

Gorraiz, a 15 de abril de 2008

## COMUNICADO DE PRENSA

**El Centro para la Competitividad de Navarra (CCN) e  
Institución Futuro presentan el informe  
*Invertir en las Personas: Formación y Productividad en Navarra***

**“El Centro para la Competitividad de Navarra propone la  
creación de una Agencia Pública para mejorar las políticas de  
la Formación Profesional”**

*El segundo informe del CCN “Invertir en las Personas: Formación y Productividad en Navarra”, elaborado por Cristina Berechet, Emilio Huerta y Fernando San Miguel, estudia la relación existente entre educación y formación de los empleados y la productividad de la economía navarra. En particular, analiza si las empresas navarras disponen de un capital humano formado y motivado, capaz de asumir el cambio y de impulsar la mejora tecnológica y organizativa de las empresas. Además, estudia la Formación Profesional Reglada y la Formación Profesional Continua y detecta sus principales debilidades y retos.*

El informe analiza la competitividad a través de los resultados alcanzados por la economía navarra, comparando la relación entre el valor generado por los empleados y su remuneración salarial. A largo plazo, la mejora de la competitividad se consigue cuando ésta es superior al incremento de los costes laborales. Sin embargo, aunque en Navarra la remuneración salarial ha tenido una evolución moderada, su crecimiento durante el periodo 1999-2003 ha sido superior al aumento de la productividad, lo que ha afectado negativamente a la competitividad de nuestras empresas.

Para mejorar la posición competitiva de las empresas y de la economía Navarra hay que tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Es necesario ampliar la agenda de negociación entre los principales agentes sociales incorporando cuestiones relevantes de la organización de los procesos productivos y del trabajo y no centrándose tanto en los salarios.
- Se requiere una mayor vinculación entre remuneración y productividad, dado que sin ella la retribución pierde su capacidad de actuar como ventaja competitiva.
- La mejora de la competitividad pasa por darle una importancia sustancial a la formación del capital humano. No hay que olvidar que las mejoras de productividad dependen tanto de la innovación tecnológica como de la no tecnológica.
- La orientación hacia la mejora de la competitividad define nuevos papeles para las instituciones educativas, sindicatos y patronales.

Por la importancia de la gestión de los recursos humanos y su formación, el informe “Invertir en las personas: formación y productividad en Navarra” ha estudiado los problemas asociados con la Formación Profesional Reglada y la Formación Profesional Continua.

Las principales debilidades reconocidas en el sistema de Formación Profesional Reglada (FPR) en Navarra son:

- La necesidad de desarrollar una oferta formativa relacionada con la demanda local.
- Adaptar mejor el sistema educativo a las necesidades de la población adulta.
- Conseguir un mayor reconocimiento para la Formación Profesional Reglada y aumentar el número de alumnos que la cursan.
- Mejorar la calidad de la formación ofrecida y una mayor flexibilidad que permita un proceso de ajuste continuo entre necesidades.

En cuanto a las principales limitaciones de la Formación Profesional Continua (FPC) destacan:

- La participación de las empresas es claramente insuficiente. La inversión en formación que hacen las empresas es modesta.
- La situación es especialmente preocupante en el ámbito de la pequeña empresa y las microempresas.
- La regulación y organización de la formación continua presenta notables insuficiencias:
  - Hay que diseñar y mejorar el sistema de financiación e incentivos de la Formación Profesional Continua.
  - Se han detectado problemas importantes en la ejecución de programas de formación en las empresas debidas a la inadecuación de las metodologías de programación y planificación de las acciones formativas.
  - Hay una inadecuación en cuanto al tamaño, número y oferta formativa de los centros que ofrecen esta formación.

En este contexto, las principales acciones de mejora y políticas propuestas se refieren a la estructura y organización del sistema de formación profesional, su relación con el sistema productivo y estrategias vinculadas con la mejora de la calidad de la formación ofrecida.

El informe plantea una serie de propuestas para el debate centradas en reducir la complejidad del sistema de formación profesional y en aumentar su atractivo:

- Para reducir la complejidad organizativa del sistema de Formación Profesional (reglada y continua) y hacerlo más transparente y evaluable, se propone la **creación de una Agencia Pública** que asuma íntegramente las competencias de la Formación Profesional Reglada y Continua que hoy se gestionan desde distintos departamentos del Gobierno. De esta forma se mejoraría la planificación, implementación y control de las políticas educativas y actuaciones que se realizan.
- Para hacer más atractiva la oferta a los estudiantes se sugiere la **creación de campus “profesionales”** de ciclos medios y superiores.
- Se considera importante el desarrollo, hasta ahora experimental, de los **Centros Integrados** que, además de proporcionar formación profesional, ocupacional, continua y orientación profesional, están obligados a acreditar las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral y el

aprendizaje no formal, y realizar acciones de transferencia tecnológica y desarrollo de actividades de innovación en colaboración con empresas, universidades y agentes sociales.

- Otra de las propuestas es la redefinición de los **Permisos Individuales de Formación**. Para ello se sugiere la implementación de las Cuentas Individuales de Formación (*Individual Learning Accounts*) basadas en el principio de que los individuos son los que mejor conocen sus necesidades de formación. A través de este tipo de programas se espera que los participantes se conviertan en consumidores de educación más exigentes, garantizando la mejora del nivel y la adecuación de la oferta de formación.
- Se considera positivo extender mucho más los aspectos de formación a la **negociación colectiva**, con una mayor implicación de directivos y empleados, en la planificación, ejecución y control de las estrategias de formación.
- Además, se propone ejecutar acciones y programas similares a los desarrollados en el Reino Unido con notable éxito: “**Investors in People**”, un sistema de acreditación de las empresas formadoras, que pretende incrementar la cantidad y calidad de la formación proporcionada por las empresas a sus empleados.

Para más información, contactar con Ana Yerro. Tel. 948 337900; email: [comunicacion@ifuturo.org](mailto:comunicacion@ifuturo.org)