

Enfoque

Desarrollar el modelo regional de atracción, creación y desarrollo de talento que Navarra necesitará en 2030, y su plan de actuación asociado.

Objetivos

- Consensuar un modelo integral e integrado que implique a todos los agentes involucrados.
- Definir las actuaciones, objetivos y agentes involucrados para 3 ejes:
 - Fomentar valores y cambios de paradigma.
 - Crear y desarrollar talento.
 - Atraer y captar talento.

Acuerdos fundamentales:

Navarra se propone hacer uso del conocimiento como ventaja competitiva y como base de su estrategia a largo plazo. Necesita por tanto, dotarse de medidas específicas para crear, desarrollar y atraer el mejor Talento para convertir dicho conocimiento en riqueza y bienestar.

El talento es la capacidad para desempeñar o ejercer una actividad.

La adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades son procesos continuos a lo largo de la vida que deben ser garantizados en todas las etapas formativas y profesionales, por el sistema educativo, por el tejido empresarial y social, y por el propio individuo.

Siendo el capital humano uno de los ejes críticos de Moderna, el objetivo de la excelencia en este eje implica:

- Generar una **política del talento estable**, construida sobre la base de un **amplio consenso** y formalizada en un pacto de largo plazo que garantice la **inversión adecuada** y la **coherencia con sus principios**: excelencia, esfuerzo, respeto de los derechos y las obligaciones, igualdad de oportunidades, libertad, desarrollo máximo de las capacidades individuales y empleabilidad de los ciudadanos.
- **Profesores y formadores excelentes y motivados**, con una sólida formación de inicio, un continuo desarrollo profesional y un reconocimiento social e institucional a su labor crítica para el futuro de la sociedad y la economía.
- La educación (infantil, juvenil, adulta y profesional) **debe estar bien financiada y de forma estable, porque no es un gasto sino una inversión**, la base de nuestra economía del futuro.
- La formación debe **ir más allá de los conocimientos técnicos y teóricos y fomentar actitudes** como el esfuerzo, el espíritu emprendedor, la creatividad, la aceptación de la diversidad y la internacionalización. Esto implica **actualizar permanentemente**, tanto los contenidos que se imparten, como las metodologías pedagógicas y los medios que se utilizan.
- **El desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones constituye un marco en la mejora de nuestra capacidad competitiva y supone un instrumento de mejora de oportunidades que permitirá a los trabajadores incrementar su empleabilidad.**
- La educación debe **garantizar que cada individuo explote al máximo sus capacidades**. Se deben detectar de forma temprana las capacidades individuales que serán desarrolladas y

optimizadas. No sólo se trata de saber aplicar conocimientos y capacidades intelectuales, sino que deben potenciarse habilidades emocionales como la comunicación y la cooperación.

- El **dominio del inglés** es imprescindible por lo que debe asegurarse su adquisición en la educación formal, potenciarla a través del ocio y seguir utilizándose en la universidad para evitar la pérdida por el desuso. Con el objetivo de alcanzar el desempeño profesional en inglés, deberá garantizarse su potenciación y mantenimiento a través de la formación para el empleo.
- Las **habilidades y conocimientos** que se adquieren en el proceso de formación deben ser **acordes a lo que requiere el mercado laboral**, es imprescindible incluir a las empresas en el diseño del plan.
- **Los empleadores**, para obtener mayores y mejores resultados en un entorno internacional muy competitivo, **deben facilitar a los trabajadores el desarrollo de sus** competencias, de la misma forma que **los trabajadores deben responsabilizarse de su propio proceso de aprendizaje y de su empleabilidad**.
- **El talento de los mayores es un activo** que no puede perderse, hay que trabajar en la manera de aprovecharlo utilizando su experiencia para tutorizar estudiantes, profesores y emprendedores.
- Para **atraer y retener el mejor talento profesional y científico**, evitando la diáspora, posibilitando la permeabilidad social y mitigando el envejecimiento, es necesario dotarse una economía sólida y de buenos proyectos. El talento no necesariamente debe estar físicamente en el territorio. Hay que **trabajar en la interconexión del talento sacando el máximo rendimiento de las TIC y de las alianzas internacionales** con centros educativos reconocidos por su excelencia.
- Los **sistemas de financiación** deben ser coordinados e incluir tanto criterios de igualdad de oportunidades y libertad de elección, como de reconocimiento de los resultados cualitativos y cuantitativos. Se debe **potenciar la cooperación público privada** para financiar además un sistema de becas y mecenazgo, que no sólo favorezcan la educación dentro de nuestras fronteras, sino que permitan aprender y experimentar en otras realidades sociales y económicas.

VISIÓN 2030

Navarra es un polo de identificación, desarrollo, atracción y conexión del Talento diferencial, reconocido por su excelencia y su calidad de vida

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

1
OPTIMIZACIÓN DEL TALENTO ACTUAL Y DESARROLLO DEL TALENTO NECESARIO EN EL FUTURO

2
ATRACCIÓN E INTEGRACIÓN DEL TALENTO COMPLEMENTARIO REQUERIDO POR LOS CLUSTERS

3
COORDINACIÓN ENTRE FAMILIA, ESCUELA, MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y SOCIEDAD PARA DESARROLLAR EL TALENTO

4
POTENCIAR LA FIGURA DEL PROFESOR/EDUCADOR COMO EJE CRÍTICO DE LA EXCELENCIA EDUCATIVA

PROYECTOS

1.1. Adaptación de la formación reglada y de la continua a las demandas cuantitativas y cualitativas de los clusters.
1.2. Programa para impulsar el Desarrollo en Navarra de contenidos formativos para el desarrollo de Conocimientos, Actitudes y Habilidades, basadas en nuevas tecnologías y en la aplicación de metodologías innovadoras.
1.3. Programa piloto para implantar sistemas de identificación temprana y desarrollo individualizado del talento.
1.4. Potenciación de la Formación en idiomas en todos los ciclos y en la formación para el empleo, específicamente el inglés y potencialmente otros como el chino.
1.5. Programa para la Adaptación y la Creación de Centros de Conocimiento de referencia internacional relacionados con las demandas de los clusters.
1.6. Programa de Acercamiento entre la Empresa y el Sistema Educativo/formativo que permita:

- Alcanzar la excelencia en la Formación Profesional.
- Disponer del perfil profesional del investigador y de su desarrollo de carrera.
- Disponer de Programas de orientación Educativa y Profesional para estudiantes en ciclos preuniversitarios.
- La optimización de la Formación Continua, tanto en participación como en adecuación de contenidos y generación de la mentalidad de la formación a lo largo de toda la vida.

2.1. Crear una Marca Navarra como imán del talento, asociada a la imagen de una región del conocimiento, abierta e innovadora.
2.2. Coordinar la gestión, los medios y estructuras relacionados con la captación del talento de Navarra, ofreciendo unidad de interlocución.
2.3. Creación de un Programa de Prácticas por cluster, para Titulados superiores y técnicos cualificados para aumentar la retención de talento universitario y técnico cualificado.
2.4. Puesta en marcha de programas específicos para la fidelización del talento, y para el retorno físico o la involucración virtual del talento que se haya desarrollado profesionalmente fuera de Navarra.

3.1. Organización de Escuelas de apoyo a las Familias en su labor educadora y formadora, en el entorno empresarial y en el educativo.
3.2. Realización de un proyecto específico para la formación a lo largo de toda la vida de determinadas actitudes: esfuerzo, espíritu emprendedor, cooperación entre individuos y entre instituciones, respeto, curiosidad, responsabilidad, autonomía, asunción de riesgos y aceptación del error.
3.3. Realización de campañas de sensibilización social, involucrando a los medios de comunicación sobre el cambio de paradigma y el papel de la familia, la sociedad, las instituciones, el sistema educativo y la empresa en el desarrollo y transmisión de valores.
3.4. Programa para el fomento de la Conciliación, que permita compaginar la actividad profesional con la vida familiar y social.
3.5. Programa de fomento del emprendedurismo empresarial y social, y diseño de medidas específicas de apoyo al talento emprendedor.

4.1. Diseño de modelos de gestión y evaluación de centros educativos orientados a la excelencia.
4.2. Realización de un Plan específico para potenciar la figura del profesor, aumentando la motivación y la gestión, selección, desarrollo y estímulo, del talento entre el profesorado.

PRINCIPALES ACCIONES

1. OPTIMIZACIÓN DEL TALENTO ACTUAL Y DESARROLLO DEL TALENTO NECESARIO EN EL FUTURO

- Realizar el mapeo de demandas de talento derivadas de Moderna, en función de los análisis realizados por cada cluster.
- Elaborar, documentar y describir los perfiles profesionales que se demandarán, incluyendo conocimientos específicos y competencias profesionales.
- Seleccionar y documentar el directorio de competencias críticas: habilidades y actitudes.
- Definir niveles de cada ciclo y herramientas de evaluación para detección y desarrollo de capacidades.
- Analizar la oferta y los itinerarios formativos actualmente ofrecidos en Navarra y en la zona de influencia.
- Diseñar la oferta formativa que será necesaria a corto, medio y largo plazo.
- Realizar un Libro Blanco de Adecuación de la oferta formativa a las demandas del mercado laboral previsto.
- Elaborar un informe de propuestas para la planificación de la oferta formativa de Formación Profesional, Formación Universitaria y Formación Continua en Navarra.
- Introducir los cambios normativos pertinentes.
- Diseño de complementos y nuevos materiales para las distintas competencias en los distintos niveles educativos.
- Implantación de itinerarios adaptados en el sistema educativo reglado y en la formación continua.
- Alianzas de centros navarros con centros de referencia internacional para generar oferta formativa adaptada y posibilitar la creación de centros de excelencia internacional por cluster.
- Establecimiento de planes de reconversión profesional.
- Desarrollo de modelos de Certificación de competencias para profesionales (modelos Prior to Learning) y del órgano de evaluación independiente.
- Actualización, coordinación y ampliación de las becas navarras conforme a las necesidades de los clusters y a los perfiles competenciales.

2. ATRACCIÓN E INTEGRACIÓN DEL TALENTO COMPLEMENTARIO REQUERIDO POR LOS CLUSTERS

- Conseguir que los trámites y permisos administrativos para atraer investigadores, estudiantes y profesionales con talento sean tan ágiles como en el resto de Europa (exigencia a Ministerio del Interior junto a las demás CCAA punteras en I+D).
- Diseñar la carta de servicios y la estructura de gestión de la entidad de atracción e integración.
- Apoyos para la contratación de servicios de "head hunting" a los clusters.
- Identificar, estudiar y documentar proyectos emblemáticos que ya han atraído perfiles internacionales y conocimiento de factores de retención que sirvan como buenas prácticas a implantar.
- Elaborar y adaptar materiales divulgativos segmentados para estudiantes, profesionales y empresas.
- Explotar la red de navarros en el extranjero para divulgar ofertas laborales, becas, ventajas de implantación empresarial y servicios de integración.
- Actuaciones para incluir Navarra en los rankings.
- Regular y potenciar el tele trabajo como vía de contratación para personas cualificadas que no desean residir en Navarra y como herramienta para permitir la conciliación familiar/profesional.
- Medidas de estímulo a la contratación multiagente: empresas, centros de investigación y de formación.
- Becas a perfiles excelentes para estancias en Navarra.
- Posibilitar el retorno de los beneficiarios de Becas Navarra e incluirlos en la red de navarros.

3. COORDINACIÓN ENTRE FAMILIA, ESCUELA, MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y SOCIEDAD PARA DESARROLLAR EL TALENTO

- Crear foros de debate y formación (presenciales, televisados, radiados y virtuales) en valores que aúnen a los implicados en el desarrollo del talento (familias, profesionales, profesores): responsabilidad, autonomía, esfuerzo, respeto.
- Generar y divulgar guías para padres y profesores para poder conseguir los objetivos propuestos en esta línea.
- Diseñar los contenidos, divulgar y favorecer la realización de escuelas de familia para ofrecer a los padres metodologías y apoyo en la educación.
- Desarrollar contenidos audiovisuales y gráficos que puedan ser utilizados por los medios de comunicación y entidades relacionadas con el talento para difundir valores y potenciar el desarrollo de habilidades: programación en inglés, videos auto explicativos, biografías ejemplares...
- Potenciar la perspectiva internacional en el sistema educativo, en el productivo y en el administrativo de Navarra, potenciando la participación de nuestras instituciones en programas e iniciativas europeas.
- Establecer y dotar premios y apoyos de amplia difusión mediática y en redes sociales a: emprendedores empresariales y sociales, viajeros que retornan, oradores, trabajadores de equipo, investigadores, etc, de forma que se difunda el prestigio de estas profesiones y de estas actitudes, y sirvan de estímulo y ejemplo a otros.

4. POTENCIAR LA FIGURA DEL PROFESOR/EDUCADOR COMO EJE CRÍTICO DE LA EXCELENCIA EDUCATIVA

- Definir el perfil de competencias y la carrera de educadores y formadores de escolares y profesionales.
- Revisar las actuales políticas de selección, de desarrollo, de evaluación de competencias, salariales, de formación, de incentiviación y de motivación de profesores, proponiendo los cambios pertinentes, si es el caso, y gestionando el cambio de modelo.
- Incrementar becas y apoyos a excedencias e intercambios para que estudiantes y profesionales navarros se formen en centros internacionales de referencia.
- Diseñar y realizar campañas de prestigio y reconocimiento de la labor educativa: Premios a prácticas innovadoras, profesores que han obtenido altos rendimientos de sus alumnos, centros educativos que implantan sistemas avanzados de RRHH, los cinco mejores centros del año...
- Favorecer la actualización permanente de las tecnologías que permitan utilizar nuevas metodologías a profesores y alumnos.
- Introducción de los cambios legislativos y normativos pertinentes.

INDICADORES

MÉTRICAS Y FUENTES

- %Cobertura de las necesidades de profesionales para los cluster de MODERNA (Encuestas cluster).
- % empleados involucrados en programas de Formación Continua (INE, SS, SNE, Encuestas cluster).
- % de residentes con formación superior y FP sobre total residentes (Dpto. Educación).
- %Estudiantes que han realizado prácticas profesionales o recibido formación en el extranjero (Dpto. Educación).
- Nivel de inglés del alumnado navarro (Dpto. Educación).
- % de personas con rendimiento superior al estándar de las competencias definidas (Dpto Educación).
- Incremento del Porcentaje de alumnos con alto rendimiento y decremento del de alumnos con rendimiento inferior (PISA).
- Nº de programas de coordinación entre centro educativo, familia y sociedad puestos en marcha (Dpto. Educación).
- Atractivo Regional para trabajar y estudiar (MERCOS, Human Capital Index).
- Estudiantes y profesionales navarros que retornan tras estancias en el exterior. (Encuestas cluster).
- Nº de estudiantes, profesionales e investigadores foráneos integrados (Encuestas cluster).
- Nº de profesionales e investigadores que trabajan para entidades navarras desde el exterior on line. (Encuestas cluster).

EQUIPOS MODERNA

- **EQUIPO 1:** para optimización del talento actual y desarrollo del talento necesario en el futuro.
- **EQUIPO 2:** para atracción e integración del talento complementario requerido por los clusters.
- **EQUIPO 3:** para coordinación entre familia, escuela, medios de comunicación y sociedad para desarrollar el talento.
- **EQUIPO 4:** para potenciar la figura del profesor/educador como eje crítico de la excelencia educativa.

TAREAS INMEDIATAS

- Desarrollar un sistema de detección temprana del talento.
- Desarrollar un proyecto piloto de escuelas de familia.
- Identificar el talento senior en diversos sectores y vincularlo a las necesidades de talento en la Formación Continua, escuelas de familia o en el coaching para profesores.
- Revisar los sistemas de RRHH en los centros educativos, orientándolos mejor hacia el desarrollo y la retención de los mejores profesionales.
- Realizar una evaluación inicial sobre el sistema educativo actual en relación con los objetivos del Plan de Talento y las necesidades de Moderna.
- Identificar proyectos emblemáticos que atraigan el talento, relacionados con los cluster.
- Campaña de imagen de Navarra como imán del talento, no sólo como destino turístico, aprovechando diversos impactos de Navarra en los medios de comunicación.
- Propuesta de un Plan de incentivos fiscales y de servicios de integración para facilitar la llegada de talento a Navarra
- Realizar un estudio de las necesidades específicas de talento derivada de los distintos clusters y de los distintos agentes de la sociedad navarra, identificando posibles nichos de talento en los que captar el talento necesario y las necesidades formativas a cubrir.