
	Importaciones UE	84,1	65,4	59,3
	Importaciones extra UE	15,9	34,6	40,7

Fuentes: Instituto Navarro de Estadística, Instituto Nacional de Estadística y Eurostat

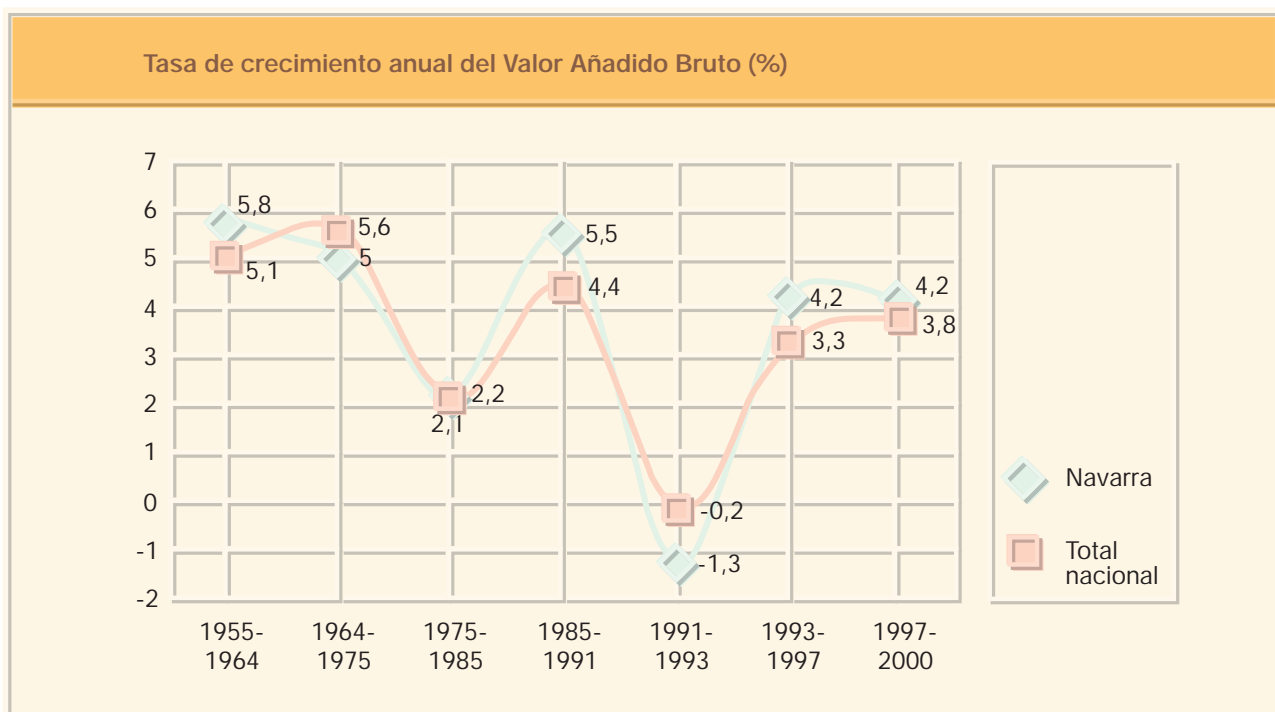
A efectos de poder comparar el comportamiento diferencial de la economía navarra y la española, no estudiaremos la evolución del PIB en términos absolutos, sino en términos de tasas de crecimiento.

Dicho comportamiento diferencial es una referencia obligada para valorar la evolución de otras variables macroeconómicas importantes como el empleo, la inversión, la renta, etc.

En el siguiente gráfico puede apreciarse el comportamiento diferencial del crecimiento del Valor Añadido entre Navarra y España, viéndose claramente que hasta mediados de la década de los ochenta, la economía navarra ha experimentado tasas de crecimiento similares a la media española, si bien ha crecido más intensamente en los últimos diez años. En términos reales, y de forma más intensa que el comportamiento medio de la

economía española, la producción de Navarra se ha multiplicado casi por 6 en el periodo analizado (algo más de 5 veces en el caso de España).

Este gráfico permite, asimismo, detectar distintas tendencias a lo largo del tiempo. Así, se observa un ciclo de fuerte crecimiento (1955-75) en la economía navarra, seguido de un periodo de crisis económica (1975-85) no demasiado profunda. A esta crisis, relacionada con la crisis mundial debida al incremento de los precios del petróleo, le siguió una fase de recuperación económica (1985-1991). Posteriormente sobrevino una profunda pero corta crisis (1991-1993) que ha sido objeto de una poderosa recuperación, hasta alcanzar de forma estable tasas de crecimiento en torno al 4% anual, tasas que se espera se mantengan en los próximos años, dado que la actual situación económica de la UE hace prever una mayor estabilidad.



Fuente: Gabinete de Estudios de UGT, a partir de datos de la fundación BBV y del INE

Peso de los distintos sectores en el PIB

El estudio de la especialización en una determinada composición de la producción y su variación en el tiempo es de enorme importancia a la hora de explicar el comportamiento de un país o región. Los distintos sectores productivos presentan distintos niveles de productividad, por lo que la especialización en sectores altamente productivos o la disminución de aquellos que lo son menos, favorecen el crecimiento económico.

La agricultura ha tenido tradicionalmente un peso específico muy importante en la economía navarra, aunque su importancia ha disminuido progresivamente conforme ha avanzado el peso de los sectores secundario y terciario, acercándose al comportamiento medio de la economía española.

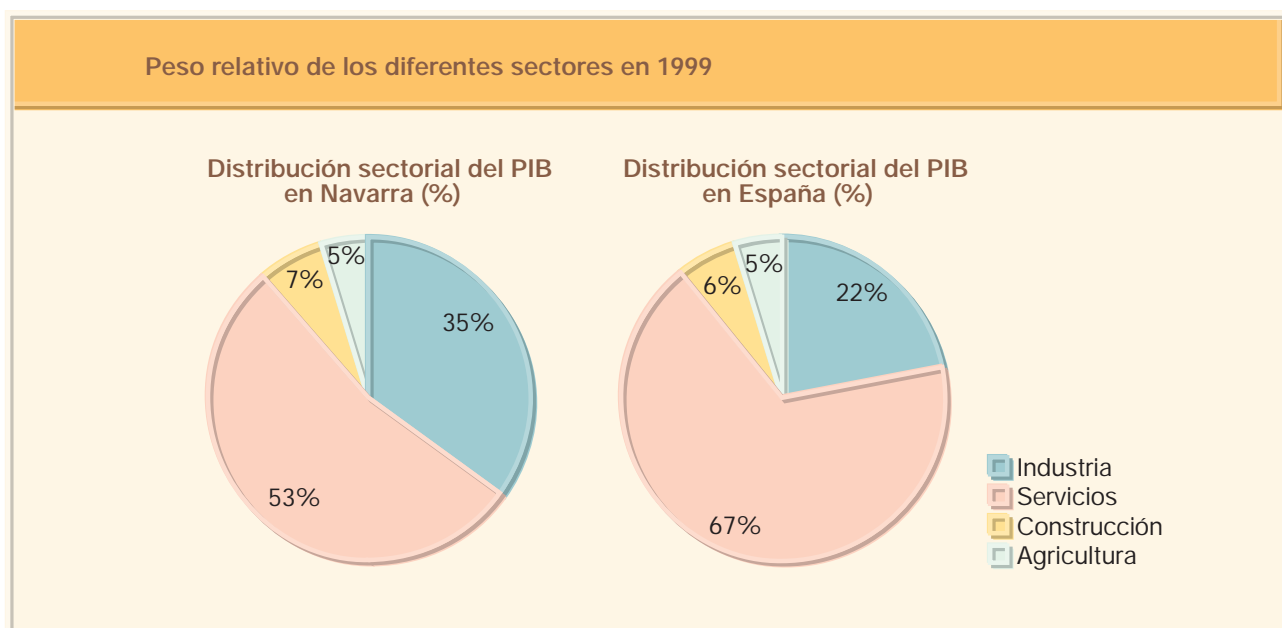
La industria, pues, ha ganado en importancia, pasando de representar en los años 60 un peso inferior al de la media española, a suponer a finales de los años 90 un 57% más que dicha media.

El peso relativo de los diferentes sectores en el PIB, en 1999, se corresponde con los datos del gráfico a pie de página.

Conviene reseñar el poco desarrollo del sector terciario. Sin embargo, las empresas que se están creando en este momento son, en su mayor parte de servicios (el 67% de las nuevas empresas pertenecen a este sector). En este sentido, el sector turístico con su elevado potencial, puede cubrir este desajuste productivo.

El sector turístico tiene poco peso dentro de la composición de la actividad terciaria de Navarra, en donde la sanidad, la educación y en general los servicios públicos ocupan el papel principal. Sin embargo, la Comunidad Foral posee una serie de recursos propios, como pueden ser la riqueza natural, su herencia histórico-artística o su variada gastronomía basada en productos locales, que aún están por explotar.

Todas las previsiones apuntan hacia un crecimiento importante de la actividad turística navarra, basado en la



capacidad de Navarra para convertirse en alternativa a las vacaciones tradicionales de sol y playa, articulando su oferta en torno al turismo de naturaleza.

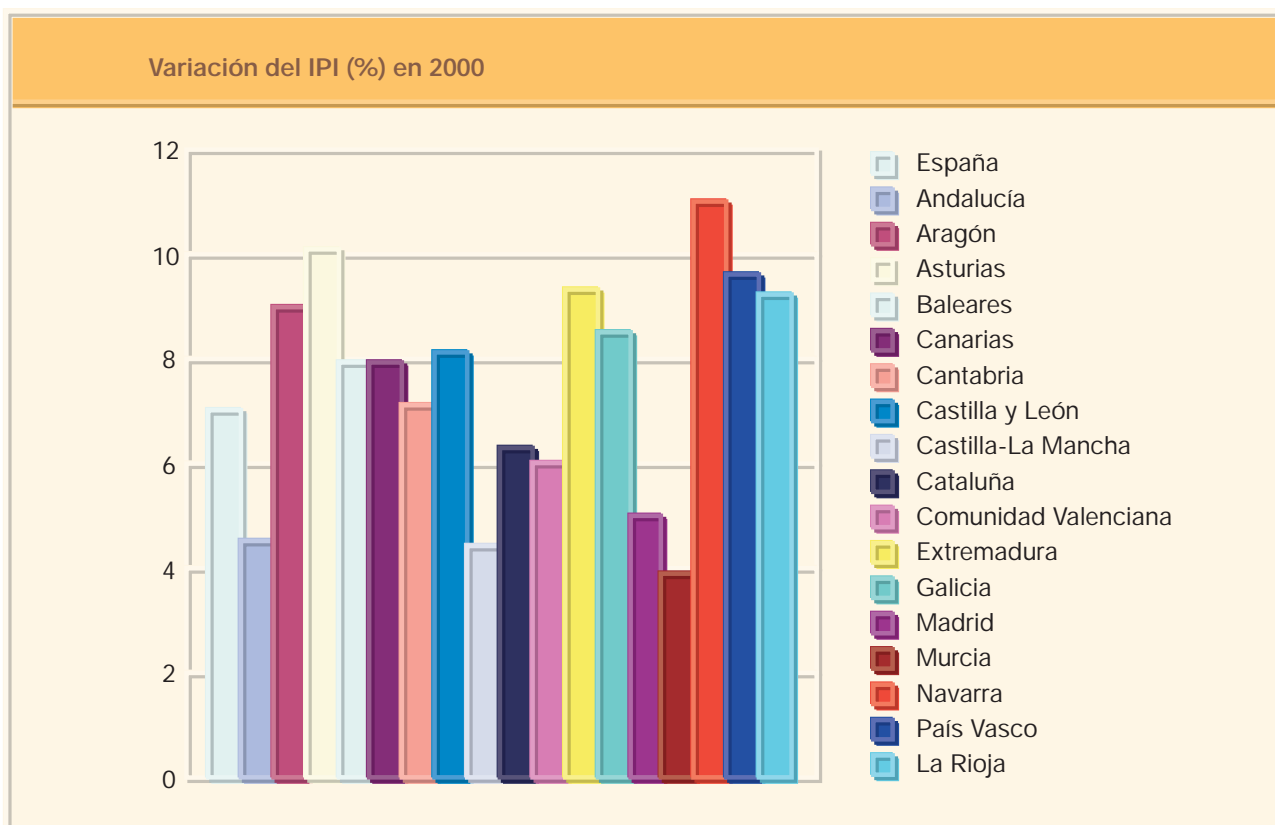
El plan estratégico para el desarrollo del turismo en Navarra definirá las líneas de actuación, una de las cuales, sin duda, abordará el tema de la cualificación y preparación de los recursos humanos.

Índice de Producción Industrial (IPI):

Se trata de un índice que mide, también con base en un año, el crecimiento de la producción del sector industrial en el periodo y en el territorio de referencia. En el gráfico siguiente se refleja el crecimiento del Índice de Pro-

ducción Industrial en el año 2000. Estos datos más recientes, aportan para Navarra el crecimiento en producción industrial más intenso de España y uno de los mayores de Europa. *“Este crecimiento de la actividad del sector industrial explica algo más del 40% del crecimiento total del valor añadido bruto en Navarra en el año”*¹¹. En cualquier caso, la repercusión de los atentados terroristas del 11 de septiembre de 2001, en EEUU, sobre la economía mundial, aportan un horizonte de incertidumbre.

En todo caso, el gráfico de la variación del IPI en 2000 muestra el elevado dinamismo de la industria navarra en los últimos años.



Fuente: INE

¹¹La Economía Navarra en 2000. Gobierno de Navarra, Departamento de Economía y Hacienda

Índice de Precios de Consumo

Este índice, como se sabe, mide el precio de una cesta representativa del consumo medio en un país. A través de una ponderación de los precios de los productos que componen dicha cesta, elabora un índice con base 100, de manera que mensualmente se calcula el índice de precios y su variación.

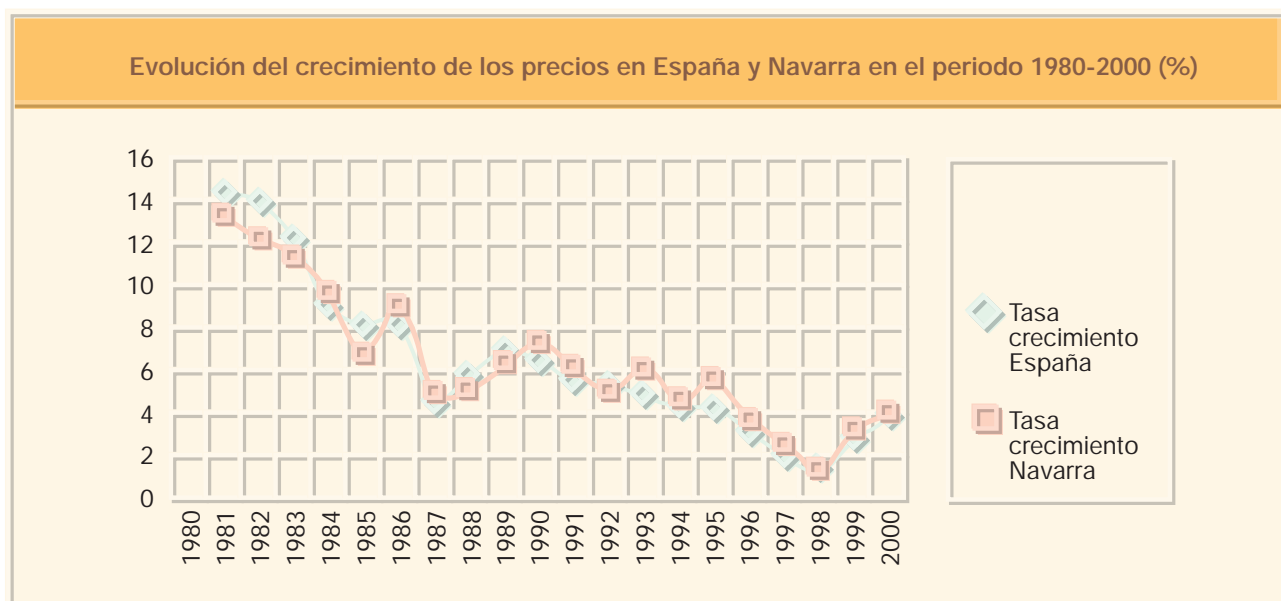
El último año establecido como base del índice fue 1992. En diciembre de 2000, el índice de precios de consumo español era de 133,36 (lo que significa que los precios han crecido algo más de un 33% desde 1992) y en Navarra, de 139,78. Ello indica la tendencia de los precios en Navarra a crecer más que en el conjunto del Estado.

Como puede observarse en el gráfico, la tendencia tanto en el ámbito estatal como en la Comunidad Foral ha sido, en los últimos 20 años, de continuo descenso. En el corto plazo han existido periodos de mayores repun-

tes inflacionistas, pero el ciclo largo muestra una clara tendencia, pasando de un crecimiento de los precios superior al 10% anual en la primera mitad de los ochenta, a cifras inferiores al 5% en los noventa.

El punto mínimo del ciclo se alcanzó en 1998, año en que las estrictas condiciones impuestas para la plena incorporación a la UE hicieron que se registrara un crecimiento de los precios de tan solo un 1,4% en dicho año. En la actualidad, los precios vuelven a niveles más elevados, situándose en el entorno del 3,5-4% de crecimiento anual.

La tendencia que cabe esperar a futuro es de una mayor estabilidad en los precios, ya que la moneda única y las condiciones económicas del conjunto de la UE favorecen un comportamiento menos errático de la mayoría de las variables.



Fuente: INE

Comercio Exterior

La competitividad y eficiencia productiva de una economía suponen una ventaja cuando tiene que enfrentarse a la competencia externa. El ingreso de España en la CEE (actual UE) en 1986 supuso un paso más en el proceso de liberación y apertura de una economía tanto en lo que se refiere a flujos de personas y mercancías como a los movimientos de capital.

Las regiones se han visto afectadas en mayor o menor medida por este proceso de apertura, en función de diversos factores: grado de apertura externa, tamaño de la región, orientación de su estructura productiva, situación geográfica, etc. Sin embargo, la mayor presión de la competencia externa es un elemento común a todas ellas.

Navarra también se ha visto sometida a las mayores presiones de la competencia procedente del exterior. En poco más de una década, las exportaciones se han multiplicado por cinco y las importaciones lo han hecho casi por seis. Desde 1986, el valor global de las exportaciones supera al de las importaciones, con lo cual la balanza comercial presenta un saldo positivo. Además, existió una significativa mejora del saldo comercial a partir de 1992, debido probablemente a las devaluaciones que tuvieron lugar a finales de dicho año como consecuencia de las tensiones que sufrió la peseta al incorporarse al Sistema Monetario Europeo (SME).

El coeficiente de apertura (coeficiente que se calcula como el porcentaje que representan las operaciones de exportación e importación respecto del Valor Añadido Bruto) de la economía navarra es bastante superior al de la economía española en general. De hecho, su nivel oscila entre 10 y 35 puntos por encima del dato de España (en 1997, el coeficiente era de 41,96 para España y de 77,07 para Navarra).

La información por sectores productivos muestra que las exportaciones de la economía navarra presentan un total predominio de productos industriales frente a los agrícolas.

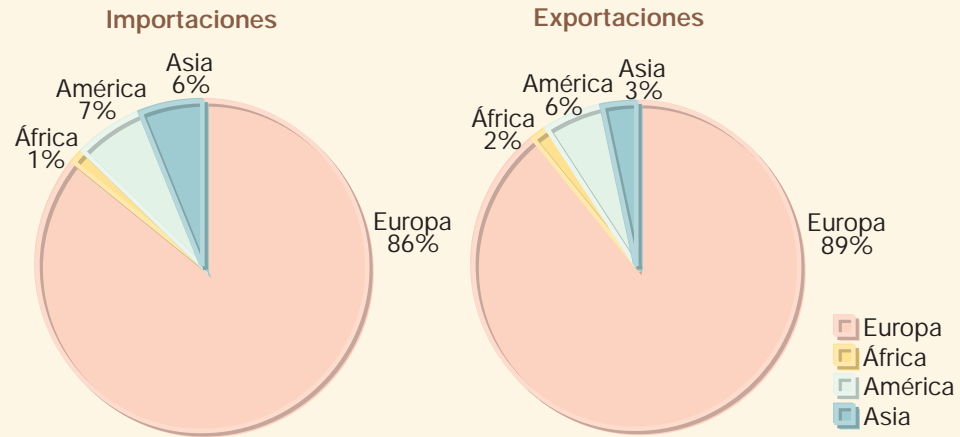
En el caso de las importaciones, el peso del sector agrícola es superior al de las exportaciones de esos mismos productos. Por tanto, la balanza comercial de productos agrícolas produce generalmente un saldo negativo, mientras que las exportaciones de productos industriales, al ser superiores a las importaciones, producen superávit en su parte de la balanza comercial. En términos globales, el saldo total de la balanza comercial es positivo, dado que el valor de las exportaciones netas de productos industriales es muy superior al de las importaciones netas de productos agrícolas.

Este análisis puede ser enriquecido adoptando un mayor nivel de desagregación, para revelar cuáles son los productos para los que la economía navarra muestra ventaja comparativa. De acuerdo con el principio de la ventaja comparativa revelada, un saldo positivo de la balanza comercial de un determinado producto (es decir, un mayor valor de las exportaciones sobre las importaciones) será indicativo de una posición de ventaja comparativa en ese bien o servicio, mientras que un saldo negativo significará justo lo contrario.

Si analizamos geográficamente el comercio exterior de Navarra se observa (ver gráficos de la página siguiente) que en Europa se concentraba en 1999 la mayoría de la actividad externa, representando el 89% de las exportaciones (el 82,9% a la UE) y un porcentaje ligeramente inferior de las importaciones (86%).

Las empresas de la Comunidad Foral exportan a 144 países de todo el mundo, siendo Francia el principal mercado de los productos navarros en el exterior, y Alemania el país del que proceden la mitad de las importaciones.

Comercio exterior de Navarra en 1999 (%)

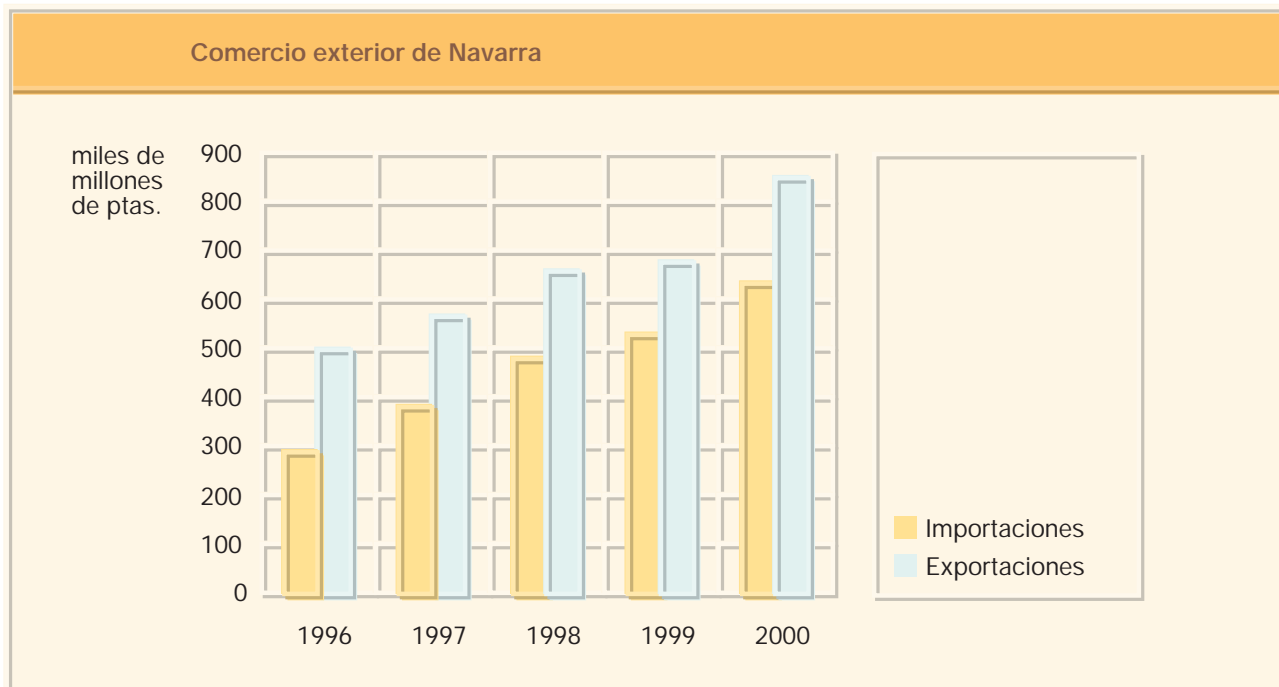


Principales países a los que se exporta desde Navarra

PAÍS	Millones de euros	% del total de exportaciones
Francia	1.109	21,8
Alemania	919	18,0
Reino Unido	679	13,3
Italia	400	7,9
Portugal	314	6,2
Bélgica	187	3,7
Países Bajos	180	3,5
Eslovaquia	119	2,3
EEUU	113	2,2
Suecia	98	1,9
Turquía	93	1,8
Irlanda	81	1,6

El gráfico siguiente permite apreciar el crecimiento sostenido de importaciones y exportaciones en los últimos años, arrojando, en todos los periodos balanzas comerciales positivas.

de la población total). En 1964 había 169.800 activos, cifra que ha aumentado hasta los 234.900 en el último trimestre de 2000.



Indicadores laborales

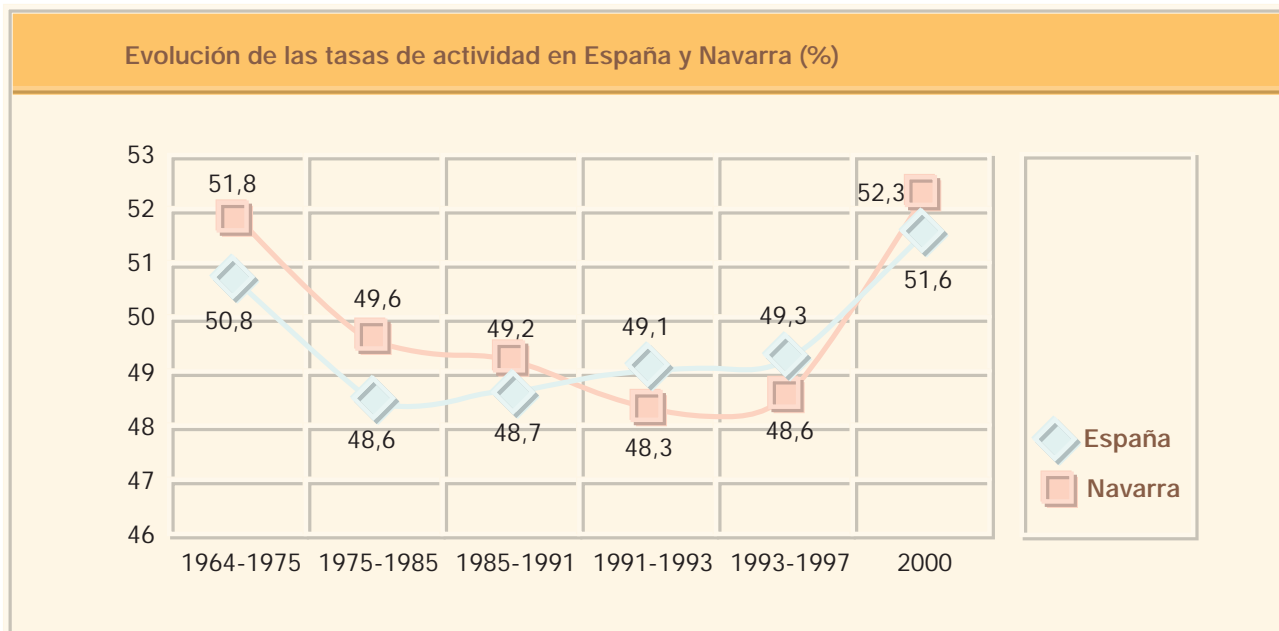
El estudio del factor trabajo tiene especial relevancia, ya que su comportamiento repercute directamente sobre el proceso productivo. Por ello, en este apartado se analiza detalladamente la evolución del empleo en nuestra comunidad, así como la de la población activa, ocupada y parada.

En cuanto a la población activa (personas en disposición de trabajar), en 1964 la población activa de Navarra representaba un 1,41% de la población activa del total de España (y un 1,34% de la población total), disminuyendo dicho porcentaje al 1,39% en 1997 (1,35%

El comportamiento ha sido más favorable en Navarra en cuanto a la población ocupada, ya que de representar en 1964 un 1,42% del total nacional (porcentaje similar al de la población activa), en 1997 pasa a suponer el 1,58%, tasa superior a la de la población activa. En valores absolutos, Navarra tiene en el año 2000 un número de ocupados superior al existente en 1964 (221.400 frente a 167.900), magnitud que, puesta en relación con la población activa, supone que la tasa de paro ha aumentado desde el 1,15% hasta el 5,74%, pero tengamos en cuenta que la tasa de paro en 1997 era de un 9,97%, con lo cual en los últimos años su evolución ha sido francamente positiva.

Si analizamos las tasas de actividad y desempleo, se observa que Navarra presenta, hasta 1991, tasas de actividad por encima de la media nacional, cambiando la situación en los últimos años. No obstante, a final de 2000, Navarra tenía una tasa de actividad del 52,3%, frente a un valor medio del 51,6% en el ámbito nacional. La evolución en el tiempo muestra un comportamiento estable en sintonía con el comportamiento medio de España.

Centrándonos en la tasa de paro, el gráfico de la página 47 muestra que las tasas de paro en Navarra han sido permanentemente inferiores a las registradas en el conjunto del Estado. Es más, con el paso del tiempo, la brecha entre la tasa de paro española y navarra se ha ido ensanchando alcanzando una brecha máxima de casi once puntos porcentuales en 1996, siendo en 1997 la región con menor tasa de paro (9,97%). En el segundo



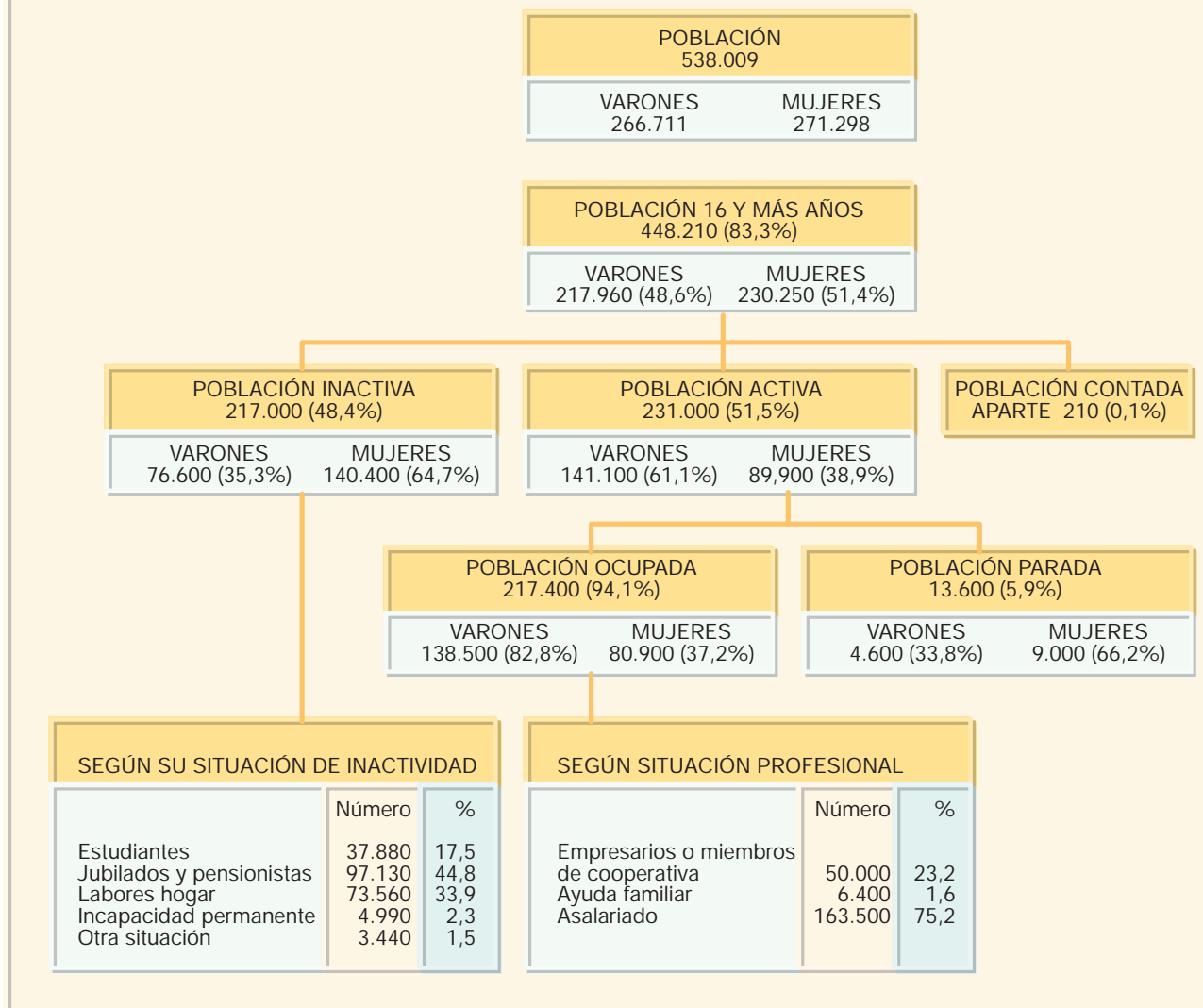
Fuente: INE, elaboración del Gabinete de Estudios de UGT

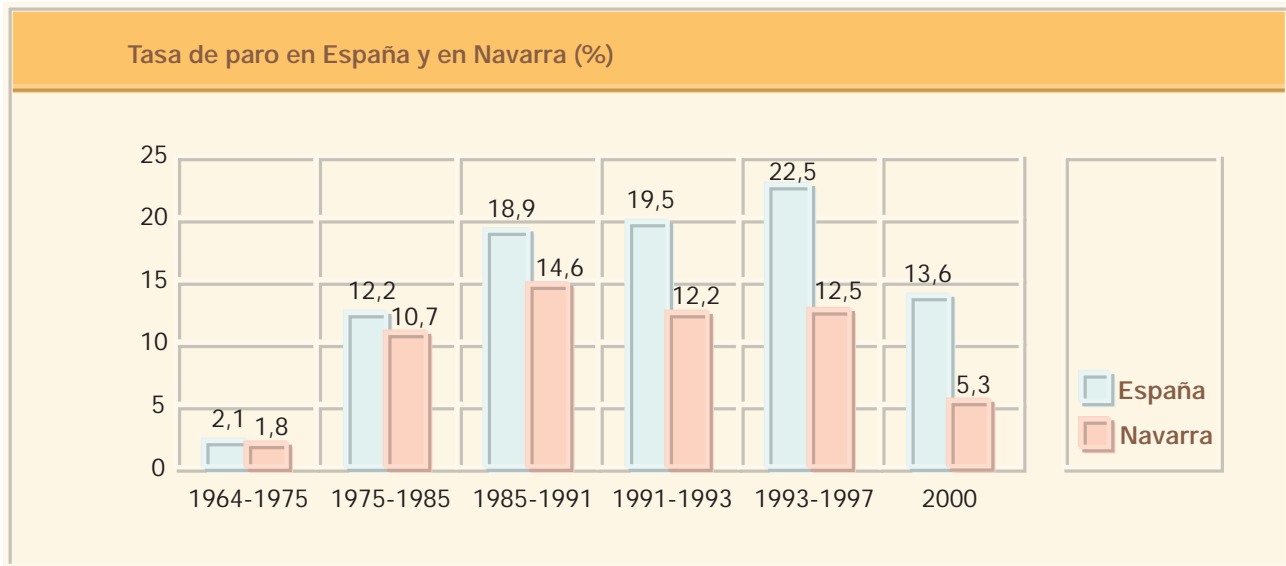
La tasa de actividad en Navarra, como puede observarse en el gráfico anterior, sigue una trayectoria que tiene una elevada correlación con la tasa española. Entre 1964 y 1990 la tasa de actividad en Navarra, como se ha comentado más arriba, era superior a la del conjunto del Estado, tendencia que se invierte durante el corto periodo entre 1991 y 1997. A partir de ese momento, la tasa de actividad navarra vuelve a superar ligeramente a la española.

trimestre de 2000, la tasa en Navarra ya se ha reducido hasta un 5,7% (con menos del 4% de desempleo masculino, el más reducido de las regiones españolas y próximo al pleno empleo).

El esquema de flujo de actividad laboral de la página siguiente sintetiza la situación sociolaboral de la población navarra.

Población y actividad económica en 2000





2.3 Infraestructuras

La disponibilidad de un conjunto de infraestructuras bien diseñadas y al servicio del desarrollo económico y social constituyen uno de los factores estratégicos que cualquier gobierno autónomo debe cuidar. Veamos un diagnóstico somero de las siguientes infraestructuras básicas de Navarra, que se están desarrollando siguiendo las directrices de diferentes Planes:

- **Carreteras y autovías.** El número y la calidad de las vías de comunicación en Navarra superan la media nacional. Las recientes medidas de abaratamiento de la A-15 suponen una mejora notable en la comunicación del eje Norte-Sur. Igualmente, la conexión con Francia alternativa a Irún supondría un avance sustancial en las posibilidades de desarrollo del norte de Navarra y del Departamento francés de los Pirineos Atlánticos. Por otro lado, las autovías este-oeste (Huesca y Estella) y la autovía a Madrid, mejorarán sustancialmente la posición geográfica de Navarra.
- **Aeropuertos.** El aeropuerto de Noáin, razonablemen-

te bien comunicado con Madrid y Barcelona, aporta la conexión aérea con el resto del mundo y, si se cumplieran las previsiones de descongestionar Barajas mediante la potenciación del aeropuerto de Zaragoza, supondría un mayor papel del eje del Ebro en el que Navarra tiene una buena posición.

- **Ferrocarril.** El tren de alta velocidad que atraviese Navarra y enlace las redes ferroviarias españolas y europeas, así como la comunicación rápida con Madrid será un complemento estratégico del plan de carreteras y autovías.
- **Servicios de apoyo al transporte.** La Ciudad del Transporte, recientemente inaugurada, es un factor de mejora para las empresas de transporte por carretera.
- **Recursos hidrológicos.** El agua está siendo uno de los recursos estratégicos más importantes en el desarrollo económico y en la calidad de vida de muchas poblaciones. La disponibilidad de suficiente agua en Navarra, así como su alta calidad para el consumo, es

un factor de ventaja socioeconómica (al margen de que los recursos hídricos sean un bien nacional). El Plan Hidrológico Nacional mejorará sustancialmente zonas de Navarra que han visto frenado su crecimiento por falta de agua o infraestructura hidrológicas.

- **Recursos energéticos.** El Plan Energético para nuestra Comunidad está llevándose a cabo con buenos resultados. Destaca la elevada aportación de las nuevas energías renovables al consumo eléctrico en nuestro territorio (superior al de cualquier otra Comunidad o país).
- **Suelo industrial.** Gobierno de Navarra y Ayuntamientos están aportando nuevos polígonos industriales, así como ampliando otros existentes. En Navarra existen amplias posibilidades de asentamiento de empresas en los diferentes ejes de comunicación y de desarrollo industrial (eje del Ebro y zona media, corredor de la Sakana y zona de las Cinco Villas). Sin embargo, no sólo interesa que se ubiquen en Navarra "talleres de montaje", sino que conviene la generación de centros de Investigación-Desarrollo-Innovación, así como la ubicación de los centros de decisión de las empresas en nuestro territorio (con frecuencia ligados a la I+D). El planteamiento del Plan Tecnológico de desarrollar un Parque Tecnológico y de la Innovación en la Cuenca de Pamplona resulta un acierto estratégico.
- **Telecomunicaciones.** Las infraestructuras generales relacionadas con los sistemas de telecomunicación son básicas. La red terrestre de comunicación por cable, el plan de modernización de los sistemas informáticos de la Administración, la introducción de las nuevas tecnologías de la comunicación en los centros educativos, la financiación de proyectos de modernización telemática de empresas, la realización de acciones de formación dirigidas a trabajadores, etc., constituyen acciones necesarias que habrá que seguir impulsando. Desde 1996 a 1998 se ha multiplicado por 8 el número

de usuarios de Internet mayores de 14 años. En lo concerniente a las empresas, las estadísticas de 1998 nos aportan los siguientes datos¹²:

- El 21 % de las empresas industriales utiliza Internet/E-mail (en la actualidad este factor es muy superior, alrededor del 70 %).
 - El 4% de las empresas emplea la fabricación asistida por ordenador.
 - Un 33% de las grandes empresas utiliza la robótica.
 - El 29% de las empresas innovadoras utiliza diseño asistido por ordenador.
 - El 24% de las empresas de la industria del automóvil utiliza máquinas de control numérico.
- **Red comercial.** Navarra cuenta con una red de comercios y centros comerciales suficientemente amplia y variada en las diferentes zonas. En estos momentos, además, se están planteando áreas de oportunidad comercial en diferentes zonas de Navarra que, además de aportar una mejora de la oferta comercial al ciudadano, contribuirán al crecimiento del sector servicios y, en consecuencia, a su mayor peso específico en el conjunto de la economía territorial.
- **Infraestructura educativa.** Navarra cuenta con una importante red de centros educativos que garantizan la plena escolarización de la población, con contrastados niveles de calidad; así como con tres Universidades (la UNED con sedes en Tudela y Pamplona) que aportan un alto nivel de formación científica, técnica y humana. Destaca especialmente el buen nivel de los estudios de formación profesional y la amplia red de centros que ofertan estas enseñanzas en las distintas zonas. Red que deberá ajustarse a la nueva realidad y a las necesidades futuras de formación.

¹²Gabinete de Prensa del INE. Notas de prensa de 1999

Objetivo tercero del Plan navarro para el desarrollo de la Formación Profesional

CREAR UNA RED COORDINADA DE CENTROS INTEGRADOS

- **Red sanitaria.** Navarra cuenta con unos servicios sanitarios de muy alto nivel, tal como lo demuestran diferentes estadísticas y encuestas. Un indicador del nivel de calidad y especialización es el número de enfermos de otras comunidades que ingresan; en este sentido, los hospitales de Navarra y Madrid son los que recibieron un colectivo más alto de estos pacientes.
- **Red de apoyo a la empresa.** Navarra cuenta con abundantes centros de apoyo tecnológico y comercial a las empresas que no se rentabilizan lo suficiente¹³. Posiblemente esto tenga su origen en, por un lado, la falta de respuesta de estos centros a los problemas reales de las empresas y, por otro, a la falta de tradición de éstas al uso de recursos tecnológicos exteriores.

En cualquier caso, la potenciación de estos centros en el Plan Tecnológico (Energías Renovables, Centro del Automóvil, Centro de investigación Médica, Instituto de Agrobiotecnología, etc.) y la constitución de un nuevo Parque Tecnológico en Pamplona, ofrecerán una red de apoyo que, junto con otras redes existentes, ofrecerán importantes recursos a las empresas.

- **Ofertas científicas y culturales.** Se cuenta con una magnífica oferta, para el tamaño de Navarra, en lo concerniente a Congresos Científicos (Pamplona es

una de las ciudades españolas en las que mayor número de congresos se realizan en el ámbito sanitario). Los museos de Navarra, el de Oteiza, el futuro Palacio de Congresos de Pamplona, el Planetario, la Ciudadela, el futuro museo de los Sanfermines, así como las importantes infraestructuras que en el ámbito local se están desarrollando (casas de cultura, polideportivos, piscinas cubiertas, escuelas de música, etc.) aportarán unas infraestructuras muy completas para los próximos años.

Podría resumirse, hasta aquí, que existe una situación económica favorable en Navarra, con un tejido productivo bastante sano y un conjunto de infraestructuras bastante razonables para seguir manteniendo un buen nivel de desarrollo económico y social. En cierta medida, podría decirse que la “Revolución de 1960” que permitió evolucionar a la economía navarra de una sociedad rural a otra industrial y de servicios, se está repitiendo en estos momentos en el tránsito hacia la sociedad del conocimiento.

La revolución de la sociedad del conocimiento plantea nuevos sistemas formativos y, en particular, la formación profesional debe aportar estructuras con mayores niveles de calidad en sus ofertas de servicios formativos.

Objetivo séptimo del Plan navarro para el desarrollo de la Formación Profesional

MEJORAR LA CALIDAD DE LAS OFERTAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

¹³Diagnóstico hecho en la elaboración del Plan Tecnológico

3

LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL COMO UN NUEVO FACTOR DE PRODUCCIÓN

3.1. Cualificación de la fuerza de trabajo y competitividad. Hacia el conocimiento como un nuevo factor de producción

El desarrollo económico y el bienestar social de los países dependen, cada vez en mayor medida, de un sistema productivo competitivo que, no sólo produzca bienes y servicios de alta calidad y bajo precio, sino que innove y genere productos que respondan a las demandas sociales.

Ante el dinamismo que se requiere para competir con éxito en una economía global, con pocos mecanismos proteccionistas, aparece el factor estratégico de la formación y la cualificación de los trabajadores.

Un sistema productivo competitivo requiere una formación adaptada a las demandas de cualificación de los distintos puestos de trabajo. Puestos de trabajo que, en Navarra, al igual que ocurre en los países desarrollados de nuestro entorno, se concentran, en gran medida, en el ámbito de la formación profesional.

Por consiguiente, una economía saneada que satisfaga muchas de las demandas de prestaciones sociales requeridas en un estado del bienestar, necesita de un sistema de formación y cualificación profesional de calidad y competitivo.

En los últimos años se han producido una serie de cambios socioeconómicos que deben ser tenidos en cuenta en la política que sobre formación profesional se está desarrollando en Navarra. Las cualificaciones profesionales que se demandan a los trabajadores han variado, están variando sustancialmente. La competitividad de un país económicamente desarrollado ya no puede estar fundamentada en una mano de obra barata o en la dis-

ponibilidad de recursos materiales. Los recursos humanos de cualquier empresa, junto con una organización eficiente, son las nuevas señas de identidad de las empresas de éxito. La preocupación por el trabajo bien hecho, la creatividad en las tareas profesionales, la capacidad de innovación, la polivalencia funcional, o la disposición a aprender cosas nuevas, son rasgos del nuevo profesional.

Objetivo segundo del Plan navarro para el desarrollo de la Formación Profesional

ESTABLECER UN CATÁLOGO MODULAR FORMATIVO DE REFERENCIA

El Plan de Empleo elaborado en nuestra Comunidad, así como las diferentes reuniones y cumbres que sobre la competitividad y el empleo se realizan en nuestro entorno, enfatizan el factor formación profesional como una de las acciones de política estratégica más relevantes.

En las últimas décadas, la mayoría de los países emergentes han comenzado con reformas estructurales que tienen como objetivo el aumento de la competitividad, entendiéndolo como condición esencial para el creci-

miento económico y la creación de nuevos puestos de trabajo.

La empresa se define como un equipo de personas competentes cuyo capital es el conocimiento y la cualificación profesional de los trabajadores de todos los niveles. En este sentido, conviene advertir sobre la tendencia a la disminución de niveles jerárquicos: las empresas de éxito se distinguen, entre otros factores, por la existencia de tres grandes niveles con alta permeabilidad funcional:

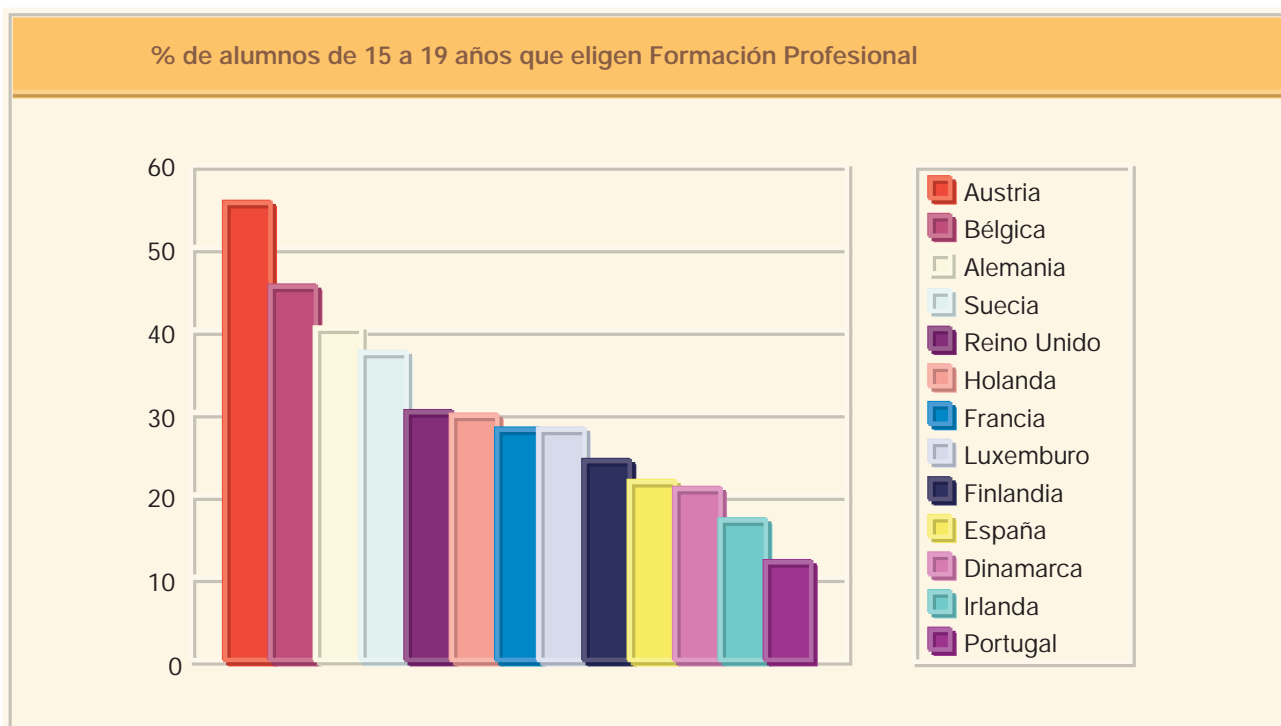
- Primer nivel: directivos.
- Segundo nivel: técnicos y mandos intermedios.
- Tercer nivel: operarios y trabajadores cualificados.

Estamos ante nuevos paradigmas productivos que originarán el que muchos países que han estado a la cabeza del desarrollo perderán posiciones y otros países más retrasados gozarán de nuevas oportunidades. Por ejem-

plo, mientras que España es un país con un nuevo empuje, como ocurre con los países del sudeste asiático, otros países desarrollados están perdiendo posiciones en el contexto socioeconómico internacional.

Debemos señalar que la opinión general no considera que la enseñanza y la formación puedan por sí solas resolver a breve plazo los problemas sociales que acucian a nuestras sociedades, pero sí se piensa que pueden desempeñar un papel complementario para mejorar la distribución de empleos y de trabajadores y para corregir los fallos del mercado¹⁴.

En todo caso, podemos aportar la siguiente estadística sobre el desarrollo de los sistemas de formación profesional (sobre la base del número de alumnos que cursan estas enseñanzas) en los diferentes países de la Unión Europea.



¹⁴ CEDEFOP. Formación para una sociedad en cambio. Luxemburgo 1998

Los datos estadísticos anteriores permiten apreciar una cierta correlación entre desarrollo económico de los países y número de alumnos que realizan estudios de formación profesional inicial. En Navarra todavía estamos con flujos de alumnos hacia formación profesional bastante escasos, teniendo en cuenta las necesidades de mano de obra y las oportunidades que, por consiguiente, se producen en este campo para acceder a un empleo cualificado. Esta realidad todavía no es bien conocida por la población y, con frecuencia, se realizan otro tipo de itinerarios formativos que generan frustración e ineficacia en los recursos, de todo tipo, empleados. Se requiere, en consecuencia, un sistema de información y orientación profesional suficientemente potente que permita adoptar decisiones personales libres sobre la base de una información objetiva y completa.

La primera fase informativa será trasladar a la sociedad (jóvenes, trabajadores y desempleados) las características del nuevo sistema de cualificaciones y formación profesional propuesto en el presente Plan Navarro de la Formación Profesional.

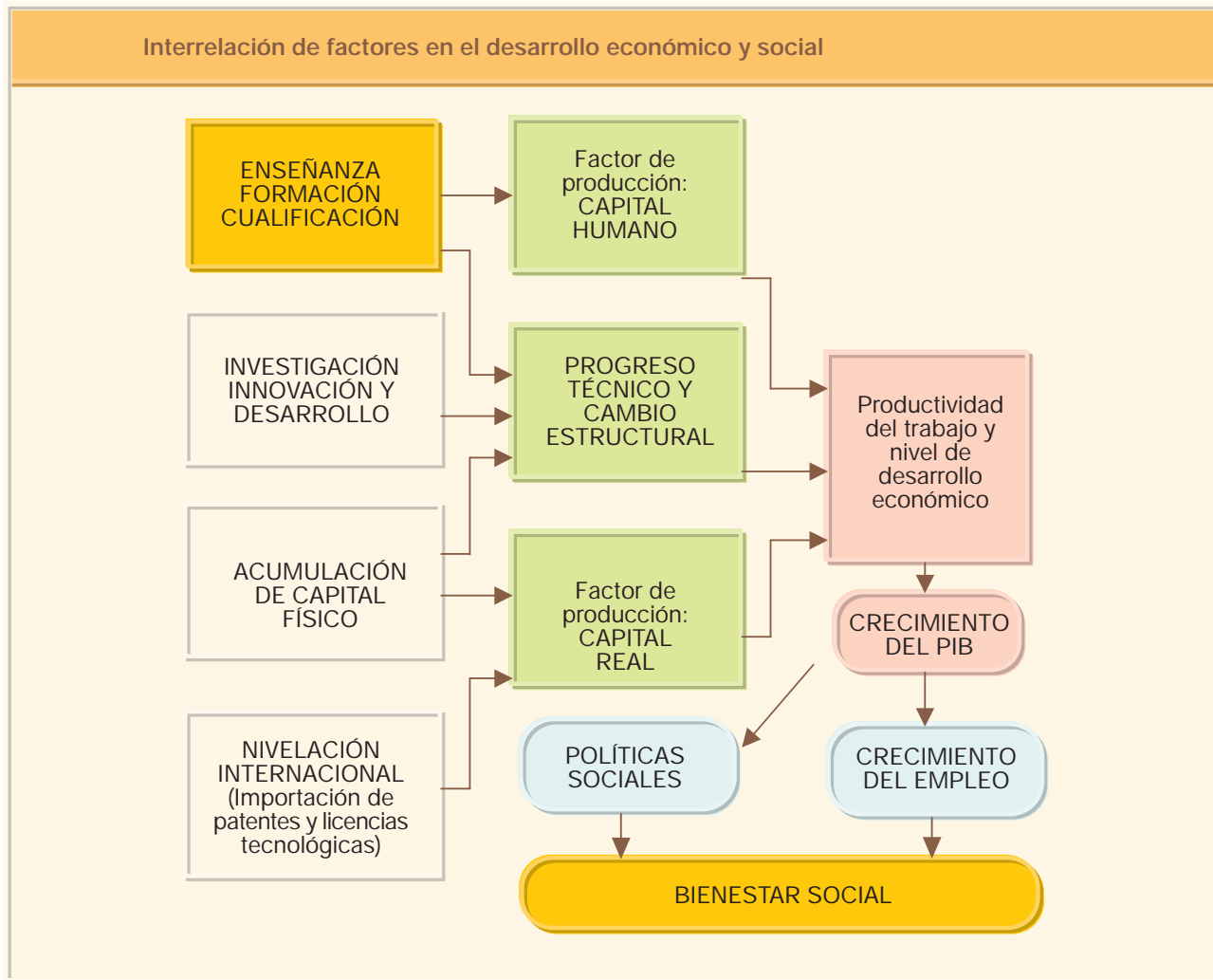
EL CONOCIMIENTO COMO UN NUEVO FACTOR DE PRODUCCIÓN

La “teoría del crecimiento endógeno” (posterior a otras teorías tradicionales basadas en el crecimiento exógeno, en las que el capital humano, las cualificaciones y el progreso técnico son factores exteriores) plantea un mapa con tres factores estratégicos: capital humano, tecnología y capital real; dos de los cuales están doblemente influenciados por aspectos relacionados con la formación, cualificación y experiencia (al margen se dejan otros factores de mayor rigidez: suelo y materias primas).

La inversión en la formación de trabajadores cualificados que, en Navarra, se corresponden en muy gran medida con niveles de formación profesional media y superior, puede considerarse estratégica y rentable. Del mismo modo, aquellas acciones que repercutan en la mejora de la cualificación de los trabajadores ante las nuevas tecnologías o los nuevos modelos organizativos, son sistemas de mejora de la productividad y de estabilidad en el empleo.

Objetivo décimo del Plan navarro para el desarrollo de la Formación Profesional

**IMPULSAR ACCIONES QUE
DIVULGUEN EL NUEVO
SISTEMA DE FORMACIÓN
PROFESIONAL**



3.2. Iniciativa empresarial y actitud emprendedora

En el Libro blanco “Enseñar y aprender: hacia la sociedad del conocimiento” elaborado por la Comisión Europea se indica como una de las acciones el fomento de la formación que repercuta en la creación de empresas. En este sentido se plantea el que se examine, con los Estados miembros y los interlocutores sociales, modalidades que favorezcan la creación de microempresas, concretamente por parte de los jóvenes¹⁵.

En cualquier caso, debemos tomar ejemplo de la efervescente economía estadounidense, como señalaba el catedrático de la Universidad Autónoma de Madrid, Emilio Ontiveros, en el Tercer Congreso de Economía Navarra (1999):

“Lo peor es que sigamos asignando los mejores talentos que genera nuestra sociedad a otras funciones que no sean las de emprender... Eso no es así en aquellas economías que han demostrado una mayor prosperidad. Cuando uno se fija en una familia española y una familia estadounidense, lo que empíricamente observa es que al mejor hijo de la española lo mandan a Madrid a preparar oposiciones, mientras que en Estados Unidos lo mantienen en el negocio propio o lo dedican a emprender otros nuevos”¹⁶.

¹⁵ Comisión Europea. Libro blanco, Enseñar y aprender: hacia la sociedad del conocimiento, página 65. Bruselas, 1996

¹⁶ Actas del III Congreso de Economía Navarra. Página 34. Pamplona 1999

El perfil del emprendedor en Navarra es el siguiente:

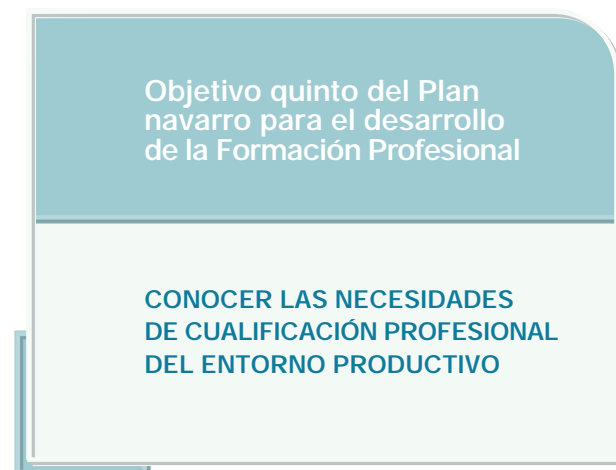
- Jóvenes, con edades inferiores a 40 años, y preferentemente hombres. En este momento podría decirse que en las nuevas iniciativas en el sector terciario se está viendo un acercamiento de la mujer a la creación de nuevas empresas.
- Niveles de formación muy variados: en el sector terciario es superior al del sector industrial, en el que el perfil es de una persona que tiene unos estudios profesionales y primarios.
- Nivel de formación empresarial baja.
- Con experiencia profesional previa.

Conviene destacar el hecho de que muchas profesiones del entorno de la formación profesional tienen como una de sus salidas directas el autoempleo como autónomo o la creación de una pequeña empresa: fontanero, electricista, cocinero-restaurador, diseñador gráfico, atención geriátrica, peluquero, servicios informáticos, etc.

3.3. Adaptación de la formación a los entornos productivos. Asentamiento de la población y de las empresas

Existe un elevado número de puestos de trabajo ocupados por profesionales de acreditada solvencia y valía sobre los que descansa, en gran medida, el tejido productivo navarro. El relevo generacional es muy importante, por lo que es importante contar con jóvenes titulados en formación profesional que ocupen las plazas que se vayan quedando vacantes. En particular será importante cuidar este hecho en empleos de base artesanal, cuyo aprendizaje eficaz debe producirse en edades tempranas (carpintero, matricero, grabador, cocinero, peluquero, etc.) y en profesiones que no pueden aprenderse mediante cursillos acelerados (electricista, mecánico de mantenimiento, albañil, protésico, soldador, electrónico, carroceros, fontanero, etc.).

Hasta el momento, existe en Navarra una oferta de formación profesional inicial muy ligada a las demandas de las empresas. Sería importante el que se hicieran estudios específicos con este propósito y se detectaran nuevas áreas de expansión, instalación de nuevas empresas, etc. para disponer de información suficiente con la que realizar posibles ajustes en el mapa de la oferta formativa. En este sentido, además de la adaptación del nivel de la formación al entorno productivo geográfico, debe plantearse una adaptación de los aprendizajes a las cualificaciones requeridas por las empresas. Siempre ha sido importante esta adaptación, pero en estos momentos de acelerados cambios es imprescindible. Las técnicas, las máquinas, los procesos organizativos, las relaciones productivas, el grado de autonomía, la respuesta a las contingencias; todo ello ha variado, está variando, dramáticamente. La formación inicial, continua y ocupacional debe atender la demanda de cualificaciones profesionales en todos los niveles y profesiones.



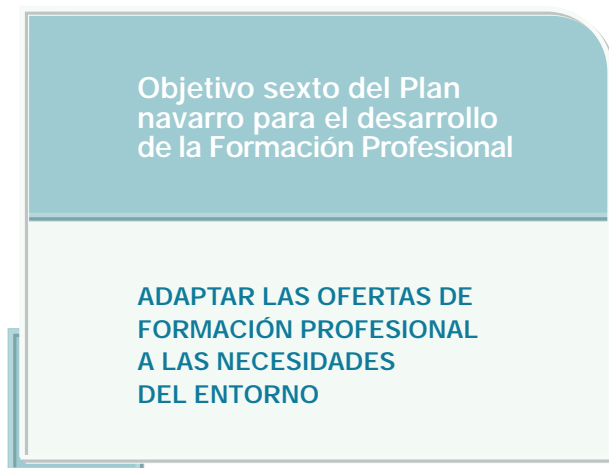
Una estructura social bien arraigada y resistente a las crisis y los ciclos económicos requiere, entre otros, dos requisitos del ámbito económico-productivo:

- Empresas productivas competitivas, emplazadas y arraigadas en su entorno.

- Trabajadores, en todos los niveles, procedentes de su entorno social y con actitudes de compromiso en el desarrollo de la empresa.

Con frecuencia, además y como se ha indicado con anterioridad, el primer requisito suele estar condicionado al segundo. Determinadas empresas se ubicaron en nuestra Comunidad, no sólo por cuestiones geográficas o relacionadas con las características de nuestro tejido productivo, sino porque detectaron una ventaja añadida: la existencia de infraestructura educativa de tipo profesional con cierto prestigio.

Las empresas, como es natural, valoran la existencia de trabajadores cualificados procedentes de su propio entorno de emplazamiento para estabilizar sus plantillas. Con frecuencia, la procedencia geográfica es un factor muy influyente en la selección de personal, ya que ello contribuye a que el tejido productivo esté asentado sobre soportes sociales.



Incluso, ocasionalmente, trabajadores de empresas en declive han impulsado iniciativas empresariales propias que han revitalizado la comarca y asegurado el empleo. En este tipo de transformaciones, no cabe duda, que las redes sociales de las personas son un factor muy importante.

4

LA FORMACIÓN PROFESIONAL COMO POLÍTICA ESTRATÉGICA

4.1. Tendencias en los países desarrollados. Caso de la Unión Europea

Actualmente se percibe un movimiento internacional, sobre todo desde los países de la OCDE, para la mejora de los sistemas de cualificación profesional. La competitividad y el empleo giran, en gran medida, en la buena preparación de los trabajadores y de los jóvenes que se integran en el sector económico y productivo.

En el libro "Crecimiento, Competitividad y Empleo" se toma como eje de actuación prioritario el desarrollo de la formación como respuesta al problema de los tres desempleos: el desempleo coyuntural, el desempleo estructural y el desempleo tecnológico.

Desde la propia Organización Internacional de Trabajo (OIT) y de otras organizaciones nacionales e internacionales se plantea la formación como una herramienta estratégica en la política de empleo.

La OIT recuerda que la educación y la formación fueron determinantes en el despegue económico del sudeste asiático y que los altos niveles de educación y formación profesional son factores vitales para atraer inversiones exteriores tanto en capital como en tecnología. Este organismo internacional manifiesta que, aunque las políticas de formación profesional se practican de modo diferente en todo el mundo, en los diferentes los países aparece un objetivo común: formar más personas con la mejor relación coste eficacia para que éstas desarrollen bien sus funciones.

Evidentemente, este objetivo es indispensable en cualquier estrategia para la reducción del paro de larga duración, el paro joven y el paro de las mujeres.

La OIT recomienda que la mejora de los sistemas de formación, aparte de con la dotación de recursos económicos, debe avanzarse en:

- 1) El establecimiento de unos estándares de calidad significativos.
- 2) La posibilidad de certificar las cualificaciones.
- 3) El mantenimiento del diálogo entre autoridades competentes, los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Hay que tener en cuenta que el capital se mueve permanentemente por el ámbito mundial, al objeto de buscar rentabilidad. Por otro lado, la tecnología se vende o se copia, viajando de unos lugares a otros a gran velocidad; de igual modo que muchas materias primas. Sin embargo, el factor mano de obra cualificada no es propicio a la movilidad y, en consecuencia, constituye una de las ventajas estratégicas para el emplazamiento de las empresas.

Nuevas tendencias en el empleo

La patronal europea UNICE establece una respuesta al Libro Blanco “Crecimiento Competitividad y Empleo” basada en las siguientes orientaciones:

- La fuerte relación entre el nivel de vida, el desarrollo del bienestar social y la cualificación de la fuerza de trabajo.
- Para UNICE, las empresas europeas están necesitadas de mano de obra con nuevos y superiores niveles de cualificación, con competencias más amplias, capaces de responder a los cambios.
- Consideran que los jóvenes que superen la FP deberán recibir cualificaciones reconocidas en el ámbito nacional y similares en el conjunto de los estados miembros.

Para ello, fijan dos ejes estratégicos:

- 1) La calidad del sistema de educación y formación inicial capaces de sentar las bases culturales, sociales y tecnológicas para los aspirantes a un empleo.
- 2) La calidad del sistema de la formación continua que debe facilitar el aprendizaje permanente en el seno de la empresa.

La variable formación-cualificación, como se ha visto anteriormente, es uno de los factores más determinantes en la competitividad y, además, es un aspecto en el que más se puede intervenir desde las instituciones y empresas.

En el otro lado del Atlántico, tanto Iberoamérica como EEUU y Canadá están desarrollando proyectos para el diseño de nuevos y mejores sistemas de formación profesional. En recientes Cumbres de Jefes de Estado de la OEI (Organización de Estados Iberoamericanos), en las que España participa activamente, se están impulsando políticas relacionadas con la formación para el trabajo.

En la Unión Europea, la Dirección General XXII o el propio CEDEFOP (organismo creado para la investigación y el desarrollo de la formación profesional) trabajan intensamente y aportan interesantes datos sobre la situación de los diferentes sistemas de formación profesional en Europa; asimismo, editan con regularidad estudios e investigaciones sobre estas enseñanzas y su relación con el mercado del trabajo. En todos los casos, se demuestra la extraordinaria importancia que, para la competitividad y el empleo, tienen estas enseñanzas en el presente y, sobre todo, en el futuro.

En el Libro blanco de la Comisión Europea sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo (manual básico para el desarrollo económico y social de los Estados miembros) se indican cosas tales como (páginas 141 y 142):

- a) *“En los países en donde el nivel de educación y de formación son más elevados (Alemania y Japón) los problemas de competitividad y empleo se plantean con menos agudeza... El papel que pueden desempeñar para la aparición, durante los próximos años, de un nuevo modelo de desarrollo en la Comunidad es indiscutible”.*
- b) *“La enseñanza podría racionalizarse si se establecieran periodos de formación general menos largos y que respondieran en mayor medida a las necesidades del mercado, promoviendo para ello la formación profesional como alternativa a la universidad”.*
- c) *“Debería garantizarse una mejor coordinación entre las acciones de las diferentes administraciones y organismos con responsabilidades en materia de formación y de mercado de trabajo”.*
- d) *“En la Comunidad Europea, entre el 25 y el 30% de los jóvenes, abandonan el sistema escolar sin poseer las bases suficientes para integrarse de forma correcta en la vida activa. Estos jóvenes nutren en una proporción importante la población de jóvenes parados de larga duración (además de los problemas sociales y de pre-delincuencia que se originan)”.*

Como puede apreciarse, en los países desarrollados se está produciendo un desmantelamiento de muchos perfiles profesionales clásicos, para dar paso a nuevas competencias profesionales con alto grado de autonomía y versatilidad. Suele ocurrir que las profesiones emergentes son un "cruce de profesiones", por lo que existe una alta valoración de las competencias transversales.

En conclusión, todos los organismos internacionales plantean la cualificación profesional de los trabajadores como algo de vital importancia para mantener y aumentar el desarrollo.

4.2. Segundo Programa Nacional de Formación Profesional¹⁷

La política nacional sobre formación profesional tiene como referencia este segundo programa; en él se establecen un conjunto de acciones de ámbito estatal. Su validez abarca el periodo 1998-2002 y tiene como objetivos esenciales los siguientes:

- Creación del Sistema Nacional de Cualificaciones.
 - Instituto nacional de las cualificaciones (INCUAL).
 - Observatorio nacional y observatorios territoriales.
- Profesionalizar para la inserción a través de las empresas:
 - Formación en centros de trabajo y contratos de formación.
- Desarrollar un sistema integrado de orientación e inserción profesional.
- Garantizar la calidad de la Formación Profesional, su evaluación y seguimiento.
- Marco y dimensión europea de la Formación Profesional.
 - Transparencia de las cualificaciones.
- Programar la oferta a grupos con necesidades específicas.

En este nuevo Programa se plantea un objetivo extraordinariamente importante para el desarrollo de la Formación Profesional en nuestro país: el establecimiento de un Sistema Nacional de Cualificaciones.

4.3. Los sistemas nacionales de cualificaciones profesionales como políticas estratégicas.

Contexto internacional

Como hemos visto en páginas anteriores, se está asistiendo a unas transformaciones sociales y a unos cambios productivos y organizativos de gran calado. Cambios que repercuten en las funciones profesionales de los trabajadores y que, por consiguiente, derivan en perfiles laborales con nuevas capacitaciones profesionales.

¹⁷ Aprobado por el Consejo de Ministros el 13 de marzo de 1998

Se ha hablado con anterioridad de los desafíos del modelo de sociedad postindustrial que plantea lo que se denomina como "Sociedad del Conocimiento", cuya consecuencia revolucionaria sobre la sociedad industrializada tiene repercusiones en la organización económica, social e, incluso, cultural.

Pero, ¿cuál es el impacto sobre la Formación Profesional? Cuatro son los grandes impactos de las nuevas tecnologías sobre la formación-cualificación y sobre el empleo:

En primer lugar, la introducción intensiva de las nuevas tecnologías en las empresas afecta a la economía tradicional, se redimensiona a la baja el sector industrial en beneficio del sector terciario.

En segundo lugar, estos desafíos de tipo productivo y económico están afectando profundamente en los procesos de producción de bienes y servicios. El empleo visto de la forma tradicional está en crisis y está extendiéndose como conciencia generalizada sobre la necesidad de encontrar nuevas bases sobre cómo concebir el desarrollo de las carreras profesionales y los itinerarios laborales, estando todavía en una fase de tanteo.

En tercer lugar, los cambios han afectado al tipo de educación y formación necesarias para afrontar una vida humana que ha de desenvolverse en un medio caracterizado por el cambio permanente. Las competencias tradicionales desarrolladas en la escuela y en otras instituciones formativas están siendo replanteadas en los países más avanzados.

Finalmente y en cuarto lugar, estos cambios tienen importantes consecuencias sociales. Por una parte, la utilización masiva de tecnologías, permite una vida social más rica, pero, por otra parte, llevan también el germen de la exclusión social y la creación de nuevas desigualdades.

La evolución hacia la sociedad de la información plantea demandas relativas a la capacidad de adaptación, el riesgo de la exclusión como resultado de una insuficiente cualificación, de competencias o habilidades.

En consecuencia de todo lo anterior, deben existir políticas relacionadas con la educación y formación profesional que partan de la base de que es preciso preparar a los estudiantes y trabajadores para insertarse en un entorno poblado por nuevas tecnologías. Ello obliga a prepararlos para su uso experto sin olvidar su vertiente laboral. Tampoco deben olvidarse las crecientes posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías para dar respuesta al triple desafío para los sistemas educativos en términos de acceso, calidad y coste.

Un importante mecanismo para reformular, certificar y desarrollar las nuevas competencias profesionales requeridas en las diferentes profesiones y sectores es el correspondiente a un sistema de cualificaciones.

Un sistema nacional de cualificaciones aporta un conjunto ordenado y coherente de dispositivos, normas y procedimientos que establecen y regulan la identificación, adquisición, reconocimiento, certificación y registro de las competencias profesionales requeridas en la producción y en el empleo.

La puesta en marcha de un sistema nacional de cualificaciones beneficia a un gran número de organizaciones y de personas:

- Las empresas conocerán lo que pueden esperar de las personas y podrán mejorar la planificación de sus recursos humanos.
- Todos los empleadores (empresas, organismos y administración) podrán, si lo consideran conveniente, utilizar la base de datos de las cualificaciones para, en su caso, evaluar o determinar las realizaciones profesionales de las personas en el trabajo.

- Los agentes de formación y las personas tendrán un referente de la competencia necesaria en la producción, y así, dispondrán de pautas de calidad para orientar las acciones formativas y evaluar la idoneidad de la oferta en el mercado de formación.
- Por último, las personas sabrán lo que se espera de ellas en las situaciones de producción y conocerán la competencia profesional que, a la vez que tienen valor en el mercado de trabajo, les proporcionará una mayor capacidad de respuesta ante los cambios en los modos de producción.

La manera de cómo los sistemas formativos están abordando la competencia laboral difiere entre países y depende, en buena medida, de la evolución que ha tenido el sector educativo en cuanto a incorporar aspectos de lo que se entiende por una formación basada en competencias.

Las diferentes formas de aproximación y articulación de los sistemas formativos al sistema de cualificación profesional se pueden clasificar (según Mertens¹⁸) en los tres tipos siguientes:

- a) El primer tipo de articulación es aquel donde las iniciativas de una formación por competencia laboral nacen y son dirigidas por el propio sistema educativo (Alemania, Francia o España entran en este tipo).
- b) El segundo tipo de articulación que se observa es aquel que parte del lanzamiento de un sistema de cualificaciones profesionales bajo la dirección de los agentes sociales de la producción y del gobierno, en el que el sistema educativo es uno de los integrantes, entre otros agentes (Gran Bretaña, Australia, México).
- c) El tercer tipo de articulación se puede denominar híbrido; son formas donde el sistema educativo, y generalmente de manera descentralizada, desarrolla

un sistema de cualificaciones profesionales conjuntamente con los actores sociales, empleadores y trabajadores, integrándolo en otras políticas activas de mercado de trabajo (EEUU, Canadá).

Hasta la fecha, desde el punto de vista institucional, se ha trabajado de forma casi exclusiva, en la implantación de las nuevas enseñanzas regladas de formación profesional en Navarra, así como en la ampliación y consolidación de las ofertas de formación ocupacional y continua. En estos momentos, sin embargo, resulta oportuno y necesario concentrar muchas de las energías en responder en mayor y mejor medida a muchos de los retos de mejora estructural que se han ido analizando en las páginas anteriores. Los Departamentos de Educación y Cultura y de Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo, el propio Consejo Navarro de la Formación Profesional, los centros de formación, etc. deben trabajar conjuntamente para dar respuesta a muchas de las necesidades planteadas en el ámbito de la formación profesional.

El presente Plan Navarro para el Desarrollo de la Formación Profesional pretende avanzar en la articulación y desarrollo de una política institucional que integre y mejore la formación profesional en torno a un conjunto de acciones sistemáticas. Acciones agrupadas en torno a la puesta en marcha de un sistema de cualificaciones como instrumento imprescindible para elevar el nivel profesional de la fuerza de trabajo en nuestra Comunidad y, en consecuencia, favorecer un tejido productivo más competitivo.

¹⁸ MERTENS, Leonard. La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional. OEI. Madrid, 1998. Este teórico-consultor de diferentes gobiernos y organismos nacionales e internacionales (IBERFOP, OIT, CEDEFOP, OCDE, etc) es una de las máximas autoridades internacionales en este tipo de cuestiones



Capítulo II

LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN NAVARRA

1

PERSPECTIVA HISTÓRICA DE LAS ENSEÑANZAS PROFESIONALES EN NAVARRA

La formación profesional siempre ha estado ligada a los modos de producción de las distintas épocas. En particular se produce un cambio sustancial en los modos de acceder a la competencia profesional para ejercer un oficio en el periodo de la Revolución Industrial, cuando el taller gremial se transforma, primero en taller manufacturero y después en industria de producción en serie.

Hasta el siglo XIX la formación profesional de los trabajadores se realizaba dentro del sistema gremial de oficios. Las cofradías y hermandades gremiales se hacían cargo de la formación y acceso al oficio de los candidatos a artesanos.

A partir de principios del siglo XIX se produce el declive de la organización gremial del trabajo y, en consecuencia, un vacío notable en la preparación de las personas que han de ejercer los diferentes oficios, ya que ni la enseñanza general ni la universidad atienden estas demandas.

A mediados del siglo XIX, el estado articula un conjunto de Leyes Fundamentales, entre las cuales se encuentra la primera Ley de Educación, conocida como Ley Moyano (1857). Es en esta Ley donde aparece definida, por primera vez, la formación profesional en dos niveles: inferior y superior.

Solamente desde las Escuelas de Artes y Oficios se atienden, además de las artes, profesiones tales como carpintería, cerrajería, ebanistería, corte y confección, etc. La Escuela de Artes y Oficios de Pamplona (promovida por el Ayuntamiento y la Diputación e inaugurada en 1873), da esta orientación práctica hacia ciertos oficios y profesiones, ya desde finales del siglo XIX.

La reorganización de la Escuela de Artes y Oficios de Pamplona en el Reglamento de 1928 y su desarrollo posterior, supuso un acercamiento mayor al entorno productivo. En este nuevo reglamento se incluían prácticas obligatorias de un año en los talleres y negocios de la ciudad.

Las enseñanzas técnico-profesionales de perfil bajo adquieren soporte jurídico mediante el Estatuto de Enseñanza Industrial (1924) y el Estatuto de Formación Profesional (1928) que configurarían las Escuelas Elementales de Trabajo. En este periodo, las competencias sobre Formación Profesional correspondían al Ministerio de Trabajo, hasta 1932, momento en el que son transferidas al Ministerio de Instrucción Pública.

Es en estos años cuando, al margen de la iniciativa ligada a la Escuela de Artes y Oficios de Pamplona, se desarrolla en Navarra la primera iniciativa de Formación Profesional, entendida como tal, ligada a los Salesianos. La Orden Salesiana en Turín (1853), Béjar (1852), Utrera (1881), etc. aportan una experiencia en la cualificación de hijos de obreros que se traslada a Pamplona en 1927, creando la primera Escuela Elemental de Trabajo en Navarra.

Posteriormente, en la Ley de Bases de Implantación y Regulación de la Enseñanza Media y Profesional (1949) se establecía, junto con el Bachillerato clásico, el Bachillerato laboral. En esta difusa norma se plantea un Bachillerato laboral de cinco cursos de duración con las siguientes cuatro especialidades: agrícola-ganadero, industrial-minero, marítimo-pesquero y, finalmente, femenino.

Hasta 1955 coexisten los siguientes cinco sistemas de formación profesional. El primero que corresponde a las mencionadas Escuelas de Artes y Oficios, el segundo es el propugnado en la mencionada Ley de Bases de 1949, el tercero basado en las Escuelas Elementales de Trabajo (Estatuto de 1928), el cuarto que se denomina Formación Profesional Industrial (amparado en la Ley de Bases de la Organización Sindical de 1940 y de marcado carácter político) y, finalmente, el quinto sistema que engloba la Formación Profesional Agraria que dependía del Ministerio de Agricultura.

En estos años funcionan en Navarra dos centros de Formación Profesional bajo el régimen de Escuelas Elementales de Trabajo, Salesianos en Pamplona (financiada por la Diputación de Navarra a partir de 1940) y la Escuela Técnica Industrial en Tudela (amparada en un convenio firmado en 1948 entre Diputación y la Compañía de Jesús y que se desarrolla a partir de 1953). Igualmente, y por otro lado, siguen funcionando las Escuelas de Artes y Oficios de Pamplona (fundada en 1873) y Corella (1950).

Con la Ley de Formación Profesional Industrial (1955) se entra en una nueva etapa en la que las enseñanzas profesionales se ordenan como una parte del sistema educativo general. Es a partir de entonces cuando las Escuelas de Artes y Oficios se centran en la sección de arte y, simultáneamente, se crean las Escuelas de Aprendizaje y Maestría Industrial, donde se cursan los estudios de Preaprendizaje Industrial (2 cursos), Oficialía Industrial (3 cursos) y Maestría Industrial (2 cursos).

El año 1957 representa el momento de expansión de la Formación Profesional a todo el territorio Foral. La Diputación Foral de Navarra, a instancia del Patronato de Formación Profesional, tomó el acuerdo de 23 de noviembre de 1957 de crear una Escuela Central en la capital y Escuelas Comarcales en distintos lugares de Navarra.

Nacieron de esta forma las Escuelas Comarcales de Oficialía de Estella, Tafalla, Alsasua y Lumbier. Posteriormente, en la década de los 60, se crearon las de Elizondo, la Barranca, Vera de Bidasoa y Leiza, al hacerse cargo la Diputación de la Escuela Profesional Industrial del Patronato Amazabal que regía esta última escuela. El mapa escolar se completaría en la década de los 80, por parte de Diputación, con las escuelas de Huarte-Pamplona, Corella, la Escuela Agrícola de Villava y Sección de FP Sanitaria, Roncesvalles y se completaron las de Elizondo, Vera de Bidasoa y Lumbier con el 2º Grado de Formación Profesional.

Volviendo al periodo 1955-75, se produce en aquellos años una política de desarrollo industrial de la Diputación Foral de Navarra, en la que se fomenta el asentamiento de empresas en los diferentes polígonos industriales que se crean en las distintas zonas de Navarra. Esta medida de creación de suelo industrial se complementa con otras acciones estratégicas: medidas de fomento, de vivienda, de mejora de las comunicaciones y, particularmente, la creación de la anterior red de centros de formación profesional que atienden las demandas de mano de obra cualificada de las empresas.

Así mismo, a principios de la década de los 60 se crearon en Navarra, dos centros de formación profesional ligados a sendas empresas: Imenasa en Pamplona y Potasas en Beriáin, los cuales impartían Oficialía Industrial. Posteriormente, las instalaciones del centro de Potasas serían adquiridas por la Diputación Foral, la cual cedería su uso al Ministerio de Educación para que creara en 1978 el Instituto Politécnico de Beriáin bajo su dependencia.

Hasta 1970 funciona de manera eficaz una red foral de centros de carácter más descentralizado, los cuales están distribuidos simétricamente con los polígonos industriales creados en aquellos años. Es a través de este con-

junto de centros donde se forman los futuros trabajadores especialistas que van a nutrir muchos de los puestos de trabajo cualificados de las empresas industriales navarras. Incluso, en estos años, se forman alumnos de provincias limítrofes. Podríamos decir que Navarra está a la vanguardia en el desarrollo de la formación profesional.

En 1964 el Ministerio de Trabajo pone en marcha el denominado Plan Nacional de Promoción Profesional Obrera (P.P.O.) con una serie de cursos de carácter ocupacional. En estos años se crea el centro “Virgen del Camino” en Pamplona, dependiente de la Organización Sindical y que imparte este tipo de cursos.

En resumen, la cronología de comienzo del funcionamiento, hasta 1970, de los diferentes centros de formación profesional que operan en Navarra, creando una red estratégica, es la siguiente:

La aprobación de la Ley General de Educación de 1970 extiende la educación obligatoria hasta los 14 años (Educación General Básica) y plantea la formación profesional en tres niveles o grados (FPI, FPII y FPIII). La Formación Profesional de Tercer Grado, paralela a los estudios universitarios, nunca se llegaría a desarrollar y el nuevo sistema de formación profesional estaría constituido por la FPI (2 cursos) y la FPII (2 ó 3 cursos, según el régimen de enseñanza).

En esta nueva organización de la formación profesional aparecen representadas otras profesiones relacionadas con el sector servicios como respuesta a la evolución del propio tejido productivo, en el que el peso específico del sector primario va disminuyendo a favor del industrial y los servicios. Navarra evoluciona de una sociedad rural a una sociedad industrial desarrollada, tal como se ha analizado en el capítulo I del Plan.

Cronología del funcionamiento efectivo de los primeros centros de formación profesional en Navarra

Centro	Año
Salesianos (Pamplona)	1927
ETI (Tudela)	1953
Estella	1956
Tafalla	1959
Virgen del Camino (Pamplona)	1960
Lumbier	1962
Potasas	1963
Imenasa	1963
Elizondo	1966
Leiza	1966
Vera de Bidasoa	1968

La red de centros, básicamente construida en los años anteriores, se completa con la creación de diferentes centros profesionales (unos promovidos por Diputación, otros por el Estado y otros de iniciativa privada). Estos nuevos centros atienden básicamente dos demandas:

Además de diferentes centros religiosos y academias, se crean los siguientes centros públicos, unos dependientes del Ministerio y otros dependientes de Diputación:

Proceso de puesta en marcha de otros centros de formación profesional en Navarra

Centro	Dependencia	Año
Lakuntza	Diputación	1971
Peralta	Diputación	1974
Alsasua	Ministerio	1975
Huarte	Diputación	1979
Donapea (Pamplona)	Ministerio	1980
Sanitaria (Pamplona)	Diputación	1980
Agroforestal (Pamplona)	Diputación	1980
Corella	Diputación	1981
Ibaialde (Burlada)	Ministerio	1983
M ^a Ana Sanz (Pamplona)	Ministerio	1985
Adaptación Social (Pamplona)	Diputación	1986

- a) La exigencia de formar a profesionales en el sector servicios.
- b) La concentración de población en la Cuenca de Pamplona, que acoge el éxodo rural de otras zonas de Navarra, así como el crecimiento demográfico. En consecuencia, las necesidades de escolarización son crecientes en los años 70 y 80.

Es entonces cuando se ponen en funcionamiento otro grupo importante de centros que configuran una red que atiende las demandas de profesiones tales como Hostelería, Informática, Administrativo, Servicios Sociales, Sanidad, etc.

En estos años, de fuerte crecimiento demográfico y de escolarización creciente, empiezan a aparecer ciertos problemas de desescolarización y fracaso escolar en los diferentes niveles (EGB, FPI y Bachillerato).

Para paliar esta situación, en 1982, la Diputación Foral de Navarra crea los Talleres Profesionales de Navarra, tras recibir informes de la situación social y profesional de estos jóvenes, emitidos por los Servicios Sociales y Unidades de Barrio del Ayuntamiento de Pamplona.

Estos Talleres, pioneros en España, se desarrollan entre Ayuntamientos y Diputación con el fin de preparar a los

jóvenes en una profesión con expectativas razonables de inserción laboral. Entre los años 1982 y 1984 se crean 10 Talleres distribuidos en diferentes localidades: Pamplona, Burlada, Berriozar, Barañáin y Tudela.

Es decir, el modelo de formación profesional abarca un sistema reglado, asociado a las titulaciones y dirigido a los jóvenes que superan las diferentes enseñanzas, y un sistema no reglado que actúa como una red de seguridad para los jóvenes que presentan riesgos de exclusión social y laboral.

Desde 1984, el Ministerio de Educación procede a realizar la experimentación del nuevo sistema educativo en un grupo reducido de centros en el ámbito nacional. En Navarra, este proceso afecta a un amplio número de centros, sobre todo a la red de centros de formación profesional de Diputación, en donde la FPI se sustituye por el primer ciclo del Bachillerato de la REM (Reforma de Enseñanzas Medias).

En 1990 se aprueba la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo, extendiendo la enseñanza obligatoria hasta los 16 años y ordenando la formación profesional específica en ciclos formativos de grado medio (después de la enseñanza obligatoria) y de grado superior (después del bachillerato).

En esta Ley se establece un bachillerato en varias modalidades, destacando la modalidad de Tecnología por sus relaciones con múltiples profesiones. El bachillerato, así diseñado, aportará una formación previa al acceso a la universidad o una formación de base para realizar ciclos de grado superior.

Así mismo, algo que ya venía funcionando en Navarra bajo la modalidad de Talleres Profesionales, aparece recogido en la LOGSE como programas de garantía social que tienen como fin atender a los jóvenes mayo-

res de 16 años que no han superado la Educación Secundaria Obligatoria.

En Navarra, a partir de mediados de los 90, se produce un proceso de ajuste y definición de los diferentes centros de formación profesional, recomponiendo y mejorando una red de centros en los que se realizan las ofertas formativas de las nuevas enseñanzas de formación profesional. Este proceso, realizado mediante un modelo de implantación aprobado por el anterior Consejo Superior de Formación Profesional, da como fruto un mayor ajuste entre la formación y las necesidades de las empresas, además de una mayor diversidad en la oferta de titulaciones.

En el curso 2000-2001, se terminan de implantar estas nuevas enseñanzas, momento en el que puede decirse que la imagen de la formación profesional en Navarra ha mejorado sustancialmente.

En lo concerniente a los órganos de participación en el ámbito de la formación profesional, se crea, en 1991, el Consejo Superior de la Formación Profesional de Navarra, como órgano asesor del Gobierno de Navarra en materia de Formación Profesional; el cual estaba presidido por el Director General de Educación.

En 2000 se aumenta el rango de este órgano, así como su composición y funciones. Es a partir de esta fecha cuando la representación de las empresas, sindicatos y administración, la ostentan sus máximos responsables en el nuevo Consejo Navarro de la Formación Profesional.

2

ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA EN LA LOGSE

2.1. Características del nuevo modelo de formación profesional

A partir de 1990, con la aprobación de la LOGSE (Ley 1/1990), se ha emprendido un proceso de renovación del sistema educativo en el que la ordenación de la formación profesional cambia profundamente: **aparece la**

tivo, son cambios sustanciales con respecto a la anterior Ley de 1970.

El esquema adjunto ofrece una visión global de la nueva estructura educativa, la cual está totalmente implantada en la Comunidad Foral.



Nueva Formación Profesional. Con toda seguridad, una de las mayores innovaciones de esta Ley es el nuevo tratamiento que hace de la formación profesional.

Podría decirse que se produce un notable cambio interno y externo de estas enseñanzas. Desde su organización modular basada en nuevas competencias profesionales, hasta su lugar en la estructura del sistema educa-

Tal como se aprecia en el esquema, una vez superada la Educación Secundaria Obligatoria, se tiene la posibilidad de escoger entre dos opciones bien diferenciadas:

- Cursar un **ciclo formativo de grado medio**, el cual permite obtener una formación especializada en la profesión escogida, **preparando el acceso** al mundo del trabajo tras superar la formación en una empresa. La duración de esta opción es de año y medio o dos

años, según el ciclo formativo cursado.

- Cursar una modalidad de bachillerato que, tras dos cursos, permitirá el acceso a una de las dos vías siguientes:
 - Un **ciclo formativo de grado superior** de formación profesional, el cual prepara para ejercer una profesión a un nivel superior. Al igual que en el caso de los ciclos de grado medio, tiene una duración de año y medio o dos años e incorpora una formación práctica en la empresa.
 - Estudios universitarios.

La Formación Profesional Inicial-Reglada se estructura en:

Formación profesional de base

La formación profesional de base la constituyen un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que están incluidos en los programas de las diferentes áreas y materias de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato. Esta formación básica prepara, además, para cursar los ciclos formativos.

Formación profesional específica

Los ciclos formativos de grado medio y grado superior constituyen la nueva "Formación Profesional Específica", la cual tiene como finalidad proporcionar la formación necesaria para:

- El ejercicio cualificado de una profesión, profundizando en la autonomía que permita realizar futuros aprendizajes.
- Comprender la organización y características del sector productivo correspondiente, su legislación laboral básica y los derechos y obligaciones que de ella se derivan, así como los mecanismos por los que se accede a un empleo.

Existen, aproximadamente, 140 títulos aprobados, los cuales están organizados en 22 Familias Profesionales.

Estas nuevas titulaciones (unas de grado medio y otras de grado superior), competencia del Estado, están sometidas a un proceso de creación y revisión en el que participan activamente expertos tecnológicos, empresas, sindicatos, CCAA, asociaciones, especialistas en didáctica, etc.

2.2. Artes Plásticas y Diseño

Estas enseñanzas, aunque no pertenecen al ámbito de la formación profesional, tienen profundas coincidencias en su ordenación académica. Se organizan en ciclos formativos de grado medio y superior de un modo similar a la formación profesional.

El enfoque de estos ciclos prevé una cualificación laboral, con las características que les son propias, que permita el ejercicio profesional en la correspondiente profesión. Ciclos tales como Ebanistería artística, Proyectos y dirección de obras de decoración, Gráfica publicitaria, Mobiliario, etc., son ciclos con profundos conocimientos para el ejercicio profesional.

2.3. Puesta en marcha de la formación profesional planteada en la LOGSE

Desde Navarra, como desde otras CCAA, se están dando importantes pasos para impulsar las enseñanzas de Formación Profesional. Una de las razones que obligan a esta dinámica urgente de renovación es la revisión de las cualificaciones de las profesiones de rango intermedio (niveles de cualificación de la Unión Europea 2 y 3) y la necesidad de aumentar la competitividad de las empresas. Tal como se ha analizado en páginas anteriores.

En lo concerniente a los avances que se han producido en Navarra, en los cinco últimos años (1996-2001), en el ámbito de la formación profesional inicial-reglada, cabrían destacarse los siguientes:

- Implantación de los nuevos ciclos formativos atendiendo a las demandas de los correspondientes sectores productivos y zonas geográficas. En este proceso:
 - Se ha adaptado la oferta formativa a las demandas de las empresas en mucho mayor grado. Por un lado se han ajustado los aprendizajes a los requerimientos profesionales reales y, por otro, se han organizado ciclos formativos contextualizados a Navarra. Por ejemplo, la especialidad de administrativo ha diversificado su oferta, poniéndose en marcha las enseñanzas de Comercio y Marketing; algo similar ha ocurrido con la Familia de Sanidad; también se han modificado y adaptado las enseñanzas de ciclos concretos en función de peticiones de sectores específicos (Conservería + mantenimiento, Sistemas de telecomunicación + refuerzo audiovisual, Desarrollo de proyectos de construcción + arquitectura bioclimática, etc.).
 - Se han consolidado centros fuertes cuasi-específicos de formación profesional, suprimiendo aquellas ofertas con carácter esencialmente escolarizador o que no respondían totalmente a las necesidades reales.
- Se han trasladado enseñanzas de un lugar a otro, a partir de estudios basados en las demandas de los sectores productivos o en proyectos para la mejora organizativa de la formación profesional. Por ejemplo, la Familia de madera de Alsasua se ha ubicado en Pamplona, por la mayor concentración del sector en esta zona. Igualmente, se ha puesto en marcha el plan para trasladar las enseñanzas de “fontanería” del I.E.S. de Burlada (especializado en el sector servicios) al I.E.S. “Virgen del Camino” (centro en el que se ubica la Familia de Mantenimiento).
- Se han implantado nuevas titulaciones como respuesta a profesiones sin oferta formativa; tal es el caso del Técnico en Confección, del Técnico en Conducción de Actividades Físicas y Deportivas en el Medio Natural, del Técnico superior en Higiene Bucodental o el Técnico superior en Sistemas de Telecomunicación e Informáticos.

Los siguientes datos, aportan la visión estadística de la evolución de los nuevos ciclos formativos en los últimos años, en los cuales se ha realizado la última fase de la implantación de la LOGSE.

Titulaciones en formación profesional y número de ciclos ofertados en el periodo 1996-2002

	Grado medio (técnico)		Grado superior (técnico superior)		Total	
	Diferentes	Nº ciclos	Diferentes	Nº ciclos	Diferentes	Nº ciclos
Curso 1996-1997	14	28	11	21	25	49
Curso 1997-1998	16	32	15	25	31	57
Curso 1998-1999	28	71	22	39	50	108
Curso 1999-2000	30	88	34	63	64	151
Curso 2000-2001	30	95	40	84	70	179
Curso 2001-2002	31	96	42	86	73	182

En la tabla siguiente puede apreciarse la oferta detallada de ciclos formativos, por centros públicos y concertados.

Oferta de Formación Profesional Reglada en 2002		
CENTRO PÚBLICO	CICLOS MEDIOS	CICLOS SUPERIORES
I.E.S. "San Miguel de Aralar". Altsasu-Alsasua	<ul style="list-style-type: none"> · Mecanizado · Soldadura y Calderería · Instalación y Mantenimiento Electromecánico de Maquinaria y Conducción de Líneas 	<ul style="list-style-type: none"> · Gestión Comercial y Marketing
I.E.S. Lekaroz-Elizondo	<ul style="list-style-type: none"> · Conducción de Actividades Físico-Deportivas en el Medio Natural · Gestión Administrativa · Mecanizado 	<ul style="list-style-type: none"> · Administración y Finanzas
Escuela de Arte de Corella	<ul style="list-style-type: none"> · Acabados de construcción 	<ul style="list-style-type: none"> · Proyectos y Dirección de Obras de Decoración: Interiorismo · Gráfica Publicitaria · Mobiliario
I.E.S. "Tierra Estella". Estella	<ul style="list-style-type: none"> · Comercio · Mecanizado · Montaje y Mantenimiento de Instalaciones de Frio, Climatización y Producción de Calor · Cuidados Auxiliares de Enfermería 	<ul style="list-style-type: none"> · Administración y Finanzas · Administración de Sistemas Informáticos · Mantenimiento de Equipo Industrial
I.E.S. "Sierra de Leyre". Lumbier	<ul style="list-style-type: none"> · Conducción de Actividades Físico-Deportivas en el Medio Natural · Instalación y Mantenimiento Electromecánico de Maquinaria y Conducción de Líneas 	<ul style="list-style-type: none"> · Mantenimiento de Equipo Industrial
I.E.S. de Peralta	<ul style="list-style-type: none"> · Explotaciones Agrícolas Intensivas · Instalación y Mantenimiento Electromecánico de Maquinaria y Conducción de Líneas 	<ul style="list-style-type: none"> · Mantenimiento de Equipo Industrial
I.E.S. "Ega". San Adrián	<ul style="list-style-type: none"> · Comercio · Conservería y Mantenimiento de Instalaciones 	<ul style="list-style-type: none"> · Industria Alimentaria
I.E.S. de Tafalla	<ul style="list-style-type: none"> · Gestión Administrativa · Equipos e Instalaciones Electrotécnicas · Mecanizado · Soldadura y Calderería 	<ul style="list-style-type: none"> · Administración y Finanzas · Instalaciones Electrotécnicas · Producción por Mecanizado
I.E.S. "ETI". Tudela	<ul style="list-style-type: none"> · Gestión Administrativa · Comercio · Equipos e Instalaciones Electrotécnicas · Equipos Electrónicos de Consumo · Mecanizado · Instalación y Mantenimiento Electromecánico de Maquinaria y Conducción de Líneas · Cuidados Auxiliares de Enfermería 	<ul style="list-style-type: none"> · Administración y Finanzas · Secretariado · Gestión Comercial y Marketing · Mantenimiento de Equipo Industrial · Sistemas de Regulación y Control Automáticos · Desarrollo de Productos Electrónicos · Producción por Mecanizado
I.E.S. "Benjamín de Tudela". Tudela	<ul style="list-style-type: none"> · Conducción de Actividades Físico-Deportivas en el Medio Natural · Peluquería 	<ul style="list-style-type: none"> · Administración de Sistemas Informáticos · Desarrollo de Aplicaciones Informáticas
I.E.S. "Toki Ona". Bera	<ul style="list-style-type: none"> · Instalación y Mantenimiento Electromecánico de Maquinaria y Conducción de Líneas. 	<ul style="list-style-type: none"> · Mantenimiento de Equipo Industrial
I.E.S. "Ibaialde-Burlada"	<ul style="list-style-type: none"> · Cocina · Servicios de Restaurante y Bar · Estética Personal Decorativa · Peluquería · Montaje y Mantenimiento de Instalaciones de Frio, Climatización y Producción de Calor · Confección 	<ul style="list-style-type: none"> · Restauración · Estética
I.E.S. de Huarte	<ul style="list-style-type: none"> · Instalación y Mantenimiento Electromecánico de Maquinaria y Conducción de Líneas 	

CENTRO PÚBLICO	CICLOS MEDIOS	CICLOS SUPERIORES
I.E.S. "Agroforestal". Pamplona	<ul style="list-style-type: none"> Jardinería Explotaciones Agrarias Extensivas Trabajos Forestales y de Conservación del Medio Natural 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias Gestión y Organización de Recursos Naturales y Paisajísticos
I.E.S. "Virgen del Camino". Pamplona	<ul style="list-style-type: none"> Equipos e Instalaciones Electrotécnicas Mecanizado Soldadura y Calderería Electromecánica de Vehículos Instalación y Mantenimiento Electromecánico de Maquinaria y Conducción de Líneas 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción Instalaciones Electrotécnicas Construcciones Metálicas Producción por Mecanizado Mantenimiento de Equipo Industrial
I.E.S. "M ^a Ana Sanz". Pamplona	<ul style="list-style-type: none"> Gestión Administrativa Comercio 	<ul style="list-style-type: none"> Administración y Finanzas Secretariado Comercio Internacional Gestión Comercial y Marketing Servicios al Consumidor Administración de Sistemas Informáticos Desarrollo de Aplicaciones Informáticas
I.E.S. "Adaptación Social". Pamplona		<ul style="list-style-type: none"> Animación Sociocultural Educación Infantil Integración Social
Escuela de Arte de Pamplona	<ul style="list-style-type: none"> Ebanistería Artística Autoedición 	<ul style="list-style-type: none"> Grabado y Técnicas de Estampación Artes Aplicadas de la Escultura Proyectos y Dirección de Obras de Decoración: Escaparatismo y Escenografía Fotografía Artística
I.E.S. "Julio Caro Baroja". Pamplona	<ul style="list-style-type: none"> Equipos e Instalaciones Electrotécnicas Mecanizado Fabricación a Medida e Instalación de Carpintería y Mueble 	<ul style="list-style-type: none"> Sistemas de Regulación y Control Automáticos Producción por Mecanizado Producción de Madera y Mueble
I.E.S. "Sanitaria". Pamplona	<ul style="list-style-type: none"> Cuidados Auxiliares de Enfermería Farmacia 	<ul style="list-style-type: none"> Imagen para el Diagnóstico Laboratorio de Diagnóstico Clínico Prótesis Dental Salud Ambiental Higiene Bucodental
I.E.S. "Donapea". Pamplona	<ul style="list-style-type: none"> Gestión Administrativa Equipos Electrónicos de Consumo Carrocería Electromecánica de Vehículos Operaciones de Proceso en Planta Química Laboratorio 	<ul style="list-style-type: none"> Administración y Finanzas Secretariado Desarrollo de Productos Electrónicos Sistemas de Telecomunicación e Informáticos Automoción Análisis y Control
CENTRO CONCERTADO	CICLOS MEDIOS	CICLOS SUPERIORES
Centro Privado de E.S. "Cuatrovientos ITC"	<ul style="list-style-type: none"> Gestión Administrativa Comercio 	<ul style="list-style-type: none"> Administración y Finanzas Comercio Internacional Gestión Comercial y Marketing Gestión del Transporte Administración de Sistemas Informáticos
Centro Privado de E.S. "María Inmaculada"	<ul style="list-style-type: none"> Gestión Administrativa Cuidados Auxiliares de Enfermería Farmacia 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de Aplicaciones Informáticas Gestión del Transporte Anatomía Patológica y Citología Documentación Sanitaria
Centro Privado de E.S. "Salesianos"	<ul style="list-style-type: none"> Preimpresión en Artes Gráficas Impresión en Artes Gráficas Equipos e Instalaciones Electrotécnicas Mecanizado Soldadura y Calderería Fabricación a Medida e Instalación de Carpintería y Mueble 	<ul style="list-style-type: none"> Producción en Industrias de Artes Gráficas Desarrollo de Productos Electrónicos Sistemas de Regulación y Control Automáticos Producción por Mecanizado Desarrollo de Proyectos Mecánicos
Centro Privado de F.P. "Carlos III, C.T."	<ul style="list-style-type: none"> Gestión Administrativa Comercio Cuidados Auxiliares de Enfermería 	<ul style="list-style-type: none"> Administración y Finanzas Educación Infantil

- Fomento de la elección de enseñanzas de formación profesional entre los alumnos de la Educación Secundaria Obligatoria. Después de tres cursos desde la implantación generalizada, podemos señalar que la tendencia de los alumnos a realizar ciclos formativos de grado medio es creciente, en línea con lo que sucede en otros países desarrollados de la Unión Europea. Dicho de otro modo, la sociedad y los alumnos están apostando por estas enseñanzas.

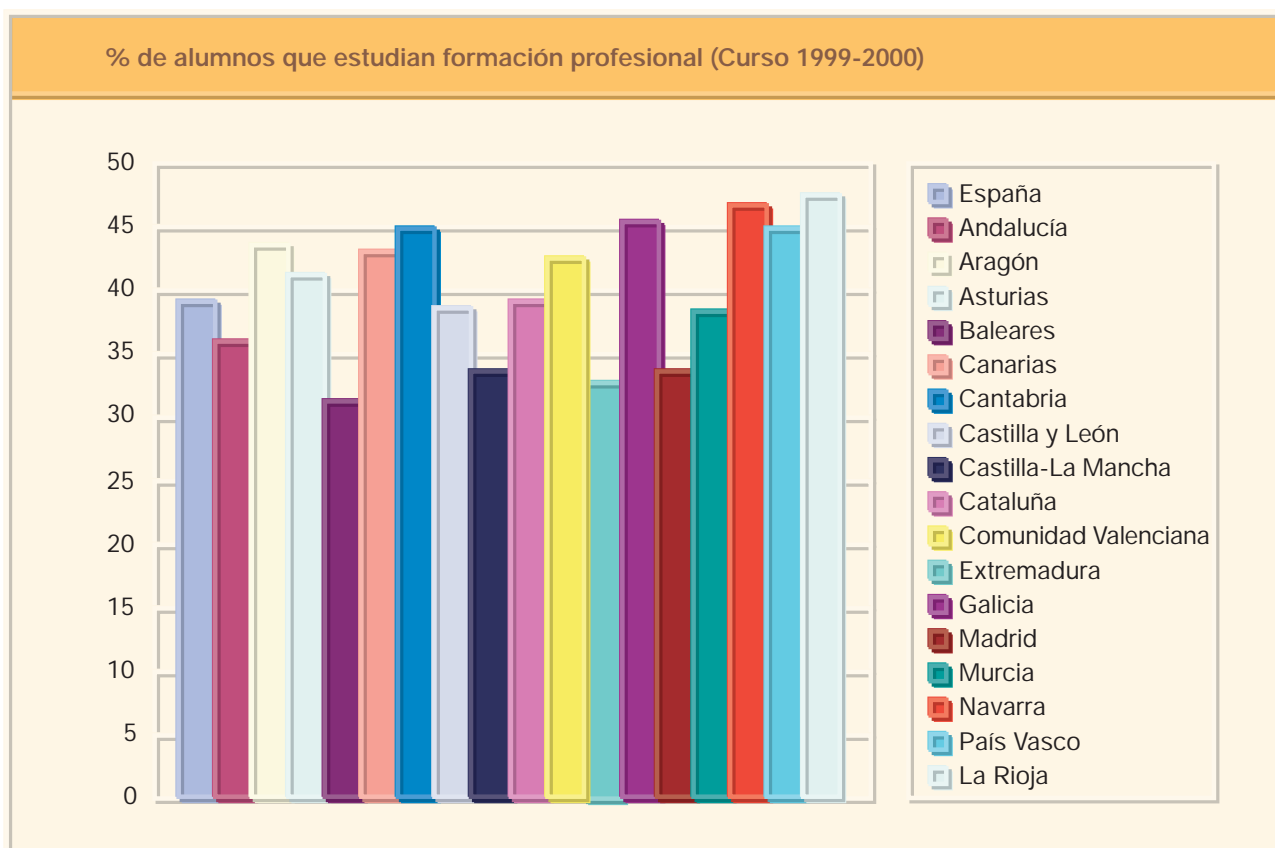
Los siguientes datos y gráficos muestran el número de alumnos matriculados en formación profesional, con relación al de alumnos matriculados en el bachillerato en las diferentes CCAA.

Los alumnos de formación profesional se han obtenido sumando las matrículas en FP, ciclos de grado medio, ciclos superiores y programas de garantía social. El número de alumnos de bachillerato se ha calculado mediante la suma de los alumnos matriculados en bachillerato LOGSE, BUP y COU¹.

Número de alumnos de FP y de Bachillerato por CCAA (Curso 1999-2000)			
	Alumnos en FP	Alumnos en Bachillerato	%
España	485.318	760.825	38,9
Andalucía	78.612	140.555	35,9
Aragón	15.216	19.834	43,4
Asturias	15.278	21.783	41,2
Baleares	5.708	12.637	31,1
Canarias	27.432	36.416	43,0
Cantabria	8.429	10.388	44,8
Castilla y León	31.419	49.978	38,6
Castilla-La Mancha	15.208	30.280	33,4
Cataluña	66.976	105.304	38,9
Comunidad Valenciana	49.841	67.619	42,4
Extremadura	10.053	20.704	32,7
Galicia	42.927	51.749	45,3
Madrid	56.605	112.204	33,5
Murcia	14.234	23.039	38,2
Navarra	7.741	8.902	46,5
País Vasco	34.234	42.192	44,8
La Rioja	4.036	4.453	47,5

Fuente MEC

¹Fuente: MEC. Curso 1999-2000.

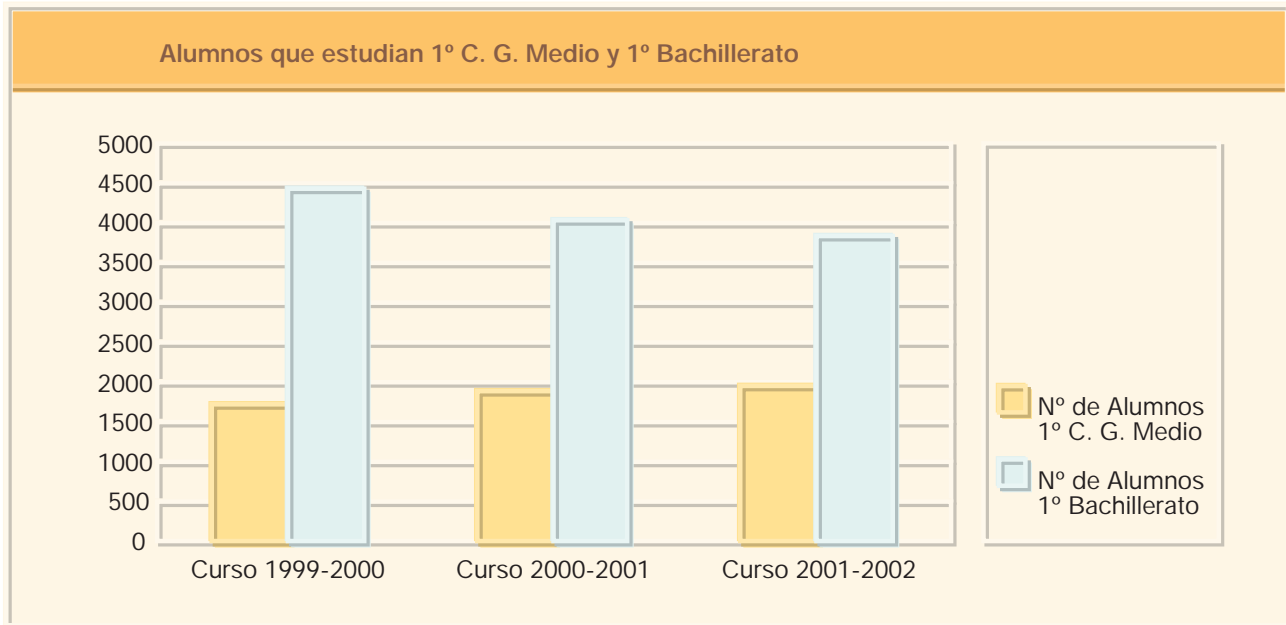


Fuente: MEC

Un factor del grado de aceptación de las enseñanzas profesionales es el número de alumnos que optan por los ciclos de grado medio al término de la Educación Secundaria Obligatoria. La evolución de los alumnos que realizan el 1^{er} curso de un ciclo de grado medio en comparación con los matriculados en 1^o de Bachillerato puede observarse a continuación.

Alumnos que estudian 1º C. G. Medio y 1º Bachillerato

	Curso 1999-2000		Curso 2000-2001		Curso 2001-2002	
Nº de Alumnos 1º C. G. Medio	1.733	28 %	1.884	32%	1.944	34%
Nº de Alumnos 1º Bachillerato	4.441	72 %	4.055	68%	3.830	66%



- Las empresas han aceptado el reto de contribuir a la formación de sus propios trabajadores. Aquí, en el ámbito de la formación inicial-reglada, podemos indicar tres casos concretos como ejemplos:

- La importante oferta de plazas, por parte de las empresas, para realizar la Formación en Centros de Trabajo. En estos momentos, existen convenios con más de 1000 empresas navarras para realizar este módulo formativo.
- La oferta experimental de ciclos formativos en la moda-

lidad de trabajo-formación (modelo dual alemán).

- La participación de profesionales especialistas para impartir determinada formación (arquitectura bioclimática, farmacia, energías renovables, albañilería, actividades físicas, radiodiagnóstico, higiene bucodental, etc.).

Los siguientes datos estadísticos muestran el alto grado de implicación del sector productivo en la formación de los más jóvenes.

Alumnos formados en las empresas

Alumnos formados en empresas	Curso 1999-2000	Curso 2000-2001	Curso 2001-2002
Alumnos de ciclos formativos (FCT)	1.525	2.052	2.182
Alumnos de FPII	765	-	-
Alumnos de Programas de Iniciación Profesional	34	167	171
TOTAL ALUMNOS	2.324	2.219	2.353
Nº de Empresas	1.062	1.065	1.185

Profesionales especialistas contratados

Familia profesional	Curso 2000-2001		Curso 2001-2002	
	Nº profesionales	Nº horas	Nº profesionales	Nº horas
Actividades Agrarias	1	60	2	60
Actividades Físicas y Deportivas	1	148	6	1.440
Edificación y Obra Civil	1	88	5	688
Fabricación Mecánica	2	280	1	20
Imagen Personal	2	40	2	250
Sanidad	5	400	7	698
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	-	-	3	60
Total	12	1.016	26	3.216

- Desarrollo total de los Programas de Iniciación Profesional en cinco modalidades, cubriendo la totalidad de la demanda de estas enseñanzas básicas profesionales. El número de certificaciones y de programas ofertados es el siguiente:

inserción profesional o los propios proyectos innovadores que se están haciendo en Navarra desde muchos de estos centros, contribuyen a potenciar la buena imagen de los ciclos formativos.

Número de certificados y programas de iniciación profesional en Navarra (Curso 2001-2002)

	Básica y Talleres		Adaptada		Total	
	Diferentes	Nº progra.	Diferentes	Nº progra.	Diferentes	Nº progra.
Curso 2001-2002	24	35	7	9	29	43

- Proyectos de mejora de la imagen de la formación profesional. En estos momentos, sin dejar de señalar lo mucho que resta por hacer, existe un cambio cualitativo en la percepción social de estas enseñanzas. Por ejemplo, la buena acogida de las Ferias de la Formación Profesional, las favorables estadísticas sobre
- Elevada inserción laboral en formación profesional. Estos titulados están gozando de importantes oportunidades de acceso a un empleo cualificado. Los estudios que, sobre el 100% de los titulados se ha realizado en Navarra, arrojan los siguientes resultados:

Inserción laboral de los titulados de formación profesional en Navarra (Curso 1998-99)

Situación	Nº	Porcentaje
Alumnos titulados	3.235	100 %
Titulados que no buscan trabajo (siguen estudios, etc.)	394	12%
Titulados que buscan trabajo	2.841	88%
Obtienen un empleo en el plazo máximo de 1 año	2.570	91% de quienes buscan trabajo
Obtienen contrato fijo	467	18%
Obtienen trabajo idóneo (acorde con estudios)	1.214	47%

Fuente: Dirección provincial del INEM en Navarra

- Proyectos de Innovación tecnológica. Como en el caso anterior, podemos destacar cuatro acciones:
 - a) Contribución de los centros de formación profesional a los objetivos del Plan Tecnológico en Navarra y, desde éste, a la renovación del equipamiento de los centros.
 - b) Realización de un proyecto de innovación tecnológica para la integración de nuevas tecnologías en unidades de fabricación flexible distribuidas en varios centros.
 - c) Desarrollo, desde 1998, de un proyecto de aproximación al sector de las energías renovables.
 - d) Innovación y mejora de las redes informáticas en los centros e implantación de modernos sistemas audiovisuales.

3

ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN OCUPACIONAL Y CONTINUA

3.1. Formación profesional ocupacional

Evolución y características²

En sus inicios la formación ocupacional aparece vinculada a los Planes de Desarrollo económico-sociales que

tienen aplicación en el periodo 1964/1975. En el marco de estos Planes se pone en marcha, primero, el Programa de Promoción Profesional Obrera (1964-1973) al que sigue el establecimiento, dentro del Ministerio de Trabajo, del Servicio de Acción Formativa (1974-1975), el cual es sustituido, a su vez, por el Servicio de Empleo y Acción Formativa (1975-1978). Otros programas de formación ocupacional eran desarrollados por la Organización Sindical hasta su desaparición en 1976.

En el contexto institucional descrito, la formación ocupacional tenía un objetivo muy concreto: cualificar rápidamente la mano de obra agraria para permitir su empleo en el creciente sector industrial y turístico, despeonaje, formación y perfeccionamiento de los trabajadores de las empresas. De esta forma se atendía no sólo la demanda interna, sino también las necesidades de mano de obra fuera de nuestro país que, en los años 60, dieron lugar a un fuerte proceso migratorio hacia Europa.

²Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. INCUAL. Guía de la Formación Profesional en España. Madrid 2000

El modelo institucional descrito entra en crisis en la segunda mitad de la década de los años 70 coincidiendo con la transición política y se debe, fundamentalmente, a dos causas: el crecimiento acelerado del paro y la evolución del empleo disponible.

Dos factores influyen en el aumento del paro: por un lado la destrucción del empleo motivada por la crisis económica, sobre todo en el sector industrial y en el de la construcción; por otra parte la entrada masiva de jóvenes en el mercado de trabajo, consecuencia obligada de la explosión demográfica (efecto “baby-boom”) del periodo 1955-1965.

La evolución del empleo disponible se caracteriza por un desplazamiento del sector industrial hacia el sector servicios y por la acentuación de la caída del número de empleos en el sector agrario. Ello viene acompañado por cambios cualitativos importantes derivados de la introducción acelerada de las nuevas tecnologías y los nuevos sistemas de gestión empresarial que afectan tanto a los conocimientos que se requieren de los trabajadores, como a la propia organización de la empresa y a las relaciones de los distintos factores de producción de la misma.

En este contexto la creación, por Decreto-Ley 36/1978, de 16 de noviembre, del Instituto Nacional de Empleo, en el que se integra el Servicio de Empleo y Acción Formativa (SEAF), Promoción Profesional Obrera (PPO) y Obra de Formación Profesional de la AISS supone un hito destacable. Pero va a ser la Ley 51/80, de 8 de octubre, Básica de Empleo la que defina con claridad los objetivos de la política de empleo, en la que se integra plenamente la Formación Profesional Ocupacional.

Así, el artículo 14.1 de la citada Ley establece: *“En relación con los programas de Promoción de Empleo, el Instituto Nacional de Empleo establecerá un programa*

anual de Formación Profesional Ocupacional que, con carácter gratuito, asegure la adecuada formación profesional de los que quieran incorporarse al mundo laboral, o encontrándose en él, pretendan reconvertirse o alcanzar una mayor especialización profesional”.

Por su parte, el artículo 3 de la citada Ley había establecido que *“la ejecución de la política de empleo es misión del gobierno, que la llevará a cabo mediante la acción coordinada de los diferentes Departamentos Ministeriales y a través del Instituto Nacional de Empleo como organismo gestor de dicha política...”.*

Concluyendo, cabe señalar una evolución considerable en los objetivos e instrumentos del INEM; y la aprobación de la Ley Básica de Empleo de 1980 se centra, básicamente, en la formación para el reciclaje o reconversión profesional de los trabajadores adultos, teniendo una importancia más reducida la formación inicial de jóvenes. La segunda etapa (1981-1984), que podríamos definir como de transición, se extiende desde la Ley Básica de Empleo hasta la firma del Acuerdo Económico y Social (AES). En ella va adquiriendo mayor peso la formación dirigida a los parados, especialmente jóvenes sin cualificaciones profesionales iniciales.

En una tercera etapa (1985 en adelante) que se abre con el AES y la primera aprobación del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP), se consolida el predominio de los Programas a favor de desempleados con mayores dificultades en el mercado de trabajo y dentro de éstos, los jóvenes, sin cualificaciones profesionales o con formaciones insuficientes o inadecuadas y sin experiencia laboral, adquieren un gran protagonismo.

LA FPO DERIVADA DEL PLAN FIP DE 1993

El primer Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (FIP) se aprobó en 1985, revisándose posterior-

mente y marcando tres etapas: 1986/88, 1988/92 y a partir de 1993.

El texto básico por el que se regula actualmente, es el Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, que en su artículo 1.1 establece: *“El Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional comprende el conjunto de acciones de formación profesional ocupacional dirigidas a los trabajadores desempleados para proporcionarles cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarles laboralmente, cuando los mismos carezcan de formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente o inadecuada”*.

La FPO se desarrolla principalmente dentro del plan FIP pero no de forma exclusiva, ya que paralelamente existe un conjunto de acciones formativas que se llevan a cabo por otras instituciones y organismos públicos pertenecientes a todos los niveles administrativos.

En cualquier caso su objetivo es formar en función de las necesidades de cualificación reales y concretas de cada momento para cada zona y sector.

PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

Anualmente el Instituto Nacional de Empleo (INEM) o, en su caso, las Comunidades Autónomas con esta competencia, elaboran la programación de los cursos con el referente de los objetivos establecidos en la planificación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de acuerdo con las necesidades de formación en las diferentes regiones y sectores productivos.

Los cursos de formación profesional ocupacional son de carácter presencial o a distancia e incluyen una parte práctica que debe realizarse en aulas-taller o en empresas con las que se hayan celebrado los oportunos convenios de colaboración; en estos convenios se describen los contenidos de las prácticas, duración, lugar, horario,

sistema de tutorías para su seguimiento y evaluación.

La programación anual de estos cursos se completa con programaciones extraordinarias cuando el mercado de trabajo así lo demanda, generándose la siguiente tipología de acciones para el desarrollo de programas de empleo y orientación.

a) *Acciones de FPO para desempleados*. Su objetivo es la inserción y reinserción de desempleados para proporcionarles las cualificaciones requeridas por el sistema productivo cuando carezcan de formación profesional específica o su cualificación resulte inadecuada o insuficiente. Tienen prioridad los jóvenes desempleados, parados de larga duración, quienes son beneficiarios de una prestación de desempleo, responsabilidades familiares, alguna discapacidad y mujeres desempleadas.

b) *FPO con compromiso de empleo y formación en alternancia*. Es una formación prioritaria y de alto interés para el empleo debido a que su formación se corresponde con el puesto de trabajo y se garantiza la contratación. La FPO en alternancia está dirigida a estudiantes y se realiza principalmente en prácticas laborales con tendencia a completar la formación teórica.

c) *La FPO en especialidades más demandadas por el mercado de trabajo*. Facilitan las cualificaciones en perfiles profesionales más demandados que se encuentran en las nuevas tecnologías, nuevos yacimientos de empleo, como servicios de utilidad colectiva, desarrollo local, ocio y servicios personales.

d) *Acciones complementarias para la mejora de la FPO*. Su finalidad es la mejora de la capacidad de adaptación de los trabajadores a los cambios productivos mediante el desarrollo de acciones complementarias a la formación y tienen un carácter preventivo o de anticipación a los cambios del mercado de trabajo.

En la actualidad, se debate, primero, la diferencia de esta formación profesional ocupacional con la formación continua y, segundo, si no debiera estar integrada la primera en la segunda.

Aunque las competencias sobre formación ocupacional hayan sido transferidas a la mayoría de las CCAA (entre ellas Navarra), existe la tutela del Ministerio de Trabajo y capta sus fondos de las cuotas de formación profesional y del Fondo Social Europeo. En las CCAA con la competencia transferida, éstas aportan una parte de la financiación.

La nueva estrategia para el empleo de la UE, el protagonismo de las CCAA y los objetivos del Nuevo Plan de Formación Profesional y su nuevo Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, conforman un nuevo escenario para la formación ocupacional.

La Cumbre extraordinaria de Luxemburgo en 1997 supone un punto de inflexión de las anteriores políticas activas de empleo e identifica cuatro pilares básicos para el desarrollo de las nuevas políticas de empleo (descritos en el capítulo I de este Plan):

- Mejorar la capacidad de inserción profesional de los que no están trabajando.

- Desarrollar el espíritu de empresa.
- Fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las empresas.
- Reforzar la política de igualdad de oportunidades.

Las CCAA adquieren un especial protagonismo en el desarrollo del Plan FIP (Formación e Inserción Profesional), incardinándolo dentro de los programas regionales del Fondo Social Europeo.

La formación ocupacional en Navarra

El traspaso de las competencias de la gestión del Plan FIP se realizó en Cataluña en 1991, en el País Valenciano en 1992, en Galicia y Andalucía en 1993 y en Canarias en 1994. Hasta 1997 no accedieron Extremadura y la Comunidad Foral de Navarra. En 1998 lo hicieron Baleares, Aragón, Castilla la Mancha, Madrid y Cantabria. En 1999 se incorporaron La Rioja, Castilla y León, y Murcia. Y finalmente, en 2000, lo hace Asturias. Quedan sin transferir las competencias al País Vasco, Ceuta y Melilla.

Para conocer mejor el alcance de esta modalidad de formación profesional en Navarra, podemos analizar los datos estadísticos relacionados con la oferta realizada en 2000.

Cursos de formación ocupacional, excluido el Plan FIP, realizados en Navarra en 2000 (enero-octubre)

Área	Nº Cursos
Gestión y Administración de Empresas	24
Nuevas formas de organización	18
Automatismos	6
Compras, Almacenamiento, Stocks	3
Medio ambiente, Energía	6
CAD, CAM, Diseño, Dibujo	8
Mantenimiento	2
Calidad	9
Técnicas comerciales	6
Comunicaciones, Telemática	8
Electricidad, Electrónica	2
Mecánica	10
Automoción y Transporte	3
Construcción y afines	6
Idiomas	0
Hostelería, Turismo	2
Formación de Promotores	1
Química	0
Informática	16
Agricultura	3
Salud	4
Actividades varias	20
Formación de Formadores	2
Seguridad e Higiene en el Trabajo	0
TOTAL	159

Fuente: Servicio Navarro de Empleo

Cursos de formación ocupacional del Plan FIP realizados en Navarra en 2000 (enero-octubre)

Familia Profesional	Nº Cursos	Nº Alumnos
Agraria	2	25
Administración oficinas	57	867
Artesanía	1	13
Automoción	8	101
Comercio	14	200
Servicio a las empresas	148	2.216
Edificación y obras públicas	4	56
Fabricación equipos mecán. Elect. y electrón.	57	852
Industrias alimentarias	4	64
Industrias gráficas	1	12
Industria pesada y construcciones metálicas	8	122
Industrias químicas	3	40
Industria textil	2	30
Industria de la madera	2	27
Montaje e instalaciones	2	24
Mantenimiento y reparación	2	21
Sanitaria	24	357
Servicios financieros	1	14
Servicios personales y a la comunidad	14	203
Turismo y Hostelería	5	77
TOTAL	359	5.321

Fuente: Servicio Navarro de Empleo

Los Presupuestos Generales de Navarra para 2001 tienen un capítulo de inversiones destinadas a la Formación

Ocupacional que se desglosan en las siguientes partidas:

Inversión en formación profesional ocupacional en 2001 (Millones de pesetas)	
MODALIDAD	CANTIDAD
Programa de Talleres Ocupacionales	70
Programa de Talleres de Empleo	118
Programa formativo Plan FIP	1.120
Programa de FPO no cofinanciados	110
Programa de FPO cofinanciado por el FSE	108
Escuelas Taller y Casas de oficios	439
TOTAL	1.965

Fuente: Servicio Navarro de Empleo

3.2. Formación profesional continua

Marco descriptivo general en el ámbito nacional³

La configuración de la Formación Continua ha tenido lugar a través de una serie de fases a las que conviene referirnos a continuación.

En el Acuerdo Económico y Social (AES) firmado en octubre de 1984 se reflejaba la preocupación existente por el alejamiento entre la oferta de cualificaciones de los Recursos Humanos y la demanda de las empresas. En dicho Acuerdo se vinculaba la eficacia de la Formación Profesional a una serie de elementos: la adecuada conexión de ésta con los nuevos requerimientos del mercado de trabajo, la realización de estudios prospectivos sobre las necesidades formativas, la coordinación de competencias administrativas, y una distribución y aplicación eficaces de los recursos económicos destinados a este fin. En el Acuerdo se contemplaba la creación del Consejo General de Formación Profesional (que se constituiría finalmente en 1986) con el objetivo, entre otros, de elaborar el I Programa Nacional de Formación Profesional.

En 1990 se publicaba la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), que concibe la Formación

Profesional como un único sistema en el que han de integrarse los diferentes subsistemas gestionados, entonces, por el Ministerio de Educación y por el Ministerio de Trabajo.

En los Acuerdos sobre Formación Profesional, de febrero de 1990 entre el Gobierno y los Agentes Sociales, se concluyó la necesidad de extender la formación profesional a todos los niveles de la empresa, dada su importancia estratégica. De esta preocupación da cuenta la inclusión de cláusulas referentes a formación profesional en los convenios colectivos.

El impulso dado a la formación continua como objetivo prioritario para las empresas y para los trabajadores y como responsabilidad de los Agentes Sociales, se concretó en diciembre de 1992 con la firma del I Acuerdo Nacional de Formación Continua, firmado por CEOE, CEPYME, UGT y CCOO, (con la incorporación posterior de CIG) y del Acuerdo Tripartito, firmado entre estas Organizaciones y el Gobierno. Una vez finalizado el periodo de vigencia del mismo (1993/1996) se procedió a la renovación de ambos Acuerdos para el periodo

³Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. INCUAL. Guía de la Formación Profesional en España. Madrid 2000

1997/2000. Finalmente, con fecha 19 de diciembre de 2000 ha tenido lugar la firma del III Acuerdo Tripartito de Formación Continua cuyo periodo de vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2004.

La Formación Continua se articula en los Acuerdos sobre la base de los siguientes principios:

- La unidad de caja de la cuota de Formación Profesional, sin perjuicio de que puedan existir otras fuentes de financiación de la formación profesional de trabajadores ocupados.
- El mantenimiento en el ámbito estatal del control de los fondos provenientes de la cuota de Formación Profesional.
- El protagonismo de los Agentes Sociales y/o de las empresas y los trabajadores en la gestión de la Formación Profesional Continua.
- La unidad del mercado de Trabajo y la libertad de circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones de Formación Continua.
- Igualmente, los acuerdos alcanzados en el marco de la Negociación Colectiva de carácter Sectorial Estatal (Convenios Colectivos Sectoriales o Acuerdos Específicos), en desarrollo del Acuerdo Nacional de Formación Continua, constituyen conjuntamente con éste, la estructura del subsistema en su respectivo ámbito, de acuerdo con la Ley.

CONCEPTO DE FORMACIÓN CONTINUA Y BENEFICIARIOS

En los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, se entiende por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas Organizaciones, a través de las modalidades previstas en los mismos, dirigidos tanto a la mejora de las competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas, con la formación individual del trabajador.

Se recoge expresamente que podrán acogerse a las estipulaciones de este Acuerdo las empresas, los trabajadores o sus respectivas Organizaciones, que desarrollen acciones formativas en los términos definidos en el Título III (Planes de Formación de Empresa, Agrupadas y los Planes Intersectoriales, las Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la Formación y los Permisos Individuales de Formación), dirigidas al conjunto de los trabajadores asalariados (Régimen General de la Seguridad Social y otros colectivos de trabajadores pertenecientes a otros Regímenes Especiales o que se encuentren en situaciones especiales de desempleo).

Son beneficiarios de la Formación Continua los trabajadores asalariados, los acogidos al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS), los Autónomos, y aquellos que aun no estando ocupados, se encuentren en alguna de estas situaciones:

- Trabajadores a tiempo parcial (fijos discontinuos) en sus periodos de no-ocupación.
- Trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en periodo formativo.
- Trabajadores acogidos a regulación de empleo en sus periodos de suspensión de empleo por expediente autorizado, y con los requisitos y características que en cada caso se determinen por el INEM.

Organización de la formación continua

Los organismos que intervienen en la organización de la formación continua son:

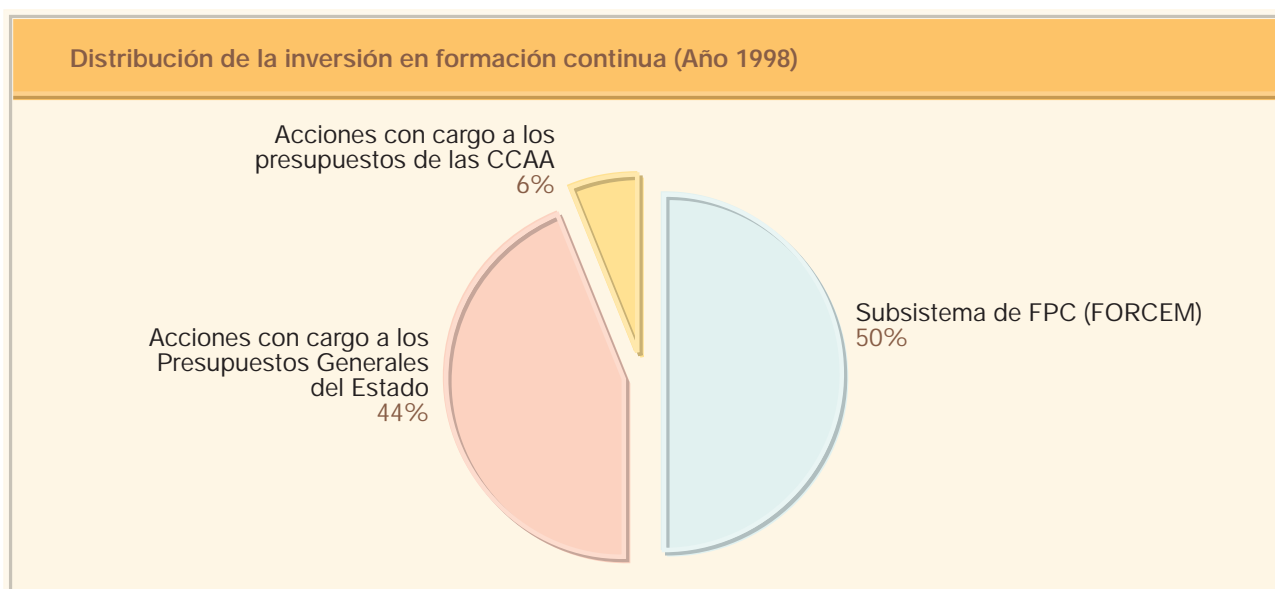
- 1) **Fundación tripartita:** FORCEM, compuesta por un tercio de representantes nombrados por la Administración, otro tercio nombrado por las organizaciones patronales y el otro por las organizaciones sindicales. Sus funciones principales son: tramitar expedientes, registro y propuesta de aprobación para su evaluación al INEM, que es quien emite la resolución correspondiente.

- 2) **La Comisión Mixta Estatal:** cuyas funciones son velar por el cumplimiento del Acuerdo y resolver discrepancias, contribuir al eficaz funcionamiento de las comisiones paritarias territoriales y sectoriales, informar sobre los planes de empresa sin sector y que rebasen el ámbito territorial. Finalmente, informan sobre los planes agrupados supraterritoriales.
- 3) **La Comisión Paritaria Estatal:** está constituida por sindicatos y patronales en el ámbito de la rama o actividad estatal. Tienen, entre otras, las funciones de establecer criterios prioritarios, orientar a colectivos de trabajadores, aportar criterios que faciliten la vinculación de la FC con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones.
- 4) **La Comisión Paritaria Territorial:** es una estructura similar a la estatal propia de una CCAA, con la función de informar sobre los planes agrupados de empresas, cuyo ámbito no rebase su territorio.
- 5) **La Representación Legal de los trabajadores:** será el último eslabón de la cadena y se ubica en la propia empresa. El Comité de Empresa o la Sección Sindical con un 60% de la representación, podrá tener funciones en la FC, además de recibir información y documentación con toda la documentación de un plan, quiénes van a participar en las acciones formativas, los desarrollos curriculares y los permisos individuales de formación autorizados por la empresa.
- correspondiente financiación de su plan propio. Pueden participar trabajadores pertenecientes a otras pero, para ello, se precisa justificar la necesidad de la formación conjunta y acreditar los vínculos mercantiles.
- b) **Planes agrupados:** son planes para dos o más empresas, menores de 100 trabajadores, de un mismo sector.
- c) **Planes intersectoriales:** son planes con acciones que tienen un componente común a varias ramas de actividad, es decir, acciones transversales, como informática, administración, ventas, etc.
- d) **Planes para la Economía social:** destinados a este tipo de empresas y se requieren las mismas condiciones que en los anteriores y su ámbito de aplicación es estatal o de CCAA.
- e) **Permisos de formación:** tienen como finalidad el desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador. Esa formación debe estar reconocida por una titulación oficial y no estar incluida en un Plan de empresa o agrupado. Quien desee optar por este modelo debe llevar un año en la empresa y contar con la autorización de la misma. La duración del permiso puede ser de hasta 200 horas de jornada laboral y, además, quien obtenga el permiso y mientras dure el periodo formativo, cobrará el mismo salario.

Tipos de planes formativos de FORCEM

Los firmantes del III Acuerdo de Formación Continua para concretar la formación financiada tienen articulados estos planes:

- a) **Planes de Empresa:** todas las empresas con más de 100 trabajadores pueden solicitar la aprobación y



Análisis prospectivo de la formación continua⁴

En el III Acuerdo Tripartito de Formación Continua se consolida el protagonismo de las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el desarrollo del Sistema, lo que se adecua plenamente a la Estrategia Europea de Empleo definida en la Cumbre Europea sobre el Empleo de Luxemburgo, que atribuye a los Agentes Sociales un papel central en el desarrollo de la formación a lo largo de toda la vida, elemento fundamental para la adaptación de las empresas a los nuevos parámetros de la economía mundial. El Acuerdo dispone los términos de la gestión y la financiación de la Formación Continua.

Para completar las actuaciones de gestión y procedimientos administrativos con el fin de hacerlos más eficaces y sencillos, el Acuerdo contempla la incorporación de la Administración a la gestión de las ayudas. En este sentido, los interlocutores sociales y la Administración han acordado la constitución de una Fundación Tripartita para la gestión de la Formación Continua que suce-

derá en funciones y contenidos de trabajo a los realizados hasta el momento por la Fundación para la Formación en el Empleo (FORCEM). Esta nueva Fundación se denominará Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo e incorporará en su organización los criterios generales de gestión aplicables a las Fundaciones Estatales. Las funciones de la misma, serán de similar cometido y contenido a las realizadas hasta el momento por FORCEM, según se desprende del texto del Acuerdo.

En relación con las modificaciones que se articulan en dicho texto y que producirán efectos sobre el acceso de las empresas y trabajadores a la Formación Continua, se encuentran las siguientes:

- Consideración específica de planes de formación profesional para la economía social.
- Compromisos presupuestarios específicos para dotar de formación a trabajadores que ni ellos ni las empre-

⁴Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. INCUAL. Guía de la Formación Profesional en España. Madrid 2000

sas en las que trabajan tienen obligación legal de cotizar por la contingencia de la formación profesional.

- Asignación de la parte de la cuota de formación profesional que se destina anualmente a formación de desempleados y a formación de ocupados, de acuerdo con la evolución del mercado de trabajo y las necesidades de formación de cada grupo.
- Adecuación de las ayudas de la formación continua a las prioridades europeas en materia de formación marcadas por la Estrategia Europea de Empleo y del Fondo Social Europeo.

Atendiendo tanto a los aspectos de financiación como a los colectivos destinatarios y a las diferentes tipologías de las iniciativas de formación contenidos en el Acuerdo, destacarían las siguientes disposiciones con aplicación a partir del 1 de enero de 2001:

- Mantener el tipo de cotización de formación profesional del 0,7% a cargo de empresas y trabajadores durante el periodo de vigencia del Acuerdo, que afectará en un 0,35% como beneficiarios de tal cuota, a los trabajadores ocupados.
- Sumar a esta cantidad, para el año 2001, 5.000 millones de pesetas del presupuesto del INEM como dotación presupuestaria específica.
- Las aportaciones del Fondo Social Europeo (FSE) en el marco de los Programas Operativos compondrán el total restante de la financiación del sistema, adecuando la utilización de dichos fondos a la estrategia europea del empleo, a los objetivos del FSE y a las prioridades establecidas por las Comisiones Paritarias correspondientes. En este sentido, la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo ha de establecer los mecanismos correspondientes para observar el cumplimiento de la normativa comunitaria.
- La determinación del importe de las ayudas a la Formación Continua se realizará mediante módulos objetivos que se aplicarán en función del número de participantes y horas de formación impartidas.

La formación continua en Navarra

Aunque durante bastantes años los diferentes centros de formación profesional existentes en Navarra han desarrollado cursos dirigidos a trabajadores, la actual formación profesional continua tiene su origen en la firma del Acuerdo Interconfederal de 1983 que permite a las organizaciones sindicales y patronales en el nivel estatal y autonómico el impulso de esta modalidad de formación.

La Firma del Acuerdo Nacional para la Formación Continua, y otros acuerdos posteriores, supuso la introducción en Navarra de estas modalidades de FC según las directrices de aquellos acuerdos.

Pero será en la década de los 90 cuando se impulse y generalice la formación continua, sobre la base de los acuerdos entre CEN, CCOO y UGT en julio de 1993, y del Acuerdo Intersectorial de Navarra de 1995.

El Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales firmado el 8 de junio de 1995 por CEN, CCOO y UGT, trata de regularizar aspectos de la negociación colectiva en Navarra. Este Acuerdo tiene 10 medidas principales y una de ellas está referida a la formación de manera específica, con estas dos propuestas:

- a) El compromiso de las partes de asumir la importancia de la formación continua de los trabajadores y el reciclaje profesional continuo de los mismos, tomando cuantas medidas sean precisas para la consecución de ese fin.
- b) La Constitución en Navarra de la Comisión Territorial de la Formación Continua.

El otro gran acuerdo firmado por los agentes económicos y sociales con el Gobierno de Navarra, es el Plan de Empleo de Navarra 2002-2004.

En la siguiente tabla podemos ver el fuerte desarrollo que han tenido las acciones dirigidas al perfeccionamiento de los trabajadores en Navarra. Un total de 770 cursos para una Comunidad del tamaño de Navarra es una oferta muy superior a la que existía diez años atrás, aunque inferior a la que existe en otros países desarrollados de nuestro entorno.

La Formación Continua de FORCEM en Navarra

Los últimos datos disponibles de la Formación Continua proporcionados por FORCEM, se recogen en la Memoria de Actividades, de la Comisión Paritaria Territorial de Navarra, referidos a 1998. En dicha Memoria, el conjunto de iniciativas realizadas según el marco del II ANFC (Acuerdo Nacional para la Formación Continua) por la Comisión Paritaria de Navarra se pueden sintetizar en los siguientes grandes bloques de actividad:

Cursos de formación continua en Navarra (Año 1999)	
Área	Nº Cursos
Gestión y Administración de Empresas	97
Nuevas formas de organización	15
Automatismos	48
Compras, Almacenamiento, stocks	8
Medio ambiente, Energía	12
CAD, CAM, Diseño, Dibujo	72
Mantenimiento	11
Calidad	24
Técnicas comerciales	27
Comunicaciones, Telemática	124
Electricidad, Electrónica	12
Mecánica	11
Automoción y Transporte	11
Construcción y afines	2
Idiomas	43
Química	2
Informática	206
Salud	10
Actividades varias	5
Formación de Formadores	9
Seguridad e Higiene en el Trabajo	21
TOTAL	770

PLANES FORMATIVOS

- En la convocatoria del 98 han participado con planes de empresa, 71 de las 134 solicitantes. Habrían participado 1.476 trabajadores de esas empresas con un promedio de horas de 58'6 horas/trabajador y el conjunto de horas formativas certificadas llegó a las 86.560.
- Complementariamente a esos planes de empresa, la Comisión Paritaria Territorial, impulsa otros tipos de planes formativos: los agrupados y los intersectoriales.

DISTRIBUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN POR MODALIDADES

- En su conjunto, y referidos a 1998, en la Comunidad Foral, la participación de trabajadores ha sido de 21.294, distribuidos del modo siguiente:
 - a) De planes agrupados: 7.184.
 - b) De empresas y grupos de empresas: 10.983.
 - c) Intersectoriales: 3.127.
- El conjunto de participantes provienen de 2.361 empresas, cuya plantilla es de 58.900 personas.

DISTRIBUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN POR SECTORES PRODUCTIVOS

- Por sectores, el del Metal, con 6.224 participantes en acciones formativas, es el de mayor presencia en accio-

nes formativas (29% del total). Alimentación con 1.139, Banca con 1.618 y Comercio con 1.092 son los otros sectores de mayor participación en acciones formativas.

DISTRIBUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN POR SEXOS Y EDAD

- Los 21.294 participantes en acciones formativas en 1998, y por bloques de colectivos prioritarios, se pueden desagregar en:
 - a) Mujeres: 6.694 (31'4%).
 - b) Personas mayores de 45 años: 5.131 (24%).

DISTRIBUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN POR CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

- De los 21.294 participantes en acciones formativas, el 6% fueron directivos de las empresas, un 9% mandos intermedios, el 18% fueron técnicos, un 40% trabajadores cualificados y el restante 26% trabajadores no cualificados.
- Las acciones formativas de cualificación en informática fueron las más numerosas y en las que participaron 5.336 personas, el 25% del conjunto de acciones formativas financiadas por FORCEM. Le siguen en importancia los cursos de técnicas de dirección, con 1.827 participantes (el 8'5%) y los cursos de recursos humanos, con 1.350 participantes.

Participación en actividades formativas por área funcional (Año 1998)

ÁREA FUNCIONAL	Nº PARTICIPANTES	PORCENTAJE
Administración	3.239	15'2%
Comercial	2.926	13'7%
Dirección	1.285	6%
Mantenimiento	1.223	5'7%
Producción	12.621	59'3%
TOTAL	21.294	100%

NÚMERO DE HORAS DE FORMACIÓN

Como suma total, referida a los datos oficiales de FORCEM, el conjunto de horas de todos los trabajadores participantes dedicadas a la Formación Continua en Navarra son:

- Año 1997: 802.766.
- Año 1998: 948.543.
- Año 1999: 943.405.

COMPARACIÓN ESTADO-NAVARRA

La siguiente tabla muestra una panorámica general y resumida de la situación de la formación continua en nuestra Comunidad con respecto al resto del Estado. Está basada en la estadística de los Planes de Formación según Comisión Paritaria de FORCEM. Los datos del año 2000 corresponden al mes de noviembre.

planes aprobados en 1997 a 4.737 en 2000, con un incremento presupuestario de casi un 40%, lo que demuestra la importancia que se otorga a la formación continua en nuestro país. Así mismo cabe comparar el 73% de incremento en la financiación de los planes formativos en Navarra con el 40% registrado para el conjunto del Estado español.

La Formación Continua financiada por el Servicio Navarro de Empleo

Tomando como referencia la Memoria de Actividades de 1999 del Servicio Navarro de Empleo, se completa la visión conjunta de todo el sistema de Formación Continua: la procedente de FORCEM y la financiada o cofinanciada por el Servicio Navarro de Empleo.

La suma de ambas actividades proporciona la evaluación

Planes de formación e inversión realizada en España y Navarra (Financiación en millones de pesetas)								
	1997		1998		1999		2000	
	Planes aprobados	Financ.	Planes aprobados	Financ.	Planes aprobados	Financ.	Planes aprobados	Financ.
Navarra	6	82,67	10	124,04	11	143,29	10	142,92
Total España	3.596	63.561,1	3.970	62.303	4.549	73.814	4.737	88.876

Fuente: Comisión Paritaria de FORCEM

Los planes de formación aprobados parecen haberse estabilizado en torno a 10 en Navarra, recibiendo una financiación cercana a los 143 millones de pesetas en el año 2000 (datos a mes de noviembre). Ello supone un incremento de casi un 73% con respecto a la financiación concedida en 1997, con lo que podemos afirmar que existe una fuerte apuesta por la formación continua en nuestra comunidad.

En el ámbito estatal, se ha pasado de un total de 3.596

conjunta del total del sistema de Formación Continua. Se advierte que los datos de FORCEM proceden de 1998 y los del Servicio Navarro de Empleo son del año 1999.

La ejecución de estas partidas ha correspondido a la Dirección General de Industria, la UPNA, y al SNE sobre la base de la cofinanciación del Objetivo 2. De la misma forma, el Departamento de Agricultura, ha ejecutado básicamente los planes cofinanciados por el Objetivo 5B.

Además de estas acciones formativas, se ha dispuesto de una partida presupuestaria dotada con 850 millones, denominada "Convenio con la Fundación INAFRE para acciones de Formación Continua".

El conjunto de las acciones financiadas y cofinanciadas destinadas a la Formación Continua permitió la realización de 983 acciones formativas, realizadas con 17.676 alumnos en 72.999 horas.

Número de acciones de formación continua financiadas por el Gobierno de Navarra (Año 1999)

	OBJETIVO 2	OBJETIVO 5B	NO COFINANCIADA	TOTAL
Acciones	357	55	285	697
Acciones técnicas	1	1	1	3
Diagnósticos	62	16	23	101
Planes de formación	119	25	38	182

Este conjunto de actividades destinadas a la Formación Continua, ha generado este volumen de actividad formativa:

Formación continua del INAFRE (Año 1999)

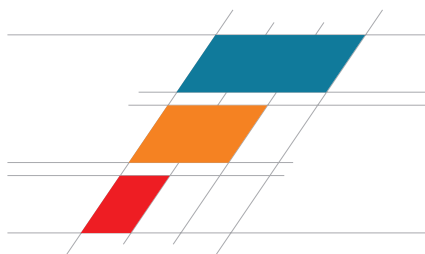
	HORAS	ALUMNOS
Acciones (697)	33.782	9.340
Planes de formación (182)	39.217	8.336
TOTAL	72.999	17.676

4

PROBLEMÁTICA Y PRINCIPALES RETOS

Podríamos establecer los siguientes grandes frentes de acción:

- Coordinar y dirigir los importantes recursos públicos dedicados a formación profesional en la dirección adecuada. Para ello será necesario contar con un sistema de referencia y un catálogo modular formativo integrado.
- La globalización de la economía y la rápida evolución de las cualificaciones aconsejan apostar por una mejora cualitativa de los sistemas de formación profesional. Un país desarrollado, en su caso Navarra, ya no puede competir por precio en la mano de obra o por recursos propios abundantes. Un sistema adaptado y transparente de cualificaciones profesionales facilitará los mecanismos de competitividad de las empresas.
- Las políticas de formación profesional trascienden una única administración (educativa y laboral) y exigen ampliar la participación fuera del marco institucional. El diálogo social y empresarial es clave, pero no sólo en mesas globales, sino en el contacto que debe establecerse con agentes y empresas específicas que tienen un valor estratégico.
- Aumentar la calidad de la formación profesional mediante sistemas homologados de evaluación, a través de la mejora de los recursos disponibles en estas enseñanzas (tanto didácticos como materiales), mediante actividades de formación y cualificación del profesorado, etc.
- Desde el punto de vista institucional, se desea, durante el periodo de vigencia de este Plan, impulsar los siguientes proyectos:
 - a) Desarrollar el Consejo Navarro de la Formación Profesional.
 - b) Desarrollo en Navarra de las funciones territoriales correspondientes al Instituto Nacional de las Cualificaciones:
 - Observatorio de las profesiones.
 - Estudio y adaptación de las cualificaciones.
 - Agencia de certificación de la competencia.
 - c) Elaboración de un Plan Navarro de la Formación Profesional y, derivada del mismo, si fuera necesario, la Ley Navarra de Formación Profesional.
 - d) Establecer una estructura institucional acorde con estos proyectos.
- Finalmente, adaptar el sistema de formación profesional a un contexto de formación permanente, en línea con las propuestas que hace la Comisión Europea en su Comunicado de 21 de noviembre de 2001, basado en el Memorándum para el Aprendizaje Permanente que fue debatido por los Estados miembros a lo largo de 2001.



Capítulo III

JUSTIFICACIÓN Y CLAVES DEL PLAN NAVARRO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

1

JUSTIFICACIÓN DEL PLAN NAVARRO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

El Gobierno de Navarra, en el Decreto Foral 247/2000, de 3 de julio, por el que se creaba el Consejo Navarro de la Formación Profesional, encomendaba a este órgano la elaboración de un Plan Navarro de la Formación Profesional.

Consecuencia de este mandato, el Consejo, desde su primer Pleno realizado el 7 de noviembre de 2000, abordaba esta tarea tomando diferentes decisiones, entre las cuales estaba la creación de una Comisión de Redacción del Plan, encargada de preparar un primer borrador.

El primer borrador del Plan, tras diferentes aportaciones, ha dado como fruto el presente documento. Documento, de carácter estratégico, que traza las líneas maestras para potenciar e integrar la formación y cualificación profesional de los jóvenes y de los trabajadores.

La realización de un Plan autonómico concerniente a la formación profesional no debe pasar por alto dos referencias extraordinariamente relevantes:

En primer lugar se encuentra la referencia a la Unión Europea, en cuyo seno se vienen proponiendo directrices para los estados miembros concernientes a temas de cualificación profesional, competitividad, formación y nuevas tecnologías, sistemas que faciliten la movilidad de la mano de obra, políticas de impulso de la sociedad del conocimiento, innovación en la formación permanente, propuestas de mejora de los sistemas de formación profesional, etc.

Muchos de los foros de debate que, sobre formación profesional, se están organizando estos años, trascienden el ámbito nacional para situarse en contextos internaciona-

les. La Comisión Europea, además, en el marco político-institucional de sus funciones, ha situado las acciones de formación profesional en un escenario estratégico de primer orden para competir con éxito en la economía global y para impulsar políticas sociales relacionadas con el acceso y conservación de un empleo cualificado.

En el ámbito europeo, al igual que en el nacional o en el propio territorio foral, existen tres actores principales relacionados con las políticas de formación profesional:

- **La administración**, a través del Consejo Europeo de Educación, la Dirección General XXII o el propio CEDEFOP (Organismo encargado del desarrollo de la formación profesional en la Unión Europea).
- **Los empresarios**, organizados en la Unión Europea de Empresarios (UNICE).
- **Los sindicatos**, constituidos en la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

En todos los casos, los comunicados y publicaciones que realizan estos tres agentes coinciden en las directrices estratégicas siguientes:

- a) Acercar la formación profesional a las necesidades de cualificación de las empresas.
- b) Impulsar sistemas de formación profesional accesibles a un mayor número de personas.
- c) Integrar y certificar las cualificaciones obtenidas por los ciudadanos por distintas vías (a través de la educación formal, mediante los sistemas informales de acceso al conocimiento y por la experiencia laboral). De este modo se consigue, por un lado, una mayor seguridad laboral para el trabajador, al existir una acredita-

ción de los conocimientos y, por otro, mayor transparencia del mercado laboral, lo cual facilita la contratación de los trabajadores por parte de las empresas.

En segundo lugar, en el ámbito del Estado español se creó el Consejo General de Formación Profesional, regulado por la Ley 1/1986, de 7 de enero, y modificado por la Ley 19/1997, de 9 de junio, como órgano de encuentro entre Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y agentes sociales en el contexto de estas enseñanzas.

Recientemente, el mencionado Consejo aportó uno de los trabajos institucionales más importantes que, en materia de formación profesional, se han realizado en nuestro país: la propuesta del Segundo Programa Nacional de Formación Profesional, que fue aprobado por el Gobierno, por Acuerdo del Consejo de Ministros del 13 de marzo de 1998.

Este nuevo Programa de Formación Profesional plantea cuatro principios esenciales:

1. La consideración de la cualificación profesional como capital humano.
2. La integración de la formación profesional con las políticas activas de empleo en clave comunitaria.
3. La participación de la Administración General del Estado, de los agentes sociales y de las Comunidades Autónomas, dentro del Consejo General de la Formación Profesional.
4. La creación del Sistema Nacional de las Cualificaciones.

Entre las medidas, que el mencionado Programa ha propuesto, destaca la creación del Instituto Nacional de las Cualificaciones, lo cual se hizo mediante Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, estando en proceso de aprobación el Sistema Nacional de Cualificaciones y la futura Ley de Formación Profesional y de las Cualificaciones.

En consecuencia de todo ello, el presente Plan navarro para el desarrollo de la Formación Profesional deberá establecer diferentes hipótesis de escenarios, proponiendo acciones específicas que integren los distintos subsistemas de formación profesional, aun en el caso más desfavorable de que el marco estatal no termine de desarrollarse a corto plazo, en lo concerniente al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

La urgencia de dar una respuesta propia desde Navarra, desde este mismo momento, está fundamentada en dos razones:

- a) La imparable evolución de la sociedad del conocimiento y los radicales cambios en las cualificaciones de las profesiones, con su influencia en la formación inicial y continua.
- b) El avance de muchos países en este campo, consiguiendo aumentar su competitividad y, en consecuencia, ocupando posiciones privilegiadas en la nueva economía global, en detrimento de países o zonas que no respondan a este reto.

La sociedad navarra se enfrenta a una situación de gran trascendencia en los próximos años: conseguir que los trabajadores y los jóvenes respondan a unas demandas de formación y cualificación extraordinariamente nuevas. Demandas que, además de estar compuestas por competencias profesionales asociadas a nuevas tecnologías y nuevos modos de hacer, tienen importantes exigencias de capacidades estratégicas: actitudes y habilidades para el aprendizaje continuo, trabajo en equipo, mente abierta, competencia comunicativa, etc.

Este Plan pretende orientar y sugerir programas que contribuyan a la consecución de este gran reto para el desarrollo económico y social en nuestro territorio a lo largo de los próximos años, aportando, además, importantes enfoques y soportes estructurales a largo plazo.

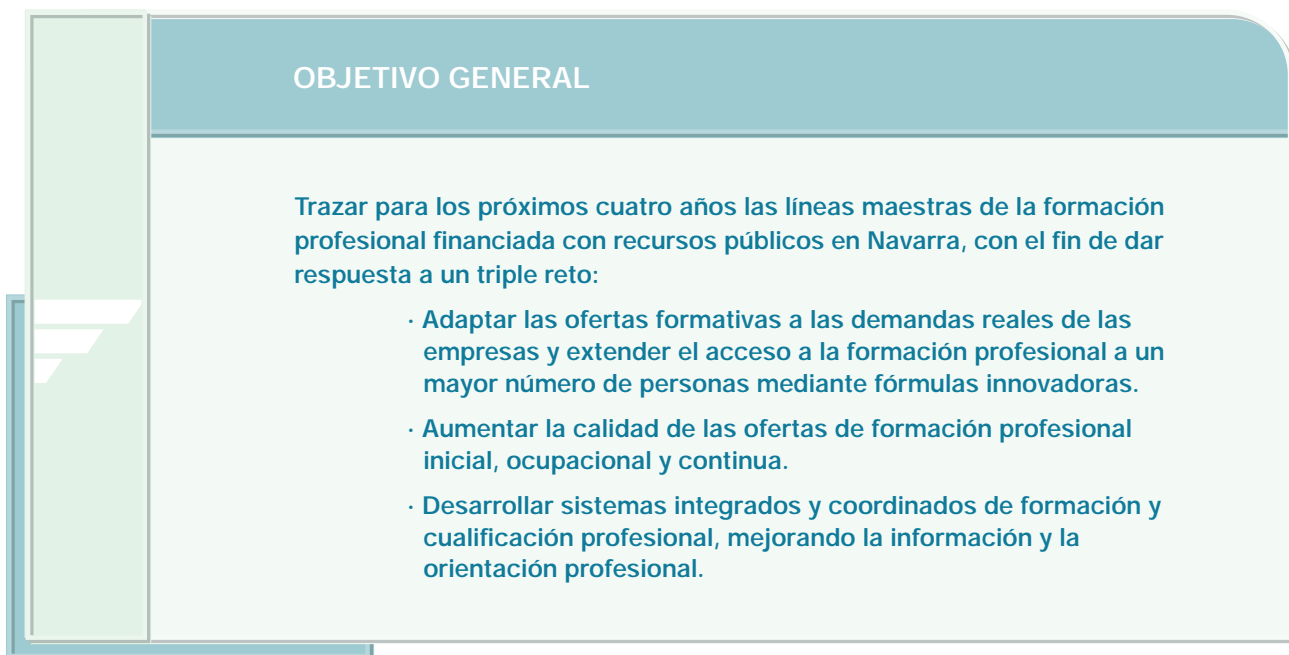
2

OBJETIVOS Y ALCANCE DEL PLAN

El fin principal u objetivo general del Plan navarro para el desarrollo de la Formación Profesional no puede ser otro que la armonización de los intereses sociales y los del tejido productivo en el ámbito de la formación profesional. Este objetivo general puede plantearse del modo siguiente:

grama Nacional de Formación Profesional, y, por otro, tienen referentes directos con el diagnóstico económico y formativo hecho en los capítulos precedentes en el contexto territorial de Navarra.

Desde el punto de vista de la organización y de la definición de estos objetivos, se presenta una clasificación



Este objetivo general debe desglosarse en objetivos mucho más ligados a la acción y a la concreción de resultados. Para ello, se proponen un conjunto de diez objetivos concretos que, por un lado, tienen claras conexiones con los objetivos definidos en el Segundo Pro-

que atiende a dos requerimientos. El primero, de tipo organizativo y que establece tres tipos de objetivos: estructurales, de análisis del contexto y operacionales. El segundo, de tipo descriptivo, que formula dos grados de definición de los objetivos: completo y sintetizado.

OBJETIVOS ESTRUCTURALES	Nº	Objetivo	Síntesis
	1	Desarrollar un sistema integrado de cualificaciones profesionales y formación profesional, con la creación del Instituto Navarro de las Cualificaciones y la Agencia de Certificación Laboral de la Competencia	Desarrollar un sistema integrado de cualificaciones profesionales y formación profesional
	2	Establecer un catálogo modular formativo de referencia, con validez para las distintas modalidades de formación profesional, que esté articulado con el sistema integrado de cualificaciones profesionales	Establecer un catálogo modular formativo de referencia
	3	Impulsar medidas que sirvan para crear una red coordinada de centros integrados que impartan formación profesional inicial y continua, estableciendo diferentes tipologías de los mismos y fijando los requisitos y procedimientos para su pertenencia a la red	Crear una red coordinada de centros integrados
	4	Implantar un sistema integrado de información y orientación profesional que permita a sus usuarios, sean éstos estudiantes o trabajadores, acceder a un servicio de información u orientación en el que se integren las diferentes modalidades de formación profesional o cualesquiera otros servicios asociados: bolsa de empleo, certificación de la competencia laboral, movilidad en la Unión Europea, becas, etc.	Implantar un sistema integrado de información y orientación profesional
OBJETIVOS DE ANÁLISIS DE CONTEXTO	Nº	Objetivo	Síntesis
	5	Conocer las necesidades de cualificación en las diferentes profesiones del entorno productivo de Navarra, analizando tanto las competencias requeridas en el presente como las previstas en el futuro próximo	Conocer las necesidades de cualificación profesional del entorno productivo
	6	Determinar las necesidades de formación para cada zona y entorno profesional, analizando las respuestas coordinadas que deben darse desde cada modalidad de formación profesional para lograr la máxima adaptación sociolaboral a cada caso	Adaptar las ofertas de formación profesional a las necesidades del entorno

OBJETIVOS OPERACIONALES	Nº	Objetivo	Síntesis
	7	Mejorar la calidad de las ofertas de las diferentes modalidades de formación profesional	Mejorar la calidad de las ofertas de formación profesional
	8	Invertir en equipamiento e instalaciones apropiadas a los requerimientos de las diferentes profesiones	Invertir en equipamiento e instalaciones
	9	Promover medidas de formación profesional que estén integradas en las políticas activas de empleo y, en particular, en el Plan de Empleo de Navarra	Promover medidas de formación profesional asociadas a las políticas activas de empleo
	10	Impulsar acciones de divulgación del nuevo sistema de formación profesional y, en particular, del Plan Navarro de la Formación Profesional	Impulsar acciones que divulguen el nuevo sistema de formación profesional

Todos estos objetivos admiten diferentes enfoques y grados de consecución, lo cual será tratado en los dos capítulos siguientes en que se definirán los programas y proyectos encargados de su desarrollo.

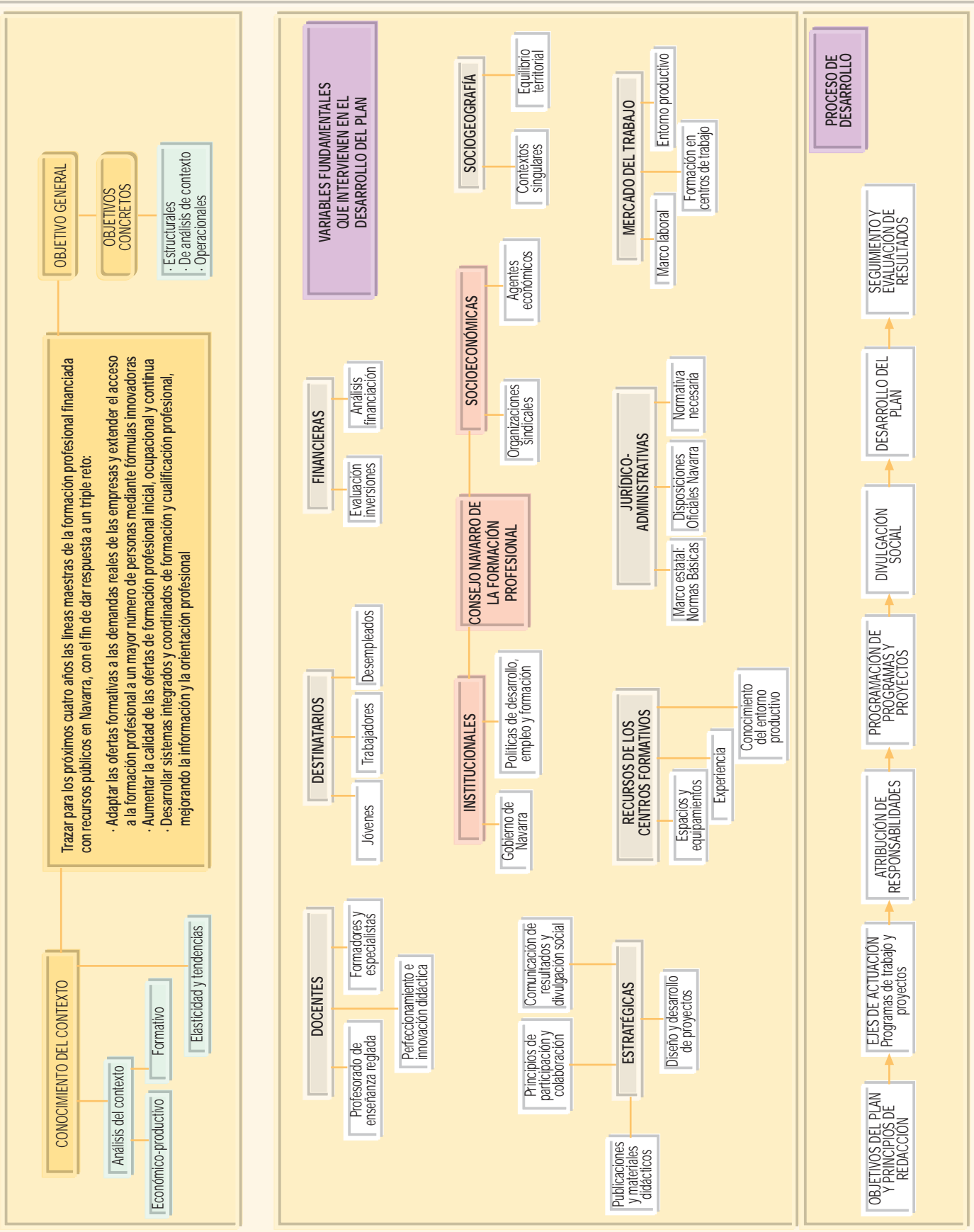
Finalmente, el tercer bloque situado en la parte inferior del esquema, hace referencia al proceso de desarrollo lógico seguido para su elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación.

3

PLANTEAMIENTO GENERAL, PRINCIPIOS Y METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL PLAN

El siguiente esquema muestra una panorámica general del Plan, así como su posterior desarrollo. Los cuadros superiores corresponden a aspectos ya tratados en los apartados anteriores de este documento y muestran la estructura del propio Plan. El segundo bloque se refiere a las variables que están presentes en la toma de decisiones concernientes a objetivos, programas y proyectos.

Planteamiento general del Plan navarro para el desarrollo de la Formación Profesional



3.1. Principios de elaboración del Plan

Los siguientes principios para la realización de este Plan fueron aprobados en sesión del Pleno del Consejo Navarro de Formación Profesional, del día 14 de diciembre de 2000:

1. **Enfoque.** El enfoque del Plan tendrá dos referentes básicos:
 - El Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional.
 - La realidad y los proyectos de futuro que se establezcan singularmente para Navarra.
2. **Participación.** En la realización del Plan se invitará a la participación de los diferentes sectores productivos.
3. **Integración.** Se promoverá una integración institucional razonable, ya que todos los Departamentos de la Administración se verán afectados o implicados en este Plan.
4. **Aplicabilidad.** La ambición de los objetivos estará relacionada con la real consecución de los mismos.
5. **Utilidad.** La utilidad del Plan estará basada en los dos criterios siguientes:

- Cualificar a las personas en profesiones que tengan opciones reales de empleo en su entorno.
- Facilitar a las empresas y organismos personal preparado y competente para desarrollar las funciones correspondientes a los niveles de formación profesional.

6. **Fundamentación legal.** Adecuada y completa fundamentación legal y jurídica de todo el proceso y del propio resultado. Sería necesario estudiar la conveniencia de aprobar una Ley Foral de la Formación Profesional, en el marco de una Ley Nacional sobre Formación Profesional (actualmente en proceso de aprobación).

3.2. Metodología para la redacción y aprobación del Plan

En sesión del Pleno del Consejo Navarro de Formación Profesional, del día 14 de diciembre de 2000, fue aprobada la metodología para la redacción del Plan, basada en el siguientes esquema global, el cual define el proceso a seguir en la preparación y aprobación del Plan.



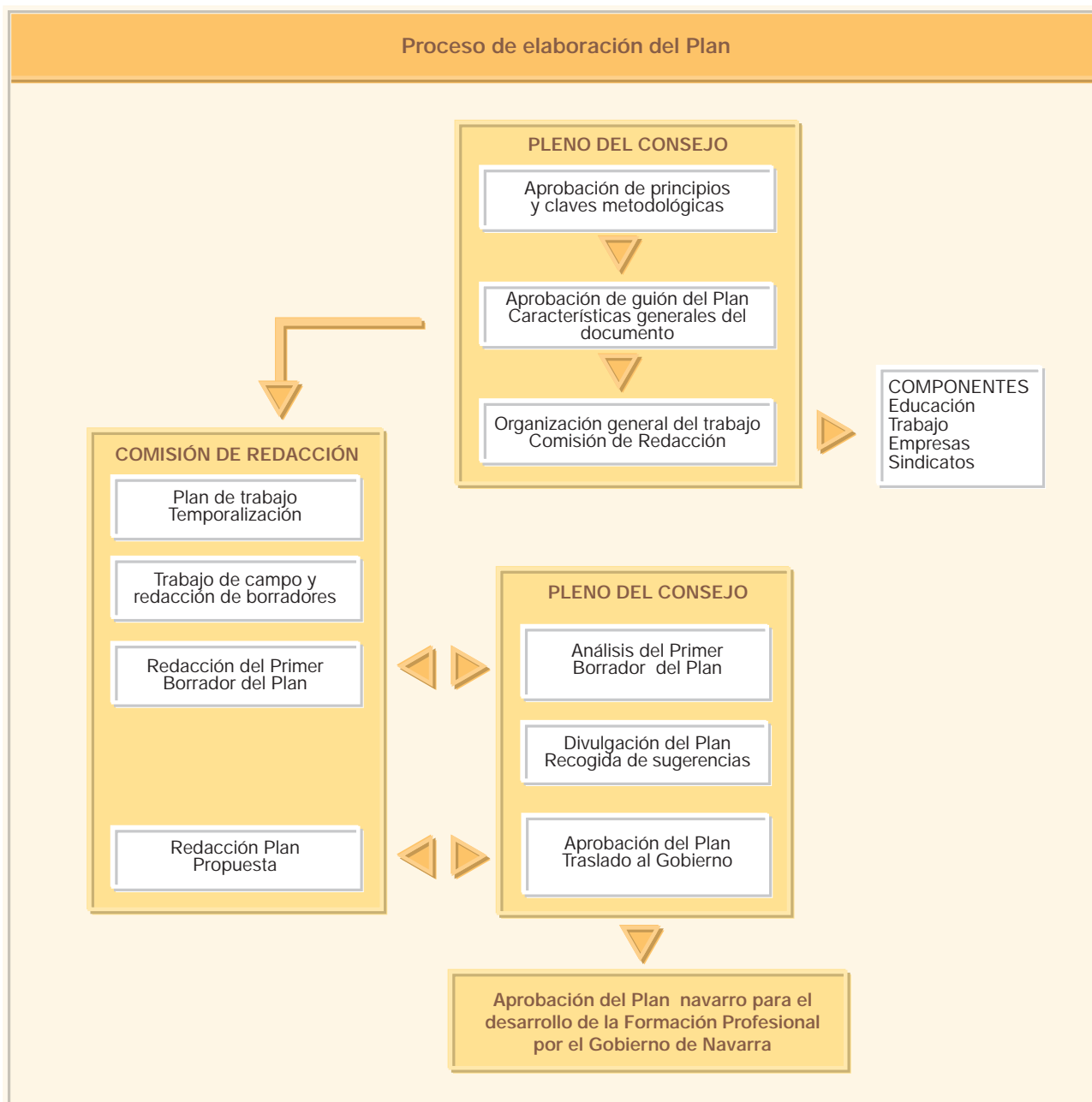
Claves metodológicas

Se proponen las siguientes claves de actuación metodológica como referencias en el desarrollo del trabajo:

- La elaboración y aprobación de la propuesta de Plan es responsabilidad del Consejo.
- El Plan se desarrollará con arreglo a un modelo de actuación definido.
- Las decisiones se adoptarán, con el mayor grado de

consenso posible, en el ámbito de la aceptación de los principios generales de elaboración.

- Fomentar la colaboración interdepartamental del Gobierno de Navarra y la participación activa de las empresas y los trabajadores.
- Creación de una Comisión de Trabajo redactora del Plan, de representación tripartita.



4

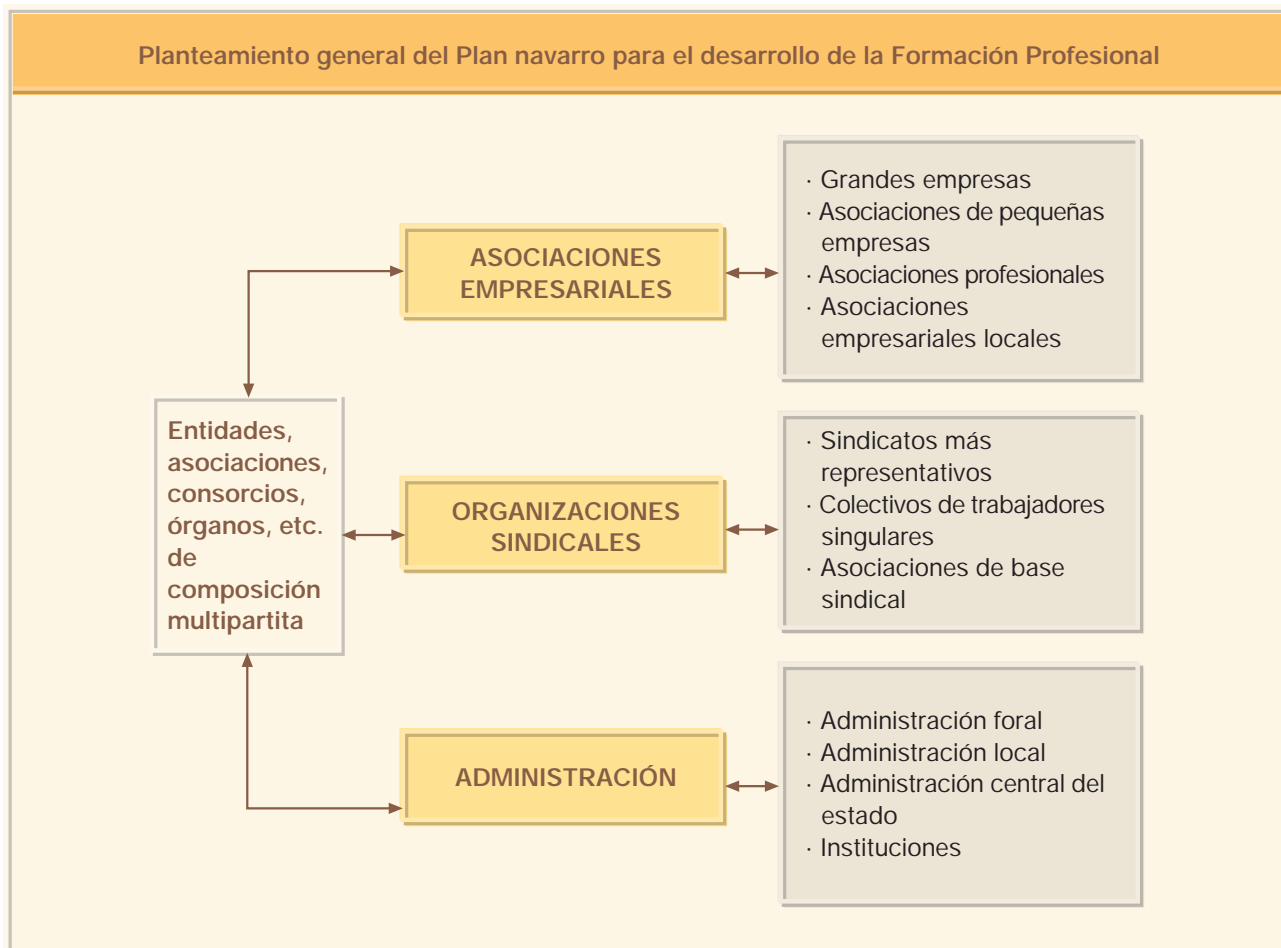
PAPEL DEL CONSEJO NAVARRO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

En lo concerniente al presente Plan, el Consejo Navarro de la Formación Profesional tiene, además de su proposición al Gobierno, dos importantes cometidos:

- Difundir y asegurar la participación de todas las partes.
- Realizar el seguimiento del mismo, facilitando cada parte las condiciones que permitan su mejor desarrollo.

4.1. Difundir y asegurar la participación de todas las partes

El carácter tripartito del Consejo permite canalizar, en un doble sentido, todas aquellas cuestiones relativas a la formación profesional y que pueden ser de interés en el diseño o desarrollo de un Plan de estas características. Esquemáticamente, empresarios, sindicatos y administración tienen, cada uno, el siguiente ámbito de influencia:



Los aspectos concretos sobre los que pueden centrarse las diferentes aportaciones son los siguientes:

- Difusión de los borradores del Plan entre las asociaciones, organizaciones, etc.
- Realizar propuestas al Consejo, partiendo de las sugerencias recibidas.
- Trasladar a las entidades, organizaciones, asociaciones, etc., relacionadas con cada parte, los programas concretos que les puedan afectar.

4.2. Realizar el seguimiento del Plan

El Consejo Navarro de la Formación Profesional realizará el seguimiento del desarrollo del Plan mediante diferentes formatos:

- a) Mediante una comisión de seguimiento. Tendría características similares a la comisión redactora del Plan.
- b) A través de comisiones específicas. En este caso, se podrán crear comisiones de trabajo que tengan como cometido realizar el seguimiento concreto de un programa o parte de él.
- c) A través del Pleno. En esta modalidad de trabajo del Consejo se realizará directamente el seguimiento de ciertos programas; igualmente, las correspondientes comisiones que, en su caso, se creen, darán cuenta de sus trabajos a este pleno.

Con el fin de coordinar y sistematizar el trabajo, el Consejo aprobará un sistema de seguimiento del plan en el que se fijen las fórmulas de seguimiento, los indicadores de cumplimiento de los objetivos, las partes implicadas, la atribución de responsabilidades, la programación de actividades, etc.



Capítulo IV

PROGRAMAS PARA LA POTENCIACIÓN Y MEJORA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

1

POTENCIACIÓN Y MEJORA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Muchos han sido los avances que se han producido en la Comunidad Foral, en los últimos años, en materia de formación profesional inicial, ocupacional y continua. Sin embargo, estas mejoras se han originado en un escenario en el que los subsistemas formativos han estado relativamente aislados unos de otros sin un planteamiento integrador.

Hasta la fecha, los diferentes subsistemas o modalidades de formación profesional, en sí mismos, están cumpliendo satisfactoriamente con las funciones que tienen asignadas; sin embargo, el avance sustancial en el conjunto del sistema de formación profesional sólo se producirá si se arbitran nuevos e innovadores programas que supongan un salto cualitativo en la integración y coordinación de las ofertas formativas, ofreciendo, además, nuevos servicios relacionados con la información, orientación y certificación de la competencia laboral de los trabajadores.

Por primera vez en Navarra se plantea, a través de un Plan integral, una mejora en la política de la formación de los recursos humanos en los niveles de formación profesional, de forma muy similar a como se está haciendo en otros países desarrollados de nuestro entorno. Francia, Alemania, Gran Bretaña, Holanda, Italia, EEUU, Canadá, etc. están intensificando sus esfuerzos por mejorar la cualificación profesional de los jóvenes y de los trabajadores, con el propósito de responder a los requerimientos de la nueva sociedad del conocimiento y atenuar el riesgo de desprofesionalización en algunos oficios. Todo ello, como se ha analizado en el capítulo I de este Plan, con el propósito de salvaguardar o aumentar los niveles de competitividad de las empresas en la nueva economía global y como garantía para que los traba-

jadores obtengan una mayor estabilidad laboral.

La puesta en marcha de iniciativas y proyectos innovadores de mejora del sistema de formación profesional necesita un conjunto de programas específicos, bien definidos y concretados, que sean capaces de responder a los retos que se plantean.

Los objetivos y programas que aquí se presentan forman parte de un Plan que intenta atender demandas de diferente índole, a las cuales se intenta responder mediante programas integrados. El desarrollo de las propuestas contenidas en este Plan foral de actuación requerirán la armonización y articulación de las vertientes de tipo organizativo, cronológico, económico, laboral, formativo, estratégico, etc.; todo ello será objeto de los capítulos V y VI.

2

ESTRUCTURA GENERAL DE LAS ACCIONES PREVISTAS EN EL PLAN

La relación que guardan los objetivos definidos en el capítulo anterior con los programas específicos que se proponen en el presente Plan puede observarse en las tablas de las páginas siguientes. En ellas se establecen las conexiones entre objetivos y programas que se consideran más relevantes.

Resulta obvio que un programa determinado no sólo tiene implicaciones para el objetivo en el que se encuentra clasificado, sino que, en la mayor parte de los casos, existen claras asociaciones con el desarrollo de otros objetivos. No ofrece duda que la creación en Navarra de

un centro nacional de formación en energías renovables no sólo es una medida concreta de adaptación de la formación a las nuevas demandas del entorno productivo,

sino que es una acción directamente relacionada con las políticas activas de empleo en este sector.

OBJETIVOS ESTRUCTURALES	PROGRAMAS
1. Desarrollar un sistema integrado de cualificaciones profesionales y formación profesional	PROGRAMA 1: Impulso institucional de la formación profesional en Navarra PROGRAMA 2: Implantar el Sistema de Cualificaciones en Navarra PROGRAMA 3: Crear el Instituto Navarro de las Cualificaciones PROGRAMA 4: Armonizar las funciones del Observatorio de Empleo con el sistema de cualificaciones PROGRAMA 5: Puesta en marcha de un sistema de acreditación de la competencia
2. Establecer un catálogo modular formativo de referencia	PROGRAMA 6: Diseñar un catálogo integrado de formación PROGRAMA 7: Elaboración de materiales didácticos y desarrollo de sistemas de aprendizaje basados en nuevas tecnologías
3. Crear una red coordinada de centros integrados	PROGRAMA 8: Diseño orgánico y reglamentario de centros de formación profesional
4. Implantar un sistema integrado de información y orientación profesional	PROGRAMA 9: Sistema de información y orientación integrado en red PROGRAMA 10: Acciones para la elección de profesiones sin restricciones debidas al género

OBJETIVOS DE ANÁLISIS DEL CONTEXTO	PROGRAMAS
5. Conocer las necesidades de cualificación profesional del entorno productivo	<p>PROGRAMA 11: Estudio sobre las cualificaciones profesionales en Navarra</p> <p>PROGRAMA 12: Realizar un estudio específico sobre la problemática que acarrea la desprofesionalización en ciertos oficios</p>
6. Adaptar las ofertas de formación profesional a las necesidades del entorno	<p>PROGRAMA 13: Adaptación de la formación profesional a las diferentes zonas y profesiones</p> <p>PROGRAMA 14: Creación de un centro nacional de innovación y formación en el sector de las energías renovables</p>

OBJETIVOS OPERACIONALES	PROGRAMAS
7. Mejorar la calidad de las ofertas de formación profesional	<p>PROGRAMA 15: Formación de profesores y formadores</p> <p>PROGRAMA 16: Proyectos de innovación y desarrollo tecnológico</p> <p>PROGRAMA 17: Innovación didáctica en la enseñanza profesional</p> <p>PROGRAMA 18: Definir un modelo de calidad en centros que impartan el catálogo modular integrado de formación profesional</p>
8. Invertir en equipamiento e instalaciones	PROGRAMA 19: Mejora del equipamiento e instalaciones de los centros de formación profesional
9. Promover medidas de formación profesional asociadas a las políticas activas de empleo	<p>PROGRAMA 20: Promover sistemas de formación profesional con una organización dual</p> <p>PROGRAMA 21: Programa piloto de formación profesional continua a distancia</p> <p>PROGRAMA 22: Programa piloto de oferta de formación profesional reglada dirigida a trabajadores</p> <p>PROGRAMA 23: Recualificación e inserción profesional de colectivos con altas tasas de desempleo</p> <p>PROGRAMA 24: Formación profesional para la mejora de la cualificación profesional de la población inmigrante</p>
10. Divulgar la nueva formación profesional	PROGRAMA 25: Campaña comunicativa para divulgar el Plan navarro para el desarrollo de la Formación Profesional

3

OBJETIVOS DEL PLAN Y PROGRAMAS PARA SU DESARROLLO

Seguidamente van a analizarse los diez objetivos que actúan como ejes de referencia para los correspondientes programas. Al final del análisis del correspondiente objetivo se describe cada uno de los programas que se plantean para su desarrollo, incorporándose a cada programa un repertorio de resultados concretos a alcanzar y que marcan las pautas de los proyectos que se abordan en el capítulo V.

3.1. OBJETIVO PRIMERO: Desarrollar un sistema integrado de cualificaciones profesionales y formación profesional

En el capítulo I de este Plan se han tratado diferentes cuestiones relacionadas con el desarrollo económico y la importancia de las cualificaciones profesionales de los trabajadores. Ha quedado constatada la relevancia que muchos países están asignando a los activos profesionales como medio estratégico para la defensa de la competitividad del sector productivo.

La estrategia común de impulsar los sistemas de formación profesional están haciendo avanzar las enseñanzas profesionales, en muchos casos, hacia modelos basados en la definición de cualificaciones profesionales.

Como ya se ha dicho, un sistema de cualificaciones profesionales es un conjunto articulado de elementos que establecen la identificación y adquisición, reconocimiento, evaluación y registro de la competencia requerida por las personas para alcanzar los objetivos de la producción y el empleo. La articulación del sistema se realiza mediante organismos, normas y procedimientos.

El sistema así planteado, cuando se aplica en contextos educativos encargados de la formación inicial, enfatiza

las capacidades estratégicas y de desarrollo personal y profesional.

RAZONES PARA PONER EN MARCHA UN SISTEMA DE CUALIFICACIONES

Las razones para establecer este sistema son de diferente tipo:

- **Político-institucional.** Definir unas cualificaciones profesionales adaptadas a nuestra Comunidad supone, esencialmente, las siguientes ventajas asociadas al desarrollo político de Navarra:
 - **Vertebración y coordinación de políticas de ámbitos distintos en torno al eje de la formación y cualificación profesional.** Las políticas económicas, sociales, industriales, de empleo, de seguridad laboral, etc. confluyen en los procesos de definición de las competencias profesionales, en el establecimiento de la formación asociada y en el mecanismo de acreditación y certificación de la competencia por parte de los trabajadores. Los procesos asociados al sistema de cualificaciones establecen tales sinergias institucionales y sociales que pueden considerarse como acciones de primer orden. La integración y el trabajo conjunto de administración, organizaciones de trabajadores y asociaciones de empresarios en aquello que concierne a la cualificación profesional puede aportar altos grados de cohesión territorial y avance socioeconómico. En consecuencia, tal como se propone en el Programa 1, debe plantearse una cobertura política suficiente para el desarrollo de este objetivo.
 - **Adaptación de la formación impartida en los centros a las necesidades de los entornos productivos.** La transparencia de los conocimientos

profesionales exigidos en el mundo laboral a los distintos trabajadores permite la evaluación de los resultados de la formación, en términos de adaptación a la cualificación profesional que se requiere en los centros de trabajo. Fruto de esta evaluación, interna y externa, es mucho más fácil realizar correcciones y ajustes para lograr una mayor eficiencia en el empleo de los recursos públicos.

- **Coordinación del conjunto de medidas y programas de los distintos organismos y agentes relacionados con la formación profesional.** Cuando existen referentes claros (capacidades, cualificaciones profesionales y estándares de competencias), la racionalización y la coordinación de acciones ligadas a la formación profesional resulta mucho más fácil.
- **Creación de lazos estables entre agentes sociales y centros formativos.** La puesta en marcha de un sistema de cualificaciones requiere intensas relaciones entre centros formativos y agentes sociales, lo cual permite la unión de esfuerzos y la complementariedad de puntos de vista.
- **Contribución de Navarra, a nivel estatal, en la definición y desarrollo de un Sistema Nacional de las Cualificaciones.** El nuevo estado de las autonomías asigna al Estado la responsabilidad de la aprobación de un Sistema Nacional de Cualificaciones. Esta atribución incorpora un proceso de consulta y participación de las CCAA. Es por ello que Navarra puede y debe representar su papel institucional ante el Estado, en el proceso de construcción nacional de un modelo de formación profesional nuevo que tendrá beneficiosas consecuencias para las empresas, los jóvenes y los trabajadores.
- **Económicas.** Un sistema que haga más transparentes las cualificaciones exigidas por las distintas profesiones permite, básicamente:
 - **Especificar más claramente aquello que se le pide a un trabajador,** por lo que existe una economía de esfuerzos por parte del agente contratador y una mayor claridad de expectativas por parte del contratado. En este sentido, la consecuencia es clara: crecimiento de la adaptación de las capacidades de las personas a los puestos de trabajo, aumentando la competitividad de las empresas y la satisfacción de los trabajadores.
 - **Disponer de un sistema dinámico en el que las empresas puedan incorporar sus requisitos de cualificación en todo momento,** permitirá una rápida respuesta de los sistemas de formación inicial o continua a las demandas organizativas y tecnológicas que el mercado requiere de las empresas. La consecuencia, como en el caso anterior, también es clara: aumento de la capacidad adaptativa de las empresas a los continuos cambios.
- **Sociales.** La disponibilidad de un catálogo de cualificaciones, con todos los sistemas de acreditación y formación asociados, supondrá una nueva percepción social de la formación profesional. En concreto, las ventajas sociales serán:
 - **Mejora de la imagen social de un gran número de profesiones** y, por consiguiente, de la formación profesional. Esta mejora de la imagen social tendrá una clara repercusión en el aumento del flujo de jóvenes que realicen estudios profesionales, consiguiendo detener los procesos de inadaptación entre formación y empleo.
 - **Facilitar a la población activa los mecanismos para acreditar su cualificación profesional y competencias.** La mayoría de los trabajadores no dispone de titulaciones o certificados acreditativos oficiales de sus conocimientos profesionales.
 - **Rentabilizar el esfuerzo invertido en formación** en una dirección tal que sea útil para obtener o conservar un empleo, con la garantía de la existencia de una homologación de los conocimientos por

las partes implicadas (Administración y Agentes Sociales).

- **Laborales.** Desde el punto de vista del mercado del trabajo aparecen las ventajas siguientes:
 - Mayor transparencia del mercado del trabajo, con las ventajas derivadas para el **mejor encuadramiento y promoción profesional.**
 - Permite acceder a **una orientación laboral más adaptada al mercado del trabajo.** En este sentido, la definición de ciertas cualificaciones profesionales ofrecerán una información clara sobre aquello que debe servir de referencia en la formación inicial (orientación al sistema educativo para dirigir la oferta de formación profesional inicial) y aquello que debe servir de referencia en la formación continua (orientación a los trabajadores para su mejor cualificación profesional).
 - En el momento que existe una transparencia en las competencias profesionales requeridas, así como mecanismos extendidos para la evaluación y acreditación de la experiencia profesional de los trabajadores, se desencadena un **interés de las personas por su promoción profesional.**
 - Aumento de la movilidad de los trabajadores y, en consecuencia, **mayores opciones de empleo.**
 - Permite capitalizar a las personas su experiencia profesional y su formación a través de un sistema homologado de acreditación profesional.

Por todas las anteriores razones, resulta necesario establecer medidas que impulsen institucionalmente un nuevo modelo de formación profesional. De ello se encargará el Programa 1.

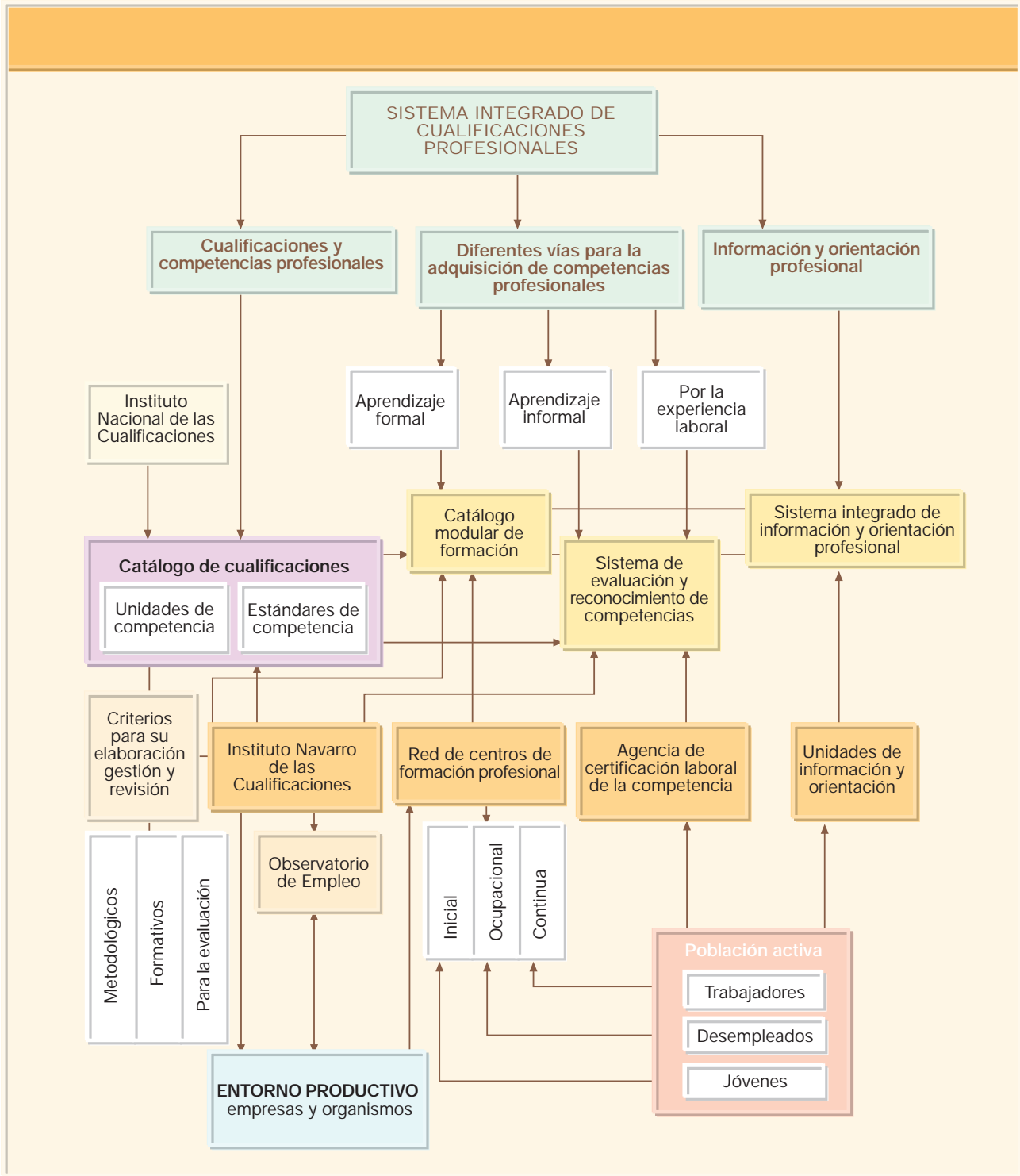
PLANTEAMIENTO GENERAL DEL SISTEMA INTEGRADO DE CUALIFICACIONES

Cada una de las modalidades de formación profesional (inicial, ocupacional y continua) poseen marcos de refe-

rencia propios a partir de los cuales desarrollan sus funciones. Si bien es cierto que no pueden funcionar del mismo modo sistemas con objetivos distintos, también es cierto que existe un referente o lugar común para todas las modalidades: las competencias profesionales demandadas por el conjunto de los empleos. Demandas que permiten construir un marco básico común para la formación de los jóvenes, de los desempleados y de los trabajadores. Este marco de referencia es lo que puede denominarse Sistema Integrado de Cualificaciones y consta, en esencia, de los elementos e instrumentos que se articulan en el modelo del cuadro de la página siguiente. Modelo que, sin excluir otras formas de articulación del Sistema, se considera adecuado para el contexto de Navarra.

En el modelo-esquema que sigue pueden apreciarse cuatro elementos básicos:

1. **El catálogo de cualificaciones** que suministrará un repertorio sistemático y organizado de las competencias profesionales demandadas por las empresas y organizaciones, junto con aquellas de interés para el desarrollo profesional de los trabajadores.
2. **El catálogo modular de formación** que constituirá un conjunto de referencias formativas para todas las ofertas de formación profesional.
3. **El sistema de evaluación y reconocimiento de la competencia** que establecerá quién y en qué condiciones evaluará y certificará las competencias profesionales que se deseen acreditar.
4. **El sistema integrado de información y orientación profesional**, que si bien es un componente independiente, resulta estratégico para la conexión del nuevo sistema con la población activa y orientarla en todos los procesos de formación y acreditación de la competencia.



El modelo lleva a la práctica los elementos funcionales a través de las correspondientes unidades operativas:

1. **El Instituto Navarro de las Cualificaciones** que es uno de los ejes articuladores del nuevo sistema, el cual se apoyará (y colaborará) en los trabajos del Instituto Nacional de Cualificaciones. Las características organizativas de este Instituto serán:
 - Articulado dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones, contribuyendo con sus trabajos, en su caso, a las políticas de definición y desarrollo de un catálogo nacional de cualificaciones. En ausencia de ello, dentro del marco legal actual, podrá realizar trabajos para la puesta en marcha de cualificaciones específicas limitadas al contexto territorial de Navarra y, en su caso, desarrollar sistemas de certificación de las competencias profesionales.
 - Bajo la dependencia orgánica y funcional del Departamento de Educación, con el asesoramiento del Consejo Navarro de la Formación Profesional.
 - Con el apoyo del **Observatorio de Empleo**.
2. **La red de centros de formación profesional** constituida por todos aquellos centros autorizados por el Gobierno de Navarra para la impartición del catálogo modular de formación, para el desarrollo de funciones de información y orientación o como entidad colaboradora en el proceso de evaluación y acreditación de la competencia.
3. **La Agencia de Certificación Laboral de la Competencia**, encargada de la labor de intermediación con la población activa en el proceso de evaluación y acreditación de la competencia profesional, así como del mantenimiento de un registro oficial de cualificaciones.
4. **Las unidades de información y orientación**, como servicio complementario a la oferta de formación profesional que realizan distintos centros. Estas unidades incorporarán sistemas interactivos que permitan la personalización de las consultas que no requieran asesoramiento.

CUALIFICACIONES PROFESIONALES

Se denomina cualificación profesional a la definición oficial de la competencia laboral de una persona para realizar determinadas funciones productivas en un determinado contexto ocupacional. Esta definición debe incorporar un cierto criterio de evaluación que permita valorar si una persona posee la mencionada competencia. A su vez, la cualificación profesional, puede considerarse compuesta de un conjunto de unidades de competencia.

Las competencias profesionales pueden ser de tipo técnico, organizativo, relacional y resolutivo. Estas competencias, a su vez, están amparadas en capacidades de tipo básico o especializado.

Debido a la importancia que cobran en la actualidad muchas competencias estratégicas, las cuales dependen de capacidades de tipo básico (cooperación, expresión, análisis, resolución de problemas, etc.), resulta de suma importancia no caer en el error de que la suma de pequeñas competencias dan lugar a competencias estratégicas superiores. Por ello, son especialmente relevantes las didácticas empleadas en el aprendizaje de las profesiones, las cuales deben dotar de un valor añadido a los estándares de competencia en forma de cauces para el desarrollo del pensamiento sistémico y de las capacidades cognitivas superiores, además del tratamiento de aquellos valores en los procesos de formación inicial de los más jóvenes.

La clasificación de una determinada cualificación puede hacerse en los cinco niveles siguientes (usuales en la Unión Europea):

Nivel 1: Este nivel elemental, en el que los conocimientos teóricos y las capacidades de ejecución práctica son muy limitadas, lo configuran los puestos de trabajo que exigen lo que se denomina semicualificación.

Nivel 2: Se exige un cierto grado de especialización y cualificación que abarca lo que usualmente se denomina profesión. Las cualificaciones de este nivel permiten ejecutar autónomamente las actividades correspondientes a su campo profesional.

Nivel 3: Al igual que en el caso anterior, las cualificaciones que se corresponden con este nivel pertenecen a profesiones muy definidas de un grado superior al anterior en lo concerniente a la autonomía y los fundamentos teóricos y prácticos de la profesión. A diferencia del caso anterior, aparecen funciones de coordinación y gestión.

Nivel 4: Este nivel engloba cualificaciones en las que, además de conocimientos más profundos sobre los fundamentos profesionales, aparecen funciones y capacidades relacionadas con el trabajo de concepción, dirección y gestión.

Nivel 5: Este es el mayor grado de una cualificación y, además del conocimiento general de la profesión y de todas las funciones superiores, implica el dominio científico y el mayor grado de autonomía e independencia laboral.

Por el ámbito de actuación de la formación profesional, las cualificaciones objeto del sistema serán básicamente las correspondientes a los tres primeros niveles, no obstante, y sobre todo en la formación ocupacional (postgrado) y continua, podrán establecerse cualificaciones singulares de niveles superiores.

ACREDITACIÓN DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL

El Sistema de Reconocimiento y Acreditación de la Competencia es un conjunto coherente de dispositivos, normas, procedimientos y registros, que establece y permite, con validez y fiabilidad, reconocer, evaluar, certificar y acreditar la competencia de las personas, vinculada al

Catálogo de Cualificaciones Profesionales.

Tal como ha quedado reflejado en el esquema anterior, existen diferentes vías para acceder a las competencias profesionales. La vía que se apoya en la formación, en el marco de un sistema homologado en el que existen dispositivos contrastados de control y evaluación, integra todos los elementos del Sistema de Reconocimiento y Acreditación; por consiguiente, este Sistema resulta útil en los restantes casos o vías de acceso a la competencia profesional (experiencia y adquisición de conocimientos por vías informales).

La Agencia Navarra de Certificación Laboral de la Competencia sería un nuevo e innovador órgano que prestaría servicios a la población activa: una persona podría ver reconocidos oficialmente sus conocimientos profesionales a través de los procedimientos que se establecieran.

Si bien, en el desarrollo de todos los programas es necesario realizar un ajuste entre el alcance de los objetivos y las posibilidades de su consecución efectiva, en el programa 5, que trata sobre la puesta en marcha de un sistema de acreditación de la competencia, el mencionado ajuste o estudio de viabilidad es imprescindible por el carácter amplio e innovador de las acciones contenidas en este programa. En cualquier caso, este ajuste se realiza en el capítulo V con la descripción de los proyectos que conforman cada programa.

Actualmente, en los países desarrollados se plantea la pregunta ¿Cómo medimos los conocimientos y competencias profesionales?!, no siendo única la respuesta y estando de plena actualidad su contestación. Durante los últimos diez años, una serie de países, tanto europeos como no europeos, han creado y aplicado metodologías y sistemas para identificar, validar y acreditar los apren-

¹CEDEFOP. Revista Europea de Formación Profesional, nº12/1997. ¿Cuánto sabemos? La medición de conocimientos, cualificaciones y competencias en el mercado de trabajo.

dizajes y competencias no formales (sin acreditar por títulos oficiales).

Estas iniciativas se han centrado en los aprendizajes que tienen lugar en el puesto de trabajo, en actividades de tiempo libre y en el domicilio. En términos generales, el objetivo parece haber sido aumentar la visibilidad de los aprendizajes exteriores a los sistemas e instituciones formales de enseñanza o formación. Se concede así un

reconocimiento a las personas, las empresas y la sociedad en su conjunto por el indispensable papel que representa este aprendizaje “oculto”.

Una parte importante de la población no posee titulación profesional oficial que reconozca sus conocimientos. En el Barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas se aportan los siguientes datos relacionados con los estudios acreditados por la población española².

Porcentaje de la población española según el nivel de estudios alcanzado			
Estudios		% de la población > 18 años	
Sin estudios		14,1 %	
Primaria		23,4 %	
Secundaria		35,9 %	
Acreditación de una profesión reconocida oficialmente	Formación Profesional	12,0 %	26 %
	Medios universitarios	6,8 %	
	Superiores	7,2 %	
Otros no reglados		0,0 %	
No contesta		0,6 %	
		100 %	

Fuente CIS 2001

Estos datos arrojan el resultado de que, más del 70 % de la población no tiene ningún reconocimiento profesional oficial.

Si abordamos estos mismos datos, en lo concerniente a la población ocupada y limitamos las edades de 16 a 54 años³, obtendremos un número de trabajadores, potencialmente usuarios del Sistema de reconocimiento y acreditación de la competencia.

²Avance de resultados del estudio 2439 del mes de noviembre de 2001.

³Los trabajadores mayores de 55 años tendrán, en general, menor disposición a abordar el esfuerzo que supone recorrer el proceso de acreditación.

Población española ocupada, de 16 a 54 años, por nivel de estudio

Titulaciones oficiales		Total	%
Población ocupada de 16 a 54 años		12.809.400	100 %
Trabajadores con titulaciones oficiales de formación profesional	F.P. Media	966.200	7,5%
	F.P.Superior	1.204.100	9,4%
Trabajadores con titulaciones oficiales universitarias		2.456.600	19,2%
Trabajadores sin titulación profesional oficial especializada		8.182.500	63,9 %

Fuente: I.N.E 2000

Extrapolando estos datos a Navarra, para un total de 217.000 trabajadores, aproximadamente, 130.000 personas (el 60% de la población ocupada) no tiene acreditación oficial de sus conocimientos profesionales. Aunque se detraigan aquellas ocupaciones sin cualificación, sigue siendo un número extraordinariamente alto.

Diferentes países han abordado metodologías para la evaluación de los conocimientos de los trabajadores obtenidos mediante la experiencia o el aprendizaje no formal:

- **Alemania.** Desde hace 25 años se utilizan sistemas, a escala reducida, de evaluación y certificación. Se ha experimentado el sistema de “Portafolio” (Cartilla de competencias) utilizando como referencia las cualificaciones del sistema formal de aprendizaje.
- **Australia.** Desde 1990, con la creación del Consejo Nacional de la Formación, se ha entrado en un sistema de “Reconocimiento de capacidades previas”.
- **Finlandia.** Desde 1994 está desarrollándose un sistema de “Cualificaciones por competencias”, cuyo obje-

tivo principal es proporcionar una validación y certificación de capacidad, independientemente de la forma en que se hayan conseguido éstas.

- **Francia.** Desde 1985 y, sobre todo, a partir del desarrollo legislativo de los años 90, se ha entrado en el sistema basado en el “Portafolio individual de competencias”.
- **Países Bajos.** Se ha creado y está desarrollándose una metodología para la “Acreditación de capacidades”. El Centro Nacional para la Innovación de la Formación Profesional, apoyado por el Ministerio de Educación, es el responsable del sistema.
- **Reino Unido.** En 1986 se creó el sistema general de las Cualificaciones Profesionales Nacionales, el cual se ha desarrollado mediante diferentes programas.

La creación y aplicación de metodologías evaluadoras de aprendizajes no formales exigen no tanto encontrar soluciones óptimas sino encontrar soluciones satisfactorias. En este sentido, deben tomarse en consideración las limitaciones impuestas por el tiempo, la capacidad y los costes.

A todas estas cuestiones deberán darse respuesta desde el Instituto Nacional de las Cualificaciones, en el marco de la nueva Ley de Formación Profesional y de las Cualificaciones. En todo este proceso, las CCAA deberán aportar significativas orientaciones.

Seguidamente, y en íntima relación con el análisis que se ha abordado, se describen los siguientes cinco programas que han de hacer efectivo el cumplimiento de este primer objetivo del Plan.

PROGRAMA 1: **Impulso institucional de la formación profesional en Navarra**

Este programa tiene diferentes objetivos, entre los que hay que destacar los siguientes:

- Considerar la formación profesional como política estratégica del Gobierno de Navarra.
- Potenciación del Consejo Navarro de la Formación Profesional como órgano de asesoramiento y participación de administración y agentes sociales.
- Implicación de los diferentes Departamentos de la Administración Foral.
- Generar estructuras adaptadas a estos fines.

Las políticas sobre cualificación de los recursos humanos pertenecen al conjunto de acciones transversales en las que debe existir un alto nivel de colaboración entre diferentes Departamentos de la Administración Foral.

Deberán analizarse los requerimientos orgánicos que el nuevo sistema de formación profesional demanda, velando por la racionalización en el tamaño de la Administración Pública y generando estructuras de colaboración y participación acordes con los fines del Plan.

RESULTADOS

- **Aprobación del Plan navarro para el desarrollo de la Formación Profesional por el Gobierno de Navarra**
- **Acciones institucionales de apoyo al Plan**

PROGRAMA 2: **Implantar el Sistema de Cualificaciones en Navarra**

El establecimiento de un marco más amplio para el funcionamiento de los diferentes subsistemas de formación profesional, así como la prestación de servicios complementarios a la formación, sugiere un importante esfuerzo coordinador y regulador de los nuevos procesos.

Aunque el Estado aportará en el futuro un conjunto de disposiciones y mecanismos reguladores de diferente nivel, también es cierto que ello debe hacerse bajo dos condiciones: por un lado las experiencias obtenidas en nuestro país y fuera de él en este tema y, por otro lado, la participación institucional de las CC AA. Ambas condiciones permiten formular la propuesta de emprender un proceso anticipatorio experimental en Navarra, dentro del actual marco legal. Si además tenemos en cuenta los importantes beneficios sociales y económicos que se obtienen de la puesta en marcha de un sistema que permite integrar, coordinar y mejorar la formación profesional, se concluirá que es importante comenzar cuanto antes este proceso de innovación.

RESULTADOS

- **Implantar el Sistema de Cualificaciones en Navarra dirigido al conjunto de la población activa con prestación de los siguientes servicios:**
 - **Formación de jóvenes**
 - **Formación de desempleados**
 - **Formación de trabajadores**
 - **Información y orientación profesional al conjunto de la población navarra**
 - **Certificación de la competencia profesional a trabajadores**
- **Regular el funcionamiento del Sistema de Cualificaciones mediante Decreto Foral**

PROGRAMA 3: Crear el Instituto Navarro de las Cualificaciones

Este Instituto estaría articulado dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones y adaptado al contexto territorial de Navarra. Se encargaría de identificar, definir y actualizar las competencias profesionales requeridas por el sector productivo navarro, así como elaborar el catálogo integrado de formación y establecer criterios para el reconocimiento de la competencia y cualesquiera otras aportaciones técnicas demandadas por el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones.

El Observatorio de Empleo sería un órgano exterior al propio Instituto Navarro de las Cualificaciones que, como se describe en el siguiente programa, realizaría el trabajo de campo que permitiría definir las competencias profesionales o detectar nuevas profesiones u oportunidades de desarrollo económico y laboral.

Los procesos de análisis y diseño de las cualificaciones en Navarra se harán, en ausencia de normativa básica, teniendo presentes los siguientes principios particulares:

- **Integración** de las cualificaciones en aquellos ámbitos de la formación no regulados por normativa básica.
- **Abierto** a nuevas demandas.
- **Autorregulado**. Es decir, con mecanismos de revisión.
- **Procedimientos de trabajo homologados**.

RESULTADOS

- Creación del Instituto Navarro de las Cualificaciones mediante Decreto Foral
- Plan de acción del Instituto
- Definir un catálogo de cualificaciones profesionales en uno o más sectores concretos, estableciendo un catálogo modular de referencia para las ofertas de formación inicial, ocupacional y continua

PROGRAMA 4: **Armonizar las funciones del Observatorio de Empleo con el sistema de cualificaciones**

Este órgano, dependiente del Servicio Navarro de Empleo, además de las funciones correspondientes al seguimiento del empleo y su tratamiento estadístico, desarrollará modelos de trabajo en los que responda a las demandas que este Plan navarro para el desarrollo de la Formación Profesional realiza.

Este observatorio colaborará con el Observatorio Profesional perteneciente al Instituto Nacional de las Cualificaciones. Igualmente, a través del Servicio Navarro de Empleo, se aprobarán los procedimientos y convenios necesarios que aseguren la cooperación y el flujo recíproco de información entre los diferentes observatorios existentes en Navarra. Dichos convenios contemplarán la participación de los agentes sociales y definirán las especificaciones técnicas de la información a proporcionar y recibir, así como sus contenidos mínimos.

Desde el Observatorio de Empleo se proporcionará información sobre la evolución de la demanda y oferta de las profesiones, ocupaciones y perfiles en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta también, entre otros, los sistemas de clasificación profesional surgidos de la negociación colectiva y la estructura del sistema de cualificaciones.

RESULTADOS

- **Revisión y ajuste normativo del Observatorio en coherencia con la implantación del nuevo sistema de cualificaciones**
- **Analizar determinados entornos productivos y profesiones**
- **Detección de actividades económicas emergentes y nuevas exigencias de cualificación profesional**

PROGRAMA 5: **Puesta en marcha de un sistema de acreditación de la competencia**

Habrá que definir un sistema de acreditación de la competencia profesional con una metodología depurada que dé lugar a la participación de expertos y de la propia red de centros de formación profesional. El punto de referencia o "ventanilla única" en la que se atenderán las demandas de prestación de este servicio será la Agencia de Certificación Laboral de la Competencia, lugar en el cual existirá un registro de las certificaciones emitidas por este órgano.

Este tipo de certificaciones, al margen de la validez educativa o laboral de los elementos certificados, tendrán una importante función normalizadora de las demandas y de las ofertas de empleo y formación.

Este programa deberá responder, por un lado, a la necesaria definición de estándares de competencia muy concretos y ligados a aspectos fácilmente evaluables, y, por otro, a la acreditación de competencias transversales, sujetas a procedimientos de evaluación singulares.

Así mismo, habrá que establecer sectores y profesiones por los que comenzar a desarrollar este programa a través de una experiencia piloto que sirva para depurar instrumentos y metodologías.

RESULTADOS

- **Creación de la Agencia de Certificación Laboral de la Competencia mediante Decreto Foral**
- **Plan de acción de la Agencia.**
- **Desarrollar una metodología experimental para la evaluación de la competencia profesional de trabajadores**
- **Ofrecer el servicio de evaluación, certificación y registro de la competencia a grupos de personas/trabajadores.**

3.2 OBJETIVO SEGUNDO: Establecer un catálogo modular formativo de referencia

CARACTERÍSTICAS DEL CATÁLOGO MODULAR INTEGRADO

El planteamiento del sistema integrado de cualificaciones establecía el reconocimiento de diferentes vías para la adquisición de competencias profesionales. Una de ellas se basaba en los sistemas de aprendizaje formales, los cuales, a su vez, requerían de un catálogo modular de formación.

Un catálogo modular integrado es la respuesta del ámbito de la formación profesional, en todos los subsistemas (inicial, ocupacional y continua) al sistema de cualificaciones profesionales, a través de un repertorio de módulos profesionales. Ello no significa que no puedan existir actividades de formación inicial, ocupacional o continua que no pertenezcan a este catálogo: siempre habrá necesidades de formación singulares en cada uno de estos subsistemas.

Un módulo profesional formativo es un conjunto de contenidos de aprendizaje, organizados en una estructura didáctica a la que se le asigna el número de horas necesario para desarrollar la competencia profesional correspondiente y que posee una duración razonable para su adecuada gestión pedagógica.

Los módulos pueden ser específicos, cuando están ligados a una sola unidad de competencia, y transversales cuando se relacionan con varias unidades de competencia.

Las características del diseño (principios de ordenación) de un catálogo modular integrado serían, básicamente, las siguientes:

- En estricta relación con el repertorio de cualificaciones, por consiguiente será elaborado por el Instituto Navarro de las Cualificaciones.
- Duración razonable de módulos, que facilite la organización de actividades formativas en todas las modalidades de formación profesional.

- Que permitan componer estructuras completas para el acceso a una determinada cualificación o profesión (titulación).
- Duración variable de un mismo módulo, estableciendo categorías en función de las condiciones de acceso.
- Regulado normativamente desde el punto de vista de las condiciones mínimas de impartición (recursos, profesorado, autorización de la oferta), acceso, promoción, evaluación y certificación.

VENTAJAS DE UN CATÁLOGO MODULAR INTEGRADO

La integración de la formación en un catálogo formativo modular aporta diferentes ventajas:

- Adaptación de la formación a las cualificaciones demandadas por el sector productivo.
- Mayor transparencia en las ofertas de formación y más claridad en los sistemas de certificación y acreditación.
- Aprovechamiento e integración de recursos didácticos y manuales para el aprendizaje.
- Facilitación de los procesos de homologación y convalidación.

MATERIALES DE APOYO PARA LOS MÓDULOS FORMATIVOS

El objetivo de diseñar modularmente los contenidos de la formación profesional estaría incompleto si no se abordara de forma simétrica la preparación de materiales para su desarrollo.

La elaboración de materiales no puede hacerse sólo desde el punto de vista tradicional: materiales escritos en forma de manuales (que también serán necesarios), sino avanzando en la integración audiovisual e informática.

Los entornos de la formación virtual a distancia, los sistemas de autoaprendizaje o la formación en red compartida, deberán disponer de materiales y herramientas adecuadas. En ello deberá enfatizarse por parte de los equipos que desarrollen el programa 7.

PROGRAMA 6: **Diseñar un catálogo integrado de formación**

Un catálogo modular único es el instrumento auxiliar que, por un lado, permite integrar las distintas modalidades de formación profesional y, por otro, relacionar las ofertas formativas con las demandas del entorno socioproductivo y laboral.

El contenido de este programa estaría íntimamente ligado al estudio de las competencias profesionales elaboradas por el Instituto Navarro de las Cualificaciones y, en consecuencia, el diseño y desarrollo del catálogo sería un cometido del mencionado Instituto. En este cometido habrá que tener presente la competencia del Ministerio para realizar esta integración a nivel nacional. En cualquier caso, se podría realizar la integración, a nivel territorial, entre los diferentes subsistemas, en el periodo transitorio hasta la aprobación de un catálogo nacional de referencia, dentro del actual marco legal normativo. La elaboración de este catálogo integrado podría centrarse en algún sector específico a determinar.

Habrà que tener muy presentes las experiencias de diseño curricular y de funcionamiento de módulos profesionales en la práctica, para extraer criterios y soluciones concretas a diferentes problemas de tipo pedagógico, organizativo y de gestión.

RESULTADOS

- **Desarrollo de metodología para elaborar catálogo modular integrado**
- **Catálogo modular de referencia para determinadas profesiones/sectores**
- **Realizar ofertas formativas piloto basadas en el catálogo**

PROGRAMA 7:

Elaboración de materiales didácticos y desarrollo de sistemas de aprendizaje basados en nuevas tecnologías

A través de este programa se obtendrían los recursos pedagógicos necesarios para realizar una oferta formativa basada en el nuevo catálogo modular. Estos recursos didácticos tendrían que dar una solución razonable a dos aspectos:

1. Adaptación de los materiales curriculares de apoyo a la unidad de competencia definida en el correspondiente módulo profesional, actualizando la información y el contenido tecnológico a la cualificación demandada por el sector productivo o profesión correspondiente. Estos materiales didácticos deberían constar de dos partes:
 - a) Materiales para el profesor.
 - b) Materiales para el alumno.
2. Uso de las nuevas posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación audiovisual. En este sentido, no sólo podrán proponerse variados soportes físicos de los materiales (CD-ROM, materiales en red, material escrito, recursos audiovisuales, etc.), sino que deberá tratarse, paralelamente, la didáctica específica que se requiere.

El valor añadido de este programa sería la elaboración de un modelo de formación interactivo, a distancia y con aportaciones e innovaciones tecnológicas actuales. Tal como se ha recogido en páginas anteriores, una de las innovaciones más profundas que va a producirse en el sistema educativo-formativo en los próximos años es la derivada de las posibilidades que abren la informática y las telecomunicaciones.

RESULTADOS

- Definir un modelo de actuación para la elaboración de materiales curriculares con soportes tecnológicos actuales
- Elaborar materiales y recursos para el aprendizaje en determinadas profesiones
- Experimentar los materiales en las ofertas piloto del catálogo modular integrado

3.3 OBJETIVO TERCERO: Crear una red coordinada de centros integrados

Los sistemas de diseño de las cualificaciones, de elaboración del catálogo modular formativo, del desarrollo de los mecanismos de acreditación de la competencia o del efectivo funcionamiento de la información y orientación profesional integrada, se deben apoyar organizativamente en una red formativa y de innovación suficientemente cualificada y diversificada. La construcción del modelo para realizar esta integración es, por consiguiente, estratégica para el propio Plan.

Existen en Navarra un conjunto de centros que imparten formación profesional organizados en dos redes. Por un lado está la red de centros públicos y concertados que imparten formación profesional reglada (descrita en el punto 2.3 del Capítulo II) y por otro, una red constituida por un centro público de formación ocupacional y un conjunto de centros homologados de características muy heterogéneas que imparten formación ocupacional y continua.

Este objetivo pretende integrar y coordinar estos centros mediante un modelo basado en el sistema de cualificaciones, con el auxilio del catálogo modular formativo. Esta integración y coordinación está justificada en las siguientes razones:

- Resulta necesario para el proceso de desarrollo del Sistema de Cualificaciones.
- Mayor garantía en la calidad del servicio.
- Mayor eficiencia de los recursos humanos y materiales.
- Armonización y especialización de los centros.
- Importantes sinergias entre centros.
- Mayor transparencia y, en consecuencia, mayores facilidades de acceso al mercado formativo.

En la construcción de esta red deberán tenerse en cuenta los siguientes aspectos o principios organizativos:

- Aplicable a la formación profesional financiada con

recursos públicos.

- Mecanismos de acceso y requisitos para incorporarse a la red bien formulados.
- Diferentes modelos de centros.
- Que integre, en el mayor grado posible, las distintas modalidades formativas (inicial, ocupacional y continua) en ciertos centros de referencia.
- Integrar normativamente diversas disposiciones, avanzando en aquellos aspectos derivados de la calidad de la propia red.
- Articular en cada centro de formación profesional y especialidad (sector) los siguientes elementos:
 - Catálogo modular.
 - Certificación de la competencia laboral.
 - Información y orientación.

PROGRAMA 8: **Diseño orgánico y reglamentario de centros de formación profesional**

Dentro de la propia red, los centros impulsores del sistema de formación profesional se podrían definir como centros superiores integrados, en los que se impartirían todas las modalidades de formación (en el sector o sectores correspondientes) y servirían de referencia a los centros homologados.

Sus funciones irían más allá de las estrictamente docentes, ya que podrían colaborar (junto con los centros homologados a ellos adscritos) en proyectos de innovación, de elaboración de materiales para el sector, en el desarrollo del sistema de acreditación de la competencia, en la formación de docentes y formadores, etc. Para ello, se actualizarían los diferentes órganos de gobierno y coordinación didáctica para poder responder a los nuevos cometidos. Así mismo, en el actual marco legal, se mejorarían diferentes cuestiones ligadas a la autonomía de gestión en formación profesional y a las relaciones del centro con su entorno. En estos centros se deberían establecer claras relaciones con los agentes sociales, asociaciones profesionales y expertos del sector.

Las entidades y centros homologados para impartir formación, prestar servicios de información y orientación profesional o, en su caso, colaborar en el sistema de evaluación de la competencia, tendrían los correspondientes apoyos por su pertenencia a la red.

El desarrollo de este programa incorporará un importante proceso de participación y concertación con los diferentes agentes e interlocutores. Así mismo, habría que integrar la normativa que a este respecto pueda dictar la Ley de Formación Profesional o los Reales Decretos que la desarrollen.

RESULTADOS

- **Diseño y creación de una red integrada de centros de formación profesional**
- **Regulación, coordinación e integración de las distintas modalidades de ofertas de formación profesional (inicial, ocupacional y continua).**

3.4 OBJETIVO CUARTO: Implantar un sistema integrado de información y orientación profesional

Ante la implantación del nuevo sistema de formación profesional y de todas las políticas activas de empleo en las que la formación ocupa un papel central, es prioritario establecer un sistema integrado que informe al ciudadano sobre las oportunidades de acceso al empleo, las posibilidades de adquisición, evaluación y acreditación de competencias y del progreso de las mismas a lo largo de la vida. Igualmente, debe ofrecerse información y asesoramiento sobre las diversas ofertas de formación y los posibles itinerarios formativos para facilitar la inserción y la reinserción laborales, así como la movilidad profesional en el mercado de trabajo.

Los Servicios de la Comisión Europea han elaborado en 2001 el Memorándum sobre el Aprendizaje Permanente en el que se indica que, a diferencia del pasado, en que la mayoría de las personas sólo se desplazaba una vez en la vida desde la educación al mercado laboral (en la juventud al salir del sistema formativo), en la actualidad existe una mayor movilidad profesional. En consecuencia, se necesita información y consejo sobre la forma de proceder en periodos críticos de la vida de las personas. En este contexto, se requiere un nuevo enfoque que considere la orientación como un servicio continuamente accesible para todos⁴.

La Comisión insiste en que los servicios de orientación y asesoramiento deben evolucionar hacia un estilo de servicio más integral, capaz de atender a diversas necesidades y expectativas de colectivos variados; y que estos servicios han de estar disponibles a escala local.

Al igual que se ha planteado en la red de centros, los servicios de información y orientación profesional deben integrarse en una red. Esta integración de los servicios deberá tener en cuenta que es responsabilidad de la

Administración Foral proporcionar los servicios de información y orientación profesional al alumnado del sistema educativo, a los trabajadores desempleados y ocupados y a la sociedad en general. En este proceso participarán, esencialmente, las correspondientes unidades y centros del Departamento de Educación y Cultura, del Departamento de Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo y del Servicio Navarro de Empleo. Así mismo, la Administración local y los agentes sociales tendrán un papel destacado en esta tarea.

ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y GÉNERO

En el proceso de información y orientación deben introducirse factores correctores para luchar contra los estereotipos ligados al género. En Navarra, el desempleo femenino es muy superior al masculino en parte por las altas tasas de desempleo en profesiones mayoritariamente elegidas por mujeres.

⁴COMISIÓN EUROPEA. Memorándum sobre el aprendizaje permanente, 2001.

PROGRAMA 9: Sistema de información y orientación integrado en red

Mediante este programa se pretende coordinar la información y la orientación en el ámbito profesional a través de un sistema en red. Para ello se aplicarán las modernas tecnologías informáticas y de las telecomunicaciones.

Las características del sistema de integración de la información y orientación aquí planteado serán las siguientes:

- **Integrado.** Con la participación, en un modelo coordinado, de los diferentes servicios ofrecidos por el Departamento de Educación y Cultura, el Servicio Navarro de Empleo, la Administración local, los centros de Formación Profesional, los Puntos de Información Juvenil, etc. Integraría la oferta de formación profesional inicial, ocupacional y continua, así como orientación laboral asociada a la inserción laboral o a la evaluación de la competencia.
- **Descentralizado y accesible.** Cualquier ciudadano de Navarra tendría acceso a un sistema de información y orientación, directa (personal o mediante puntos interactivos) o a distancia (telefónica, internet). Los servicios estarían preferentemente ubicados en entornos fácilmente accesibles y cercanos al usuario (centros educativos, organismos oficiales, entidades especializadas, etc.).
- **Coordinado.** Existirían mecanismos de coordinación basados en un conjunto de protocolos para que los agentes del sistema obtuvieran la información que su actividad requiere.
- **Interactivo.** Con capacidad de adaptación a los intereses del usuario.
- **Gratuito.** La información y el asesoramiento que se preste en esta red, y que esté financiado con recursos públicos, tendrá carácter gratuito para el usuario final.

RESULTADOS

- Diseño y creación de una red de información y orientación profesional en Navarra
- Ofrecer puntos interactivos de información y orientación a toda la población
- Implantar servicios de asesoramiento e información relacionados con la certificación laboral de la competencia

PROGRAMA 10: Acciones para la elección de profesiones sin restricciones debidas al género

A través de este programa se contribuirá, con diferentes acciones de información y orientación profesional, a la ruptura de ciertos estereotipos ligados al género. Estereotipos contra los que se viene trabajando desde diferentes ámbitos: Instituto de la Mujer, Servicio Navarro de Empleo y Dirección General de Educación.

El Instituto Navarro de la Mujer, así como el Servicio Navarro de Empleo o el propio Departamento de Educación y Cultura, colaborarían en la construcción de un programa integrado, con el fin de diversificar la formación profesional elegida por las mujeres para atenuar las tasas de desempleo femenino. Así mismo, el Instituto de la Mujer, a través de la Comisión de Mujer y Empleo o desde el órgano coordinador que se establezca, canalizarían propuestas concretas para el desarrollo de este programa.

La respuesta a este problema se hará mediante programas de información y orientación que contribuyan a corregir esta situación, al margen de las acciones relacionadas con las políticas de promoción del empleo en mujeres que se hagan desde el propio Plan de Empleo 2002-2004. En este sentido, los programas 9 y 10 deberán estar perfectamente coordinados.

RESULTADOS

- Elaboración de un Plan para la orientación profesional en centros educativos
- Medidas correctoras para potenciar las opciones profesionales sin restricciones de género, aumentando el número de mujeres que realizan formación profesional en sectores en los que están subrepresentadas

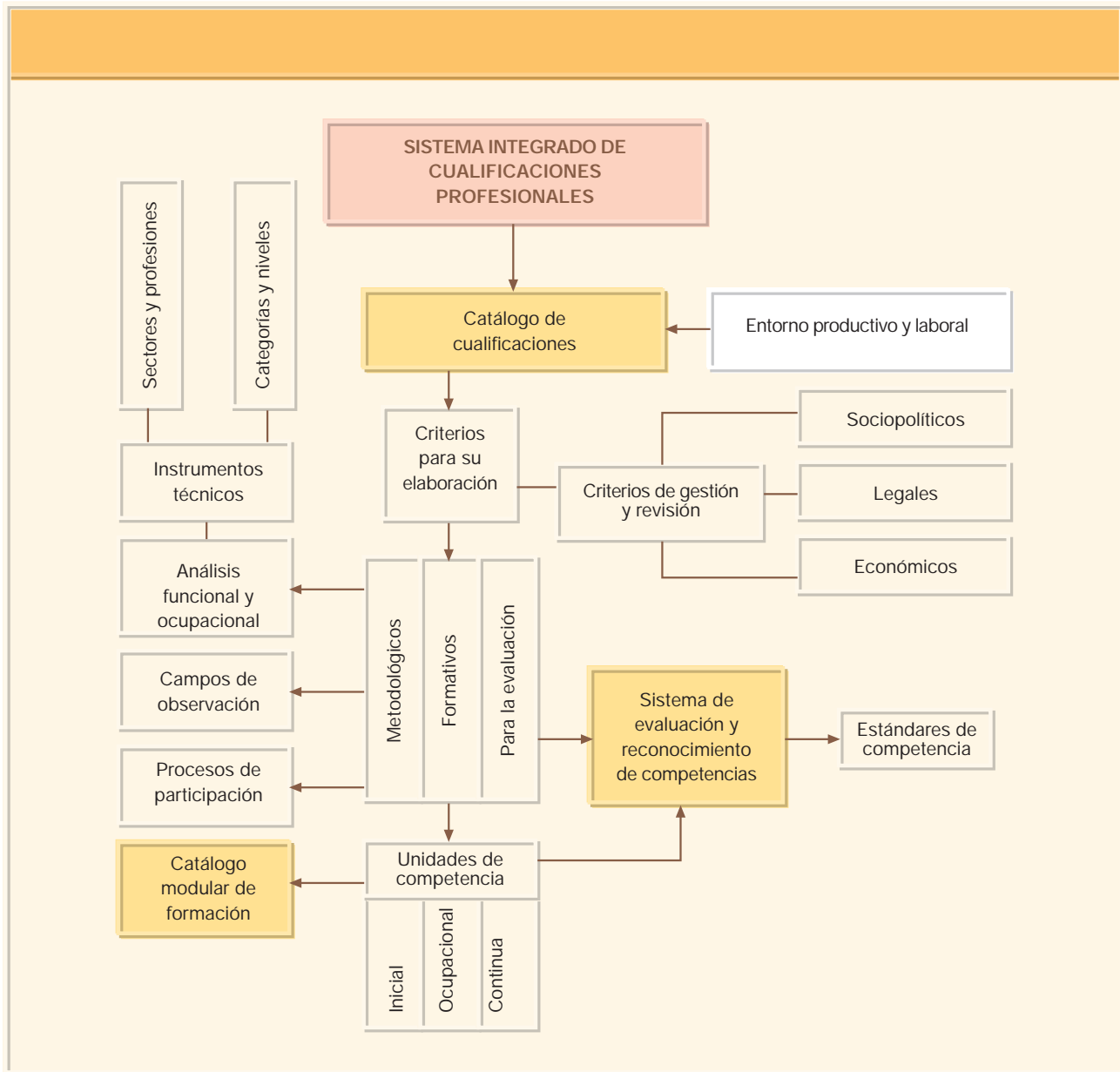
3.5 OBJETIVO QUINTO: Conocer las necesidades de cualificación profesional en el entorno productivo

Uno de los cometidos esenciales del Instituto Navarro de las Cualificaciones es el estudio de la competencia laboral requerida en los distintos sectores y profesiones. Estos estudios tendrán múltiples aplicaciones en los escenarios formativos, laborales, económicos y estratégicos de los correspondientes agentes: población activa, Gobierno de Navarra, Administración local, organizacio-

nes de tipo socioeconómico, centros de formación profesional y otras entidades formativas.

PROCESO DE IDENTIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DE CUALIFICACIONES

El marco para realizar esta tarea es el planteado en el esquema elaborado en el objetivo primero de este Plan, y que se organiza procesualmente en el gráfico de la página siguiente:



El Instituto Navarro de las Cualificaciones, además de realizar todas aquellas tareas pertinentes en su articulación con el INCUAL (a través del modelo de relaciones que se establezcan entre este órgano nacional y los homólogos territoriales), deberá avanzar en el modelo de trabajo planteado en el esquema anterior. Para ello, desarrollará los siguientes aspectos:

- **Articulación general del sistema**, mediante el establecimiento de criterios concernientes a los distintos

aspectos que intervienen en su trabajo y a través de una adecuada colaboración entre los diferentes órganos territoriales o estatales.

- **Metodología** empleada, la cual debe responder:
 - a) Al proceso de participación en las tareas de identificación y definición de cualificaciones profesionales. Este proceso de participación puede contemplarse en dos planos: institucional (Estado – Navarra) y profesional (metodólogos y expertos tecnológicos).

- b) A los distintos campos de observación, atendiendo especialmente al:
- **Ámbito del trabajador.** Un aspecto de tipo cualitativo (¿qué competencia laboral?) y otro de tipo cuantitativo (¿cuántas personas cualificadas se necesitan?).
 - **Ámbito de la empresa.** Características de la empresa; especialmente a su estructura y tamaño, definiendo distintas tipologías.
- c) Al tipo de análisis a emplear en la identificación de la competencia. En concreto se plantea una fórmula integrada funcional-ocupacional con la creación de instrumentos técnicos específicos que permitan diagnosticar y realizar prospecciones en los distintos sectores y profesiones, atendiendo, especialmente, a los niveles de cualificación de formación profesional.
- **Formación** asociada al catálogo, organizada en un catálogo integrado modular. En consecuencia, cualquier unidad de competencia con cierto grado de relevancia laboral y económica, sea ésta específica o transversal, deberá tener su respuesta en el catálogo de formación. Es decir, las cualificaciones y unidades de competencia incorporadas al catálogo de cualificaciones deberán poder adquirirse a través de los sistemas formales de aprendizaje.
 - **Evaluación** de la competencia, que será una dimensión y un componente del catálogo integrado de cualificaciones. Dicho de otro modo, las cualificaciones y unidades de competencia incorporadas al catálogo deberán poder ser evaluadas mediante los oportunos sistemas.
- **Criterios sociopolíticos.** Las políticas de formación, de empleo o de desarrollo social y económico deben marcar los límites y las posibilidades de uso de este marco de referencia.
 - **Criterios legales.** La gestión de las cualificaciones, en sus vertientes formativa y de certificación, han de respetar y/o adaptar la legalidad vigente en sus niveles territorial y estatal. Normativas de tipo laboral, educativo, o de otro tipo.
 - **Criterios económicos.** En buena lógica no puede realizarse un estudio y/o certificación de la cualificación hasta la más mínima competencia. El sistema de cualificaciones no puede caer en el error del taylorismo llegando a la identificación de microtarefas-microcompetencias. Por ello el criterio relacionado con la economía de esfuerzos y recursos, al margen del propio enfoque, deberá estar presente en las actividades desarrolladas en el entorno del sistema de cualificaciones.

LA ESCASEZ DE MANO DE OBRA CUALIFICADA EN DETERMINADAS PROFESIONES

El campo de observación utilizado en el análisis y definición de las cualificaciones deberá atender, singularmente, al conjunto de profesiones con escasez de mano de obra cualificada. En los últimos años, las diferentes circunstancias económicas y sociales han llevado a que muchas profesiones tradicionales estén en riesgo de extinción.

Por diferentes motivos, los jóvenes han enfocado su futuro profesional hacia otras formaciones y profesiones y, como consecuencia, las empresas no encuentran profesionales suficientemente cualificados que permitan realizar el relevo generacional.

Ante esta dificultad en la contratación de mano de obra suficientemente preparada, las empresas ven reducida su competitividad y el usuario final ve menoscabada la relación calidad-precio en el servicio que se le presta.

GESTIÓN DE LAS CUALIFICACIONES

La elaboración de un sistema de cualificaciones profesionales (sea a nivel nacional o, transitoriamente, territorial en ciertos sectores) debe ir acompañado de un conjunto de criterios de uso y gestión que pueden agruparse, de forma básica, en:

Ante esta situación parece necesaria la realización de un estudio específico de esta problemática. Dicho estudio permitiría conocer la situación real de cada uno de estos colectivos; sus características, particularidades y necesi-

dades. Partiendo de este análisis previo, se podría elaborar un plan de acción que permitiera solucionar de la forma más adecuada la situación de cada uno de estos “gremios”.

PROGRAMA 11: **Estudio sobre las cualificaciones profesionales en Navarra**

Se debería iniciar el estudio de las cualificaciones en aquellos sectores que se estimen más apropiados para la economía navarra, velando por la profundización en el análisis de las consecuencias que las nuevas tecnologías de telecomunicación e informática tienen para el desarrollo de los diferentes sectores.

El desarrollo de este programa requiere una alta coordinación entre el Instituto Navarro de las Cualificaciones (referente metodológico y de ordenación del Sistema), el Observatorio de Empleo (órgano prospectivo), Consejo Navarro de la Formación Profesional (propuesta de orientaciones y criterios, así como facilitador de la relación con el entorno empresarial y laboral), Gabinetes de estudios y expertos (realizadores del trabajo).

Aunque la referencia de las cualificaciones es nacional, desde este nivel territorial se aportarán dos tipos de aspectos:

- La fundamentación y las orientaciones territoriales que se requieren para la construcción de un modelo nacional de cualificaciones basado en los diferentes contextos productivos existentes en las distintas CCAA.
- El necesario conocimiento del sector productivo navarro y la importante contextualización de la competencia laboral a las características del tejido productivo navarro. Por ejemplo, la existencia de un gran número de empresas pequeñas, demanda profesionales no excesivamente especializados y preparados para la polivalencia funcional.

RESULTADOS

- **Metodología sistemática para el estudio y definición de las cualificaciones**
- **Conocimiento de las demandas de cualificación en ciertos sectores y profesiones a determinar**
- **Diagnosticar la evolución de la competencia y diagnosticar nuevas cualificaciones profesionales emergentes**

PROGRAMA 12:

Realizar un estudio específico sobre la problemática que acarrea la desprofesionalización en ciertos oficios

Por la importancia y singularidad de las profesiones de base artesanal y oficios clásicos, conviene realizar un estudio específico de las cualificaciones, así como las vías para su obtención.

La pequeña y mediana empresa emplea a un gran número de trabajadores en Navarra, siendo muchas de estas PYMES, empresas en las que sus trabajadores más veteranos han obtenido su competencia profesional mediante procesos no formales de aprendizaje, con frecuencia basados en la experiencia obtenida en su carrera profesional. Sin embargo, la ausencia de ciertas vocaciones profesionales, la movilidad laboral o las dificultades de las microempresas para asumir los costos de contratación de aprendices no facilitan este relevo generacional.

En este programa debería realizarse un estudio detallado de esta problemática, con la participación directa de los trabajadores implicados, aportando vías de solución desde la formación profesional en cualesquiera de sus modalidades (inicial, ocupacional y continua).

RESULTADOS

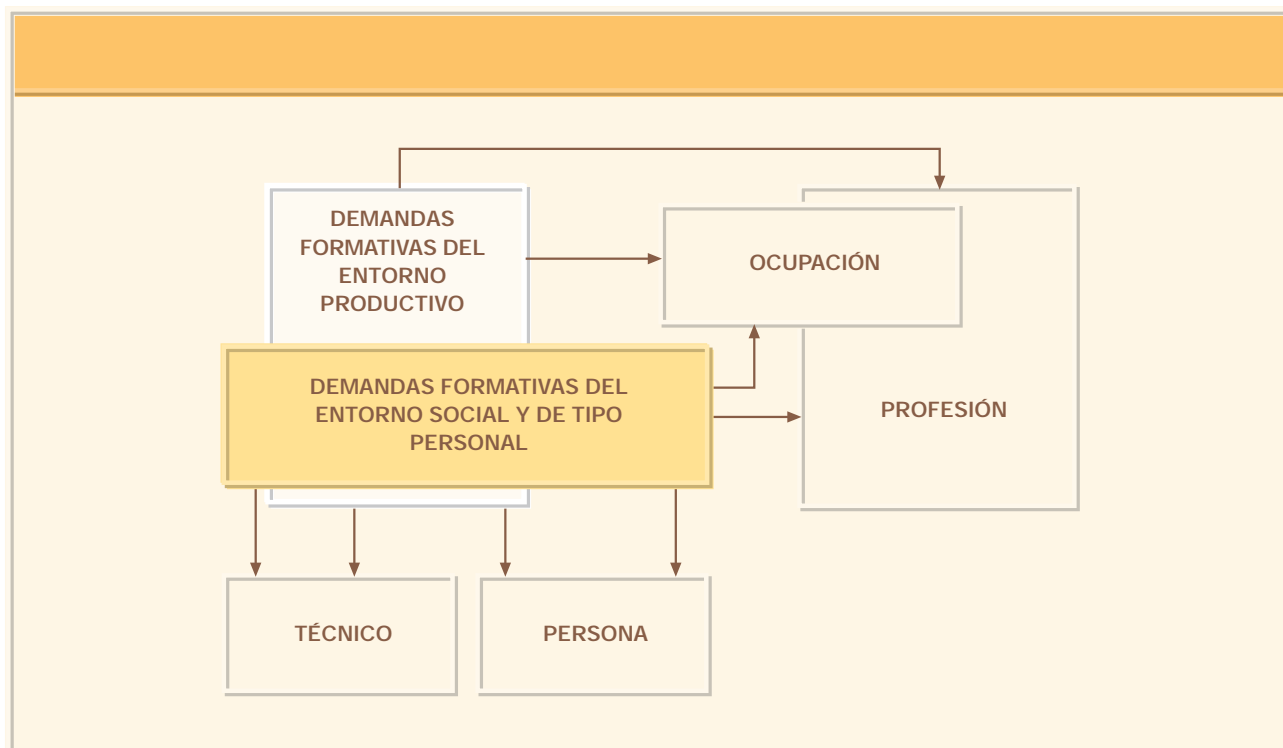
- **Estudiar la problemática de falta de mano de obra cualificada en determinadas profesiones**
- **Realizar acciones de información y orientación para aumentar las vocaciones en determinadas profesiones**
- **Desarrollar actividades formativas para aumentar el grado de cualificación en determinadas profesiones con escasez de mano de obra preparada**

3.6 OBJETIVO SEXTO: Adaptar las ofertas de formación profesional a las necesidades del entorno

Cualquier actividad formativa tiene una dimensión social y de desarrollo personal añadida a su función de cualificación profesional. En este sentido, los centros de formación profesional saben que existe una evaluación social de sus actividades que va más allá de la rentabilidad económica. Es por ello por lo que se forman individuos profesionales (no sólo técnicos) y se atienden, en programas singulares, personas con riesgo de exclusión social. Del mismo modo, los derechos de un trabajador a formarse no se limitan a las necesidades requeridas por el puesto de trabajo que ocupa, sino que deben per-

mitirle promocionar a un empleo de superior cualificación o, incluso, formarse en profesiones diferentes. En sentido contrario, y dicho lo anterior, hay que conseguir un acercamiento entre la formación y las necesidades de las empresas para que favorezcan situaciones de razonable empleabilidad de los trabajadores.

Podría decirse que un mayor y mejor acercamiento de la formación profesional a las demandas del entorno productivo es ventajoso para todos los actores. No hay que olvidar que las personas que realizan algún curso de formación profesional persiguen un empleo digno asociado a su cualificación y características personales.



TIPOS DE ADAPTACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Dos son los ámbitos en los que debe plantearse el acercamiento de la formación, sea ésta inicial, ocupacional o continua, al entorno productivo:

- Adaptación cualitativa. Es decir, debe existir una selección adecuada de la modalidad de formación requerida (inicial, ocupacional o continua) y un adecuado diseño de la misma (que trate contenidos relevantes y adaptados).
- Adaptación cuantitativa. Se trata de ofrecer un número razonablemente adecuado de ofertas formativas. En este ámbito, sin embargo, existe un factor imponderable: el número de personas dispuestas a acceder a la oferta planificada. En ocasiones existen presiones de la demanda que tienden a hacer aumentar la oferta y, en sentido contrario, déficit de personas dispuestas a realizar un determinado curso que, en ciertos casos, obligan a su supresión.

Pero, además de la adaptación de la planificación de la oferta formativa, existen otros mecanismos de aproximación:

- Ajuste de los contenidos de los títulos, certificados y cursos a las demandas de las empresas (facilitado por el Programa 6 y, especialmente, por el Programa 13).
- Utilización de máquinas y equipos de uso real en las empresas (potenciado mediante el Programa 19).
- Prácticas formativas para todos los alumnos o desarrollo de sistemas de formación profesional dual (impulsado por el Programa 20).
- Contratación de profesionales especialistas para impartir ciertos contenidos especializados.
- Realización de proyectos conjuntos entre centros y empresas (impulsado por el Programa 16).
- Articulación de las ofertas de formación inicial, ocupacional y continua (planteado en el Programa 8).

RESPUESTA FORMATIVA A UN SECTOR EN CRECIMIENTO: LAS ENERGÍAS RENOVABLES

Dentro de la respuesta que la formación profesional debe dar a las demandas de las empresas, no puede pasarse por alto el extraordinario desarrollo de las energías renovables, tanto en nuestro territorio como a nivel mundial. Por todas estas razones, parece justificada la creación de un centro de formación profesional especializado en estas energías, para lo cual ya se han iniciado un conjunto de actuaciones que lo hagan posible.

Este proyecto, ya iniciado, no debe estar fuera de este Plan, por lo que se especifica en el Programa 14.

PROGRAMA 13: **Adaptación de la formación profesional a las diferentes zonas y profesiones**

En este programa habrá que desarrollar, a partir del abundante trabajo realizado hasta la fecha, una metodología para realizar el análisis radiográfico de los diferentes entornos productivos, en cuanto a las necesidades de formación.

Una organización geográfica, con la creación de comisiones territoriales, aportará el contraste necesario de los estudios, así como la posibilidad real de trasladar las necesidades formativas de diferentes colectivos y empresas, a través de unidades próximas. De hecho, existen en muchas zonas estas comisiones. Su articulación a través del Consejo Navarro de la Formación Profesional generará importantes sinergias y facilitará notablemente la integración de los subsistemas.

Mientras que el programa 11 trata sobre qué contenidos deben plantearse para el desarrollo de la cualificación profesional de los trabajadores, en el presente programa, se plantea la respuesta al desarrollo de estas cualificaciones mediante las ofertas formativas. Dicho de otro modo, el primero ayuda a establecer el catálogo modular integrado para la formación y éste plantea la oferta que de este catálogo ha de hacerse en las distintas modalidades formativas, profesiones y zonas.

RESULTADOS

- **Estudio de las necesidades formativas en las diferentes profesiones y zonas**
- **Oferta formativa integrada que dé respuesta a las necesidades de formación de jóvenes, trabajadores y desempleados**

PROGRAMA 14:

Creación de un centro nacional de innovación y formación en el sector de las energías renovables

El presente programa pretende potenciar el proyecto de creación de un centro nacional para el desarrollo de la formación en energías renovables; sector emergente de espectacular crecimiento en los últimos años y de magníficas perspectivas en el futuro.

La emergencia de nuevas profesiones relacionadas con el entorno de las energías renovables y el medio ambiente es una realidad en estos momentos en distintos puntos de nuestra geografía. En Navarra, en los últimos cinco años se ha producido un fenómeno de crecimiento importante de este sector que se ha proyectado al exterior de nuestra Comunidad. La existencia de unas determinadas condiciones favorables (geográficas, económicas, sociales y políticas) ha supuesto un revulsivo en el avance empresarial, tecnológico y formativo. Sin embargo, las posibilidades de desarrollo se ven mermadas por la insuficiencia de trabajadores cualificados en tecnologías asociadas a la energía solar de baja temperatura, a la energía fotovoltaica, a la eólica o a la propia arquitectura bioclimática.

En lo que respecta al avance en formación profesional, en el ámbito de las energías renovables, se posee en Navarra una experiencia generada muy directamente en contacto con empresas punteras a nivel nacional. Por ello, se tienen las condiciones iniciales para impulsar este programa.

RESULTADOS

- Centro integrado de formación profesional: inicial, ocupacional y continua
- Centro nacional de innovación y formación
- Ofertas de formación profesional especializadas en energías renovables para jóvenes, desempleados y trabajadores del sector
- Estudios sectoriales relacionados con las cualificaciones y la formación
- Proyectos de innovación relacionados con las energías renovables

3.7 OBJETIVO SÉPTIMO: Mejorar la calidad de las ofertas de formación profesional

El concepto de calidad, en el marco de este Plan, se aborda de dos maneras diferentes. La primera, relacionada con medidas concretas concernientes a los puntos críticos de mejora de la calidad del sistema de formación profesional y la segunda, asociada a un concepto de gestión y certificación de la calidad.

MEJORA DE LA CALIDAD

Es regla general definir los puntos críticos de un proceso para poder mejorar éste consiguiendo, no sólo unos buenos resultados (eficacia) sino, además, una razonable relación entre los esfuerzos empleados y los resultados obtenidos (eficiencia). La definición de los puntos críticos de un sistema formativo profesional, en el marco de este Plan, se plantean en dos planos:

1. Plano estructural. Se corresponden especialmente con los diez primeros programas, que están englobados en los cuatro objetivos estructurales.
2. Plano de las ofertas de formación. Tienen relación con el resto de programas y muy especialmente con los tratados en este objetivo (programas 15 a 18), que tienen un referente común: el centro de formación profesional y los agentes docentes.

En este objetivo séptimo se tratan elementos ligados a los agentes docentes y a la propia gestión de los centros. En concreto, se plantea:

1. La formación y competencia del profesorado y de los formadores (Programas 15, 16 y 17).
2. El modelo organizativo para la gestión y desarrollo de los centros (Programa 18).

GESTIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD

Cuando un sistema educativo o la administración laboral respaldan las ofertas de cursos planificados, lo hacen desde sistemas institucionales que poseen mecanismos

de evaluación y control de la calidad que garantizan cierto nivel de confianza al “cliente” y un respaldo a la certificación de los aprendizajes. Podría decirse que la propia institución o entidad poseen un nivel de reconocimiento socialmente acreditado y, en consecuencia, este respaldo actúa como un “sello de calidad”⁵. Dicho lo anterior, las normas ISO para el aseguramiento de la calidad, el modelo europeo de calidad EFQM, o cualquier otro sistema específico para gestionar la calidad en los centros, aportan mayor sistematización en la tarea de hacer las cosas “bien”.

La investigación que se está haciendo en Europa sobre los sistemas externos de acreditación de la calidad de la formación no arrojan resultados unívocos⁶, por lo que en el marco de este Plan se plantean los siguientes principios de intervención institucional:

- Valorar positivamente las iniciativas que a título particular desarrollen algunos centros para introducir sistemas de mejora continua o de certificación de la calidad mediante estándares internacionales.
- Desarrollar un modelo institucional propio, adaptado a las características de la formación profesional, con indicadores concretos y sistemas de evaluación y seguimiento externo que sirva para gestionar, evaluar y certificar la calidad a través de procedimientos de ámbito territorial respaldados por el Gobierno de Navarra. Este modelo podrá estar asociado a sistemas de incentivos a los centros.

⁵El sistema educativo, por ejemplo, está gestionado, controlado, asesorado y evaluado por un conjunto de personas y órganos regidos por procedimientos y reglas determinadas que persiguen, entre otros, objetivos relacionados con la mejora de la calidad de los servicios prestados.

⁶“Aún cuando la certificación ISO 9000 siga siendo un fenómeno marginal en el mundo de la enseñanza y la formación, la cifra de instituciones y departamentos certificados se halla en aumento, particularmente entre los ofertores de formación profesional y formación profesional continua. Sin embargo, son muchos los profesionales del mundo docente que se preguntan si esta evolución constituye la mejor vía para perfeccionar la calidad dentro de las instituciones formativas. Para muchas personas, el valor añadido real de un proceso de certificación de este tipo sigue siendo dudoso, y ello sin mencionar los costes que implica dicho proceso” CEDEFOP. Revista Europea de Formación Profesional, nº15/1998. La garantía de la calidad en la formación profesional. Wouter Van den Berghe: “Aplicación de las normas ISO 9000 a la enseñanza y la formación”.

PROGRAMA 15: **Formación de profesores y formadores**

Será un programa integrado en el que se abordarán planes de formación de profesores de formación profesional reglada y acciones para la formación de formadores y profesionales especialistas.

La formación de los profesores y formadores debe atender diferentes frentes, que pueden organizarse en los siguientes ámbitos:

- Conocimiento científico y técnico.
- Nuevos métodos de organización de la producción y control de calidad.
- Metodología en la enseñanza profesional. Aplicación de nuevas tecnologías.
- Didáctica específica de la correspondiente especialidad.
- Nuevo sistema de formación profesional. Cualificaciones profesionales y catálogo modular formativo.

Para conseguir una adaptación suficiente se emplearán programas formativos basados en diferentes modalidades: cursos y cursillos presenciales, estancias en empresas, formación a distancia y autoformación, seminarios de encuentros profesionales, proyectos de innovación didáctica, proyectos conjuntos entre empresas y centros formativos. Todo ello, actualizando los recursos tecnológicos y didácticos.

En los procesos de formación sería necesario favorecer las relaciones profesionales entre los diferentes profesores y formadores de la misma especialidad o profesión en el ámbito de Navarra y con docentes de otros centros exteriores.

RESULTADOS

- **Plan de formación de profesores**
- **Plan de formación de formadores y especialistas**
- **Oferta de formación integrada dirigida a profesores y formadores**
- **Oferta piloto de formación en el sistema integrado de cualificaciones, instrumentalizada mediante nuevos recursos tecnológicos.**

PROGRAMA 16: Proyectos de innovación y desarrollo tecnológico

La colaboración entre empresas, centros tecnológicos, universidad y centros de formación profesional puede generar conocimiento técnico y aplicaciones innovadores de gran interés para el desarrollo de las empresas.

Un proyecto de resultados prácticos siempre requerirá la participación de especialistas de los diferentes niveles de cualificación. Concretamente, en el entorno de la ejecución práctica de la solución, la intervención de los técnicos/técnicos superiores de formación profesional y, por supuesto, de los formadores, especialistas y profesores correspondientes, aporta experiencia y conocimiento técnico relevante.

En estos momentos, en el entorno de algunos ciclos formativos y de ciertas ofertas de formación continua se están produciendo iniciativas valiosas de innovaciones y mejoras tecnológicas a las que hay que facilitar cauces para su desarrollo. Para ello, se creará un marco de relaciones y un conjunto de medidas de apoyo para fomentar la colaboración de los centros con diferentes agentes del entorno de la empresa y de la innovación.

RESULTADOS

- Marco de referencia para la realización de proyectos de innovación por parte de centros de la red de formación profesional
- Convocatoria para la realización de proyectos de innovación tecnológica
- Acuerdos de colaboración entre Gobierno de Navarra, empresas, centros tecnológicos y universidad para la realización de proyectos de innovación de manera integrada (centros de formación profesional y otras entidades y empresas)

PROGRAMA 17: **Innovación didáctica en la enseñanza profesional**

Los sistemas de comunicación y de acceso al conocimiento han variado sustancialmente en las últimas décadas, por lo que un sistema formativo competitivo y adaptado a los nuevos tiempos debe evolucionar en las didácticas que emplea. Las didácticas generales están dando paso a las didácticas específicas.

En estos años se están produciendo novedades didácticas y organizativas en la enseñanza de muchos contenidos. Están cobrando fuerza, entre otras, las siguientes metodologías de enseñanza:

- Simulación y creación de empresas.
- Realización de proyectos integrados.
- Incorporación de la realidad productiva en el trabajo del aula.
- Sistemas informáticos de montaje y experimentación de dispositivos.

La innovación se verá facilitada por procesos en los que se aborden proyectos y compartan experiencias con otros centros nacionales o europeos. Es por ello que se potenciarán las relaciones internacionales, creando espacios de desarrollo profesional más amplios para alumnos y profesores.

RESULTADOS

- Marco para el desarrollo didáctico del sistema de formación profesional
- Convocatoria para la realización de proyectos de innovación didáctica
- Acciones para la internaciónlización de la formación profesional: formación en empresas exteriores, proyectos de colaboración didáctica con otros países e intercambios de profesores y formadores

PROGRAMA 18:

Definir un modelo de calidad en centros que impartan el catálogo modular integrado de formación profesional

La organización de un nuevo sistema integrado de formación profesional debe completarse con la potenciación de procesos de mejora de la calidad de los servicios ofrecidos. Estos servicios, esencialmente, se ofertarán en los centros de formación profesional, por lo que la prestación de un servicio de calidad está indisolublemente unido al buen funcionamiento de estos centros.

En este sentido, será necesario analizar el proceso de mejora de la calidad que conviene implantar en los centros. Este proceso de mejora deberá poder adaptarse a cuatro exigencias básicas:

1. El nivel de calidad institucional que deben tener los servicios públicos prestados.
2. Las características de los servicios prestados: información y orientación, formación, innovación, evaluación de la competencia.
3. Las características de cada centro.
4. Los objetivos propios de las correspondientes organizaciones formativas.

Tal como ya se ha indicado, se plantea el desarrollo de un modelo institucional propio, adaptado a las características de la formación profesional, con indicadores concretos y sistemas de evaluación y seguimiento externo que sirva para gestionar, evaluar y certificar la calidad a través de procedimientos de ámbito territorial respaldados por el Gobierno de Navarra. Este modelo podrá estar asociado a sistemas de incentivos a los centros:

- Complementos de financiación para mejorar los procesos de organización y gestión.
- Impulso de proyectos de innovación.
- Facilitación de recursos.

RESULTADOS

- Marco de referencia para la gestión de la calidad en los centros formativos
- Convocatoria para la implantación de procesos de mejora de la calidad

3.8 OBJETIVO OCTAVO: Invertir en equipamiento e instalaciones

Recomendaciones realizadas por la Unión Europea enfatizan la importancia de plantear, paralelamente al desarrollo de programas de formación profesional, la adquisición de las máquinas y equipos correspondientes. Se considera crítica la disponibilidad de los recursos necesarios para que el sistema de formación profesional desarrolle sus objetivos.

En el proceso de implantación de los nuevos ciclos formativos se están invirtiendo importantes recursos para la actualización del equipamiento y para la mejora de las instalaciones, parte de ellos provenientes del Plan Tecnológico, que asignaba 6 millones de euros (1.000 millones de pesetas) para la adquisición de equipamiento en los centros públicos de formación profesional en el periodo 2000-2003.

Estas inversiones están respondiendo, y deberán responder en los próximos años, a los siguientes criterios:

1. Proyecto de nuevos centros de formación profesional, o ampliación de los existentes, en función de las demandas del entorno productivo y del aumento de personas que cursan estas enseñanzas.
2. Remodelación de edificios, talleres e instalaciones.
3. Adaptación de máquinas e instalaciones didácticas a normativas europeas de seguridad.
4. Renovación de maquinaria tecnológicamente obsoleta.
5. Nuevas tecnologías de telecomunicación e informáticas aplicadas a la producción. Sistemas automáticos de fabricación.
6. Potenciación de tecnologías asociadas a las energías renovables.
7. Introducción de recursos informáticos para la integración didáctica audiovisual, para la mejora en la gestión de las aulas técnicas y para la orientación laboral.
8. Renovación y mejora de equipos correspondientes a

las profesiones del sector servicios.

9. Dotación de equipamiento para nuevas ofertas formativas de ciclos formativos, cursos y programas de iniciación profesional.
10. Adquisición y actualización de software.

PROGRAMA 19: **Mejora del equipamiento e instalaciones de los centros de formación profesional**

En la actualidad se está realizando la primera fase de mejora de las instalaciones y equipamiento de los centros de formación profesional, con el fin de adaptar los recursos materiales disponibles a los cambios institucionales promovidos para estas enseñanzas.

Una vez establecido el sistema integrado de formación profesional, el catálogo modular formativo y la red de centros, se realizará la segunda fase del plan de actualización.

Fase que estará caracterizada por:

- El análisis de las "tasas de reposición" de los recursos, armonizando la necesaria actualización con el adecuado control de la inversión.
- El estudio de los recursos derivados de la implantación de nuevas enseñanzas o, en su caso, la modificación sustancial de las cualificaciones profesionales en ciertos sectores y profesiones.
- La integración de sistemas de cofinanciación entre el sector público y las empresas, tal como es frecuente en otros países desarrollados.
- En los centros concertados, homologados, etc. se podrían establecer subvenciones a las inversiones en innovación tecnológica.

La homologación de un centro en las correspondientes especialidades, que además pueda acreditarse mediante el "sello de calidad del Gobierno de Navarra" (según se plantea en el Programa 18) implica la disponibilidad de unos espacios mínimos, pero también unas instalaciones, maquinaria y equipos específicos.

RESULTADOS

- **Plan de inversiones en equipos e instalaciones. Establecimiento de criterios**
- **Inversiones para la actualización e innovación en equipos e instalaciones de centros públicos de formación profesional**
- **Convocatoria pública para la inversión en recursos tecnológicos por parte de centros privados homologados**

3.9 OBJETIVO NOVENO: Promover medidas de formación profesional asociadas a las políticas activas de empleo

Los siguientes cinco programas entran de lleno en la asociación de la formación profesional con las políticas activas de empleo. Todos los programas están planteados desde un doble punto de vista:

1. Contribuir a la mejora profesional y a la promoción social de ciertos grupos de la población.
2. Innovar en las fórmulas administrativas y organizativas empleadas en las ofertas formativas.

Las medidas para mejorar las cualificaciones de los activos de una sociedad, que no tuvieron o no tienen posibilidades de adquirir una formación acorde con posibilidades reales de empleo, se llevan a cabo en varios aspectos:

- El aprendizaje permanente, que permite la promoción laboral de los individuos. Tal es el caso de los Programas 21 y 22.
- La empleabilidad de trabajadores con dificultades para la inserción o reinserción laboral. En este caso estarían situados los Programas 23 y 24.
- Integrar formación y empleo. El sistema de formación dual en el que se combina la formación con un contrato para la formación es un buen instrumento para, en ciclos económicos favorables, simultanear el estudio y el trabajo de un modo organizativamente razonable. El Programa 20 se plantea en este eje.
- Facilitar la cohesión social combinando medidas sociales y formativas en el ámbito de la inmigración. El Programa 24 se centra en este aspecto.

PLAN DE EMPLEO DE NAVARRA 2002-2004

Estos programas son consecuentes con el Plan de Empleo de Navarra firmado para el periodo 2002-2004. Y por ello, todos los firmantes del mismo serán protagonistas directos en el desarrollo de este objetivo.

Por otro lado, el propio Plan de Empleo aconseja mantener un cierto grado de apertura a nuevos programas, tal como señala en el capítulo dedicado a la formación y orientación:

“El Servicio Navarro de Empleo, en el plazo de un año desde la aprobación del presente Plan de Empleo, realizará una propuesta razonada y fundamentada al Consejo Navarro de Formación Profesional para consensuar, entre ambos organismos, una serie de programas de actualización conjunta y planificación de objetivos comunes para interrelacionar el empleo y la formación profesional.”

PROGRAMA 20: **Promover sistemas de formación profesional con una organización dual**

Todos los países de nuestro entorno, aun teniendo sistemas de formación profesional diferentes entre sí, coinciden en valorar la importancia de estar íntimamente relacionados los dos sistemas: formación y empresa.

Existen diferentes fórmulas para lograr la permeabilidad del sistema de formación profesional en el sistema productivo y, reciprocamente, que exista transferencia de los conocimientos y prácticas profesionales hacia los sistemas formativos.

El modelo de integración formación-empleo es una alternativa organizativa de la Formación Profesional Inicial-Reglada ordinaria, que está recogida en el Decreto Foral 35/1995. En lo concerniente a la formación ocupacional, la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 3 de agosto de 1995, regula el funcionamiento de las Escuelas Taller y las Casas de Oficios, las cuales son unidades de carácter temporal en las que el aprendizaje y la cualificación se alternan con un trabajo productivo de carácter público o social.

La condición básica para la puesta en marcha del sistema dual de formación es el interés de la empresa por utilizar este formato de contratación con un joven. Para ello se requiere la participación conjunta de la administración educativa, de la administración laboral y de las propias empresas. La coordinación y la unión de esfuerzos de estos ámbitos es condición necesaria para los buenos resultados de este programa.

RESULTADOS

- **Realización de un modelo de ordenación académico-laboral para el sistema dual**
- **Realizar ofertas de ciclos formativos en la modalidad dual**
- **Desarrollar programas mixtos de formación y empleo en el ámbito de la formación ocupacional**

PROGRAMA 21: **Programa piloto de formación profesional continua a distancia**

Con independencia de las ofertas ordinarias de formación continua, en el periodo de vigencia del Plan, se realizará una convocatoria formativa a distancia sobre la base del catálogo de formación modular, con el apoyo de la Cartilla de Competencias que habría que asociar a esta oferta.

Este programa, irá dirigido a un colectivo de trabajadores muy definido, que cumpla con los criterios siguientes:

- Colectivo con un tamaño no muy amplio.
- Con necesidades e intereses en la cualificación profesional.
- En profesiones para las que existiera experiencia docente y materiales.
- Con conocimientos de informática a nivel de usuario (preferentemente) y posibilidades de acceso a Internet.

Una de las consecuencias de este programa sería la elaboración de un modelo de formación profesional continua a distancia que, en función de diferentes criterios, sería transferible a otras profesiones.

RESULTADOS

- **Modelo para la formación continua a distancia**
- **Oferta piloto de formación profesional continua a distancia**

PROGRAMA 22: **Programa piloto de oferta de formación profesional reglada dirigida a trabajadores**

Algunos colectivos de trabajadores requieren titulaciones oficiales para el ejercicio profesional o para la promoción laboral. Por ello, el objetivo esencial de esta oferta sería la acreditación en una profesión completa y, al igual que en el caso anterior, se podría dirigir a colectivos de trabajadores que cumplieran una serie de requisitos. En este caso podrían ser:

- Colectivo con un tamaño no muy amplio.
- Con necesidades e intereses en la cualificación profesional.
- En profesiones para las que existiera experiencia docente.
- Con cierta proximidad geográfica entre sí y afinidad horaria laboral.

Esta oferta experimental sería compatible con el sistema de cualificaciones profesionales y con el catálogo modular formativo en la profesión correspondiente.

La compatibilidad horaria y las características de sus destinatarios aconsejan desarrollar este programa integrando el formato de formación profesional a distancia con un formato singular de ordenación académica que permitiera el acceso y seguimiento de un modo compatible con el desempeño de un puesto de trabajo.

RESULTADOS

- **Modelo para la formación reglada dirigida a trabajadores**
- **Oferta piloto de formación profesional reglada dirigida a trabajadores**

PROGRAMA 23: **Recualificación e inserción profesional de colectivos con altas tasas de desempleo**

El desempleo femenino es el triple del masculino, por lo que hay que fomentar acciones para la inserción profesional de las mujeres. Ya en el Plan de Empleo se proponen medidas integrales para aumentar la inserción laboral de la mujer: "...el Servicio Navarro de Empleo, con la colaboración de los centros integrales de empleo, pondrá en marcha medidas de orientación, formación inicial, recualificación e intermediación laboral".

Es importante destacar el hecho de que muchas jóvenes tituladas tienen dificultades para obtener un empleo debido a las escasas oportunidades laborales asociadas a su formación inicial. Se requiere, por consiguiente, actuar en dos frentes: realizar procesos de orientación favorecedores de vocaciones con demandas laborales y promover medidas de recualificación.

La problemática global planteada difiere en las diferentes zonas. Mientras que en ciertas localidades el desempleo femenino se concentra en jóvenes tituladas, en otros lugares afecta más a mujeres de mayor edad. Del mismo modo, en ciertas zonas existen posibilidades de inserción profesional en variadas profesiones y en otras zonas se concentran estas oportunidades en ciertos entornos productivos específicos.

En cualquier caso, cada una de las modalidades de formación profesional deben contribuir, mediante acciones específicas, a fomentar su inserción y recualificación.

RESULTADOS

- **Análisis de la situación del desempleo femenino en Navarra y elaboración de propuestas correctoras**
- **Ofertas de formación profesional para la formación inicial o la recualificación laboral de mujeres**

PROGRAMA 24:

Formación profesional para la mejora de la cualificación profesional de la población inmigrante

El Plan de Empleo señala "Es importante destacar en estos momentos la incidencia de los inmigrantes en la vida social y laboral de Navarra, debiendo considerarse como un factor positivo de integración y de cooperación en el progreso de Navarra".

Los diferentes planes y estudios que se están realizando en nuestra Comunidad sobre el fenómeno de la inmigración, sugieren medidas de formación básica y profesional. En este sentido, en este programa se plantea realizar un plan de formación de ciertos colectivos, bajo ciertos requisitos que podrían ser:

- Tener cierta afinidad cultural y lingüística o, en su defecto, estar en situaciones sociales con riesgo de exclusión.
- Disponer de posibilidades para asistir a las actividades de formación.
- Trabajar o estar dispuestos a trabajar en sectores en que se necesita mano de obra.
- Priorizar las personas más asentadas geográfica y socialmente.

Por la especificidad del fenómeno de la inmigración, con problemas importantes de desarraigo, deberían integrarse en la formación profesional conocimientos socioculturales de nuestro entorno.

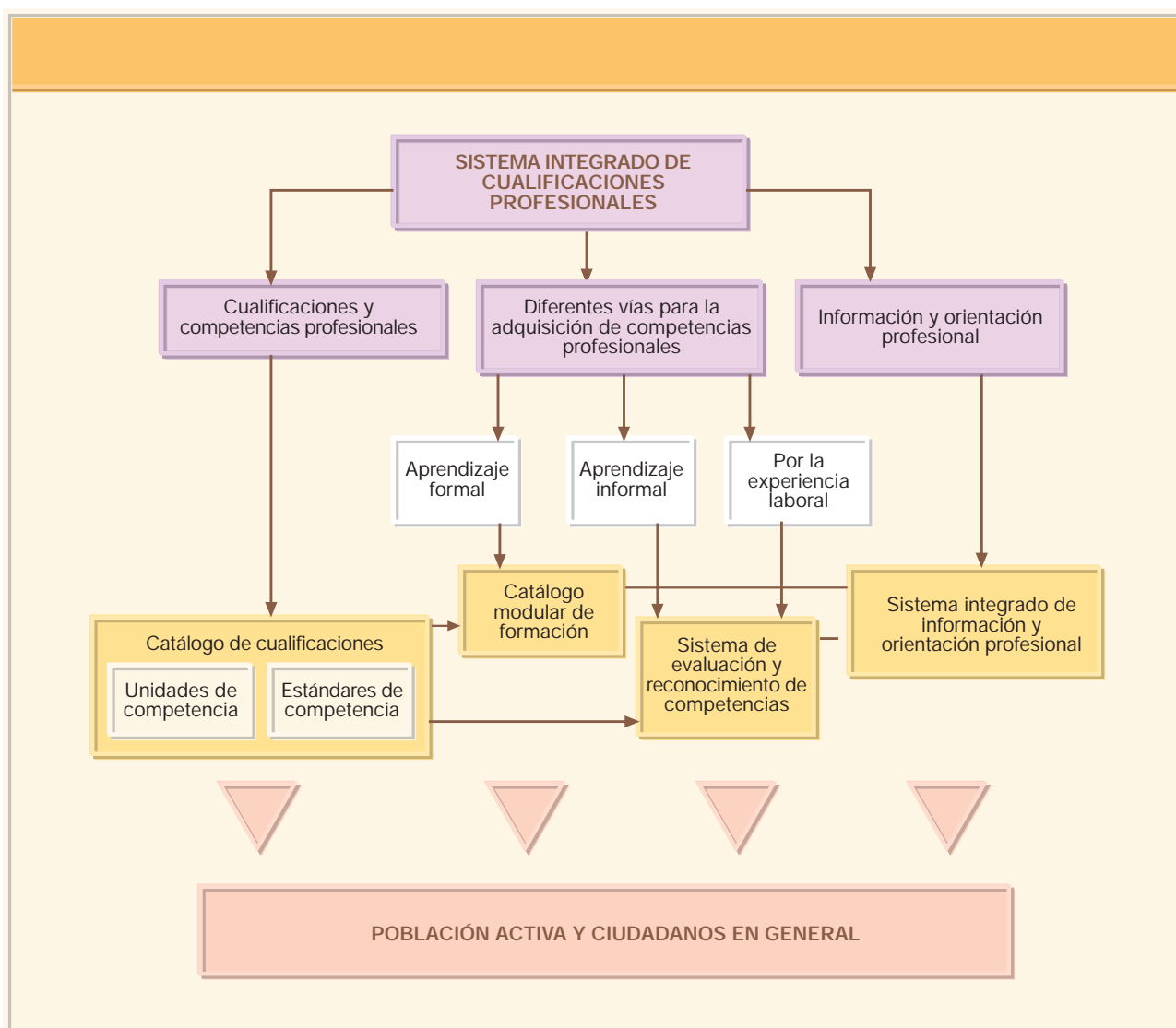
RESULTADOS

- **Análisis de la problemática de la inmigración y propuestas formativas para mejorar la cualificación**
- **Ofertas piloto específicas para la mejora de la formación profesional de colectivos de inmigrantes**

3.10 OBJETIVO DÉCIMO: Divulgar la nueva formación profesional

La puesta en marcha de un sistema integrado de formación profesional, con importantes novedades y nuevos servicios, necesita una respuesta institucional al gran número de peticiones de información y orientación que se produzcan. Hay que pensar que la población beneficiada por unos u otros programas será de varias decenas de miles de navarros.

Este último programa pretende hacer llegar a los distintos beneficiarios y agentes una información objetiva y clara sobre muchas de las iniciativas aquí programadas. Información que, en un primer nivel general de divulgación, se basará en el esquema siguiente, en el que aparecen las piezas básicas del sistema integrado de cualificaciones.



La divulgación entre los agentes del propio sistema partirá de información mucho más especializada y deberá introducir mayores niveles de detalle en la descripción y articulación de todos los elementos del sistema, así como incorporar cuestiones concernientes al trabajo del correspondiente agente.

Estas acciones divulgativas estarán coordinadas con aquellas otras de tipo formativo que se plantean en el Programa 15 y deberán aprovechar los avances tecnológicos que facilitan potentes e innovadoras respuestas comunicativas a este reto.

PROGRAMA 25:

Campaña comunicativa para divulgar el Plan navarro para el desarrollo de la Formación Profesional

El Plan navarro para el desarrollo de la Formación Profesional requerirá una campaña de divulgación, tanto en su fase de presentación como a lo largo de su desarrollo, conforme se obtengan los resultados descritos. Existen medidas que pueden ser de un extraordinario interés social; tal es el caso de la formación a distancia, la integración de la formación a través de un catálogo modular de referencia y la certificación de la competencia obtenida a través de la experiencia o mediante sistemas informales de aprendizaje.

Este programa, y las acciones que emanen del mismo, debería desarrollarse diferenciando los destinatarios: las familias y los alumnos, los empresarios o los trabajadores. Por lo tanto, se elaborarán programas específicos para cada uno de los colectivos.

Se establecerán, esencialmente, las siguientes fases:

1. Campaña de divulgación general.
2. Información y formación específica a los agentes implicados.
3. Acciones específicas para cada uno de los programas cuando se desarrollen.

RESULTADOS

- **Publicación y presentación del Plan**
- **Página web estable**
- **Elaboración de cuadrípticos, carteles, etc.**
- **Anuncios en diferentes medios**
- **Sesiones y jornadas dirigidas a empresarios, trabajadores y profesorado**



Capítulo V

PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PROGRAMAS

1**PLAN GENERAL DE DESARROLLO**

En los capítulos anteriores se han analizado los diferentes factores que intervienen en la planificación y desarrollo de la formación profesional. Este análisis ha dado como consecuencia un conjunto de diez objetivos que deberán desarrollarse a través de los veinticinco programas que se han descrito en el capítulo anterior. Estos programas describen globalmente las diferentes actuaciones, por lo que se necesita un segundo nivel de detalle. Este segundo nivel, desarrollado mediante proyectos concretos, aborda minuciosamente la planificación y el alcance del Plan.

En el presente capítulo se trata lo concerniente a la asignación de responsabilidades en cada uno de los proyectos, así como su distribución en el tiempo mediante los correspondientes cronogramas. Conviene observar que

la fecha de finalización señalada concierne al término del proyecto como documento de diseño, ya que su ejecución se extenderá más en el tiempo.

La selección de los proyectos, así como su enfoque, no debe ser cerrada, por lo que el desarrollo del Plan debe estar abierto a ciertas modificaciones; en particular en lo concerniente a los objetivos de tipo operacional. En este sentido, la incorporación de nuevos proyectos o la redefinición de otros, dará mayor flexibilidad y, en consecuencia, mayor adaptabilidad del sistema de formación profesional a las demandas sociales y empresariales.

El siguiente esquema permite apreciar el proceso o plan general de desarrollo de los programas:



2

PLANIFICACIÓN DE PROGRAMAS

2.1. OBJETIVO PRIMERO: Desarrollar un sistema integrado de cualificaciones profesionales y formación profesional

OBJETIVO PRIMERO: Desarrollar un sistema integrado de cualificaciones profesionales y formación profesional			
PROGRAMA	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	PROYECTOS
PROGRAMA 1: Impulso institucional de la formación profesional en Navarra	DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO, TURISMO Y TRABAJO DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y CULTURA	· Gobierno de Navarra · Consejo Navarro de la Formación Profesional	Proyecto 1.1: Plan de acción general
PROGRAMA 2: Implantar el Sistema de Cualificaciones en Navarra	DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO, TURISMO Y TRABAJO	· Consejo Navarro de la Formación Profesional · Otros Departamentos de la Administración	Proyecto 2.1: Planteamiento global del sistema Proyecto 2.2: Proyecto de Decreto Foral regulador del Sistema
PROGRAMA 3: Crear el Instituto Navarro de las Cualificaciones	DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO, TURISMO Y TRABAJO	· Departamento de Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo · Otros Departamentos de la Administración · Consejo Navarro de la Formación Profesional · Asociaciones profesionales y expertos	Proyecto 3.1: Proyecto de Decreto Foral con la creación del Instituto Navarro de las Cualificaciones (Dirección General de Educación) Proyecto 3.2: Definición de acciones prioritarias para el año 2003
PROGRAMA 4: Armonizar las funciones del Observatorio de Empleo con el sistema de cualificaciones	DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO, TURISMO Y TRABAJO	· Departamento de Educación y Cultura · Consejo Navarro de la Formación Profesional	Proyecto 4.1: Plan de coordinación institucional (Servicio Navarro de Empleo) Proyecto 4.2: Ajuste normativo del Observatorio al nuevo Sistema una vez aprobado este último
PROGRAMA 5: Puesta en marcha de un sistema de acreditación de la competencia	DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO, TURISMO Y TRABAJO	· Departamento de Educación y Cultura · Consejo Navarro de la Formación Profesional	Proyecto 5.1: Proyecto de Creación de la Agencia mediante Decreto Foral (Dirección General de Trabajo) Proyecto 5.2: Plan de acción de la Agencia

Cronograma de proyectos

OBJETIVO PRIMERO										
Programa	Proyecto	Aspecto	2001	2002	2003	2004				
1 Impulso institucional	1.1 Plan de acción	Diseño	■	■						
		Realización			■	■				
2 Implantación del Sistema	2.1 Planteamiento global	Diseño	■	■	■	■	■	■	■	■
		Realización			■	■	■	■	■	■
	2.2 Norma	Diseño	■	■	■	■				
		Realización				■				
3 Creación del Instituto	3.1 Norma	Diseño	■	■	■					
		Realización				■				
	3.2 Acciones 2003	Diseño				■				
		Realización					■	■	■	
4 Armonizar Observatorio	4.1 Coordinación	Diseño	■	■	■	■	■	■	■	■
		Realización			■	■	■	■	■	■
	4.2 Ajuste normativo	Diseño			■	■				
		Realización					■			
5 Acreditación competencia	5.1 Normas	Diseño	■	■	■	■				
		Realización					■			
	5.2 Plan de acción	Diseño				■	■			
		Realización						■	■	■

PROGRAMA 1: Impulso institucional de la formación profesional en Navarra

PROYECTO 1.1	DEFINICIÓN Plan de acción general	FINALIZACIÓN Febrero de 2002
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Directrices institucionales • Coordinación institucional • Recursos necesarios • Medidas y aportaciones desde las distintas modalidades de formación profesional (inicial, ocupacional y continua) 	<p>Se partirá de las líneas de acción emanadas del propio Plan navarro para el desarrollo de la Formación Profesional en el que esta formación está concebida como política estratégica institucional.</p> <p>Este Plan de acción servirá para establecer las bases de las políticas de formación profesional en Navarra. En este sentido, se abordarán recomendaciones y propuestas de acciones conjuntas que afecten a las distintas partes implicadas.</p> <p>Los tres subsistemas de formación profesional deberán, internamente, introducir aquellos elementos de impulso institucional que se deriven de este programa.</p>	

PROGRAMA 2: Implantar el Sistema de Cualificaciones en Navarra

PROYECTO 2.1	DEFINICIÓN Planteamiento global del sistema	FINALIZACIÓN Marzo de 2002
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los diferentes modelos de desarrollo de los sistemas de cualificaciones • Proyecto de implantación de un Sistema de Cualificaciones en Navarra, dentro del marco estatal • Esquema general • Desarrollo transitorio en el marco normativo actual • Recursos orgánicos necesarios y coordinación de los mismos • Presupuesto aproximado y sistemas de financiación • Medidas y aportaciones desde las distintas modalidades de formación profesional (inicial, ocupacional y continua) 	<p>Existen múltiples estudios y modelos basados en la definición y acreditación de la cualificación, tanto en Europa como en otros lugares. Se trataría, entonces, de realizar un estudio profundo sobre aquellos casos más próximos e interesantes, con la realización de propuestas para su adaptación a Navarra.</p> <p>Este proyecto se realizará con la referencia del desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones, la Ley de la Formación Profesional y Cualificaciones y las tendencias que se observen en el contexto de la Unión Europea e internacional.</p> <p>Se hará una valoración global de las implicaciones que para los sistemas de formación inicial, ocupacional y continua tiene el desarrollo de un sistema integrado de formación profesional. En esta valoración se atenderán dos dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) A la dimensión social (desde el punto de vista del joven y del trabajador). b) A la dimensión institucional y organizativa de cada subsistema de formación profesional. 	

PROYECTO 2.2	DEFINICIÓN Proyecto de Decreto Foral regulador del Sistema	FINALIZACIÓN Junio de 2002
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto de Decreto Foral con la definición del sistema a la luz de la nueva Ley de Formación Profesional y Cualificaciones • Medidas y aportaciones desde las distintas modalidades de formación profesional (inicial, ocupacional y continua) 	<p>En este Decreto Foral se establecería la estructura y las relaciones entre los diferentes elementos del sistema territorial de cualificaciones profesionales: Instituto, Agencia y Observatorio.</p> <p>Deberá tenerse presente la posterior reglamentación concreta del Sistema Nacional de Cualificaciones, por lo cual se requerirá un enfoque abierto centrado sobre todo en:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La articulación de Agencia, Instituto y Observatorio. 2. En el margen legal de desarrollo territorial del Sistema Nacional. 	

PROGRAMA 3: Crear el Instituto Navarro de las Cualificaciones

PROYECTO	DEFINICIÓN	FINALIZACIÓN
3.1	Proyecto de Decreto Foral con la creación del Instituto Navarro de las Cualificaciones	Junio de 2002
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Análisis comparativo de la organización y funcionamiento de diferentes organismos encargados de los sistemas de cualificaciones • Proyecto de Decreto Foral en el que se aborde la creación del Instituto Navarro de las Cualificaciones • Recursos orgánicos necesarios y coordinación de los mismos • Implicaciones para los sistemas de formación inicial, ocupacional y continua 	<p>Se realizará este estudio en el ámbito europeo-internacional, atendiendo a las diferentes peculiaridades de cada país.</p> <p>Igualmente, se estudiará este tema en lo concerniente a los Institutos territoriales creados por otras CCAA.</p> <p>El resultado de los análisis anteriores, en el marco del propio Decreto Foral regulador del Sistema, dará como resultado un proyecto de Decreto Foral en el que se aborde la creación del Instituto Navarro de las Cualificaciones, respondiendo, entre otras, a las cuestiones siguientes: estructura orgánica, articulación institucional, su papel en relación al Sistema Nacional de Cualificaciones y funciones a desarrollar.</p>	

PROYECTO	DEFINICIÓN	FINALIZACIÓN
3.2	Acciones prioritarias para el año 2003	Diciembre de 2002
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Directrices para el Instituto Navarro de las Cualificaciones • Análisis de las diferentes acciones • Medidas y aportaciones desde las distintas modalidades de formación profesional (inicial, ocupacional y continua) 	<p>El Instituto deberá realizar planes anuales de trabajo bajo las directrices del Departamento de Educación y Cultura, los cuales habría que definir con mayor detalle en su primera etapa de funcionamiento. Esta definición se realizará partiendo de los enunciados del Plan Navarro de Formación Profesional y las propias orientaciones dadas por el Consejo.</p> <p>En estas acciones se integrarán los conocimientos y las experiencias de cada subsistema (inicial, ocupacional y continua).</p>	

PROGRAMA 4: Armonizar las funciones del Observatorio de Empleo con el sistema de cualificaciones

PROYECTO	DEFINICIÓN	FINALIZACIÓN
4.1	Plan de coordinación del Observatorio	Marzo de 2002
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Análisis del nuevo papel del Observatorio en el marco del Sistema de Cualificaciones propuesto • Protocolos de relación y de intervención del Observatorio • Análisis de entornos productivos y detección de profesiones emergentes • Repercusión en la formación profesional inicial, ocupacional y continua 	<p>Para la realización de este proyecto será necesario, una vez más, contar con las directrices del Plan con repercusión directa en las funciones asignadas a este órgano.</p> <p>Deberán establecerse protocolos claros de relación con otras entidades, asociaciones, etc. externas. Deberá plantearse una clara coordinación con el Instituto Navarro de las Cualificaciones y con otros órganos y entidades relacionados con sus funciones. En particular, deberán establecerse las bases de relación con los correspondientes centros integrados de formación profesional para aquellas funciones que lo requieran .</p> <p>El Plan del Observatorio incluirá la realización de los análisis del entorno productivo en las diferentes zonas y en las profesiones o sectores que se determinen.</p>	

PROYECTO	DEFINICIÓN	FINALIZACIÓN
4.2	Desarrollo normativo	Diciembre de 2002
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Propuesta normativa con la modificación y adaptación de la base reguladora del Observatorio • Recursos necesarios y coordinación de los mismos 	<p>Ajustar la normativa que regula la organización y funciones del Observatorio según los principios y normas que emanen del desarrollo del Sistema de Cualificaciones en Navarra.</p> <p>Habrá que determinar el rango de la norma (Orden Foral o Decreto Foral) en función del tipo y grado de las adaptaciones a realizar.</p>	

PROGRAMA 5: Puesta en marcha de un sistema de acreditación de la competencia

PROYECTO 5.1	DEFINICIÓN Proyecto de Decreto Foral con la creación de la Agencia de Certificación Laboral de la Competencia	FINALIZACIÓN Diciembre de 2002
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los diferentes modelos de gestión y evaluación de las competencias profesionales • Proyecto de creación de la Agencia Navarra de Certificación Laboral de la Competencia • Recursos necesarios y coordinación de los mismos • Presupuesto aproximado y sistemas de financiación • Repercusión en la formación profesional inicial, continua y ocupacional 	<p>El Consejo Navarro de la Formación Profesional asesorará sobre el marco de actuación de la Agencia y el Instituto Navarro de las Cualificaciones aportará los criterios y los referentes técnicos de actuación para enfocar los sistemas de evaluación y certificación de las competencias profesionales.</p> <p>La implantación de un sistema de acreditación de la competencia obliga a desarrollar en paralelo y con absoluta coordinación los programas de los objetivos estructurales.</p> <p>El análisis realizado en este proyecto, con el estudio de posibles líneas de intervención en los diferentes subsistemas, enlazará con las acciones concretas que se propongan para el año 2003 y que son objeto del proyecto 5.2.</p>	

PROYECTO 5.2	DEFINICIÓN Plan de acción de la Agencia	FINALIZACIÓN Febrero de 2003
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Borrador de trabajo con propuestas para el Consejo • Ejemplos posibles • Recursos necesarios, presupuesto aproximado y sistemas de financiación • Implicaciones para la formación inicial, ocupacional y continua 	<p>Teniendo presente el criterio de realizar acciones específicas en el actual marco normativo, deben concretarse y aprobarse éstas por parte del Consejo Navarro de la Formación Profesional. Hay que tener en cuenta que la dimensión social y laboral de los procedimientos de acreditación de la competencia obligan a una participación activa de trabajadores y empresarios.</p> <p>Desde finales de 2003 y a lo largo de 2004 pueden ponerse en marcha las siguientes iniciativas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proyecto piloto de evaluación y certificación de las competencias profesionales en los sectores de las energías renovables, del trabajo social, de la gestión comercial, ... 2. Cartilla de competencias integrada. <p>Los proyectos pilotos (evaluación de competencias, cartilla de competencias, etc.) tendrían el carácter de acciones integradas. Dicho de otra forma, la evaluación y certificación de determinadas competencias profesionales tendría sus conexiones y repercusiones en los diferentes subsistemas.</p>	

2.2 OBJETIVO SEGUNDO: Establecer un catálogo modular formativo de referencia

OBJETIVO SEGUNDO: Establecer un catálogo modular formativo de referencia			
PROGRAMA	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	PROYECTOS
PROGRAMA 6: Diseñar un catálogo integrado de formación	DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y CULTURA	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Navarro de las Cualificaciones Servicio Navarro de Empleo Centros de formación profesional implicados Docentes y expertos en programas formativos 	<p>Proyecto 6.1: Diseñar modelo y metodología para elaborar un catálogo modular de formación transitorio</p> <p>Proyecto 6.2: Elaborar el catálogo modular de formación en alguna familia profesional a determinar</p>
PROGRAMA 7: Elaboración de materiales didácticos y desarrollo de sistemas de aprendizaje basados en nuevas tecnologías	DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO, TURISMO Y TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> Centros que imparten formación profesional Empresas especializadas Profesores, formadores y expertos tecnológicos 	<p>Proyecto 7.1: Definir un plan de actuación para la elaboración de materiales didácticos y sistemas de apoyo para los módulos de formación</p> <p>Proyecto 7.2: Proyecto piloto para la implantación de sistemas de aprendizaje profesional basados en nuevas tecnologías</p>

Cronograma de proyectos						
OBJETIVO SEGUNDO			2001	2002	2003	2004
Programa	Proyecto	Aspecto				
6 Diseñar catálogo modular	6.1 Modelo y metodologías	Diseño				
		Realización				
	6.2 Catálogo en sector piloto	Diseño				
		Realización				
7 Materiales didácticos	7.1 Plan de actuación	Diseño				
		Realización				
	7.2 Materiales en sector piloto	Diseño				
		Realización				

PROGRAMA 6: Diseñar un catálogo integrado de formación

PROYECTO 6.1	DEFINICIÓN Diseñar modelo y metodología para elaborar un catálogo modular de formación	FINALIZACIÓN Marzo de 2003
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de diferentes sistemas para la elaboración de un catálogo modular integrado de formación profesional • Definición del modelo a utilizar en la fase transitoria hasta la aprobación de un catálogo modular nacional • Metodología y procedimientos de trabajo • Repercusión en la formación profesional inicial, continua y ocupacional • Recursos necesarios 	<p>Al margen de la aprobación futura de un catálogo modular nacional de formación, urge realizar un cierto nivel de integración de las ofertas de formación profesional inicial, ocupacional y continua actuales. Para ello, es imprescindible ahondar en un modelo que dé como resultado un catálogo modular provisional que, en cierto sentido, sea un avance en la coordinación de las diversas ofertas formativas.</p> <p>En consecuencia, resulta lógico, empezar este proceso partiendo de cómo se ha resuelto esta problemática en otros países.</p> <p>El estudio y comparación de los modelos de integración de la formación deberán dar como resultado una propuesta concreta válida para el contexto de Navarra. Esta propuesta deberá cumplir, en esencia, las siguientes condiciones generales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Compatible con el marco legal actual y que integre en el mayor grado posible las ofertas formativas. 2. Coherente con los trabajos preliminares que el Instituto Nacional de las Cualificaciones realice en este campo. 3. Aplicación de los resultados obtenidos en la definición de cualificaciones y estándares de competencia. 4. Sistematizar un modelo de actuación para elaborar el catálogo, así como la metodología e instrumentos técnicos a emplear. 	

PROYECTO 6.2	DEFINICIÓN Elaborar el catálogo modular de formación en alguna familia profesional a determinar	FINALIZACIÓN Septiembre de 2003
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Profesiones o sectores prioritarios. Marco de actuación • Acotación de las cualificaciones profesionales y unidades de competencia implicadas • Organización y planificación del trabajo en 2003-2004 • Repercusiones en los sistemas de formación inicial 	<p>Este proyecto deberá abordar la aplicación práctica de una parte del catálogo modular que se corresponda con un sector o conjunto de profesiones a definir.</p> <p>A través del marco de actuación y de la acotación de cualificaciones se determinará el alcance del catálogo modular definido en la planificación de la oferta financiada con recursos públicos. Dicho de otra manera, se fijarán tanto los criterios por los que ciertas ofertas formativas que se realicen deban necesariamente ajustarse a los módulos definidos en el catálogo, como a las excepciones que se hagan.</p> <p>Este proyecto deberá contar con cuatro referentes privilegiados:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El modelo y la metodología planteada en el proyecto 6.1. 2. El estudio de las cualificaciones en el sector o profesionales seleccionadas en el proyecto 11.2. 3. El estudio de la necesidades formativas realizadas en el programa 13. 4. Las experiencias formativas adquiridas en la profesiones implicadas en cada uno de los sistemas de formación inicial, continua y ocupacional. 	

PROGRAMA 7: Elaboración de materiales didácticos y desarrollo de sistemas de aprendizaje basados en nuevas tecnologías

PROYECTO 7.1	DEFINICIÓN Definir un plan de actuación para la elaboración de materiales didácticos y sistemas de apoyo para los módulos de formación	FINALIZACIÓN Junio de 2003
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Tipificación de los diferentes materiales y recursos • Prioridades y plan general de producción • Actuaciones en el marco de Internet • Intervención docente en la gestión de materiales curriculares tecnológicamente integrados • Formación inicial básica en nuevas tecnologías para el acceso a la formación mediante sistemas telemáticos • Repercusión en la formación profesional inicial, continua y ocupacional • Recursos necesarios 	<p>Una política de producción de recursos para la formación profesional debe partir de un conjunto de principios que son, en parte, distintos que en otros tipos de enseñanzas. Algunos de ellos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Destinatarios heterogéneos en cuanto a la edad, conocimientos y experiencia previa. • La mayoría de las profesiones poseen un alto dinamismo, variabilidad y divergencias en las competencias. • La ejecución práctica y la concreción de las actividades obligan a tipos de materiales y recursos que van más allá del documento con textos escritos. • Gran parte de los "usuarios" de los materiales y recursos deben aprender a abordar éstos de modo autónomo e interactivo. La capacidad de aprender a aprender es una de la pocas cosas con valor profesional en el largo plazo. <p>El proyecto 15.3 que trata sobre la aplicación de las nuevas tecnologías a la formación de formadores y profesores será de gran utilidad en el desarrollo del presente proyecto (se terminará unos meses antes de iniciar éste).</p>	

PROYECTO 7.2	DEFINICIÓN Proyecto piloto para la implantación de sistemas de aprendizaje profesional basados en nuevas tecnologías	FINALIZACIÓN Diciembre de 2003
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Profesiones o sectores prioritarios. Selección de módulos • Estudio de otros proyectos similares o materiales de interés para este proyecto • Posibles colaboraciones con otros países o CCAA • Especificaciones de los productos a elaborar • Planificación y seguimiento de los encargos • Ofertas piloto de formación inicial, ocupacional y continua en las profesiones implicadas • Valoración de los recursos necesarios 	<p>El proyecto 7.1 será el referente inicial para elaborar el presente proyecto piloto. La diferencia entre ambos estriba en que en este último se aplica un modelo concreto de enseñanza-aprendizaje, basado en las nuevas tecnologías, a una profesión o campo profesional determinado.</p> <p>En consecuencia, la primera cuestión a resolver es decidir qué profesión será objeto del proyecto. En principio, sería interesante avanzar en la misma profesión determinada en los programas siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estudio de las cualificaciones (programa 11). 2. Certificación de la competencia (programa 5). 3. Establecimiento de un catálogo modular formativo (programa 6). 4. Producción de materiales didácticos (programa 7). <p>En todo caso, al margen del anterior criterio, deberá valorarse la urgencia o la propia disponibilidad de materiales elaborados, susceptible de tratamiento con sistemas basados en las nuevas tecnologías.</p> <p>Las características de los materiales de aprendizaje y del propio sistema de interacción con estos recursos deberán atender el distinto perfil de los destinatarios. Para ello, los productos deberán ser adaptables en sí mismos o, en su caso, permitir diferentes planos de acceso cognitivo. En definitiva, serán materiales curriculares integrados.</p>	

2.3 OBJETIVO TERCERO: Crear una red coordinada de centros integrados

OBJETIVO TERCERO: Crear una red coordinada de centros integrados			
PROGRAMA	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	PROYECTOS
PROGRAMA 8: Diseño orgánico y reglamentario de centros de formación profesional	DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO, TURISMO Y TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> · Consejo Navarro de la Formación Profesional · Servicio Navarro de Empleo · Centros de formación profesional implicados · Centros homologados 	<p>Proyecto 8.1: Diseño de una red integrada de centros con la creación de un modelo que articule los tres sistemas de formación profesional</p> <p>Proyecto 8.2: Marco regulador de la red de centros de formación profesional</p> <p>Proyecto 8.3: Marco regulador de los centros integrados de formación profesional superior</p>

Cronograma de proyectos							
OBJETIVO TERCERO			2001	2002	2003	2004	
Programa	Proyecto	Aspecto					
8 Diseño orgánico de centros de formación profesional	8.1 Diseño red	Diseño		■	■		
		Realización			■		
	8.2 Marco regulador red centros	Diseño			■	■	
		Realización				■	■
	8.3 Marco regulador centros integrados	Diseño			■	■	
		Realización				■	■

PROGRAMA 8: Diseño orgánico y reglamentario de centros de formación profesional

<p>PROYECTO</p> <p>8.1</p>	<p>DEFINICIÓN</p> <p>Diseño de una red integrada de centros con la creación de un modelo que articule los tres sistemas de formación profesional</p>	<p>FINALIZACIÓN</p> <p>Diciembre de 2002</p>
<p>Puntos clave</p>	<p>Observaciones generales</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • La organización de centros de formación profesional en diferentes países desarrollados • Definición de un modelo que integre los tres sistemas de formación profesional a través de una red de centros • Análisis detallado de los componentes del modelo • Repercusión en la formación profesional inicial, continua y ocupacional • Recursos necesarios 	<p>El punto de arranque de este proyecto será el estudio sistemático de cómo están organizados los centros que imparten formación profesional en algunos países de la Unión Europea.</p> <p>Una vez conocidas las distintas soluciones que se han adoptado en otros contextos, procede elaborar un modelo organizativo general que permita articular los diversos elementos que componen un sistema coordinado de centros de formación profesional. Elementos que, convenientemente articulados, establezcan un modelo de utilidad para el funcionamiento de una red coordinada de centros en Navarra.</p> <p>De forma preliminar podrían anticiparse algunos de los elementos que debieran tenerse en cuenta para elaborar esta red:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Base normativa y organizativa. Regulación legal y relaciones con el entorno. • Ámbito productivo y social. Consejo Navarro de la Formación Profesional. • Referencias de aprendizaje y catálogo modular. Instituto Navarro de las Cualificaciones. • Recursos humanos existentes. • Instalaciones y recursos materiales. • Destinatarios: jóvenes, trabajadores y desempleados. • Elementos de orientación profesional. 	

PROYECTO 8.2	DEFINICIÓN Marco regulador de la red de centros de formación profesional	FINALIZACIÓN Septiembre de 2003
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Marco regulador que afecta a las distintas modalidades de formación profesional: <ul style="list-style-type: none"> a. Estatal b. Autonómico • Necesidades normativas derivadas de la creación de una red de centros coordinados: <ul style="list-style-type: none"> - Funcionamiento y coordinación general - Requisitos para la pertenencia a la red - Tipologías de centros • Tipologías de pertenencia 	<p>La Ley de Formación Profesional y de las Cualificaciones (junto con los correspondientes Reales Decretos que se deriven), deben tenerse presentes en los proyectos de este Plan y, en particular, en lo concerniente a la creación de una red coordinada de centros integrados.</p> <p>El proyecto 8.1 tiene por objeto diseñar esta red coordinada, mientras que este proyecto persigue dar la cobertura legislativa correspondiente, en el marco de la competencias que tiene el Gobierno de Navarra.</p> <p>La puesta en escena de nuevas normas y directrices administrativas para el funcionamiento de los centros de formación profesional, en relación a su pertenencia a la red, debe hacerse atendiendo a los siguientes cinco pasos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar los ámbitos normativos que necesitan regulación. 2. Intervenir en los elementos en que existe capacidad legislativa desde Navarra. 3. Definir el rango de la norma necesaria. 4. Elaborar los correspondientes Decretos Forales u Órdenes con la participación de los diferentes agentes. Asesoramiento del Consejo Navarro de la Formación Profesional. 	

<p>PROYECTO</p> <p>8.3</p>	<p>DEFINICIÓN</p> <p>Marco regulador de los centros integrados de formación profesional superior</p>	<p>FINALIZACIÓN</p> <p>Septiembre de 2003</p>
<p>Puntos clave</p>	<p>Observaciones generales</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Marco regulador que afecta a los centros de formación profesional inicial-ocupacional-continua: <ul style="list-style-type: none"> a. Estatal b. Autonómico • Diseño orgánico y funcional de los centros integrados de formación profesional superior • Necesidades normativas derivadas de la creación de estos centros: <ul style="list-style-type: none"> - Funcionamiento general - Sistemas de organización y gestión - Requisitos para la adquisición de esta denominación 	<p>Como se ha planteado en el anterior proyecto, relacionado con la creación de la red de centros, en el proceso de regulación de la figura administrativa del "centro integrado de formación profesional superior", habrá que tener en cuenta la Ley de Formación Profesional y de las Cualificaciones.</p> <p>La puesta en escena de las normas y directrices administrativas para el funcionamiento de los centros de formación profesional ocupacional y continua debería hacerse atendiendo a los siguientes cuatro pasos (muy similares a los del proyecto 8.2):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar los ámbitos a regular. 2. Intervenir en los elementos en que existe capacidad normativa desde el Gobierno de Navarra o desde los Agentes Sociales (en sus competencias de gestión). 3. Definir el tipo y alcance de la norma. 4. Elaborar la norma con la participación de diferentes agentes y con el asesoramiento del Consejo Navarro de la Formación Profesional. 5. Estudiar la integración entre 8.2 y 8.3. 	

2.4 OBJETIVO CUARTO: Implantar un sistema integrado de información y orientación profesional

OBJETIVO CUARTO: Implantar un sistema integrado de información y orientación profesional			
PROGRAMA	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	PROYECTOS
PROGRAMA 9: Sistema de información y orientación integrado en red	DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO, TURISMO Y TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> · Consejo Navarro de la Formación Profesional · Instituto Navarro de las Cualificaciones · Servicio Navarro de Empleo · Centros de formación profesional implicados · Centros homologados 	<p>Proyecto 9.1: Diseño de una red integrada de información y orientación profesional</p> <p>Proyecto 9.2: Implementación de un sistema integrado de información y orientación</p>
PROGRAMA 10: Acciones para la elección de profesiones sin restricciones debidas al género	DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO, TURISMO Y TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> · Departamento de Educación y Cultura · Centros que imparten formación profesional · Instituto Navarro de la Mujer 	Proyecto 10.1: Plan de acción para la elección de opciones profesionales sin restricciones de género

Cronograma de proyectos						
OBJETIVO CUARTO						
Programa	Proyecto	Aspecto	2001	2002	2003	2004
9 Sistema de información y orientación	9.1 Diseño	Diseño				
		Realización				
	9.2 Implementación	Diseño				
		Realización				
10 Elección profesiones	10.1 Pautas	Diseño				
		Realización				

PROGRAMA 9: Sistema de información y orientación integrada en red

PROYECTO 9.1	DEFINICIÓN Diseñar y crear una red integrada de información y orientación profesional	FINALIZACIÓN Diciembre de 2002
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Los sistemas de información y orientación profesional en diferentes países desarrollados • Definición de un modelo informativo-orientador que integre los tres sistemas de formación profesional • Análisis detallado de los componentes del modelo • El uso de la informática e Internet • Repercusión en la formación profesional inicial, continua y ocupacional • Recursos necesarios. Adaptación y coordinación de sistemas actuales de orientación 	<p>Una vez conocidas las distintas soluciones que se han adoptado en otros contextos, procede elaborar un modelo organizativo general que permita articular los diversos elementos que componen un sistema integrado de información y orientación profesional.</p> <p>En el diseño de esta red deberán tenerse muy en cuenta aquellas Leyes y Decretos que regulan el uso y la protección de datos de carácter personal.</p> <p>De forma preliminar podrían anticiparse algunos de los elementos que debieran tenerse en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Base normativa y organizativa. Regulación legal y relaciones con el entorno. • Mercado laboral. • Ofertas formativas. • Sistema de acreditación laboral de la competencia. • Recursos humanos disponibles. • Instalaciones y recursos materiales. • Destinatarios: jóvenes, trabajadores y desempleados. • Elementos de orientación profesional. <p>Cada una de las partes ofertantes de formación profesional o de prestación de servicios de información y orientación, financiados con recursos públicos, no deberán limitarse a sus propias ofertas, sino que facilitarán al "cliente" el acceso al conjunto de ofertas y servicios integrados de formación profesional.</p>	

PROYECTO 9.2	DEFINICIÓN Implementación de un sistema integrado de información y orientación	FINALIZACIÓN Septiembre de 2003
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Base normativa: <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del borrador de Orden Foral, según Ley de Protección de datos - Convenios institucionales, con centros formativos y con agentes sociales • Manual de procedimiento de funcionamiento de la red. Protocolos de conexión y desconexión • Criterios de diseño del programa informático de conexión en red • Criterios de diseño de puntos interactivos de información personalizada mediante sistemas informáticos • Repercusiones y adaptaciones en los modelos de orientación laboral y profesional 	<p>Este proyecto, al igual que en otros programas, debe partir del proyecto anterior en el que se definía un modelo de actuación y un marco general integrador.</p> <p>La implementación de un sistema integrado de información y orientación profesional consiste en concretar y desarrollar las múltiples acciones, convenientemente articuladas entre sí, que forman parte de la ejecución del proyecto.</p> <p>Este proyecto, por su alcance, deberá desarrollarse mediante la participación directa del Consejo Navarro de la Formación Profesional.</p> <p>Como se ha mencionado en el proyecto 9.1, el sistema integrado de información y orientación profesional es una de las apuestas más relevantes para crear nuevas y mejores estructuras de apoyo al nuevo sistema de formación profesional. Es por ello por lo que este proyecto debe avanzar de un modo coordinado con otros proyectos. Por ejemplo, en este proyecto ha de tenerse en cuenta el nuevo sistema de cualificaciones profesionales, el catálogo modular integrado, el proceso de certificación laboral de la competencia y las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.</p>	

PROGRAMA 10: Acciones para la elección de profesiones sin restricciones debidas al género

PROYECTO 10.1	DEFINICIÓN Plan de acción para la elección de opciones profesionales sin restricciones de género	FINALIZACIÓN Diciembre de 2002
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • La construcción de vocaciones profesionales: La influencia de la sociedad. Papel de la familia. La empresa. La escuela • Las elecciones profesionales en relación con el género en Europa y otros lugares • Situación en Navarra de la orientación vocacional. Estadísticas básicas • Análisis de la actuaciones llevadas a cabo y valoración de sus resultados • Medidas correctoras para el periodo 2002-2004. Plan de acción • Inversiones necesarias 	<p>Un primer elemento de este proyecto será realizar un diagnóstico actualizado sobre los mecanismos que operan en la construcción de la vocación, así como su influencia en la elección de itinerarios académicos y profesionales en nuestro país y en otros lugares de Europa.</p> <p>La política de orientación y reorientación de vocaciones profesionales que se lleva a cabo en Navarra debe evaluarse para, a partir de los resultados, realizar acciones correctoras. Bien entendido que esta responsabilidad afecta, no sólo a las instituciones, sino a las estrategias laborales de las empresas y de las organizaciones de trabajadores y, por supuesto, al libre juicio de individuos y familias.</p> <p>Además de la acciones directamente relacionadas con los procesos de información y orientación, deberán proponerse actuaciones de mejora en aquellos factores intervinientes en los anteriores procesos. Por ejemplo, en el trabajo con formadores, tutores, orientadores y en otras medidas de índole académico-profesional que contribuyan a facilitar el acceso de mujeres a profesiones ejercidas por varones y de hombres en profesiones generalmente reservadas a mujeres.</p> <p>Corregir, en cierto grado, la asimetría profesional de género es uno de los objetivos claves en este Plan navarro para el desarrollo de la Formación Profesional.</p>	

2.5 OBJETIVO QUINTO: Conocer las necesidades de cualificación profesional en el entorno productivo

OBJETIVO QUINTO: Conocer las necesidades de cualificación profesional en el entorno productivo			
PROGRAMA	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	PROYECTOS
PROGRAMA 11: Estudio sobre las cualificaciones profesionales en Navarra	DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO, TURISMO Y TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> · Instituto Navarro de las Cualificaciones · Servicio Navarro de Empleo: Observatorio · Consejo Navarro de la Formación Profesional · Agentes sociales, entidades y organizaciones de la diferentes zonas 	<p>Proyecto 11.1: Establecer referentes taxonómicos y metodológicos</p> <p>Proyecto 11.2: Organización y planificación general del trabajo</p>
PROGRAMA 12: Realizar un estudio específico sobre la problemática que acarrea la desprofesionalización en ciertos oficios	ASOCIACIONES EMPRESARIALES	<ul style="list-style-type: none"> · Asociaciones sectoriales y gremios · Profesionales y pequeños empresarios 	Proyecto 12.1: Descripción de las pautas organizativas y metodológicas para la realización del estudio

Cronograma de proyectos								
OBJETIVO QUINTO								
Programa	Proyecto	Aspecto	2001	2002	2003	2004		
11 Estudio cualificaciones	11.1 Referentes	Diseño			■	■		
		Realización				■		
	11.2 Planificación	Diseño			■	■	■	
		Realización					■	■
12 Estudio oficios	12.1 Pautas	Diseño			■	■		
		Realización				■	■	

PROGRAMA 11: Estudio sobre las cualificaciones profesionales en Navarra

PROYECTO 11.1	DEFINICIÓN Establecer referentes taxonómicos y metodológicos	FINALIZACIÓN Septiembre de 2003
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de diferentes sistemas de clasificación de las cualificaciones y normalización de competencias • Metodología para la identificación de competencias • Recursos necesarios • Acciones y medidas desde cada una de las modalidades de formación profesional (inicial, ocupacional y continua) 	<p>Análisis de los sistemas de clasificación profesional. Implicaciones institucionales y legales: exigencias.</p> <p>Valoración de diferentes modelos para la organización y clasificación de las cualificaciones profesionales, de las unidades de competencia y de los estándares de competencia, consecuente con las normas dictadas por el Sistema Nacional o, en su caso, con los trabajos preliminares del Instituto Nacional de Cualificaciones y del Instituto Navarro de las Cualificaciones.</p> <p>Además, a la luz de la experiencia (nacional e internacional) y de los múltiples estudios de investigación, habría que plantear una metodología que permita detectar las necesidades de cualificación de los trabajadores en las diferentes profesiones.</p> <p>Por otro lado, los tres subsistemas deberán adaptar sus procedimientos de detección de necesidades formativas, así como los esquemas de clasificación de las competencias profesionales demandadas por el entorno productivo a las propuestas que surjan de este proyecto. En este sentido, la metodología y taxonomía propuesta debe ser un instrumento útil para los tres subsistemas que facilite el trabajo de los tres ámbitos formativos.</p>	

PROYECTO 11.2	DEFINICIÓN Organización y planificación general del proceso de análisis de cualificaciones	FINALIZACIÓN Octubre de 2003
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Organización general del proceso • Plan de actuación para 2004 • Recursos necesarios • Repercusiones en los sistemas de formación profesional inicial, ocupacional y continua 	<p>Justificación de las profesiones, zonas, etc. que van a estudiarse, con adecuadas propuestas de gestión, coordinación y participación de las diferentes partes, asignando papeles claros.</p> <p>Se tendrá en cuenta el papel y/o las repercusiones que el estudio de las cualificaciones tiene sobre los distintos elementos que configuran cada uno de los sistemas de formación profesional (inicial, ocupacional y continua).</p> <p>Este proceso se realizaría con el apoyo de otros catálogos de cualificaciones existentes, que podrían servir de referentes para Navarra (con independencia de los procesos que conduzcan a la aprobación de un catálogo nacional de cualificaciones). Hay que tener en cuenta la existencia de importantes estudios realizados hasta la fecha, por consiguiente, la realización de estudios nuevos en profundidad sólo tendrá sentido siempre que sirva para indagar en aspectos nuevos de la realidad territorial de Navarra, en la influencia de las nuevas tecnologías en profesiones y sectores concretos o en el análisis de profesiones emergentes.</p>	

PROGRAMA 12: Realizar un estudio específico sobre la problemática que acarrea la desprofesionalización de ciertos oficios

PROYECTO 12.1	DEFINICIÓN Descripción y pautas organizativas y metodológicas para la realización del estudio	FINALIZACIÓN Octubre de 2003
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Acotación y definición de las profesiones-oficios a estudiar • Pautas metodológicas • Indicadores de interés • Propuestas de actuación • Repercusiones en la formación profesional inicial, ocupacional y continua 	<p>Partiendo de estadísticas laborales relacionadas con la edad media de ciertos profesionales o con el número de pequeñas empresas que se cierran con la jubilación del propietario, podría establecerse una tabla de decisión que determine los oficios-profesiones a estudiar del conjunto de actividades laborales que cumplan los criterios siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ámbito de la formación profesional. 2. Tradición y consistencia histórica. 3. Valor cultural y artesanal, así como perspectivas económicas futuras. 4. Adquisición de la competencia profesional de forma lenta y, en gran medida, sometida al ejercicio profesional. <p>Para el desarrollo de este proyecto deberá contarse, especialmente, con dos fuentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un conjunto de datos estadísticos bien segmentados. • Sesiones y entrevistas con profesionales. Con lo cual, la metodología tendrá una importante base empírica. <p>Será de utilidad la metodología propuesta en el proyecto 11.1.</p>	

2.6 OBJETIVO SEXTO: Adaptar las ofertas de formación profesional a las necesidades del entorno

OBJETIVO SEXTO: Adaptar las ofertas de formación profesional a las necesidades del entorno			
PROGRAMA	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	PROYECTOS
PROGRAMA 13: Adaptación de la formación profesional a las diferentes zonas y profesiones	DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO, TURISMO Y TRABAJO DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y CULTURA	<ul style="list-style-type: none"> · Servicio Navarro de Empleo · Consejo Navarro de la Formación Profesional · Agentes sociales, entidades y organizaciones de las diferentes zonas · Ministerios de Educación y de Trabajo 	Proyecto 13.1: Estudios de diagnóstico y planificación del trabajo Proyecto 13.2: Integración y coordinación de las ofertas de formación
PROGRAMA 14: Creación de un centro nacional de innovación y formación en el sector de las energías renovables	DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO, TURISMO Y TRABAJO DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y CULTURA	<ul style="list-style-type: none"> · Servicio Navarro de Empleo · Instituto Navarro de las Cualificaciones · Empresas y profesionales del sector 	Proyecto 14.1: Planteamiento global del centro Proyecto 14.2: Definición de edificios, instalaciones y equipos Proyecto 14.3: Plan de desarrollo y de oferta formativa en 2002-2003

Cronograma de proyectos								
OBJETIVO SEXTO								
Programa	Proyecto	Aspecto	2001	2002	2003	2004		
13 Adaptación formación	13.1 Diagnóstico y planificación	Diseño	■	■				
		Realización		■	■			
	13.2 Coordinación	Diseño		■	■	■		
		Realización				■	■	■
14 Centro de energías renovables	14.1 Planteamientos	Diseño	■					
		Realización		■				
	14.2 Edificios e instalaciones	Diseño	■					
		Realización		■	■			
	14.3 Plan desarrollo	Diseño	■	■	■			
		Realización				■	■	■

PROGRAMA 13: Adaptación de la formación profesional a las diferentes zonas y profesiones

PROYECTO 13.1	DEFINICIÓN Diagnóstico de necesidades formativas	FINALIZACIÓN Marzo de 2002
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Elementos de sectorización y zonificación • Análisis económico y laboral de sectores • Análisis económico y laboral de zonas • Estudio de ofertas formativas • Problemática y posibles medidas correctoras • Repercusiones en la formación profesional inicial, ocupacional y continua • Metodología y modelos para el desarrollo del trabajo • Organización y cronograma de reuniones 	<p>Para realizar este diagnóstico habrá que zonificar la Comunidad Foral en varios distritos o territorios (5 ó 6).</p> <p>Para el análisis económico y laboral por sectores y zonas podría emplearse la metodología DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades).</p> <p>En particular, habrá que realizar un diagnóstico específico en lo referente a tres aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Necesidades de mano de obra cualificada en sectores con riesgo de desprofesionalización. b) Repercusiones de las tecnologías informáticas y de la telecomunicación en diferentes profesiones. c) Las oportunidades planteadas en sectores y profesiones emergentes. <p>Este proyecto deberá incorporar un estudio detallado con las ofertas formativas clasificadas según los criterios siguientes: tipología de ofertas y de destinatarios, profesiones implicadas, duración y entidades organizadoras. Deberá asimismo, realizarse una valoración cualitativa de las mismas.</p> <p>Incorporar un repertorio de medidas correctoras ante la problemática que se plantee, relacionándolas con los correspondientes Programas y proyectos del Plan navarro para el desarrollo de la Formación Profesional.</p> <p>Se determinará el alcance del estudio de diagnóstico, estableciendo especificaciones claras para el tipo de resultados a obtener, con una visión esquemática del proceso a desarrollar y un planteamiento detallado de las reuniones a realizar en las diferentes zonas y con los correspondientes sectores productivos.</p>	

PROYECTO 13.2	DEFINICIÓN Integración y coordinación de las ofertas de formación	FINALIZACIÓN Diciembre de 2002
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de las demandas formativas • Criterios para la configuración de la oferta • Elementos de integración y coordinación • Repercusiones en los procesos de elaboración de las ofertas para cada una de las modalidades de formación profesional: inicial, ocupacional y continua 	<p>El punto de arranque de este proyecto serán las demandas de formación definidas en el proyecto 13.1.</p> <p>En este proyecto se establecerán los criterios para poder configurar las ofertas, atendiendo a las tres variables fundamentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distribución geográfica. • Características de los destinatarios. • Profesiones. <p>Por otro lado, se profundizará en las relaciones existentes entre, por un lado, las necesidades de formación y los criterios generales para realizar las ofertas y, por otro, los elementos de integración y coordinación de estas ofertas. En particular, habrá que profundizar en los elementos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Catálogo modular de formación. • Centros integrados de formación profesional. • Consejo Navarro de la Formación Profesional. 	

PROGRAMA 14: Creación de un centro nacional de innovación y formación en el sector de las energías renovables

PROYECTO 14.1	DEFINICIÓN Planteamiento global del centro	FINALIZACIÓN Noviembre de 2001
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Fundamentación económica y tecnológica • Estructura organizativa y funcionamiento global • Centro nacional de formación inicial • Centro nacional de formación ocupacional y continua • Centro integrado de formación profesional • Análisis de las ofertas formativas a realizar 	<p>El presente proyecto establecerá el diseño global de esta iniciativa con dos referentes institucionales: el Gobierno de Navarra y el Estado.</p> <p>Estos dos referentes actúan en dos dimensiones que hay que conjugar en el diseño y funcionamiento de este centro:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensión local. Con ofertas de formación inicial, ocupacional y continua dirigidas a jóvenes y trabajadores navarros. 2. Dimensión nacional. Con estudios y ofertas formativas que atiendan las demandas nacionales en sus vertientes de formación inicial, ocupacional-continua, así como en la formación de profesores y formadores. <p>En el ámbito nacional, además de las ofertas formativas, se realizarán estudios de cualificaciones y de un catálogo modular formativo para el sector de las energías renovables. Estos estudios dependerán directamente del Instituto Navarro de las Cualificaciones, órgano que tendrá la responsabilidad de estos mismos estudios para otros sectores.</p> <p>Igualmente, éste será el primer centro integrado de formación profesional de nueva creación, lo que supone plantear en detalle su organización y funcionamiento.</p>	

PROYECTO 14.2	DEFINICIÓN Definición de edificios, instalaciones y equipos	FINALIZACIÓN Enero de 2002
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Requisitos de emplazamiento y espacios • Centros Nacionales • Centro formativo integrado • Planteamiento general de instalaciones • Especificaciones de equipos para la enseñanza • Presupuesto de inversiones 	<p>En este proyecto se trazarán los diseños básicos de todos los recursos materiales requeridos para la puesta en marcha del centro.</p> <p>Las condiciones básicas serán las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Instalaciones con zonas diferenciadas para las distintas funciones: investigación y desarrollo de cualificaciones, formación profesional integrada y exposición de las energías renovables. 2. Amplios espacios disponibles en el entorno de los edificios para poder realizar una muestra exterior de instalaciones de energías renovables. Esta muestra o exposición sería de utilidad para alumnos de secundaria, formación profesional, profesionales y público en general. 3. Edificio tipo centro de interpretación de las energías renovables de uso para las visitas, con un funcionamiento caracterizado por el uso de energías renovables, por su autonomía y eficiencia energética y por el empleo de sistemas domóticos y de control. 4. Oficinas del Centro Nacional de Formación en Energías Renovables. 5. Aulas, talleres y laboratorios de uso integrado para todas las actividades formativas del centro. Ello significará una definición de equipos y una gestión de espacios integrada y coordinada. 	

PROYECTO 14.3	DEFINICIÓN Definición de edificios, instalaciones y equipos	FINALIZACIÓN Enero de 2002
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Definición de fases de desarrollo • Centros Nacionales • Centro integrado (inicial, ocupacional y continua) • Proyectos de divulgación y formación con el sistema educativo • Proyectos de colaboración con el sector productivo • Valoración de recursos necesarios 	<p>El desarrollo de un proyecto complejo y de largo alcance como el del centro que se plantea requiere una planificación minuciosa y organizada. Para ello habrá que establecer fases con capacidad correctiva en función de los resultados obtenidos.</p> <p>Sin embargo, también es necesario establecer un plan de desarrollo a largo plazo que oriente su evolución en los siguientes aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estudios e iniciativas relacionadas con las cualificaciones profesionales en el sector de las energías renovables. Plan para 2002-2003. 2. Ofertas formativas en cada una de la modalidades de formación profesional inicial, ocupacional y continua. Plan para 2002-2003. 3. Proyectos de colaboración externos con instituciones, empresas y otros agentes. Plan para el periodo 2002-2003. <p>Los planes realizados para el periodo mencionado deberán cuantificarse económicamente.</p>	

2.7 OBJETIVO SÉPTIMO: Mejorar la calidad de las ofertas de formación profesional

OBJETIVO SÉPTIMO: Mejorar la calidad de las ofertas de formación profesional			
PROGRAMA	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	PROYECTOS
PROGRAMA 15: Formación de profesores y formadores	DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO, TURISMO Y TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> · Servicio Navarro de Empleo · Agentes sociales, entidades y organizaciones de las diferentes zonas · Formadores, profesores y expertos tecnológicos 	<p>Proyecto 15.1: Organización y gestión de la formación de docentes y formadores</p> <p>Proyecto 15.2: Planes bianuales de formación</p> <p>Proyecto 15.3: Aplicación de nuevas tecnologías a la formación de profesores y formadores</p>
PROGRAMA 16: Proyectos de innovación y desarrollo tecnológico	DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO, TURISMO Y TRABAJO DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y CULTURA	<ul style="list-style-type: none"> · Centros de formación profesional · Empresas y profesionales del sector 	<p>Proyecto 16.1: Descripción y ámbitos de actuación tecnológicos</p> <p>Proyecto 16.2: Borrador de la convocatoria de proyectos de innovación técnica</p>
PROGRAMA 17: Innovación didáctica en la enseñanza profesional	DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y CULTURA	<ul style="list-style-type: none"> · Centros de formación profesional · Expertos · Entidades y responsables de formación profesional en otros países de la Unión Europea 	<p>Proyecto 17.1: Borrador de la convocatoria de proyectos de innovación didáctica</p> <p>Proyecto 17.2: Plan para la internacionalización de la formación profesional</p>
PROGRAMA 18: Definir un modelo de calidad en centros que impartan el catálogo modular integrado de formación profesional	DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO, TURISMO Y TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> · Organismos especializados en sistemas de calidad · Centros que imparten formación profesional 	<p>Proyecto 18.1: Implantación de sistemas de calidad en la formación profesional. Marco de referencia</p> <p>Proyecto 18.2: Convocatoria para la implantación de sistemas de gestión de la calidad en centros de formación profesional</p>

PROGRAMA 15: Formación de profesores y formadores

PROYECTO 15.1	DEFINICIÓN Organización y gestión de la formación de docentes y formadores	FINALIZACIÓN Octubre de 2002
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos, ejes y prioridades para la mejora de las competencias docentes • Modalidades • Principios organizativos y logísticos de las actividades • Sistemas de gestión integrada • Instrumentos y criterios de evaluación de las actividades formativas 	<p>Una de las piedras angulares de cualquier sistema formativo es la adecuada preparación profesional de los docentes, por lo que será necesario establecer una estrategia general de apoyo a todos los profesores que intervienen en formación profesional.</p> <p>Este proyecto se encargará, además de establecer un marco general de apoyo formativo a los docentes, de ahondar en un sistema integrado que permita realizar ofertas integradas dirigidas, indistintamente, al conjunto de profesionales que intervienen en formación profesional (inicial, ocupacional y continua).</p> <p>Se establece como reto el que todo profesor- formador (funcionario o contratado) tenga la posibilidad de realizar una actividad formativa anual en los ámbitos didáctico y/o tecnológico.</p>	

PROYECTO 15.2	DEFINICIÓN Planes bianuales de formación	FINALIZACIÓN Diciembre de 2002
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los diferentes elementos del Plan: objetivos, destinatarios, modalidades, oferta, estructura de la oferta (duración, lugar, contenidos, ponentes, horario, etc.) • Sistemas de divulgación del Plan • Criterios de admisión y procedimientos de inscripción • Certificación • Financiación 	<p>Este Plan bianual, para el periodo 2003-2004, se realizará a partir de las directrices dadas por el proyecto 15.1 y concretará para un periodo bianual un conjunto de objetivos, actividades, etc. como referentes para el conjunto de los sistemas de formación inicial, ocupacional y continua.</p> <p>Además de las ofertas específicas dirigidas a los profesores o formadores de cada una de las modalidades, se impulsarán acciones formativas integradas en las que coexistan profesionales de distintos perfiles administrativos.</p> <p>Más allá de la heterogeneidad del marco laboral de cada docente, existirá alta afinidad en lo concerniente a los conocimientos didácticos y tecnológicos, por lo que los intercambios profesionales se verán enriquecidos mutuamente.</p> <p>En estas acciones conjuntas la gestión deberá ser integrada y coordinada, por lo que la certificación y la financiación se resolverá a través de acuerdos entre las partes.</p>	

PROYECTO 15.3	DEFINICIÓN Aplicación de nuevas tecnologías a la formación de profesores y formadores	FINALIZACIÓN Diciembre de 2002
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Límites y posibilidades de las nuevas tecnologías aplicadas a la formación • Modelo para el aprendizaje interactivo y a distancia • Especificaciones para la creación de un portal en Internet para profesores y formadores de formación profesional • Proyecto piloto para la formación de profesores en métodos informáticos y telemáticos aplicados a la docencia • Inversiones requeridas 	<p>Este proyecto será la punta de lanza del programa 7 (Elaboración de materiales didácticos y desarrollo de sistemas de aprendizaje basados en nuevas tecnologías), por lo que deberá existir una alta coordinación entre ambos.</p> <p>La Unión Europea, en su "Memorándum del Aprendizaje Permanente" (2001), plantea el potencial que las nuevas tecnologías tienen para la formación a lo largo de la vida. En este sentido, España ha propuesto a la Comisión la realización de un Libro Blanco que estudie esta problemática.</p> <p>En este proyecto deberá establecerse el diseño de un proyecto piloto para la formación de profesores y formadores en aspectos clave de la informática y telemática aplicada a la docencia. Ello supondrá, no sólo la alfabetización tecnológica generalizada, sino el avance hacia nuevas didácticas y procesos de intervención docente en las aulas y talleres.</p> <p>Abordar esta iniciativa con éxito requerirá dos condiciones básicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajar coordinadamente expertos de la informática, de la docencia y de la gestión de la formación. 2. Realizar una prospección tecnológica a un plazo de dos o tres años, adoptando decisiones presentes con perspectivas futuras. 	

PROGRAMA 16: Proyectos de innovación y desarrollo tecnológico

PROYECTO 16.1	DEFINICIÓN Ámbitos de actuación tecnológicos	FINALIZACIÓN Octubre de 2002
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Análisis estratégico de las tecnologías que deben impulsarse en la economía navarra • Establecimiento del marco general de este programa a través de los ámbitos de actuación • Valoración de las condiciones y los apoyos que debieran establecerse • Coordinación del seguimiento y evaluación de los proyectos de modo integrado • Estudio de las necesidades e inversiones requeridas 	<p>Los diagnósticos realizados en el capítulo I del Plan navarro para el desarrollo de la Formación Profesional podrán ayudar a definir los campos de actuación. Igualmente, los resultados que vayan obteniéndose en el desarrollo del programa 11 (estudio sobre las cualificaciones profesionales en Navarra) serán aportaciones de interés en la elaboración de este proyecto.</p> <p>Deberá, asimismo, realizarse un análisis del alcance de esta iniciativa, así como las condiciones en que ha de desarrollarse.</p> <p>Éste, como otros proyectos, tiene el carácter de integrado, por lo que estará dirigido a los diferentes sistemas de formación profesional inicial, ocupacional y continua; en las condiciones que se establezcan. Igualmente, este enfoque integrado deberá reflejarse en las propuestas de gestión y financiación.</p> <p>Finalmente, con carácter anual, deberá realizarse la evaluación de las acciones desarrolladas, así como un estudio de las que conviene emprender al siguiente año. Esta evaluación se realizará en el propio proceso de seguimiento del Plan, con la participación del Consejo Navarro de la Formación Profesional.</p>	

PROYECTO 16.2	DEFINICIÓN Convocatoria de proyectos de innovación técnica	FINALIZACIÓN Diciembre de 2002
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Objeto de la convocatoria • Destinatarios • Modalidades • Duración • Organización del trabajo • Modelo de solicitud y criterios de selección de los proyectos • Tipos y cuantía de las ayudas • Valoración de las inversiones necesarias 	<p>Esta convocatoria deberá hacerse con las directrices desarrolladas en el proyecto 16.1.</p> <p>Podrán establecerse dos modalidades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actualización e innovación tecnológica en el propio centro. 2. Desarrollo de proyectos conjuntos centro-empresa. <p>Se apoyarán especialmente aquellas propuestas de carácter integrado (conjuntas y con participación de profesores-formadores de las diferentes modalidades de formación profesional).</p> <p>En principio, la duración de los proyectos será anual o, en todo caso, la obtención de resultados parciales concretos al final de cada año.</p> <p>Los conceptos por los que podrá recibirse ayuda serán: inversión en equipos, gastos de funcionamiento, contratación de asistencias técnicas como apoyo, definición de la figura de alumno becario, etc.</p>	

PROGRAMA 17: Innovación didáctica en la enseñanza profesional

PROYECTO 17.1	DEFINICIÓN Convocatoria de proyectos de innovación didáctica	FINALIZACIÓN Enero de 2002
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Acciones didácticas prioritarias de apoyo institucional • Objeto de la convocatoria • Destinatarios • Modalidades • Duración • Organización del trabajo • Modelo de solicitud y criterios de selección de los proyectos • Tipos y cuantía de las ayudas • Valoración de las inversiones necesarias 	<p>Se plantea el que los procesos de innovación y mejora didáctica se realicen a partir del trabajo diario de profesores y formadores, para ello la fórmula empleada será la de una convocatoria específica que tenga por objeto apoyar los procesos de profundización e innovación en didácticas de interés para la enseñanza de las correspondientes profesiones.</p> <p>Los ámbitos de estos proyectos serán los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptación y desarrollo de aplicaciones informáticas. • Preparación de materiales didácticos y manuales para alumnos. • Desarrollo de metodologías específicas ajustadas a diferentes contenidos: simulación de empresas, estudio de casos, método de proyectos, etc. • Desarrollo de métodos para el aprendizaje individual de tipo audiovisual-interactivo. <p>Hoy en día, por ejemplo, cobra actualidad la metodología para enseñar control numérico, la forma de enseñar informática o las maneras de promover aprendizajes en el entorno de la gestión administrativa. Estos casos y otros similares serán de interés en este proyecto.</p> <p>Los conceptos por los que podrá recibirse apoyo en esta convocatoria serán los mismos que los definidos en el proyecto 16.2.</p>	

PROYECTO 17.2	DEFINICIÓN Plan para la internacionalización de la formación profesional	FINALIZACIÓN Diciembre de 2003
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los diferentes marcos de relación internacional para el desarrollo de la formación profesional • Definición de temas más convenientes para el establecimiento de proyectos internacionales • Medidas de apoyo a la proyección internacional • Realización de prácticas de alumnos de formación profesional en empresas de países de la Unión Europea • Valoración de las inversiones necesarias y de las fuentes de financiación complementaria 	<p>Además de las vías de colaboración abiertas con la Administración General del Estado y con otras CCAA. será necesario realizar un estudio de las posibilidades para emprender proyectos conjuntos con otros países.</p> <p>Estos proyectos deberán enfocarse de tal modo que su selección se corresponda con aquellos aspectos en que la experiencia internacional pueda ser insustituible.</p> <p>Esta proyección internacional se hará en diferentes direcciones, entre las que caben destacar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realización de prácticas de alumnos en empresas de otros países de la Unión. • Proyectos conjuntos entre centros de formación profesional. • Elaboración de un portal específico para formación profesional en, al menos, dos lenguas de la UE. • Organización de Congresos Internacionales sobre temáticas relacionadas con la formación profesional y sus procesos de innovación tecnológica, didáctica o institucional. 	

PROGRAMA 18: Definir un modelo de calidad en centros que impartan el catálogo modular integrado de formación profesional

<p>PROYECTO</p> <p>18.1</p>	<p>DEFINICIÓN</p> <p>La implantación de sistemas de calidad en la formación profesional. Marco de referencia</p>	<p>FINALIZACIÓN</p> <p>Diciembre de 2002</p>
<p>Puntos clave</p>	<p>Observaciones generales</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Enfoques y debates sobre la calidad de los sistemas formativos en la Unión Europea • Concepto de calidad en formación profesional y elementos que intervienen • Diferentes sistemas para la mejora de la calidad en la prestación de servicios formativos. Análisis de distintas normas y sistemas: ISO9001:2000, EFQM, ... • Hacia un modelo experimental adaptado al contexto de la formación profesional y de la realidad de los centros en Navarra • La certificación mediante normas y la certificación institucional • Proceso de puesta en marcha de un modelo para la certificación y mejora de la calidad de la formación profesional 	<p>Diagnosticar el estado del debate sobre la mejora y certificación de la calidad en los sistemas formativos de la Unión Europea es el preámbulo a cualquier tipo de proyecto centrado en este ámbito.</p> <p>La orientación del trabajo en los centros de formación profesional en unas u otras direcciones requiere un estudio minucioso que garantice el adecuado uso de las energías profesionales y de otro tipo de recursos.</p> <p>En todo impulso institucional debe valorarse su oportunidad cronológica. En estos momentos en los que el sistema de formación profesional reglado está implantado en Navarra (aunque esté sujeto al dinamismo que requieren los ciclos) y la formación ocupacional y continua están consolidadas, llega el momento de abordar la coordinación y mejora de la calidad de cada una de esta modalidades por separado y del sistema integrado en su conjunto.</p> <p>Este proyecto, junto con la aplicación de un sistema integrado de cualificaciones profesionales y de orientación profesional, conforma uno de los hitos de la nueva formación profesional. Podría decirse que, en el horizonte de la formación profesional emergen tres nuevos sistemas estructuradores:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sistema organizativo y coordinador: el sistema integrado de cualificaciones. 2. Sistema informador y orientador. 3. Sistema de mejora de la calidad: el proceso que debe impulsar el servicio público de formación profesional. 	

PROYECTO 18.2	DEFINICIÓN Convocatoria para la implantación de sistemas de gestión de la calidad en centros de formación profesional	FINALIZACIÓN Diciembre de 2002
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Acciones prioritarias de apoyo institucional • Objeto de la convocatoria • Destinatarios • Modalidades • Duración • Organización del trabajo • Modelo de solicitud y criterios de selección de los proyectos • Tipos y cuantía de las ayudas • Valoración de las inversiones necesarias 	<p>Este proyecto resulta necesario para, por un lado, realizar un trabajo conjunto entre las instituciones y los centros de formación profesional y, por otro, avanzar en la viabilidad y concreción de un sistema potente que mejore los servicios de formación profesional dirigidos a los jóvenes, a los desempleados y a los trabajadores.</p> <p>Esta convocatoria es complementaria de las convocatorias de innovación técnica (proyecto 16.1) e innovación didáctica (proyecto 17.2) y se diferencia de aquellas, además de por el propio objeto, por los propios destinatarios. Mientras que las dos anteriores están dirigidas a los profesores y formadores, esta última está planteada hacia los equipos de dirección y gestión de los centros de formación profesional.</p> <p>El liderazgo de los procesos de mejora de la calidad debe ejercerse, al igual que en el caso de las empresas, desde las figuras responsables de las correspondientes instituciones, organizaciones o centros formativos.</p>	

2.8 OBJETIVO OCTAVO: Invertir en equipamiento e instalaciones

OBJETIVO OCTAVO: Invertir en equipamiento e instalaciones			
PROGRAMA	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	PROYECTOS
PROGRAMA 19: Mejora del equipamiento e instalaciones de los centros de formación profesional	DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO, TURISMO Y TRABAJO	· Centros que imparten formación profesional · Expertos tecnológicos	Proyecto 19.1: Planificación de las inversiones en el periodo 2001-2004

Cronograma de proyectos						
OBJETIVO OCTAVO						
Programa	Proyecto	Aspecto	2001	2002	2003	2004
19 Invertir en equipamiento	19.1 Planificación inversiones	Diseño				
		Realización				

PROGRAMA 19: Mejora del equipamiento e instalaciones de los centros de formación profesional

PROYECTO 19.1	DEFINICIÓN Planificación de las inversiones en el periodo 2001-2004	FINALIZACIÓN Diciembre de 2001
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos, ejes y prioridades para la realización de nuevas instalaciones y mejora del equipamiento de los centros • Plan de ejecución del Plan Tecnológico en lo concerniente a la mejora del equipamiento de centros públicos de formación profesional • Convocatoria pública para la inversión en la adquisición y mejora de equipamiento en centros integrados de formación profesional • Inversiones necesarias 	<p>A través de este proyecto se pretende operativizar el programa 19 y, en consecuencia, desarrollar el objetivo octavo del Plan.</p> <p>Este proyecto está compuesto de dos fases:</p> <p>1ª Fase. Elaboración detallada de los ejes y prioridades en la inversión y primera ejecución antes de fin de 2001.</p> <p>2ª Fase. Elaboración de planes anuales de inversión en equipamiento para años sucesivos.</p> <p>La 2ª fase es de tipo adaptativo a la realidad de la evolución tecnológica y de las profesiones. Para ello, habrá que incorporar la información que suministre el desarrollo de los siguientes programas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa 6: Estudio cualificaciones. • Programa 8: Necesidades de formación. • Programa 11: Proyectos innovación técnica. • Programa 12: Proyectos innovación didáctica. <p>Este proyecto deberá introducir una propuesta de convocatoria de ayudas a la inversión en equipamiento para aquellos centros de formación profesional que cumplan una serie determinada de requisitos relacionados con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Centros homologados o autorizados para impartir formación profesional. • Formar parte de la red integrada de centros. • Impartir enseñanzas que se consideren estratégicas. 	

2.9 OBJETIVO NOVENO: Promover medidas de formación profesional asociadas a las políticas activas de empleo

OBJETIVO NOVENO: Promover medidas de formación profesional asociadas a las políticas activas de empleo			
PROGRAMA	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	PROYECTOS
PROGRAMA 20: Promover sistemas de formación profesional con una organización dual	DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO, TURISMO Y TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> · Servicio Navarro de Empleo · Consejo Navarro de la Formación Profesional · Administración local y empresas · Centros de formación profesional implicados 	<p>Proyecto 20.1: Diseñar un sistema de formación profesional dual en el marco legal actual</p> <p>Proyecto 20.2: Experimentar el sistema en distintos ciclos formativos</p>
PROGRAMA 21: Programa piloto de oferta de formación profesional continua a distancia	DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO, TURISMO Y TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> · Departamento de Educación y Cultura · Servicio Navarro de Empleo · Consejo Navarro de la Formación Profesional · INAFRE 	<p>Proyecto 21.1: Diseñar modelo para la oferta de formación continua a distancia</p> <p>Proyecto 21.2: Experimentar el sistema con varias ofertas formativas</p>
PROGRAMA 22: Programa piloto de oferta de formación profesional reglada dirigida a trabajadores	DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y CULTURA	<ul style="list-style-type: none"> · Servicio Navarro de Empleo · Consejo Navarro de la Formación Profesional 	Proyecto 22.1: Ampliar ofertas singulares de formación profesional reglada dirigidas a trabajadores
PROGRAMA 23: Recualificación e inserción profesional de colectivos con altas tasas de desempleo	DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO, TURISMO Y TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> · Servicio Navarro de Empleo · Consejo Navarro de la Formación Profesional 	Proyecto 23.1: Acciones formativas para la recualificación de mujeres con dificultades para su inserción laboral
PROGRAMA 24: Formación profesional para la mejora de la cualificación profesional de la población inmigrante	DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO, TURISMO Y TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> · Servicio Navarro de Empleo · Departamento de Educación y Cultura · Consejo Navarro de la Formación Profesional · Administración local 	Proyecto 24.1: Proyecto piloto para la mejora de la competencia profesional de grupos de inmigrantes

Cronograma de proyectos

OBJETIVO NOVENO						
Programa	Proyecto	Aspecto	2001	2002	2003	2004
20 Formación profesional dual	20.1 Diseño sistema dual	Diseño	■			
		Realización		■		
	20.2 Experimentación en ciclos	Diseño	■			
		Realización		■	■	■
21 Formación continua a distancia	21.1 Diseñar modelo de la oferta	Diseño			■	■
		Realización				■
	21.2 Experimentar oferta	Diseño				■
		Realización				■
22 Formación reglada para trabajadores	22.1 Ampliar ofertas	Diseño	■	■	■	
		Realización			■	■
23 Recualificación	23.1 Recualificación mujeres	Diseño	■		■	
		Realización		■	■	■
24 Inmigrantes	24.1 Formación inmigrantes	Diseño	■	■	■	
		Realización			■	■

PROGRAMA 20: Promover sistemas de formación profesional con una organización dual

PROYECTO 20.1	DEFINICIÓN Diseñar un sistema de formación profesional dual en el marco legal actual	FINALIZACIÓN Diciembre de 2001
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Definición de formación profesional dual. Marco legal • Ámbito formativo: ordenación de las enseñanzas • Ámbito laboral: organización del trabajo laboral. Contrato para la formación • Diseño del seguimiento. Orientaciones e instrumentos • Condiciones para la puesta en marcha de ciclos formativos en la modalidad formación-empleo (dual) • Análisis económico 	<p>El sistema organizativo dual, una vez definido, es un instrumento más para adaptar la formación profesional al entorno, a las empresas y a los propios jóvenes (destinatarios principales de este sistema).</p> <p>Tres son las posibilidades legales en las que se desenvuelve esta modalidad (sin cerrarse a otras):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Escuelas Taller. En esta modalidad son las Administraciones locales quienes realizan el contrato laboral a los jóvenes. 2. Ciclos formativos en sistema dual. En este caso es la empresa privada quien ofrece los contratos laborales a los jóvenes en formación. 3. Talleres de Empleo. Es una modalidad actualmente en proceso de experimentación en Navarra. <p>De una u otra manera, procede avanzar en el diseño y, en su caso, propuesta de regulación de esta modalidad. El sistema de formación profesional dual, aplicado a ciclos formativos, requiere un marco académico, administrativo y laboral claro en los siguientes ámbitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Condiciones para su puesta en marcha. 2. Ordenación académica y organización laboral. 3. Modelos de seguimiento. 4. Soluciones a posibles contingencias. 5. Sistema económico-financiero. 	

PROYECTO 20.2	DEFINICIÓN Experimentar el sistema en distintos ciclos formativos	FINALIZACIÓN Diciembre de 2001
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Criterios para la implantación de ciclos formativos en la modalidad formación-empleo (dual) • Documentos de apoyo al profesorado • Documentos de apoyo a la empresa • La formación profesional dual como instrumento para mejorar la inserción profesional • Propuestas de implantación de ciclos. Planificación • Valoración económica 	<p>De este proyecto deben salir, por una lado, la documentación y recursos de apoyo para la implantación de un ciclo determinado en una organización dual y, por otro, unas propuestas de implantación de ciclos en esta modalidad.</p> <p>Merece la pena destacarse el hecho de que aquellas personas que realicen un ciclo formativo mediante este sistema organizativo obtendrán al término de éste, además de una titulación que les habilita para el ejercicio profesional, una experiencia laboral de, en términos generales, un año de duración. Ello significa que esta fórmula puede ser especialmente útil para la recualificación de personas con dificultades para su inserción laboral; en concreto, un ciclo formativo de esta características puede ofertarse (en ciertas condiciones) a los colectivos definidos en el proyecto 23.1.</p>	

PROGRAMA 21: Programa piloto de oferta de formación profesional continua a distancia

PROYECTO 21.1	DEFINICIÓN Diseñar modelo para la oferta de formación continua a distancia	FINALIZACIÓN Marzo de 2004
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Funcionamiento general de un sistema de formación continua a distancia. Principios organizativos • Elementos constituyentes del sistema: <ul style="list-style-type: none"> - La regulación general - Los soportes comunicativos - Los recursos didácticos para el aprendizaje autónomo - Tutorización - Evaluación y certificación - Financiación • El papel de las nuevas tecnologías en la formación de los trabajadores • Alfabetización tecnológica para el uso de recursos telemáticos y multimedia • Articulación de la modalidad con la implantación del sistema de cualificaciones profesionales en Navarra 	<p>Los resultados del proyecto 10.3, en el que abordaba un modelo para la formación de los docentes de formación profesional, deben ser de aplicación en el presente proyecto. Igualmente, el programa 15 que tiene por objeto la elaboración de materiales didácticos y la aplicación de las nuevas tecnologías a la formación, será un claro referente para este proyecto.</p> <p>En el ámbito nacional e internacional existen diferentes experiencias relacionadas con la formación continua a distancia de trabajadores, por lo que habrá que hacer un estudio actualizado sobre sus límites y posibilidades, así como sobre las tendencias que se observen en el seno de la Unión Europea.</p> <p>Dentro de una oferta de formación continua a distancia debe quedar integrado algún tipo de formación básica que permita manejar los soportes tecnológicos que se empleen (Windows-Word-Internet-Correo electrónico).</p> <p>A finales de 2003 ya estará en estado avanzado todo lo relacionado con el sistema de cualificaciones, catálogo modular integrado, certificación laboral de la competencia, etc., por lo que su referencia para configurar el modelo de la oferta será obligada.</p>	

PROYECTO 21.2	DEFINICIÓN Experimentar el sistema con varias ofertas formativas	FINALIZACIÓN Septiembre de 2004
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Criterios para la implantación de ofertas en la modalidad de formación profesional a distancia • Documentos de apoyo al formador-tutor • Documentos generales de apoyo al trabajador • Materiales para el aprendizaje • Propuestas de ofertas de formación continua a distancia. Selección de profesiones y cursos • Valoración económica 	<p>El Consejo Navarro de la Formación Profesional deberá asesorar al Gobierno de Navarra sobre los ámbitos de experimentación de esta oferta llamada a ocupar, en los próximos años, una posición central en el conjunto de la formación profesional continua.</p> <p>Al ser éste un proyecto piloto de tipo experimental conviene abordar profesiones y cursos sobre los que exista suficiente experiencia en sus ofertas ordinarias, así como que sean más fácilmente trasladables al formato de la enseñanza a distancia. De esta manera, el trabajo y el avance se centrará, justamente, en la propia modalidad.</p> <p>Para poder realizar un contraste de experiencias sería oportuno establecer varias líneas de experimentación que atendieran a criterios tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distinta duración del curso. • Diferentes niveles profesionales. • Profesiones de diferentes sectores. • Gestión de la oferta desde centros diferentes. 	

PROGRAMA 22: Programa piloto de oferta de formación profesional reglada dirigida a trabajadores

PROYECTO 22.1	DEFINICIÓN Ampliar ofertas singulares de formación profesional reglada dirigidas a trabajadores	FINALIZACIÓN Septiembre de 2002
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos y tipologías de ofertas de formación profesional para trabajadores <ul style="list-style-type: none"> - Organización horaria singular - Ordenación académica singular - Sistema a distancia - Formato integrado • Criterios para configurar las ofertas. Propuesta para el curso 2002-2003 • Regulación normativa • El papel de los profesionales especialistas • Valoración económica de la inversión requerida 	<p>Este tipo de ofertas persiguen el facilitar a los trabajadores una cualificación completa en una profesión determinada. Sin embargo, este objetivo puede resultar inviable si no se acompaña de algún tipo de adaptación organizativa y académica.</p> <p>Particular atención deben tener las ofertas con formato integrado en el que se atiende, por un lado, a organizaciones horarias singulares, por otro a un tratamiento académico especial (facilitar sistemas de convalidación, especialmente la FCT) y, finalmente, teniendo en cuenta los sistemas de formación a distancia.</p> <p>En estas ofertas, donde los alumnos son personas adultas con experiencia profesional, debiera considerarse el criterio de la intervención, además del profesor, del profesional especialista en aquellos contenidos o módulos en los que el valor añadido de la experiencia profesional fuera más valioso.</p> <p>En la configuración de la oferta, con el asesoramiento del Consejo Navarro de la Formación Profesional, debieran tenerse en cuenta los criterios siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consolidación de las ofertas ordinarias de los ciclos en los centros correspondientes. • Representativos de diferentes sectores: industrial, sanidad y otros servicios. • Distintas tipologías de ofertas. <p>La aplicación de los anteriores criterios debiera dar una propuesta de, al menos, 8 ciclos formativos dirigidos a trabajadores.</p>	

PROGRAMA 23: Recualificación e inserción profesional de colectivos con altas tasas de desempleo

PROYECTO 23.1	DEFINICIÓN Acciones formativas para la recualificación de mujeres con dificultades para su inserción laboral	FINALIZACIÓN Diciembre de 2002
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • La problemática del desempleo femenino en Navarra • Análisis y evaluación de proyectos de inserción y reinserción laboral de mujeres <ul style="list-style-type: none"> - A través de la formación - Con otras medidas de acompañamiento • Balance entre los perfiles de diferentes grupos de mujeres y las posibilidades de inserción laboral a través de la formación • Tipologías y formatos para la recualificación de mujeres a través de la formación • Valoración de las inversiones necesarias 	<p>Los problemas relacionados con el desempleo femenino deben atacarse a partir de su diagnóstico certero. Para conseguir esto último debiera desagregarse este desempleo por profesiones, zonas, nivel de estudios, tiempo de desempleo y edad (como mínimo).</p> <p>Este análisis estadístico preliminar debería completarse con otros dos estudios:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Itinerarios formativos y laborales. 2. Estudios de casos representativos para conseguir otros datos cualitativos. <p>En este proyecto deberán estudiarse, especialmente, las posibilidades de recualificación hacia profesiones de cierto nivel de complejidad y que requieren una formación de base especializada (informática, mantenimiento, química, etc.), así como aquellas otras profesiones que tienen una fuerte carga vocacional y requieren largos periodos de aprendizaje (soldadura, cocina, carpintería, etc.). Dicho de otra forma, bajo qué condiciones se puede producir la recualificación hacia esas ocupaciones.</p> <p>Como ya se ha señalado en el proyecto 20.2, el sistema de formación profesional dual puede ser de utilidad como una de las tipologías apropiadas para combatir el desempleo femenino. En cualquier caso, todas las ofertas formativas pueden tener su ubicación en el caso correspondiente.</p>	

PROGRAMA 24: Formación profesional para la mejora de la cualificación profesional de la población inmigrante

PROYECTO 24.1	DEFINICIÓN Proyecto piloto para la mejora de la competencia profesional de grupos de inmigrantes	FINALIZACIÓN Septiembre de 2002
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • El fenómeno de la inmigración en Navarra. Diagnóstico de la situación • Problemática formativa y posibles actuaciones • Objetivos y criterios para realizar un proyecto piloto de formación profesional inicial dirigido a inmigrantes. Propuesta de proyecto piloto • Organización y coordinación para su desarrollo. Agentes implicados y papel de cada uno • Valoración de las inversiones necesarias 	<p>Una de las problemáticas sociales más acuciantes del siglo XXI es el fenómeno de la inmigración. La mano de obra procedente, en general, de países pobres o con conflictos resuelve importantes problemas laborales a las empresas; sin embargo, aparecen otros problemas de tipo social a los que debe darse una solución satisfactoria. La cualificación profesional básica, acompañada de la formación social, cultural y lingüística, aportan un importante factor estabilizador e integrador a la población inmigrante.</p> <p>Pero, además, desde el punto de vista del contexto productivo interesa desarrollar niveles de cualificación suficientes en diferentes profesiones. Sectores tales como la Construcción, la Agricultura, los Servicios Domésticos o algunas profesiones de la Industria, tienen grandes dificultades para conseguir vocaciones o suficiente cualificación en la mano de obra que accede a estas ocupaciones.</p> <p>El diseño y el desarrollo de este proyecto debe realizarse con una participación activa de los Ayuntamientos en los que la problemática o la necesidad de realizar una intervención socioformativa es más apremiante. El propio Plan de Empleo establece esta actuación prioritaria.</p> <p>En la contratación de docentes sería interesante contar con expertos con profundos conocimientos del colectivo correspondiente, ya que, además de los conocimientos de formación profesional, intervendrían valores, comportamientos y conocimientos ajenos a nuestras costumbres. O, en todo caso, realizar actividades de formación de formadores enfocadas a este programa.</p>	

PROGRAMA 25: Campaña comunicativa para divulgar el Plan navarro para el desarrollo de la Formación Profesional

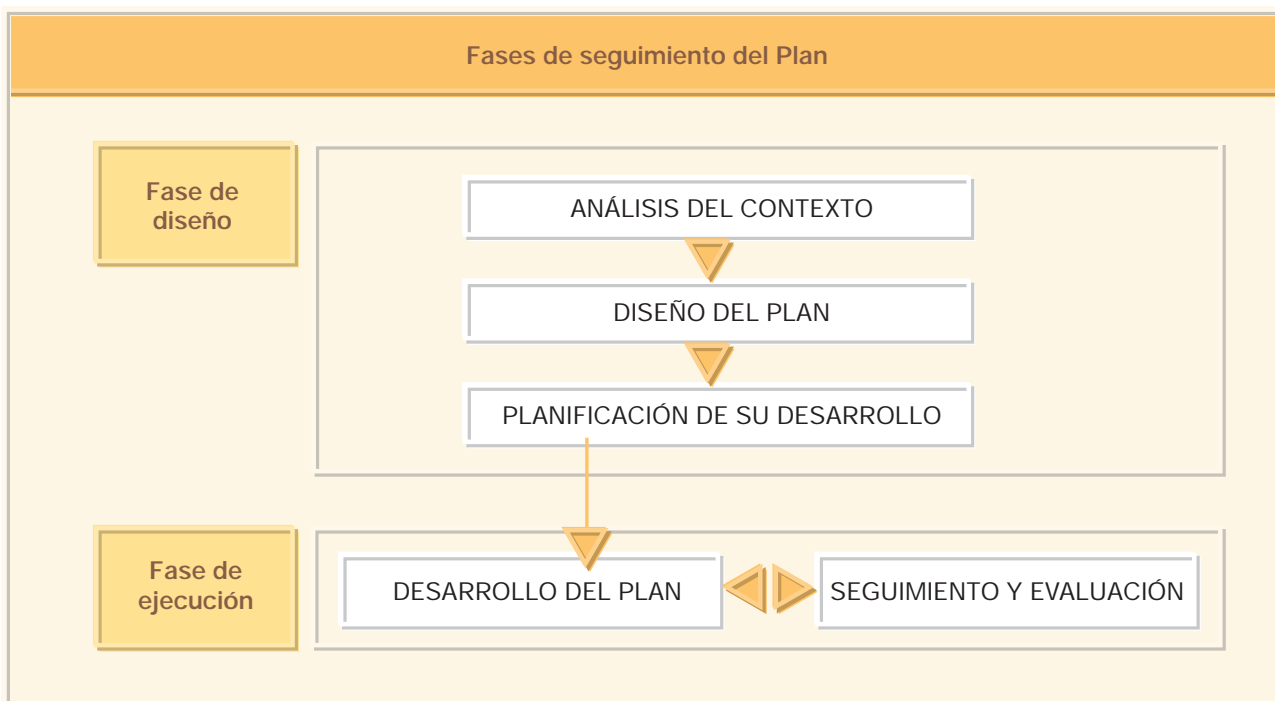
PROYECTO 25.1	DEFINICIÓN Campaña comunicativa para divulgar el Plan navarro para el desarrollo de la Formación Profesional	FINALIZACIÓN Diciembre de 2001
Puntos clave	Observaciones generales	
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación general a la sociedad • Diseño de la edición del Plan en diversos soportes • Difusión en la red • Difusión en diversos medios: prensa, radio y TV • Cuadrípticos y carteles • Diseño de sesiones específicas dirigidas a los distintos actores del Plan • Papel del Consejo Navarro de la Formación Profesional y coordinación de acciones • Inversiones requeridas 	<p>Aunque esta campaña de comunicación tenga como objeto la difusión de un Plan, la consecuencia más evidente es la mejora de la imagen de las propias enseñanzas de formación profesional y la constatación, por parte de la población, de la puesta en marcha de importantes e innovadores proyectos con una repercusión clara en los ciudadanos en su calidad de individuo activo, joven estudiante, trabajador o desempleado.</p> <p>La ejecución de este proyecto debe hacerse con la incorporación de todas aquellas innovaciones tecnológicas y comunicativas que, en el marco de una inversión razonable, garanticen fuerza comunicativa y amplia difusión.</p> <p>Es importante atender a la amplia participación de personas e instituciones que requerirá el desarrollo de este Plan en los próximos cuatro años. Por consiguiente, deben existir garantías de un cierto "clima" social y profesional para que los distintos agentes e individuos participantes posean algunas claves previas a su implicación en el proyecto correspondiente del Plan (bien sea como sujeto activo o como persona beneficiaria de la actuaciones).</p>	

3

**SEGUIMIENTO Y COORDINACIÓN DEL PLAN
NAVARRO PARA EL DESARROLLO DE LA
FORMACIÓN PROFESIONAL**

El presente Plan, organizado en objetivos, programas y proyectos, los cuales se han planificado y secuenciado en las páginas anteriores, debe completarse con una adecuada y coordinada estructura encargada de realizar el seguimiento. Seguimiento que, además de velar por las condiciones y recursos necesarios para cada uno de los 25 programas (configurados por 45 proyectos), debe realizar la evaluación de su desarrollo, establecer los criterios de calidad en todas las acciones, y en su caso, proponer correcciones y mejoras.

Podría esquematizarse la fase de seguimiento del Plan, dentro del conjunto del proceso, del siguiente modo:



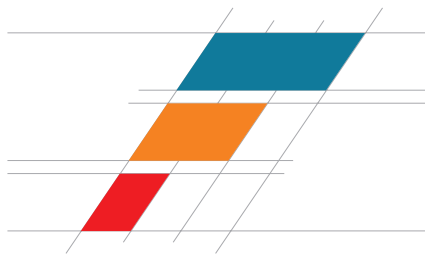
El seguimiento y la coordinación, al igual que el propio desarrollo del Plan, puede plantearse en varios y complementarios niveles que pueden agruparse en los tres siguientes:

Niveles de seguimiento del Plan			
Nivel de seguimiento	Órgano	Responsabilidad	Instrumentos de seguimiento
GENERAL	Consejo Navarro de la Formación Profesional	Pleno	Comisión de seguimiento
PROGRAMAS	Departamento/s del Gobierno de Navarra	Direcciones Generales	Reuniones control institucional
PROYECTOS	Órgano o entidad responsable	Responsables de órganos y entidades implicadas	Reuniones Memorias y actas Diagramas detallados

La correlación entre programas y proyectos con los responsables de su seguimiento está organizada en las tablas de las siguientes páginas:

PROGRAMA	SEGUIMIENTO PROGRAMA	PROYECTOS	SEGUIMIENTO PROYECTO
Programa 1	· Dpto. Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo · Dpto. Educación y Cultura	Proyecto 1.1	· Dirección General de Educación · Dirección General de Trabajo
Programa 2		Proyecto 2.1 Proyecto 2.2	· Dirección General de Educación · Dirección General de Trabajo · Servicio de Ordenación Académica y Formación Profesional
Programa 3	· Dpto. Educación y Cultura	Proyecto 3.1	· Dirección General de Educación · Servicio de Ordenación Académica y Formación Profesional
		Proyecto 3.2	· Servicio de Ordenación Académica y Formación Profesional
Programa 4	· Dpto. Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo	Proyecto 4.1 Proyecto 4.2	· Gerencia Servicio Navarro de Empleo · Gerencia Servicio Navarro de Empleo · Sección del Observatorio
Programa 5		Proyecto 5.1 Proyecto 5.2	· Dirección General de Trabajo
Programa 6	· Dpto. Educación y Cultura	Proyecto 6.1 Proyecto 6.2	· Instituto Navarro de las Cualificaciones
Programa 7		Proyecto 7.1 Proyecto 7.2	
Programa 8	· Dpto. Educación y Cultura · Dpto. Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo	Proyecto 8.1	· Dirección General de Educación · Dirección General de Trabajo
		Proyecto 8.2 Proyecto 8.3	· Servicio de Ordenación Académica y Formación Profesional · Servicio Navarro de Empleo
Programa 9		Proyecto 9.1 Proyecto 9.2	· Servicio de Ordenación Académica y Formación Profesional · Servicio de Colocación · Instituto Navarro de las Cualificaciones · Sección de Orientación
Programa 10	· Dpto. Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo	Proyecto 10.1	· Gerencia Servicio Navarro de Empleo · Instituto Navarro de la Mujer
Programa 11		Proyecto 11.1 Proyecto 11.2	· Servicio de Ordenación Académica y Formación Profesional · Instituto Navarro de las Cualificaciones
Programa 12	· Asociaciones empresariales · Dpto. Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo · Dpto. Educación y Cultura	Proyecto 12.1	· Confederación de Empresarios de Navarra
Programa 13		Proyecto 13.1 Proyecto 13.2	· Gerencia Servicio Navarro de Empleo · Instituto Navarro de las Cualificaciones · Gerencia Servicio Navarro de Empleo · Servicio de Ordenación Académica y Formación Profesional
Programa 14		Proyecto 14.1 Proyecto 14.2	· Dirección General de Educación · Dirección General de Trabajo · Gerencia Servicio Navarro de Empleo · Sección de Obras · Servicio de Ordenación Académica y Formación Profesional

PROGRAMA	SEGUIMIENTO PROGRAMA	PROYECTOS	SEGUIMIENTO PROYECTO
Programa 14	· Dpto. Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo · Dpto. Educación y Cultura	Proyecto 14.3	· Gerencia Servicio Navarro de Empleo · Servicio de Ordenación Académica y Formación Profesional
Programa 15	· Dpto. Educación y Cultura · Dpto. Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo	Proyecto 15.1	· Sección de Formación Profesional y Empresa · Sección de Centro de Formación y Talleres de Empleo
Programa 16		Proyecto 15.2	
Programa 17		Proyecto 15.3	· Instituto Navarro de las Cualificaciones
		Proyecto 16.1	· Servicio de Ordenación Académica y Formación Profesional · Servicio de Innovación Tecnológica
Programa 18	· Dpto. Educación y Cultura	Proyecto 16.2	· Servicio de Ordenación Académica y Formación Profesional
		Proyecto 17.1	
Programa 19		Proyecto 17.2	
Programa 20		Proyecto 18.1	· Instituto Navarro de las Cualificaciones
	Proyecto 18.2		
Programa 21	· Dpto. Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo · Dpto. Educación y Cultura · Agencia de Innovación	Proyecto 19.1	· Servicio de Ordenación Académica y Formación Profesional
Programa 22		Proyecto 20.1	· Servicio de Ordenación Académica y Formación Profesional · Gerencia Servicio Navarro de Empleo
Programa 23	· Dpto. Educación y Cultura · Dpto. Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo	Proyecto 20.2	· Sección de Formación Profesional y Empresa · Sección de Innovación y Desarrollo de la Formación Profesional
		Programa 24	Proyecto 21.1
Programa 25		Proyecto 21.2	· Sección de Formación Continua · Sección de Formación Profesional y Empresa
		Programa 26	Proyecto 22.1
Programa 27	· Dpto. Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo	Proyecto 23.1	· Gerencia Servicio Navarro de Empleo
Programa 28		Proyecto 24.1	· Gerencia Servicio Navarro de Empleo · Ayuntamientos
Programa 29	· Dpto. Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo · Dpto. Educación y Cultura	Proyecto 25.1	· Dirección General de Educación · Dirección General de Trabajo · Consejo Navarro de la Formación Profesional



Capítulo VI

INVERSIONES PARA EL DESARROLLO DEL PLAN EN EL PERIODO 2001-2004

1
INVERSIONES ACTUALES Y FUENTES DE
FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL
EN NAVARRA

Con carácter aproximado, la cuantía de los recursos públicos dedicados al funcionamiento de la formación profesional durante el año 2001, ha ascendido a cincuenta y siete millones de euros (cerca de diez mil millones de pesetas), tal como puede apreciarse en la tabla y gráfico siguientes.

Recursos públicos dedicados a la Formación Profesional			
Modalidad de formación profesional		Inversión en funcionamiento en 2001	
		Millones de euros	Millones de ptas.
FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA	(1)	31	5.160
PROGRAMAS DE INICIACIÓN PROFESIONAL	(2)	3,6	600
FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL	(3)	12,4	2.070
FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA	(4)	10,3	1.700
TOTAL		57,3	9.530

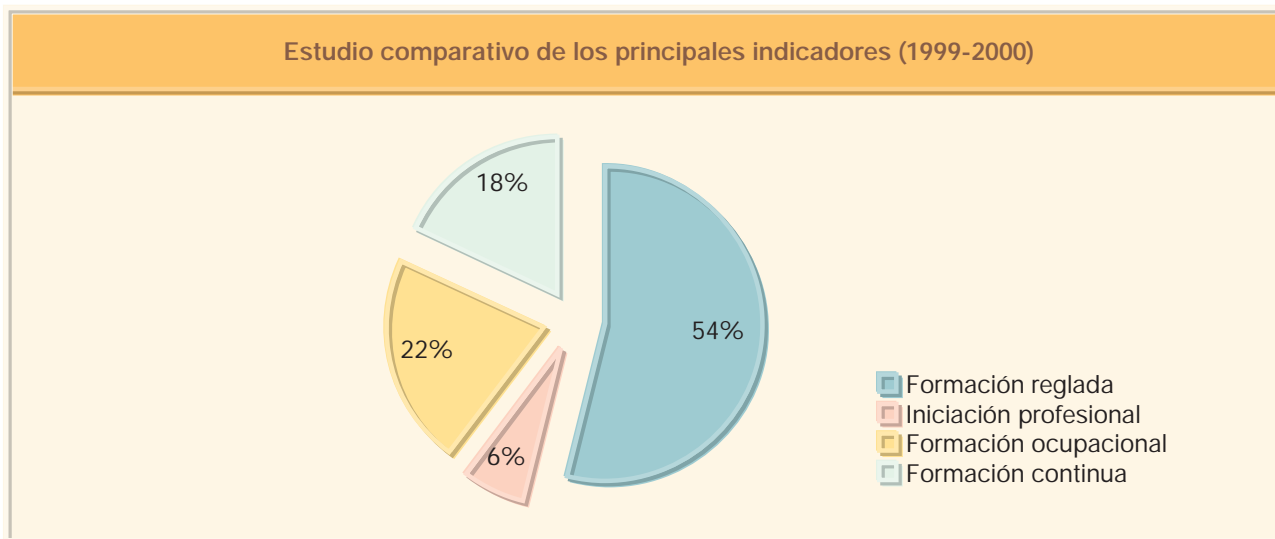
(1) Ofertas formativas de centros públicos y centros concertados

(2) Incluidas todas las modalidades

(3) Computadas las inversiones del Departamento de Educación y Cultura y del Servicio Navarro de Empleo

(4) Acciones del Servicio Navarro de Empleo y de FORCEM

En términos porcentuales, la inversión en cada uno de los sistemas de formación profesional es la siguiente



La financiación de estas inversiones se realiza mediante fondos gestionados por el Gobierno de Navarra y por FORCEM, los cuales provienen de tres fuentes principales:

1. Los Presupuestos del Gobierno de Navarra.
2. Subvenciones de la Unión Europea.
3. Presupuestos del Estado.

En términos relativos, la inversión por habitante y año en formación profesional asciende en Navarra a, aproximadamente, 110 euros.

2

PREVISIÓN DE LA INVERSIÓN

El desarrollo de los proyectos del Plan conllevará un gasto público estimado de 238.441.000 euros (39.596

millones de pesetas) financiado por los Presupuestos Generales de Navarra, de la Unión Europea y del Estado.

Distribución de la inversión (Euros)						
PROGRAMAS						
Código	Denominación	2001	2002	2003	2004	Total
1	Impulso institucional de la formación profesional en Navarra	-	30.000	30.000	30.000	90.000
2	Implantar el Sistema de Cualificaciones en Navarra	-	10.000	10.000	-	20.000
3	Crear el Instituto Navarro de las Cualificaciones	-	-	300.000	300.000	600.000
4	Armonizar las funciones del Observatorio de Empleo	-	-	-	-	-
5	Sistema de acreditación de competencias profesionales	-	10.000	100.000	100.000	210.000
6	Diseñar un catálogo integrado de formación	-	-	30.000	-	30.000
7	Materiales didácticos y sistemas de aprendizaje innovadores	-	-	50.000	200.000	250.000
8	Diseño orgánico y reglamentario de centros de formación profesional	-	20.000	1.000.000	1.000.000	2.020.000
9	Sistema de información y orientación integrado en red	-	30.000	130.000	230.000	390.000
10	Elección profesional sin restricciones debidas al género	18.000	18.000	20.000	20.000	76.000
11	Estudio sobre las cualificaciones profesionales en Navarra	20.000	20.000	120.000	120.000	280.000
12	Estudio sobre la desprofesionalización de oficios	-	-	15.000	-	15.000
13	Adaptación de la formación profesional a las distintas zonas y profesiones	47.240.000	47.240.000	47.240.000	47.240.000	188.960.000
14	Centro nacional de formación en energías renovables	1.000.000	6.100.000	1.300.000	500.000	8.900.000
15	Formación de profesores y formadores	150.000	180.000	200.000	200.000	730.000
16	Proyectos de innovación y desarrollo tecnológico	-	50.000	400.000	400.000	850.000
17	Innovación didáctica e internacionalización de la formación profesional	-	100.000	200.000	200.000	500.000
18	Modelo de calidad en centros de formación profesional	-	70.000	120.000	170.000	360.000
19	Nuevas instalaciones y mejora del equipamiento de centros	5.000.000	5.000.000	2.000.000	2.000.000	14.000.000
20	Formación profesional en la modalidad dual	3.840.000	3.800.000	3.800.000	3.800.000	15.240.000
21	Formación profesional continua a distancia	-	40.000	240.000	240.000	520.000
22	Formación profesional reglada dirigida a trabajadores	25.000	25.000	750.000	750.000	1.550.000
23	Recualificación de colectivos con altas tasas de desempleo	-	50.000	100.000	50.000	200.000
24	Formación profesional inicial dirigida a inmigrantes	-	700.000	700.000	700.000	2.100.000
25	Campana de comunicación para la divulgación del Plan	50.000	300.000	100.000	100.000	550.000
TOTAL		57.343.000	63.793.000	58.955.000	58.350.000	238.441.000

Distribución de la inversión (Millones de pesetas)

PROGRAMAS						
Código	Denominación	2001	2002	2003	2004	Total
1	Impulso institucional de la Formación Profesional	-	5	5	5	15
2	Implantar el Sistema Nacional de Cualificaciones	-	2	2	-	4
3	Crear el Instituto Navarro de las Cualificaciones	-	-	50	50	100
4	Armonizar las Funciones del Observatorio	-	-	-	-	-
5	Sistema de acreditación de competencias profesionales	-	2	20	20	42
6	Diseñar catálogo integrado de formación	-	-	5	-	5
7	Materiales didácticos y sistemas de aprendizaje innovadores	-	-	8	30	38
8	Diseño orgánico y reglamentario de centros de formación profesional	-	3	166	166	335
9	Sistema de información y orientación integrado en red	-	5	22	38	65
10	Elección profesional sin restricciones debidas al género	3	3	3	3	12
11	Estudio sobre las cualificaciones en Navarra	3	3	20	20	46
12	Estudio sobre la desprofesionalización de oficios	-	-	2	-	2
13	Adaptación de la formación profesional a las distintas zonas y profesiones	7.842	7.842	7.842	7.842	31.368
14	Centro nacional de formación en energías renovables	166	1.013	215	83	1.477
15	Formación de profesores y formadores	25	30	30	30	115
16	Proyectos de innovación y desarrollo tecnológico	-	8	66	66	140
17	Innovación didáctica e internacionalización de la FP	-	17	33	33	85
18	Modelo de calidad en centros de formación profesional	-	11	20	28	59
19	Nuevas instalaciones y mejora del equipamiento de centros	830	830	332	332	2.324
20	Formación profesional inicial en la modalidad dual	637	637	637	637	2.548
21	Formación profesional continua a distancia	-	7	40	40	87
22	Formación profesional reglada dirigida a trabajadores	4	4	125	125	258
23	Recualificación de colectivos con altas tasas de desempleo	-	8	17	8	33
24	Formación profesional inicial dirigida a inmigrantes	-	116	116	116	348
25	Campana de comunicación para la divulgación del Plan	8	50	17	17	92
TOTAL		9.518	10.596	9.793	9.689	39.596