

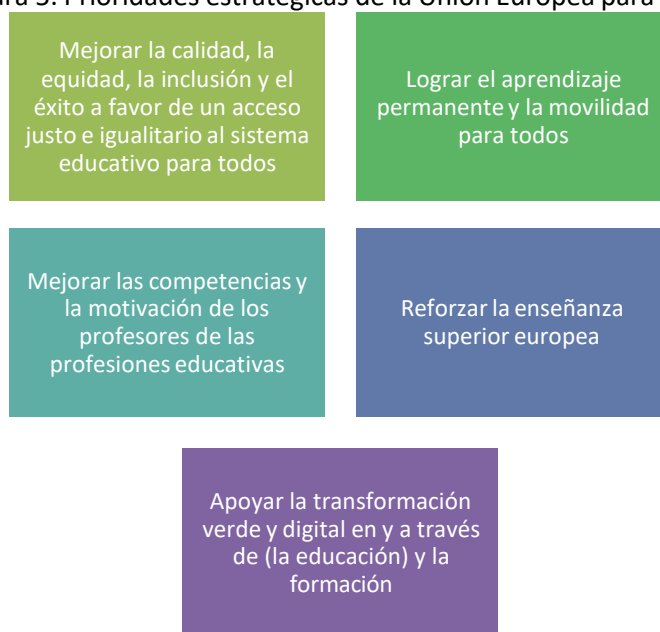


IV ACUERDO MARCO PARA LA COMPETITIVIDAD Y LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE CASTILLA Y LEÓN

3.11. Eje 11. Capital humano y formación

En el seno de la Unión Europea, se considera que el aprendizaje no se limita a una fase única y específica de la vida, la de los años en la escuela, sino que se produce en diferentes contextos, a lo largo de toda la vida. Con su **marco estratégico para la cooperación europea en materia de educación y formación**, ET2020, la Unión Europea apoyó el concepto de aprendizaje permanente coordinando la cooperación entre los Estados miembros en materia de formación y educación formal, no formal e informal. El ET2020 perseguía los siguientes objetivos: (1) Hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad, (2) Mejorar la calidad y la eficacia de la educación y la formación, (3) Promover la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa y (4) Potenciar la creatividad y la innovación, incluyendo el espíritu empresarial, en todos los niveles de la educación y la formación.

Figura 5. Prioridades estratégicas de la Unión Europea para 2025



Una vez finalizado el despliegue del marco político para la cooperación europea en educación y formación ha surgido la oportunidad de definir una política de la Unión nueva y más ambiciosa sobre formación, capaz de responder a los nuevos desafíos. El objetivo general es modernizar la política de formación de la UE para satisfacer las grandes necesidades de mejora y actualización de competencias impulsadas por la ambición común de estar en condiciones de afrontar los desafíos del siglo XXI, en particular para apoyar la recuperación económica tras la pandemia de COVID-19 y contribuir a construir una Unión Europea más sostenible, justa y resiliente.

El 14 de enero de 2020, la Comisión Europea anunció la propuesta de Recomendación del Consejo sobre formación de profesionales para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia en la Comunicación **"Una Europa social fuerte para transiciones justas"**. En el mes de julio de 2020, sobre la base de la Comunicación sobre el "Apoyo al empleo juvenil: un puente hacia el empleo para la próxima generación", el Plan de acción de educación digital, el marco estratégico para la cooperación europea en educación y formación (ET 2020) y el Espacio Europeo de Educación, que cubre todos los niveles y tipos de educación y formación, y la Comisión presentaron la nueva "Agenda Europea de Capacidades para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia", poniendo de manifiesto que la UE necesita una revolución en materia de capacidades para garantizar que las que las personas puedan prosperar en su calidad laboral hacia una transición verde y digital, así como para contribuir a la recuperación tras la pandemia de coronavirus. Para ello, piden que se lleve a cabo una acción colectiva, que movilice a las empresas, a los interlocutores sociales y a las partes interesadas, para que se comprometan a trabajar juntos, en particular en el marco de los ecosistemas industriales de la UE. Asimismo, define una estrategia clara para garantizar que las capacidades generen empleo, determina los medios financieros para fomentar la inversión en capacidades, y fija objetivos ambiciosos de capacitación y de reciclaje profesional para los próximos cinco años, hasta 2025.

La nueva Agenda incluye una docena de acciones y entre ellas contempla un "Pacto por las Capacidades; un pacto que movilice a todos los socios para que ofrezcan a las personas más y mejores oportunidades de aprendizaje, y que desbloquee las inversiones públicas y privadas en todos los ecosistemas industriales y de capacidades". A ello se suman otras acciones clave como una "Formación Profesional con visión de futuro; adoptando un nuevo enfoque para que la formación profesional sea más moderna, atractiva para todo el alumnado, flexible y adecuada para la era digital y la transición verde", "Aumentar el número de titulados en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), fomentando las capacidades emprendedoras y transversales. Se anima a los jóvenes, especialmente a las mujeres, a estudiar ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas" y "Poner en marcha la iniciativa sobre las universidades europeas y la capacitación de los científicos, crear alianzas transnacionales a largo plazo entre instituciones de enseñanza superior de toda Europa y desarrollar un conjunto básico de capacidades para los investigadores". También se quiere reforzar el apoyo a los emprendedores y la adquisición de capacidades transversales, como la cooperación y el pensamiento crítico.

Esta propuesta debe contribuir a generar ofertas de alta calidad, en particular, de aprendizaje y de otros programas profesionales en el marco de la Garantía Juvenil, asegurando su

relevancia en el mercado laboral, la digitalización y la sostenibilidad medioambiental de la Formación Profesional. También deberá contar con un apoyo reforzado para los nuevos aprendizajes, contando con la Alianza Europea para la formación de aprendices, y un impulso renovado del compromiso con las oportunidades de aprendizaje afectivo y de calidad.

En el marco de esta nueva Agenda, la crisis generada por la pandemia de la COVID-19 se percibe como una oportunidad para adoptar un nuevo enfoque en la Formación Profesional (FP), haciéndola más moderna, atractiva, flexible, y adecuada para la era digital y la transición ecológica. La FP ha de ser una herramienta esencial para ayudar a los jóvenes y adultos a encontrar trabajo después de la crisis del coronavirus. Para ello, la Comisión Europea propone a los Estados Miembros: “vincular la Formación Profesional a estrategias económicas y sistemas de innovación con visión de futuro”.

En 2017, la Comisión Europea, en la Comunicación denominada “Fortalecimiento de la innovación en las regiones de Europa: Estrategias para un crecimiento resiliente, inclusivo y sostenible”, insiste en el papel de la Formación Profesional en la especialización inteligente y propone a los Estados Miembros vincular el sistema de Formación Profesional a los sistemas de innovación como parte de la estrategia de especialización inteligente a nivel local.

La Comisión también ha adoptado una nueva estrategia industrial para Europa, para abordar la doble transición verde y digital. Esta requiere una acción decisiva para hacer que el aprendizaje permanente sea una realidad para todos y garantizar que la educación y la formación sigan el ritmo de las transiciones gemelas. También pide a la educación superior y a la FP que proporcionen más científicos, ingenieros y técnicos para el mercado laboral.

Asimismo, la “Estrategia pyme para una Europa sostenible y digital” destaca el número cada vez mayor de pymes que se enfrentan al desafío de encontrar las habilidades necesarias, así como el hecho de que la disponibilidad de personal cualificado o directivos experimentados siga siendo el problema más importante para una cuarta parte de las pyme en la Unión Europea . La FP es especialmente importante para las pyme, para asegurarse de que su mano de obra tenga las habilidades necesarias en el mercado laboral.

En Castilla y León, estas recomendaciones sirven de referente en la definición de los objetivos y las estrategias de formación y capacitación del capital humano de las empresas. En este sentido, se llevan a cabo Planes de Actuación dirigidos a la Formación Profesional de jóvenes y adultos, incluyendo la formación que se desarrolla en el ámbito de gestión del sistema educativo a través de centros de Formación Profesional y Universidades y la formación que se lleva a cabo en el ámbito laboral de gestión de la formación para el empleo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, que permitan al beneficiario adquirir competencias –en particular las

digitales- o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.

El Plan de Modernización de la Formación Profesional con el lema “Formando profesionales para el futuro”, en el marco del I Plan Estratégico de la Formación Profesional trata de convertir la Formación Profesional en una política palanca para el crecimiento incorporando la digitalización, la innovación y el emprendimiento en el sistema de Formación Profesional.

Igualmente, se está trabajando en el siguiente **Plan de Atracción, Retención y Retorno del Talento de la Junta de Castilla y León** de acuerdo con el **III Plan Estratégico de la Ciudadanía Castellana y Leonesa en el Exterior 2021-2024**, como instrumento de planificación autonómica para sistematizar, impulsar y evaluar las políticas migratorias de la Comunidad de Castilla y León dirigidas específicamente a la atención y apoyo a su ciudadanía en el exterior y a la emigración de retorno.

En el desarrollo de este Eje 11, se van a plantear objetivos y actuaciones en torno a dos dimensiones: 1.- el capital humano y 2.- la formación y la cualificación; sobre los que se van a articular las principales prioridades en Castilla y León en relación a la capacitación, la adquisición de competencias –entre éstas las digitales-, la colaboración entre instituciones para lograr conseguir el aprendizaje permanente a lo largo de la vida y la atracción, retención y retorno del talento.

3.11.1. Capital humano: el talento

Las **medidas de atracción, retención y retorno del talento** puestas en marcha en Castilla y León (Acuerdo 11/2019, de 28 de febrero, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban las medidas de atracción, retención y retorno del talento) tratan de ayudar a aumentar la productividad de las empresas apoyándose en el capital humano. En este camino, es muy importante tanto la inversión que realiza la empresa para identificar necesidades de personal, definir perfiles, atraer, retener y su caso retornar talento, como la necesidad de disponer de una población trabajadora con conocimientos y habilidades que tengan relación directa con las necesidades de las empresas.

La atracción, retención, retorno, y también desarrollo, del talento tienen **dos objetivos fundamentales**: (1) la mejora de la competitividad empresarial con base en la palanca del capital humano y (2) el desarrollo profesional y personal del talento, lo que contribuirá a la generación de riqueza tanto para las personas trabajadoras, empresas y la Comunidad.

En este sentido, las actuaciones del ICE de apoyo al papel fundamental del capital humano y su

capacitación se enmarcan en la “Estrategia Regional de Investigación e Innovación para una Especialización Inteligente” (RIS 3) de Castilla y León y en la “Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos”.

El talento es la especial capacidad intelectual o aptitud que una persona tiene para aprender las cosas con facilidad o para desarrollar con mucha habilidad una actividad. Además de las competencias específicas de alto valor añadido en determinadas materias, el tener ideas, ser capaz de implementarlas, aliarse con la aceleración tecnológica y la sostenibilidad, gestionar equipos diversos e implementar modelos de organización ágiles y eficaces, son competencias que se repiten en los procesos tanto de captación de talento de las compañías como en los de generación de proyectos de emprendimiento innovador.

Junto a las necesidades de capital humano de perfiles específicos de las empresas existentes, es también clave el autoempleo en el desarrollo de nuevas iniciativas. En este sentido, además del apoyo a la incorporación de empleo de valor añadido para el crecimiento del tejido empresarial de la Comunidad, se debe insistir en el apoyo al emprendimiento innovador, en el que ya se vienen realizando actuaciones desde el ICE.

Un primer reto de las políticas dirigidas a potenciar el desarrollo, atracción y retención del talento es dar respuesta a la necesidad de adecuación entre las necesidades del mercado de trabajo y los perfiles profesionales de las personas trabajadoras por cuenta propia y por cuenta ajena. Como eje tractor de las políticas de desarrollo, atracción y retención del talento se propone el posicionamiento de la persona en el centro de las actuaciones. Es necesario identificar el talento, dentro y fuera de nuestra Comunidad, pero también incentivarlo en todo el alumnado y promoverlo en aquellas disciplinas estratégicas en las que haya más necesidad o potencial, como también en las empresas, donde mayoritariamente es necesario acometer transformaciones que requerirán talento y adaptabilidad a su personal.

Para todo ello, se necesitan recursos suficientes, así como mecanismos y procedimientos robustos y flexibles, que faciliten la incorporación de la persona al tejido empresarial de Castilla y León para lograr los objetivos planteados.

3.11.1.1. Objetivos de atracción, retención y retorno de talento

A partir de estas premisas y, en relación al talento, se plantea el siguiente **objetivo general**:

Mejorar la competitividad empresarial con base en la palanca del capital humano con el desarrollo profesional y personal del talento.

Este objetivo general se desagrega en los siguientes **objetivos específicos** en relación al capital humano dividido en dos vertientes:

- **Atracción y retención del talento.**

- Aglutinar toda la información referida al talento en un canal unificado de acceso para el ciudadano interesado en actuaciones promovidas por la Junta de Castilla y León.
- Incorporar a la formación profesional (incluidas las enseñanzas artísticas) junto a las enseñanzas superiores en ese canal y contribuir a su impulso y a la actualización y a la diversificación de su oferta, por el potencial de esta formación para ocupar los empleos que demandarán las empresas.
- Difundir y promover la formación en las empresas, sobre todo en las pymes y micropymes, habilitando fórmulas que faciliten su acceso y el de sus plantillas a programas de formación de calidad, tanto en competencias transversales, incluidas las competencias digitales básicas, como específicas de la empresa o sector.
- Difusión e impulso de las medidas que incentiven la formación y cualificación de las personas trabajadoras.
- Favorecer la vinculación académica, profesional, laboral y personal de castellanos y leoneses, especialmente los residentes en América Latina, y sus descendientes con Castilla y León.
- Posibilitar que jóvenes castellanos y leoneses residentes en el extranjero realicen prácticas no laborales en empresas o instituciones de Castilla y León para:
 - Favorecer su vinculación profesional, laboral y personal con Castilla y León.
 - Facilitar su incorporación al mercado de trabajo y su puesta en contacto con el mundo laboral en Castilla y León.
 - Atraer y recuperar su talento en Castilla y León.
- Aproximar el conocimiento de la realidad social, cultural, económica y laboral de la Comunidad a jóvenes castellanos y leoneses o con origen en Castilla y León residentes en el extranjero.
- Reforzar los vínculos de los jóvenes castellanos y leoneses residentes en el extranjero con Castilla y León.

- Aumentar la colaboración, apertura internacional y excelencia del sistema investigador de Castilla y León a través de la consolidación de la carrera investigadora.
 - Promover la sinergia de las estructuras de investigación de excelencia con capacidades y potencial de liderazgo internacional.
 - Favorecer la transición hacia la estabilidad en la contratación de doctores y tecnólogos en las universidades públicas, centros tecnológicos y organismos de investigación a fin de consolidar el capital humano.
 - Incrementar la cooperación entre la Universidad y los centros de formación profesional y el sector empresarial con vistas a mejorar las capacidades demandadas y realizar investigación aplicada al sector.
 - Optimizar la adecuación entre el sistema educativo y el mercado laboral.
 - Capacitar y adaptar competencias.
 - Identificar perfiles de mayor valor para la economía de Castilla y León.
 - Incorporar talento a la economía productiva de Castilla y León, en particular, al tejido empresarial más innovador de la Comunidad.
- **Retorno del talento.**
 - Apoyar y facilitar el proceso de retorno a Castilla y León de los castellanos y leoneses residentes en el extranjero y facilitar su plena integración en la Comunidad.
 - Atraer a Castilla y León el talento residente en el exterior de la Comunidad.
 - Orientar en el proceso de retorno a Castilla y León a los castellanos y leoneses residentes en el extranjero.
 - Facilitar la integración en Castilla y León de los castellanos y leoneses ya retornados a la Comunidad desde el extranjero.
 - Adecuación entre las necesidades del mercado de trabajo y las competencias de los castellanos y leoneses ya retornados a la Comunidad desde el exterior de la Comunidad.
 - Dar visibilidad al talento castellano y leonés en el exterior de la Comunidad, su carrera profesional y su potencial.

3.11.1.2. Actuaciones de atracción, retención y retorno del talento

Las **actuaciones requeridas** para alcanzar el objetivo general y cada uno de los objetivos específicos se presentan a continuación, en sus dos vertientes: 1.- atracción y retención del talento y 2.- retorno del talento.

- **Atracción y retención del talento.**

- Creación de una plataforma tecnológica que aglutine toda la información referida al talento como un canal unificado de acceso para el ciudadano interesado en actuaciones promovidas por la Junta de Castilla y León (web "Talento Castilla y León").
- Fortalecimiento del Programa de becas de postgrado para castellanos y leoneses residentes en países de América Latina.
- Fortalecimiento del Programa de prácticas no laborales para castellanos y leoneses residentes en el extranjero, beneficiarios del Programa de becas de postgrado.
- Fortalecimiento del Programa "Encuentro", de retorno temporal a Castilla y León.
- Consolidación de la carrera investigadora a través del refuerzo en la contratación de personal investigador de mayor talento (doctores, tecnólogos, técnicos de laboratorio, pre-doctorales), basado en criterios de excelencia, a través de convocatorias propias de recursos humanos de investigación.
- Incrementar los acuerdos internacionales con Instituciones de Investigación de reconocido prestigio.
- Fortalecimiento del Programa GESTIDI (en sus distintas modalidades) de formación de gestores de innovación y de proyectos de I+D+i, que incluye formación práctica y con ponentes no sólo académicos, sino que mayoritariamente provengan del ámbito tecnológico, empresarial y de los diferentes niveles de la Administración.
- Fortalecimiento de la Red GESTIDI como punto de encuentro y colaboración entre antiguos alumnos y valoración de incorporar a otros agentes participantes.
- Uso de la plataforma tecnológica avanzada (SENDA) a la atracción y retención del talento.

- Realización de trabajos de prospección y análisis que permitan:
 - Identificación de las necesidades y perfiles con potencial en Castilla y León y explorar la existencia de ese talento en la Comunidad y en el exterior, segmentando y estableciendo con ellos canales de comunicación fluidos y directos.
 - Identificación de las necesidades y perfiles con potencial en Castilla y León para los que aún no existe talento generado.
- Construcción de un relato atractivo para la atracción y retención de talento, favoreciendo el conocimiento mutuo y puesta en contacto de empresas y personas, continuando y mejorando las medidas incentivadoras que faciliten no sólo un primer contacto y experiencia profesional, sino también incentivando la inserción laboral a medio y largo plazo.
- **Retorno del talento.**
 - Fortalecimiento del Programa "Pasaporte de Vuelta", de ayudas al retorno a Castilla y León en sus dos vertientes:
 - Programa I, ayudas dirigidas a castellanos y leoneses residentes en el extranjero que pretenden retornar a Castilla y León a lo largo del año.
 - Programa II, ayudas dirigidas a castellanos y leoneses que han retornado, recientemente, desde el extranjero y residen ya en Castilla y León, destinadas a facilitar su integración en la Comunidad.
 - Fortalecimiento de la Oficina de Retorno de Castilla y León.
 - Facilitar el retorno de profesionales desde el exterior de la Comunidad.
 - Acciones de orientación formativa y laboral.

3.11.2. Formación: las instituciones educativas

- LAS INSTITUCIONES DE FORMACION PROFESIONAL EN EL MARCO PARA LA COMPETITIVIDAD Y LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE CASTILLA Y LEÓN

En la Recomendación sobre una Formación Profesional para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia, el Consejo de la UE recomienda a los Estados Miembros, (de acuerdo con la legislación nacional, los recursos disponibles, las prioridades y circunstancias,

incluyendo la situación socio-económica y las características de los sistemas nacionales de formación profesional, y en estrecha cooperación con los actores más relevantes), desarrollar un sistema de educación y Formación Profesional que sea un motor de innovación y crecimiento y prepare para las transiciones y ocupaciones digitales y ecológicas de alta demanda.

Considera que la educación y la formación profesionales se vuelven resilientes al ser parte de las estrategias económicas, industriales y de innovación, incluidas las vinculadas a la recuperación, la ecología y transiciones digitales. En consecuencia, la oferta de educación y Formación Profesional debe adaptarse y/o ampliarse significativamente, especialmente para los adultos, fomentando la adquisición de competencias empresariales, digitales y ecológicas.

Aboga por la creación de centros de excelencia profesional que deberán actuar como catalizadores de la inversión empresarial local, apoyando la recuperación, las transiciones ecológicas y digitales, la innovación europea y regional y las estrategias de especialización inteligente, el desarrollo de la educación y la Formación Profesional, incluso en los niveles de cualificación superiores (niveles 5-8 del EQF, *European Qualification Framework*) en línea con el contexto nacional y proporcionarán servicios innovadores como agrupaciones e incubadoras de empresas para la creación de empresas e innovación tecnológica para las pyme, así como soluciones innovadoras de reciclaje para los trabajadores en riesgo de despido.

De acuerdo con el artículo 73 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, “la Unión y los Estados Miembros asegurarán la existencia de las condiciones necesarias para la competitividad de la industria de la Unión”. Los objetivos de esta política comunitaria, según este mismo precepto normativo, son: acelerar la adaptación de la industria a los cambios estructurales; fomentar un entorno favorable a la iniciativa y al desarrollo de las empresas en el conjunto de la Unión, y, en particular, de las pequeñas y medianas empresas; fomentar un entorno favorable a la cooperación entre empresas; y favorecer un mejor aprovechamiento del potencial industrial de las políticas de innovación, de investigación y de desarrollo tecnológico.

Según Porter (2016), “una nación o una región es competitiva en la medida que las empresas que operan en ella son capaces de competir exitosamente en la economía nacional y global, a la vez que mantienen o mejoran los salarios y los estándares de vida del ciudadano medio”. Los determinantes de la competitividad, es decir, los elementos que afectan a los resultados en términos de crecimiento y bienestar y en términos de desempeño (productividad, empleo, innovación, etc.), donde las políticas pueden tener un impacto más claro, se agrupan en tres

categorías que reflejan el proceder de las empresas: 1.- el comportamiento de las empresas, 2.- la especialización del territorio sus redes y sus agentes, y 3.- la calidad del entorno empresarial infraestructuras físicas, entorno normativo y procedimental.

En la calidad del entorno empresarial se sitúan sistemas como el sistema regional de Ciencia y Tecnología que contribuye a consolidar y promocionar los servicios y recursos de apoyo a la innovación empresarial, así como a la apertura y mejora de las relaciones de las empresas con su entorno, o los **sistemas que proporcionan a las empresas el capital humano** que necesitan como también es el sistema de cualificaciones y Formación Profesional.

Las **Instituciones de Formación Profesional** adquieren un marcado protagonismo en este contexto como elementos de soporte. La evolución demográfica (estancamiento y posterior reducción de las cohortes de personas que acceden a la FP Inicial y el paralelo envejecimiento de la población) tienen obvias implicaciones para los requerimientos de formación. El desarrollo de la sociedad del conocimiento comporta, entre otras cosas, que adquieran una importancia clave los **procesos de aprendizaje a lo largo de la vida** y que deban impulsarse, con más fuerza y coordinación que en el pasado, las actividades de **Formación Profesional para el empleo, así como la formación permanente en las empresas.**

El paso a modelos de innovación abierta tiene lugar porque el creciente conocimiento que la empresa necesita para innovar y así poder seguir siendo competitiva **no puede ser generado solo internamente.** La empresa debe completar su conocimiento con el obtenido de otros agentes. En el caso de las pymes, esos agentes deben presentar unas características de proximidad espacial, cognitiva y cultural, que se han de potenciar y reestructurar en los tradicionales componentes de las infraestructuras de conocimiento.

Por otro lado, los centros de Formación Profesional deben conocer, y en su caso ser partícipes de los procesos de innovación de las empresas para poder retroalimentar la formación que proporcionan al alumnado. Comprender los cambios que se producen en los sistemas productivos requiere un contacto directo con las empresas. En este sentido, la transferencia de conocimiento resulta esencial; no sólo desde el sistema productivo al sistema de formación sino también en la dirección contraria.

Las **instituciones de formación** se comportan como elementos de soporte de la calidad del entorno empresarial en la medida en que permiten impulsar la creación de entornos colaborativos que propicien el desarrollo de nuevos proyectos empresariales innovadores, incentivar el trabajo en red, poniendo en común todos los recursos de los que disponen con

los distintos agentes del sistema de innovación regional, y fomentar la introducción de TIC en microempresas e incentivar el desarrollo de unidades de I+D+i en las pymes.

Las políticas más vanguardistas de regiones que han alcanzado un mayor grado de desarrollo en su sistema productivo tienen la virtud de promover sistemas de trabajo en red, en los que integran, de forma coordinada, a todos los agentes fundamentales de la triple hélice de la innovación: 1.- las Administraciones, con sus instituciones educativas (Centros de Formación Profesional) y sus infraestructuras, 2.- los centros generadores de conocimiento con las universidades a la cabeza, y 3.- las empresas representadas por sus sectores.

Es pertinente y adecuado, pues, adaptar, dentro del desarrollo de la competitividad y la innovación en Castilla y León, un sistema de trabajo en red que pueda replicar esta fórmula exitosa, en la cual se combinarán los esfuerzos públicos y privados para impulsar la gestión de la innovación desde una perspectiva de especialización sectorial inteligente con base en aquellas prioridades de especialización que la RIS3 (Estrategia de Especialización Inteligente de Castilla y León) identifique.

En consecuencia, la política formativa debe articularse en torno al eje “Sociedad/Educación-Trabajo-Empresa”, adoptando un enfoque sistémico en el análisis de los actores e instituciones involucradas directa o indirectamente en la Formación Profesional, en sus ámbitos de actuación y en los procesos de interacción en clave de aprendizaje e innovación. Desde esta perspectiva, las **Instituciones educativas de Formación Profesional** se perciben como una estructura pluridimensional (con una dimensión educativa, formativa, laboral, normativa, etc.) e inter-nivelar (alumnado, profesorado, centros docentes, empresas, autoridades y decisores políticos, familias, agentes sociales, etc.), y se articulan como un espacio donde conviven diferentes agentes, ámbitos de actuación, formas de pensar y de hacer, y distintos intereses, valores y culturas, configurando un sistema único, interconectado, de aprendizaje profesional y transferencia de conocimiento. De este modo, las Instituciones de Formación Profesional se pueden entender como un entramado organizativo, operativo y relacional de elementos situados en diferentes espacios, que cataliza la transformación del sistema productivo y social, la transferencia tecnológica, la innovación y el desarrollo del aprendizaje.

Este planteamiento de la política permite la interconexión y retroalimentación de los distintos componentes del sistema de Formación Profesional para promover flujos de conocimiento e innovación entre el espacio de la educación, el del trabajo y el de la vida social, vinculados y adaptados al territorio.

Esta es la **nueva visión** que debe guiar el comportamiento de las Instituciones de la Formación Profesional. Con ella se dejan atrás los clásicos planteamientos instrumental y procesal, que conciben la Formación Profesional como un instrumento o proceso puramente educativo y formativo, basado en los mismos principios de provisión de enseñanzas que se emplean en el resto del sistema escolar, desconectado del mundo del trabajo, de la actividad productiva y de las políticas de cohesión social del territorio.

Con el fin de convertir la Formación Profesional en una palanca de transformación del sistema productivo regional y en un motor para la innovación y el crecimiento, preparando a la población para afrontar las transiciones y ocupaciones digitales y verdes de alta demanda, las administraciones con competencias en Formación Profesional asumen la **misión** de desarrollar el conjunto de acciones formativas que capaciten para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Estas acciones incluyen las enseñanzas propias de la Formación Profesional Inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, así como cualquier otra que permita la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

El nuevo Plan General de Formación Profesional 2021-2024, afronta estos retos a través de diferentes líneas de trabajo y programas operativos. En la línea dedicada a la “**Transformación digital, especialización inteligente e innovación**”, el Plan considera que, de acuerdo con lo anterior, en el primer ámbito de relación entre los centros de FP y la RIS3, los centros de FP deben proporcionar jóvenes con las cualificaciones técnicas y la especialización necesaria para hacer frente a las necesidades existentes de nuevos perfiles profesionales y las requeridas por las actividades estratégicas priorizadas, así como el apoyo al emprendimiento por medio, entre otros del desarrollo del espíritu y capacidades emprendedoras. Es más, no solamente debe “verticalizarse” (es decir, considerar los requerimientos específicos planteados por las prioridades verticales) la provisión de competencias o cualificaciones de la mano de obra, sino que también debe “verticalizarse” la respuesta que se dé a las otras debilidades del sistema de naturaleza horizontal como la prestación de servicios técnicos, el emprendimiento, el desarrollo de la conectividad y la colaboración entre los agentes del sistema (empresas, universidades, centros tecnológicos y agentes económicos y sociales) de la Comunidad.

En el marco de las actuaciones contempladas, destaca el **Programa Operativo INES** (INnovación y ESpecialización), con acciones como la creación de un “Centro Regional de Apoyo al Desarrollo de la Docencia, la Digitalización, la Innovación aplicada y el Emprendimiento en la Formación Profesional de Castilla y León” (CADDIE-FPCyL); una especie

de hub o catalizador de proyectos de innovación colaborativa entre centros de formación y pequeñas empresas y centro coordinador de la red de Centros de Excelencia Profesional de Castilla y León, recientemente constituida, siguiendo el modelo de actuación de los centros integrantes de las Redes CoVE Europeas (*Centre of Vocational Excellence*). El objetivo es impulsar la innovación y la transferencia de conocimiento entre centros de formación profesional, universidades, centros tecnológicos y las empresas del tejido productivo de Castilla y León.

Las áreas que se van a desarrollar en el CADDIE son las siguientes:

- Formaciones docentes.
- Proyectos de investigación e innovación aplicada
- Fomento espíritu emprendedor.
- Proyectos movilidad europea y cooperación internacional
- Proyectos de colaboración de empresas.
- EL PAPEL DE LA UNIVERSIDAD Y DE LOS AGENTES DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Estas nuevas tendencias en la política de la Formación Profesional se incorporan también en el ámbito universitario. El sistema universitario, después de diez años de experiencia desde la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior, debe avanzar hacia una organización adaptada a las demandas de la sociedad y a los cambios disruptivos que se desarrollan en la economía y en la tecnología, con el objetivo de robustecer las capacidades de empleabilidad que confiere la formación recibida en diferentes títulos, a partir de las competencias y conocimientos asumidos, así como mediante un amplio abanico de opciones académicas, con la voluntad de facilitar a los egresados universitarios una inserción laboral digna y de calidad, teniendo muy presentes las demandas de unas sociedades locales y globales crecientemente interconectadas, caracterizadas por unos mercados laborales en constante adaptación y reestructuración.

Con el objetivo de que los profesionales surgidos de las Universidades sean capaces de liderar dichas transformaciones para construir colectivamente una sociedad abierta al cambio, económica y medioambientalmente sostenible, tecnológicamente avanzada, socialmente equitativa, sin ningún tipo de discriminación y claramente alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se prevé la incorporación en la organización de las enseñanzas universitarias de las llamadas “Estructuras curriculares específicas ” entre las que se incluye la

previsión de diseñar títulos oficiales con menciones duales para el desarrollo de un proyecto formativo común complementariamente en el centro universitario y en una entidad, en una empresa, en una organización empresarial, social o sindical, en una institución o en una administración, bajo la supervisión y el liderazgo formativo del centro universitario.

Estas iniciativas de formación universitaria dual junto con las políticas de Transferencia de Conocimiento Universidad-Empresa, implementadas en Castilla y León desde el año 2007, permitirán reforzar la conexión entre el sistema educativo y el entorno productivo y, con ello, mejorar la competitividad empresarial con base en la palanca del capital humano y la generación de riqueza.

Por otro lado, y fuera del marco de las instituciones educativas, **los centros tecnológicos** juegan un papel importante en la formación en innovación y emprendimiento. En este sentido, desde el ICE se promueven los procesos de incubación y aceleración de emprendimientos innovadores y se desarrolla el programa de formación en centros de excelencia para Centros tecnológicos (ediciones Centr@tec 1 y 2).

Además, en el ámbito de la prestación de los servicios científicos singulares y la puesta a disposición del entorno productivo nacional e internacional del personal altamente cualificado de las ICTS (Infraestructuras Científicas y Técnicas Singulares) de la Comunidad, se realizan aportaciones dinerarias para garantizar el funcionamiento de las ICTS y las inversiones necesarias para el desarrollo de su actividad. Las ICTS son grandes instalaciones, únicas en su especialidad científica, dedicadas a la investigación de frontera y al desarrollo tecnológico de vanguardia en Castilla y León. Contamos con el Centro Nacional de Investigación sobre la Evolución Humana y el Centro de Láseres Pulsados, y se ayuda a la cofinanciación del SCAYLE - Centro de supercomputación de Castilla y León- a cambio de la prestación de servicios TIC a la Administración.

3.11.2.1. Objetivos en formación: las instituciones educativas

Estos antecedentes permiten definir el siguiente **objetivo general** en materia de formación a partir de la colaboración, coordinación y fortalecimiento de las instituciones de formación:

Apoyar a las instituciones formativas para que colaboren entre sí y den respuesta a las necesidades de empleabilidad.

A partir de este objetivo general, serán **objetivos específicos**, los siguientes, clasificados en cuatro apartados:

- Formación Profesional.

- Dotar de un nuevo impulso a la Formación Profesional en el sistema educativo regional.
- Formar en las prioridades de especialización definidas en la RIS3.
- Impulsar la innovación y la transferencia de conocimiento entre los centros de Formación Profesional, las universidades, los centros tecnológicos y las empresas del tejido productivo de Castilla y León
- Identificar perfiles profesionales y necesidades de competencias.
- Capacitar y adaptar competencias.
- Diversificar oferta con una oferta modular.
- Universidades.
 - Fomentar la integración laboral de los titulados.
 - Impulsar la transferencia de conocimiento desde la universidad hacia la empresa, el desarrollo de proyectos conjuntos, la captación de talento por parte de las empresas y también la empleabilidad del alumnado universitario.
 - Incorporar talento al sector productivo de Castilla y León.
 - Fomentar la integración dual de: Talento Empresa – Talento Emprendedor.
- Centros tecnológicos.
 - Fomentar la incubación y aceleración de procesos de emprendimiento innovador.
- ICTS -Infraestructuras Científicas y Técnicas Singulares-
 - Mantener la financiación en colaboración con el Ministerio de Ciencia e Innovación el equipamiento y explotación del Consorcio Centro de Láseres Pulsados Ultracortos Ultraintensos.
 - Mantener la financiación de los gastos de funcionamiento de la Fundación Centro de Supercomputación de Castilla y León.

3.11.2.2. Actuaciones en formación: las instituciones educativas.

Las **actuaciones requeridas** para alcanzar el objetivo general y cada uno de los objetivos específicos se presentan a continuación.

- Formación Profesional.
 - Adaptación de la formación y de la cualificación profesional a los nuevos modelos productivos:
 - Desarrollo de las actuaciones contempladas en el nuevo Plan General de Formación Profesional, en el marco de una estrategia integrada de empleo y formación profesional.
 - Fomento de las actuaciones contempladas en el Plan General de Formación Profesional que contribuyan en mayor medida a incrementar la competitividad e innovación de las empresas de Castilla y León.
 - Puesta en marcha de un Proyecto Integrado de Innovación en Castilla y León (NOVACyL), en el que se incardine el CADDIE-FPcyL (Centro en Castilla y León de Apoyo al desarrollo de la Docencia, la Digitalización, la Innovación aplicada y el Emprendimiento en la Formación Profesional de Castilla y León) como instrumento dinamizador y catalizador de propuestas colaborativas entre centros de formación y empresas para el desarrollo de proyectos de innovación aplicada, especialmente en pyme y micro-pyme, siguiendo el modelo de actuación de los centros integrantes de la Redes CoVE Europeas.
 - Fortalecimiento de la oferta formativa relacionada con las prioridades de la Estrategia de Especialización Inteligente de Castilla y León, incrementando la oferta relacionada con la aeronáutica, agroalimentación sostenible, biociencias, bioeconomía, construcción sostenible y edificación inteligente, Industria 4.0, energía y agua y desarrollo del medio rural.
 - Fortalecimiento de la financiación de los costes derivados del desarrollo de los programas de prácticas no laborales en empresa ejecutado por las Fundaciones de las Universidades Públicas de Castilla y León, dirigidas a titulados de Formación Profesional.
 - Adecuar los medios materiales de los Centros de FP a las necesidades específicas del mercado laboral.
 - Establecer ofertas modulares.
- Universidades.

- Fortalecimiento del desarrollo de Trabajo Fin de Grado (TFG) y Trabajo Fin de Máster (TFM) vinculados a necesidades empresariales.
- Refuerzo de las convocatorias de ayudas para la contratación de investigadores predoctorales.
- Fomento de los Foros Universidad-Empresa y los Encuentros Titulados-Empresa para avanzar en la empleabilidad de los recién egresados universitarios de diferentes ramas, cuya demanda puede estar vinculada al territorio.
- Fortalecimiento de la financiación de los costes derivados del desarrollo de los programas de prácticas no laborales en empresa ejecutado por las Fundaciones de las Universidades Públicas de Castilla y León, dirigidas a titulados universitarios.
- Programa de Prácticas EXCELENTES en empresas en materia de I+D+i y digitalización que proporcione una primera experiencia práctica a jóvenes, tender puentes entre los ámbitos científico-técnicos y la empresa y, a medio y largo plazo generar empleo de calidad y retener el talento generado en Castilla y León en ámbitos clave como la I+D+i o la digitalización.
- Apoyo al Talento experto en Internacionalización– El máster de Internacionalización impartido por el ICE además de proporcionar una formación especialista está acompañado por una serie de contratos en prácticas para promotores comerciales de los intereses de Castilla y León en diferentes destinos internacionales.
- Impulso de Doctorados Industriales, impulsando desde la empresa el cambio del modelo productivo mediante la contratación por parte de empresas/entidades innovadoras de los titulados universitarios que están realizando el doctorado en las Universidades de Castilla y León.
- Desarrollo conjunto de prototipos y pruebas de concepto, a través de convocatorias internas de las universidades priorizando la presencia empresarial en tareas de orientación y/o consulta.
- Estudio de experiencias de aplicación de métodos avanzados de valorización de tecnologías profundas y generación de equipos que las desarrollen, desde

la doble vertiente tecnológica y empresarial (*DEEP TECH Experience* – en colaboración con las Universidades públicas de la Comunidad).

- ICTS -Infraestructuras Científicas y Técnicas Singulares-
 - Mantenimiento de las aportaciones dinerarias para el funcionamiento – convenios de colaboración Administración General del Estado, Comunidad Autónoma- de las ICTS de la Comunidad (CENIEH y CLPU) y colaboración para el funcionamiento, junto con la Consejería de Fomento, de SCAYLE en Castilla y León:
 - Financiación, en colaboración con el Ministerio de Ciencia, el equipamiento y explotación del CENIEH (Centro Nacional de Investigación sobre la evolución Humana).
 - Financiación, en colaboración con el Ministerio de Ciencia, el equipamiento y explotación del CLPU (Centro de láseres Pulsados Ultracortos Ultraintensos).
 - Financiación global de los gastos de funcionamiento de la Fundación Centro de Supercomputación de Castilla y León, como contraprestación a la prestación de servicios TIC a la Consejería.
 - Colaboración con el INCIBE y con el ecosistema empresarial y tecnológico, en materia de ciberseguridad que está creciendo a su alrededor.
- Centros tecnológicos
 - Impulso del Training emprendedor ligado a programas integrales de apoyo al emprendedor (modelo de Aceleración de start-ups), donde la mejora de las capacidades de los promotores y equipos son vitales.
 - Impulso de la Aceleradora Talento Tech en partenariatado con los departamentos de RR.HH. de las empresas y otros referentes del sector.
 - Fomento del Programa de formación en centros de excelencia para Centros Tecnológicos. Mejora de la cualificación de su personal mediante proyectos de formación de alta especialización del personal investigador, realizando estancias en centros u organismos de referencia internacional.

3.11.3. Formación: capacitación y competencias

Nuestra Comunidad afrontará en los próximos años el compromiso de impulsar el **conocimiento y la economía digital** como retos de futuro imprescindibles para la dinamización de nuestra economía y para la creación de empleo de calidad.

En este sentido, las políticas activas de empleo deben jugar en ello un papel importante, facilitando las transiciones laborales hacia una economía digital y sostenible, tratando de optimizar la conexión entre oferta y demanda de trabajo, reforzando la formación digital, como una apuesta de valor, para mejorar las competencias y habilidades digitales y fomentando la creación de empleo de calidad.

La Formación Profesional para el Empleo, Subsistema que coexiste con el de Formación Profesional Inicial o Reglada, es el conjunto de instrumentos y acciones que, como política activa de empleo, tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

La Formación para el Empleo, junto con la Formación Inicial, constituida por los ciclos medios y superiores de FP del Sistema Educativo, conforma el “Sistema de Formación Profesional” en España, esto es, el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica.

Dentro de este sistema, la Formación Profesional en el ámbito laboral, denominada Formación Profesional para el Empleo, se encuadra en todo lo correspondiente a las acciones de inserción y reinserción laboral, así como la formación continua de los trabajadores.

Actualmente, su marco normativo es la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el “Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral”. Su objeto es organizar las distintas iniciativas de formación que configuran el subsistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como su estructura organizativa, el control de la formación y el régimen sancionador, un sistema integrado de información, evaluación y calidad y la participación institucional. Está prevista la elaboración de una Ley de Formación Profesional que, sin duda, afectará al actual sistema, toda vez que el Ministerio de Educación y Formación Profesional ostenta ahora las competencias en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral siempre que estén vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad.

Se configuran tres tipos de Formación Profesional para el empleo dirigidos a dar respuesta inmediata a las distintas necesidades individuales y del sistema productivo:

- 1.- Formación programada por las empresas para sus trabajadores.
- 2.- Oferta formativa de las Administraciones competentes para trabajadores ocupados, constituida por los programas de formación sectoriales y los programas de formación transversales, así como los programas de cualificación y reconocimiento profesional.
- 3.- Oferta formativa de las Administraciones competentes para trabajadores desempleados, que incluye los programas de formación dirigidos a cubrir las necesidades detectadas por los servicios públicos de empleo, los programas específicos de formación y los programas formativos con compromisos de contratación

Además de lo anterior, hay otras iniciativas, tales como, los Permisos Individuales de Formación (PIF), Formación en alternancia con el empleo, Formación de empleados públicos, Formación privada para la obtención de certificados de profesionalidad, Formación de las personas en situación de privación de libertad y Formación de los militares de tropa y marinería.

Las iniciativas de formación profesional para el empleo así como las acciones formativas que las integran, están dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos

Desde el 1 de enero de 2016, la Formación Profesional para el Empleo puede impartirse, bien de forma presencial, bien a través de teleformación, bajo plataformas y contenidos accesibles a las personas con discapacidad, o bien de forma mixta, mediante la combinación de las dos modalidades anteriores.

La Formación Profesional para el Empleo se articula en Familias Profesionales, Áreas y Especialidades.

El certificado de profesionalidad es el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo.

Un certificado de profesionalidad configura un perfil profesional entendido como conjunto de competencias profesionales identificable en el sistema productivo, y reconocido y valorado en el mercado laboral.

Los certificados de profesionalidad tienen carácter oficial y validez profesional en todo el territorio nacional, acreditan las correspondientes cualificaciones profesionales a quienes los hayan obtenido, y son emitidos por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) o, en su caso, por las Comunidades Autónomas.

Dicho lo anterior, se puede afirmar que la Formación Profesional para el Empleo se constituye como una fórmula eficaz para adquirir las competencias y las cualificaciones necesarias para la inserción efectiva y para la integración en un mercado laboral exigente, dinámico, competitivo y muy globalizado.

En unos momentos en los que las tasas de paro son elevadas, en los que la oferta de mano de obra está sobredimensionada, solo los mejores, los más preparados, los mejor formados pueden acceder a las mejores oportunidades laborales.

Además, vivimos en un tiempo en el que la economía cambia a cada momento. Lo que ayer era lo prioritario hoy se convierte en residual, las capacidades que ayer eran fundamentales, hoy ya no nos sirven. Surgen nuevos proyectos, nuevas necesidades para las que no estábamos preparados, mientras que profesiones tradicionales desaparecen, emergen nuevas oportunidades en nichos de empleo que ayer no existían.

Para todo ello la formación tiene que dar una respuesta adecuada. Y la participación de trabajadores desempleados y ocupados debe configurarse como una actitud necesaria. La formación permanente, a lo largo de toda la vida laboral, se erige como una práctica a valorar como necesaria para la permanencia en el empleo y para la promoción laboral.

La planificación de la formación para el empleo que se realiza desde el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, tiene que atender todas esas demandas y necesidades, para hacer de la formación una herramienta útil, necesaria y eficaz para la integración laboral efectiva. **Una planificación informada por los principios de calidad, equidad y empleabilidad.**

En el mismo sentido que la formación, la “acreditación de competencias” se configura como un instrumento a valorar para la inserción laboral de trabajadores desempleados y ocupados.

Es un hecho que cada vez más personas adquieren conocimientos en entornos fuera de la enseñanza formal, bien sea a través de la experiencia laboral, la formación en la empresa, los recursos digitales u otros, y este tipo de experiencias, a menudo, no gozan de ningún

reconocimiento. Para ello, el desarrollo de procedimientos que conduzcan al reconocimiento oficial de esas capacidades que se han adquirido por cauces no formales, tiene que prodigarse y potenciarse para alcanzar las máximas cuotas posibles, de tal manera que quien tiene competencias y capacidades adquiridas pueda acreditarlas, a través de un procedimiento abierto y permanente, accesible, potenciado desde la Administración en los sectores y empresas, con el objetivo de evitar bolsas de trabajadores sin cualificación reconocida.

3.11.3.1. Objetivos para la formación: capacitación y competencias

La “III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad de Género y Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo 2021-2024”, recientemente aprobada, nace en un contexto socioeconómico de crisis causada por la Pandemia del COVID-19 que ha requerido y requiere una intervención pública decisiva con un impulso cuantitativo y cualitativo de las políticas activas de empleo (PAE).

Las políticas de activación y transición al empleo son esenciales para la recuperación económica y laboral y para evitar el aumento de las desigualdades como consecuencia de la pandemia.

La crisis provocada, ha puesto de manifiesto la necesidad de impulsar la digitalización de determinados ámbitos de nuestro modelo productivo, para empresas y personas trabajadoras y ha elevado los niveles de desempleo nuevamente a niveles muy altos. Ante ello, se plantean nuevos retos que es necesario abordar para afrontar con determinación nuevas políticas que impulsen la economía y el empleo de calidad en nuestra Comunidad.

La evolución reciente, hace que puedan percibirse con claridad una serie de líneas y tendencias que vienen a configurar tres escenarios identificables:

1.- Mercado laboral: notable incremento de las tasas de paro con una mayor incidencia en los colectivos más vulnerables.

2.- Cambio de modelo productivo que antes todavía se veía como una oportunidad, ahora se configura como una necesidad: apuesta por la digitalización de la economía, por la economía verde, por la investigación, por la Economía Circular, por los cuidados y servicios a la comunidad, se ha convertido en un pilar ineludible sobre el que asentar nuestra economía y nuestra sociedad en los próximos años.

3.- El nuevo Fondo de Recuperación Next Generation EU, permitirá a España movilizar un volumen de recursos sin precedente. La utilización de esos fondos deberá permitir la

superación de la crisis y la recuperación del empleo y además debe modernizar la Administración Pública y nuestra economía, a través de la transición digital, la transición verde, y contribuir a la cohesión territorial y social. Se pondrán en marcha transformaciones y reformas estructurales dirigidas a la transición hacia una economía y sociedad climáticamente neutras, sostenibles, circulares, respetuosas con los límites impuestos por el medio natural, y eficientes en el uso de recursos.

En este contexto las Políticas Activas de Empleo, y en particular la Formación Profesional para el Empleo van contribuir a convertir una situación de crisis en una oportunidad. Es por ello, tanto la III Estrategia Integrada, como la Planificación de las Políticas Activas de Empleo son, en sentido amplio, lo suficientemente flexibles y abiertas para la integración de los fondos que lleguen vinculados a los proyectos que se financien expresamente con ellos.

Así pues, se plantea el siguiente **objetivo general**:

El desarrollo de capacidades, cualificación profesional y formación a lo largo de la vida.

La formación acredita conocimientos específicos para cubrir la demanda de empleo. Los cursos de formación deben adaptarse a las necesidades del mercado y a los requerimientos de las empresas de forma continua, puesto que es vital para sus equipos de trabajo.

El aprendizaje a lo largo de toda la vida es absolutamente necesario para que las personas puedan mejorar sus conocimientos teóricos o prácticos, sus destrezas, competencias y cualificaciones por motivos personales, sociales o profesionales.

En el ámbito del empleo, la cualificación y recualificación profesional de nuestro capital humano, será esencial en el desarrollo económico de nuestra Comunidad. La capacitación en las competencias demandadas por la economía actual, será el motor que permita la recuperación económica y la activación del tejido productivo. Formar a las nuevas generaciones y reciclar o recualificar a nuestros trabajadores contribuirá a la mejora y resiliencia de nuestro mercado laboral.

En este sentido, el Pilar Social Europeo de Derechos Sociales identifica un ámbito específico (el cuarto del Capítulo 1) de “Apoyo activo para el empleo”, que prevé, entre otros, el derecho de cada persona a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo. Esto incluye el derecho a recibir ayuda para la búsqueda de empleo, la formación y el reciclaje, así como a la protección social y la formación durante las transiciones profesionales.

Por estas razones, impulsar mejoras en el ámbito de la formación para el empleo será una de las actuaciones principales a desarrollar en los próximos años. El incremento y la diversificación de la oferta de formación para personas desempleadas y ocupadas, el impulso de ofertas relacionadas con la transición energética, la transformación digital, la economía verde y la Economía Circular, la ordenación de un sistema donde la formación presencial y la teleformación se complementen, serán aspectos a abordar en las políticas de formación para el empleo, dentro del ámbito competencial de la Comunidad

En torno al objetivo prioritario definido, pivotan los siguientes **objetivos específicos** agrupados en siete apartados:

- **Formación y aprendizaje permanente**
 - Los programas de formación, dentro del marco normativo de la Formación Profesional para el empleo deben convertirse en una pieza clave de las políticas activas de empleo, y ello por las sinergias que inducen en las distintas piezas que componen el entramado del mercado laboral de nuestra Comunidad.
 - La formación y aprendizaje permanente debe convertirse en un pilar esencial en la búsqueda de empleo permitiendo atender de manera específica las necesidades formativas de nuestros jóvenes; incrementando la formación que requiere un mayor nivel de capacitación, sobre todo para cubrir los empleos de cualificación media; previendo la formación en cualificaciones derivadas de los empleos de sustitución ante la alta tasa de envejecimiento de nuestra Comunidad; incrementando los programas dirigidos a la mejora de las cualificaciones orientadas a los sectores u ocupaciones emergentes con elevados niveles de innovación; y adaptando la empleabilidad de nuestros parados de larga duración adecuando su formación a las nuevas necesidades del mercado laboral.
 - Para que esta formación incremente sus niveles de eficiencia, se analizarán sus fortalezas y debilidades para potenciar unas y minimizar otras, con la finalidad de que todas las personas puedan obtener una formación eficaz y adecuada a sus habilidades y necesidades. De esta forma, se diseñará una oferta formativa adecuada a la demanda, no solo de las personas desempleadas, sino también de las ocupadas para, de esta forma, cumplir el objetivo de formación continua a lo largo de toda la vida laboral.

- **Mapa de necesidades formativas**

- En nuestro contexto económico la formación de los recursos humanos de las empresas ha adquirido un papel relevante como vía para que éstas sean más competitivas. Las empresas son más competitivas cuando son capaces de mejorar y retener el talento existente en su entorno. Además, y por otro lado, la Responsabilidad Social Empresarial va adquiriendo mayor importancia dentro de los planes estratégicos de las empresas.

Asimismo, no debe olvidarse que las carencias formativas son uno de los factores que inciden directamente en el incremento de la población sin empleo, tanto desempleados como aquellos que no han tenido acceso al reciclaje, los conocimientos y las aptitudes demandadas por las empresas.

Debemos ser capaces de ofrecer una formación adecuada a los nuevos puestos de trabajo creados teniendo en cuenta que el objetivo prioritario de las acciones formativas es la inserción o reinserción.

Ello requiere una conducta proactiva, de búsqueda de aquellos yacimientos de empleo que existen en nuestra Comunidad, mediante la formulación de un mapa formativo territorializado que refleje las distintas necesidades de nuestro sistema productivo, lo que en último término permitirá el reciclaje continuo de la formación ofertada por el Servicio Público de Empleo. En definitiva, impulsar una oferta formativa con potencial económico en los sectores productivos de nuestra Comunidad.

- **Una formación para todos: impulso de la teleformación**

- La pandemia causada por la enfermedad del covid-19 ha alterado y modificado nuestros estándares tanto económicos como de conducta social, adaptando nuestro sistema productivo a las restricciones sociales implementadas. Tanto la Administración como las empresas han incrementado el teletrabajo y el trabajo a distancia, fomentando la utilización de herramientas que permitían el desempeño de las funciones de cada puesto sin necesidad de acudir físicamente al mismo.

Y en este aspecto la Formación Profesional para el Empleo no puede resultar ajena a estas circunstancias, por lo que hay que incrementar las herramientas que permitan la cualificación profesional de nuestros desempleados a través

de instrumentos que reducen la interacción social y aumentan las posibilidades de acceso.

La teleformación tiene vocación de permanencia al resultar un mecanismo útil en la formación de nuestros desempleados que, además, permite llegar a todas las partes del territorio. Además, facilita que los distintos grupos formativos puedan completarse evitando los problemas que en ocasiones se tienen por falta de demandantes de formación en determinados enclaves territoriales.

Debe darse pues un salto cuantitativo y cualitativo en la acreditación de entidades de formación que utilicen esta modalidad, impulsando una planificación regional que garantice el acceso a formación en todo el territorio.

- **La formación dirigida a la Industria Sostenible**

- Son muchos los sectores que inciden en la sostenibilidad de una sociedad, e incrementar la formación en estos sectores claves contribuye al desarrollo económico y productivo de una sociedad. Por ello, las necesidades formativas deberán prever como objetivos preferentes sectores tales como la Industria 4.0, la Economía Circular, la economía verde o medioambiental, la economía naranja o creativa, centrándonos igualmente en sectores claves de la economía del futuro tales como la formación en ciberseguridad, estadística, recogida de datos, etc.

- **Hacia el reconocimiento de la experiencia profesional**

- La formación, a lo largo de la vida, es innata al ser humano. La experiencia en habilidades adquiridas por el desempeño de una profesión sin tener la titulación oportuna no debe convertirse en un obstáculo en el desarrollo laboral del trabajador. Por ello, es necesario incrementar el proceso de evaluación a través del cual pueden verse reconocidas de manera oficial aquellas competencias profesionales que la persona ha adquirido en la práctica durante tu vida laboral o a través de vías no formales de formación.

El Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL) implementará esta actuación, en consonancia con la línea de trabajo de la Consejería de Educación, centrándose en aquellas especialidades impartidas en los Centros

de Formación Profesional dependientes del ECYL que complementen el procedimiento abierto y permanente de acreditación de competencias.

Tres serían los ejes que nos permitirían conseguir el logro de este objetivo específico:

- Formación del número de técnicos necesarios en todas las provincias para que puedan gestionar y promover estos procedimientos.
 - Habilitación como asesores y evaluadores de los expertos docentes que actúen en cada centro.
 - Definir las convocatorias necesarias, y posibles en función de los medios, para implementarlas en el Plan Director.
- **Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación**
 - Lograr un acceso igualitario a la formación es un pilar esencial en los programas formativos que se implementan desde el Servicio Público de Empleo.

El nuevo equilibrio exigido por el fenómeno del reto demográfico se conseguirá creando las condiciones que permitan a las personas desarrollarse como tales en todas las etapas de su vida y que avancen en superar la discriminación entre territorios en relación a las oportunidades laborales y el acceso a los servicios. La fijación de población en el territorio requiere convertirlo en un espacio de oportunidades, que aproveche los recursos locales a través de la generación de actividad económica, el fomento del emprendimiento y el aprovechamiento del talento asociado al entorno.

Los programas formativos deben adecuar su desarrollo a las necesidades de conciliación con la vida familiar o laboral, su adaptación a las necesidades de nuestros jóvenes, su acomodo a las características de las personas que están en la última fase de su vida laboral o se encuentran sin ejercitar la misma durante un periodo prolongado. La selección de las acciones formativas tiene que valorar estos indicadores y convertirse en herramientas de lucha contra la desigualdad. A ello contribuirá la existencia de una oferta formativa que garantice la igualdad de oportunidades en todo el territorio de la Comunidad, articulada a través de los instrumentos necesarios que faciliten el acceso a la formación de los trabajadores residentes en el medio rural de Castilla y León, a

las mujeres, a los jóvenes, y a las personas con dificultades para la inserción en el mercado laboral.

- **Impulso de la calidad y control de la impartición de la formación para el empleo**

- El Servicio Público de Empleo de Castilla y León programa y gestiona acciones de formación profesional para el empleo en sus 8 Centros de Formación (3 Centros de Referencia Nacional y 5 Centros de Formación Profesional Ocupacional) y en otros centros de formación de la Administración de la Comunidad de Castilla y León: 20 Centros Integrados de Formación Profesional (19 de la Consejería de Educación y 1 de la Consejería de Agricultura) y 7 Centros de Formación Agraria (de la Consejería de Agricultura).

Además de los centros propios, en la formación para el empleo la Administración cuenta con entidades de formación colaboradoras, que concurren a las convocatorias públicas realizadas en régimen de concurrencia competitiva. En las convocatorias se continuará garantizando la igualdad y transparencia, en especial en la aplicación de criterios homogéneos en todas ellas, promoviendo la homogeneidad tanto entre programas como entre provincias. Se continuará valorando la solvencia de las entidades colaboradoras, para garantizar una formación de calidad. A este fin se seguirá potenciando la evaluación y control de la impartición de la formación para el empleo. Los sistemas de valoración se revisarán si la evaluación de la ejecución de cada una de las convocatorias indica que no se está cumpliendo el objetivo de garantizar una formación para el empleo de calidad y adecuada a todas las partes del territorio.

3.11.3.2. Actuaciones para la formación: capacitación y competencias

Las **actuaciones requeridas** para alcanzar el objetivo general y cada uno de los objetivos específicos se presentan a continuación.

- **Plan de Formación en Competencias Digitales y Ciberseguridad**

- Las redes y los sistemas de información y las redes y servicios de comunicaciones electrónicas desempeñan un papel vital en la sociedad y se han convertido en la espina dorsal del crecimiento económico. Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) son la base de los complejos sistemas que sustentan las actividades cotidianas de la sociedad, garantizan el

funcionamiento de nuestras economías en sectores clave como la salud, la energía, las finanzas y el transporte y, en particular, respaldan el funcionamiento del mercado interior.

La utilización de las redes y los sistemas de información por los ciudadanos, organizaciones y empresas está ya muy generalizada. El impacto de las nuevas tecnologías no se refleja únicamente en un individuo, colectivo, sector o país, sino que se extiende al conjunto de las sociedades. Los propios conceptos de "la sociedad de la información" y "la globalización", tratan de referirse a este proceso. La digitalización y la conectividad se están convirtiendo en elementos esenciales de un número cada vez mayor de productos y servicios y, con la llegada del Internet de las Cosas, se espera que durante la próxima década se utilicen en el ámbito de la Unión Europea un número extremadamente alto de dispositivos digitales conectados.

Mientras aumenta el número de dispositivos conectados a internet, sin embargo la seguridad de los equipos de la información no sigue el mismo camino, lo que socava, en ocasiones, la confianza en las soluciones digitales.

Los ciberataques van en aumento, y una economía y una sociedad conectadas, más vulnerables a las ciberamenazas y los ciberataques, requieren unas defensas más sólidas. En el momento en el que las organizaciones se ven inmersas en la transformación digital y se inician los proyectos de despliegue del Internet de las Cosas, es preciso adoptar todas las medidas necesarias para mejorar la ciberseguridad a fin de proteger mejor de las ciberamenazas a las redes y los sistemas de información, las redes de telecomunicaciones y los productos, los servicios y dispositivos digitales utilizados por los ciudadanos, las organizaciones y las empresas, desde las pequeñas y medianas empresas.

Ello ha llevado al Servicio Público de Empleo de Castilla y León a elaborar un Plan de Formación en Competencias Digitales y Ciberseguridad, a través del cual se realizarán acciones formativas en Competencias Digitales y en Ciberseguridad.

- **Formación Profesional para trabajadores ocupados en sectores estratégicos o emergentes**
 - Establecimiento de programas con la finalidad ofrecer una formación adecuada a los trabajadores ocupados en empresas de sectores estratégicos

y/o emergentes de nuestra Comunidad, teniendo en cuenta que el objetivo prioritario de estas acciones formativas es fomentar la cualificación profesional de los trabajadores ocupados, incidiendo en aquellas tareas que requieren una adaptación a los cambios en los procesos productivos y que se ven directamente afectados por los avances tecnológicos.

La Comunidad de Castilla y León cuenta, como base de su actuación en materia de políticas públicas destinadas a la generación de nueva actividad económica y de empleo, con la “III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo 2021-2024”.

El “Plan de Empleo de Castilla y León 2021-2024” es un instrumento estratégico dirigido, por un lado a combatir los terribles efectos de la crisis económica derivada de la pandemia que estamos sufriendo y por otro un instrumento destinado a convertirse en palanca de las fuerzas del cambio de modelo económico y social. Su objetivo general es, además de la recuperación del nivel de ocupación y actividad que existía con anterioridad a la declaración del primer estado de alarma, contribuir y aprovechar la transformación económica y social que se está gestando a causa de la digitalización y la transición ecológica, de manera que se convierta en un instrumento de cohesión territorial y social, y de lucha contra la despoblación.

Con estos programas, se pretende dar cumplimiento a uno de los siete objetivos específicos del Plan de Empleo “el desarrollo de capacidades, cualificación profesional y formación a lo largo de la vida”, enmarcado en el eje 2 “Formación” que establece el artículo 10 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

- **Formación en empresas con compromiso de inserción**
 - Las carencias formativas son uno de los factores que inciden directamente en el incremento de la población desocupada. Esta realidad afecta tanto a las personas que se encuentran en desempleo como a aquellos trabajadores que no han tenido facilidades para adquirir la cualificación profesional demandada por el tejido productivo. Es preciso, por tanto, que nuestros desempleados adquieran una alta cualificación profesional que les permita adaptarse a los

cambios tecnológicos y a la innovación, en consonancia con las demandas empresariales y mejorando con ello su empleabilidad.

- Para ello el programa de formación en empresas con compromiso de inserción tiene como objeto la financiación de acciones de Formación Profesional para el Empleo desarrolladas por empresas, y entidades privadas sin ánimo de lucro, instaladas en el territorio de la Comunidad de Castilla y León, dirigidas a la mejora de la empleabilidad de los desempleados de nuestra Comunidad, mediante la adquisición de un nivel de cualificación profesional adaptado a las demandas empresariales, a través de la realización de cursos específicos de formación y asumiendo las empresas o entidades solicitantes el compromiso de contratación de un porcentaje de las personas participantes en las mismas.

- **Prácticas no laborales en empresas**

- En la situación económica actual, los jóvenes, a pesar de su alto nivel de cualificación, constituyen uno de los colectivos con mayores dificultades para el acceso al mercado de trabajo.

Para tratar de conseguir la integración laboral de nuestros titulados y la mejora de competitividad de las empresas, desde el Servicio Público de Empleo se desarrolla un programa de prácticas no laborales en empresas.

Éste tiene por objeto financiar los costes derivados del desarrollo de un programa de prácticas no laborales en empresas, entidades o instituciones, ejecutado por las Fundaciones de las Universidades Públicas de Castilla y León, dirigidas a desempleados en posesión de un título universitario o de formación profesional, o de las enseñanzas escolares de régimen especial. Estas prácticas comportan en todo caso el alta en la Seguridad Social de las personas participantes.

El objetivo es conseguir que un elevado porcentaje de los participantes en el programa se inserte de inmediato o a medio plazo en el mercado de trabajo.

- **Emprendimiento**

- Más allá de la formación, pero relacionado con ella, es de destacar el **Programa de Autoempleo Egresados del Sistema Educativo**. En el complicado contexto económico actual, el autoempleo constituye una excelente alternativa de acceso al mercado laboral. Si a ello sumamos la cualificación de

aquellas personas que hayan finalizado una formación reglada, hace que su idea de negocio pueda llevarse a cabo con mayores garantías de éxito, pudiendo incluso constituir una fuente de generación de empleo para otras personas.

Por ello, la finalidad de estas medidas es, por una parte, minimizar los riesgos que conlleva el inicio de una actividad por cuenta propia y, por otra, motivar a aquellos egresados con espíritu empresarial para que se decidan a crear su propio puesto de trabajo.

De este modo, este programa supondrá no sólo una medida de fomento del autoempleo, sino también un modo para retener el talento de los egresados de nuestra Comunidad.