

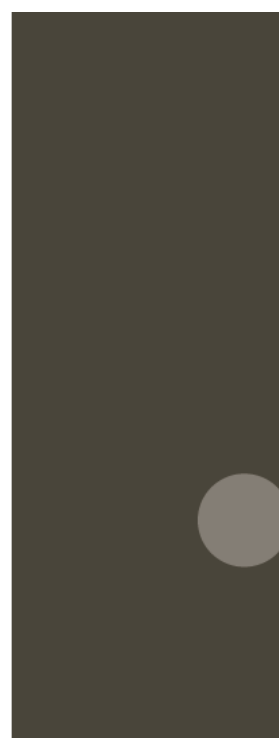
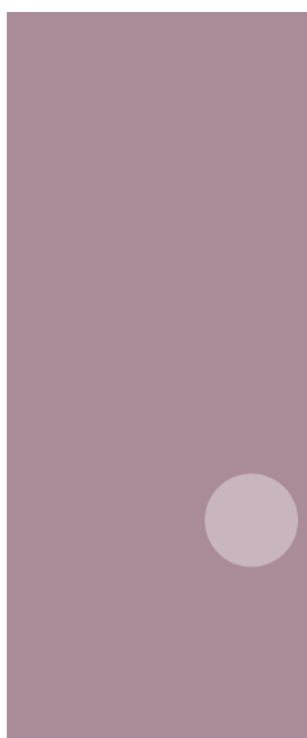


Castilla-La Mancha

IV Plan de Formación Profesional de Castilla-La Mancha

Horizonte 2030

IV Plan





Índice

PRESENTACIÓN	3
PARTE I: EL CONTEXTO DEL PLAN Y SUS DIFERENTES DIMENSIONES	4
1.- EL IV PLAN DE F.P. EN EL CONTEXTO REGIONAL, ESTATAL Y EUROPEO	5
1.1.- PROGRAMA DE ACCIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL	
1.2.- CONTEXTO NACIONAL, EUROPEO Y DE CARÁCTER TRANSVERSAL	
2.- LAS TRES GRANDES TRANSICIONES: TRANSFORMACIÓN ACELERADA	8
3. ESCENARIO DE PARTIDA	11
4.- EL ENFOQUE DEL PLAN	15
4.1.- PRINCIPIOS ORIENTADORES	
4.2.- MISIÓN y VISIÓN	
4.3.- LOS OBJETIVOS DEL PLAN	
PARTE II: ESTRATEGIAS DE ACCIÓN Y PROYECTOS MOTORES	19
5.- LA ESTRUCTURA DE ACCIÓN DEL PLAN	20
Estrategia 1: FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL	22
Estrategia 2: CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	34
Estrategia 3: COLABORACIÓN CON LA EMPRESA	44
Estrategia 4: CONEXIÓN CON LA CIUDADANÍA	52
Proyectos motores: RED DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL + UNIDAD DE ASESORAMIENTO Y APOYO	63
GOBERNANZA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL IV PLAN.	72
ANEXO: FP EN CIFRAS	74



PRESENTACIÓN

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

PARTE I

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

PARTE II

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

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



Castilla-La Mancha

Parte I

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



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

1.1. PROGRAMA DE ACCIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL

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

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

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

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

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

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



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

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

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

1.2. CONTEXTO NACIONAL, EUROPEO Y DE CARÁCTER TRANSVERSAL.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

D) Los principios de sostenibilidad trasladados a la actividad económica:

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

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

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

2. LAS TRES GRANDES TRANSICIONES. UNA TRANSFORMACIÓN ACELERADA

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

- En el sector industrial se habla ya de la quinta revolución industrial y la industria 5.0 en la que el foco se pone en las nuevas formas de producción con interacción entre humanos y máquinas, de fábricas inteligentes, automatización y robótica colaborativa, fabricación aditiva y personalización.
- En el ámbito agrario, ganadero y, en sentido amplio, agroalimentario, los cambios previstos pueden ser tan relevantes como en su momento lo fue la “mecanización del campo”. En este caso emergen la maquinaria agrícola 4.0 que mejorará productividades y condiciones de trabajo, biosensores, drones equipados con tecnología multispectral, blockchain que transformará la trazabilidad de la cadena alimentaria, big data aplicado a la “agricultura de precisión”, etc.
- En el ámbito sociosanitario la inteligencia artificial para la tecnificación de los procedimientos diagnósticos se anticipa como clave, los avances de materiales clínicos incluida su impresión 3D, las terapias génicas o los medicamentos inteligentes se van concretando, junto a la amplia vertiente tecnológica del cuidado de las personas, como factores de cambio.



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

3. ESCENARIO DE PARTIDA

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

Fortalezas

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

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



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

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

Retos

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

4. EL ENFOQUE DEL PLAN

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

4.1. PRINCIPIOS ORIENTADORES

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

4.2. MISIÓN Y VISIÓN

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

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

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



4.3. LOS OBJETIVOS DEL PLAN

1

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

2

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

3

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

4

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

5

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

6

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

7

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

8

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

9

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

10

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