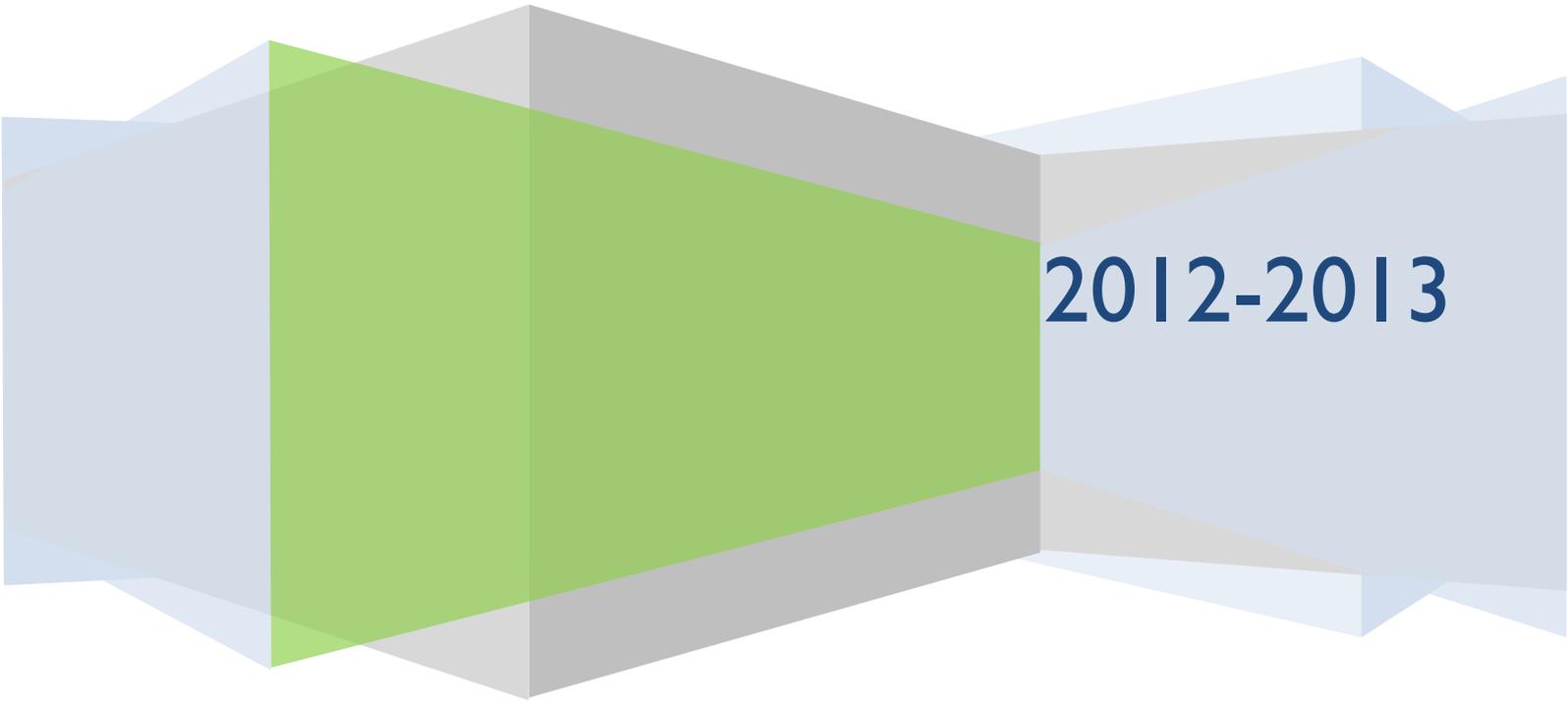


# PLAN ANUAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD, IMPACTO, EFICACIA Y EFICIENCIA DEL CONJUNTO DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO



2012-2013



# ÍNDICE

<b>1. MARCO DE REFERENCIA</b>	<b>5</b>
1.1 Antecedentes y contexto general del subsistema de formación profesional para el empleo	5
1.2 Objetivos del subsistema de formación profesional para el empleo	8
1.3 La formación profesional para el empleo vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales	10
1.4 Iniciativas y modalidades de formación del subsistema de formación profesional para el empleo	14
1.4.1 Formación de demanda	16
1.4.2 Formación de oferta	19
1.4.3 Formación en alternancia	28
1.4.4 Acciones de apoyo y acompañamiento	31
1.5 Calidad, seguimiento y control de la formación	33
1.6 Evaluación del subsistema de formación profesional para el empleo	34
1.7 La evaluación de la formación profesional para el empleo en el nuevo marco de políticas de activación para el empleo	37
<b>2. DEFINICIÓN DEL PLAN ANUAL DE EVALUACIÓN</b>	<b>40</b>
<b>3. METODOLOGÍA Y SISTEMA DE INDICADORES</b>	<b>43</b>
3.1 Metodología	43
3.2 Sistema de indicadores del Plan 2012-2013	46
3.2.1 Consideraciones generales	46
3.2.2 Análisis de la concordancia entre los indicadores del Plan de evaluación FPE y los del PAPE	47
3.2.3 Selección y definición de indicadores	58
- Indicadores de calidad	61
- Indicadores de realización/eficacia	71
- Indicadores de eficiencia	93
- Indicadores de impacto	101
<b>4. DESARROLLO OPERATIVO DEL PLAN ANUAL DE EVALUACIÓN</b>	<b>113</b>
<b>5. ELABORACIÓN DEL INFORME DE EJECUCIÓN</b>	<b>114</b>
5.1 Elaboración del informe	114
5.2 Presentación del informe	114
5.3 Difusión de los resultados	115

<b>6.</b>	<b>GRUPO DE TRABAJO PARA ELABORAR EL PLAN ANUAL DE EVALUACIÓN</b>	<b>116</b>
<b>7.</b>	<b>GLOSARIO Y ACRÓNIMOS</b>	<b>119</b>
<b>8.</b>	<b>EXPERIENCIAS DE FORMACIÓN Y EVALUACIÓN REALIZADAS POR AGENTES DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO</b>	<b>124</b>
<b>9.</b>	<b>ANEXO 1. EVOLUCIÓN COMPARADA DE LOS INDICADORES EN LOS PLANES ANUALES 2010, 2011, 2012 y 2013</b>	<b>125</b>

# 1 MARCO DE REFERENCIA

## 1.1 Antecedentes y contexto general del subsistema de formación profesional para el empleo

El modelo de formación profesional para el empleo, regulado por el **Real Decreto 395/2007**, de 23 de marzo, surgió después de trece años de vigencia de dos modalidades diferenciadas de formación profesional en el ámbito laboral –la formación ocupacional y la continua– integrando ambos subsistemas en un único modelo de formación profesional para el empleo.

Hasta ese momento, la formación ocupacional dirigida a trabajadores desempleados se llevaba a cabo a través del **Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional regulado mediante Real Decreto 631/1991, de 3 de mayo**, el cual ponía un mayor énfasis en la reinserción profesional de aquellas personas en situación de paro, cuya permanencia en el mismo constituía una dificultad adicional para su vuelta al trabajo. Este Plan comprendía el conjunto de acciones de formación profesional ocupacional dirigidas a trabajadores desempleados, para proporcionarles cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarles laboralmente, cuando los mismos carecieran de formación profesional específica o su cualificación resultara insuficiente o inadecuada. En él se establecían preferencias de participación en las acciones formativas a favor de determinados colectivos de desempleados como: los perceptores de prestación o subsidio, los mayores de veinticinco años inscritos más de un año como parados, los desempleados con especiales dificultades para la inserción o reinserción laboral, entre otros.

Con respecto a la formación continua, desde 1993 el reciclaje profesional de los trabajadores ocupados se ha articulado a través de los **Acuerdos Nacionales sobre Formación Continua suscritos** por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (CEOE, CEPYME, UGT y CCOO) y el complementario Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua, firmado por las anteriores organizaciones y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En total han sido tres los Acuerdos bipartitos y tres los Tripartitos firmados hasta 2003. En el año 2003 se promulga el Real Decreto 1 046/2003, de 1 de agosto, mediante el cual se procede a la revisión del sistema y a la introducción de ajustes y mejoras como las derivadas de la necesidad de extender el sistema a las pymes o del cumplimiento de las sentencias del Tribunal Constitucional 95/2002 de 25 de abril y 190/2002 de 17 de diciembre, sobre la delimitación de los supuestos en los que la gestión o ejecución de las acciones formativas correspondería al Estado o a las Comunidades Autónomas. Finalmente, el 7 de febrero de 2006, el Gobierno y las ya citadas organizaciones empresariales y sindicales suscribieron el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, cuyos fines, principios y ejes se tuvieron en cuenta en la elaboración del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, conviniendo en la oportunidad de integrar, en la línea de lo establecido en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, la formación ocupacional y la continua, orientadas ambas al empleo.

La **Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional**, estableció un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para facilitar el avance hacia un enfoque de aprendizaje permanente y hacia la integración de las distintas ofertas de formación profesional existentes en ese momento (reglada, ocupacional y continua), propiciando asimismo el reconocimiento y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas tanto a través de procesos formativos formales y no formales como de la experiencia laboral. Esta Ley introdujo además la evaluación y mejora de la calidad como acción propia del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional para proporcionar la oportuna información sobre el funcionamiento de dicho Sistema y sobre su adecuación a las necesidades formativas individuales y a las del sistema productivo. La citada Ley orgánica dispone que la evaluación tendrá la finalidad básica de garantizar la eficacia de las acciones

incluidas en el mismo y su adecuación permanente a las necesidades del mercado de trabajo, correspondiendo al Gobierno el establecimiento y coordinación de los procesos de evaluación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las Comunidades Autónomas. Asimismo, la referida Ley Orgánica establece que las Administraciones públicas garantizarán, en sus respectivos ámbitos, la calidad de las ofertas formativas y cooperarán en la definición y desarrollo de los procesos de evaluación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, debiendo proporcionar los datos requeridos para la correspondiente evaluación de carácter nacional.

Con la promulgación de **la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo**, la formación ocupacional y la continua se situaron en el centro de las políticas de ámbito laboral que mejor podrían contribuir a la consecución de los objetivos de empleo. En desarrollo de la citada Ley, el Real Decreto 1722/2007, de 21 de diciembre, define el Sistema Nacional de Empleo como el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo, y está integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas. Según lo preceptuado en el citado Real Decreto, y con el fin de garantizar el mejor cumplimiento de los fines asignados al Sistema Nacional de Empleo, las estructuras, medidas y acciones de dicho Sistema deben ser sometidas a evaluaciones periódicas, tanto internas como externas, dirigidas a mejorar su adecuación a las necesidades reales del mercado laboral, de acuerdo a criterios de calidad, eficacia y eficiencia. Asimismo, el Real Decreto 1722/2007, de 21 de diciembre, dispone que el Sistema Nacional de Empleo debe ser sometido a una evaluación externa cada tres años y a evaluaciones internas anuales, en las que se incluirán, entre otros, los siguientes aspectos:

- La eficacia, la eficiencia y la calidad de las actuaciones de colaboración de las Entidades, públicas y privadas, con los Servicios Públicos de Empleo.
- La calidad en la prestación del servicio público a empresas y trabajadores, el conocimiento e impacto de sus medidas, así como el grado de satisfacción de sus usuarios.
- El aprovechamiento del potencial de las nuevas tecnologías por los Servicios Públicos de Empleo para proporcionar un mejor servicio.
- La aplicación de las políticas activas de empleo a los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo.

Por otro lado, en el establecimiento del nuevo modelo de formación profesional para el empleo se tuvieron en cuenta determinados elementos relevantes tales como la necesidad de conjugar la realidad autonómica del Estado español y la inserción de la formación en la negociación colectiva de carácter sectorial estatal, creando un marco de referencia en los planes estatal y autonómico, así como en el plano sectorial y de la empresa. El modelo respeta la competencia de gestión de las Comunidades Autónomas y profundiza en la cooperación entre las Administraciones autonómicas y la Administración General del Estado. También reconoce el importante papel de los interlocutores sociales, a través de la negociación colectiva estatal, para garantizar la adquisición de competencias por los trabajadores en sectores económicos distintos a los que despliegan su actividad con el fin de reaccionar o anticiparse a eventuales situaciones de crisis.

Asimismo, hay que resaltar que en el diseño del subsistema de formación profesional para el empleo se tomó en consideración la Estrategia de Lisboa y las directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2005-2008, entre las que se incluía la dirigida a adaptar los sistemas de educación y de formación a las nuevas necesidades en materia de competencias. El aprendizaje permanente es considerado en la Unión Europea como un pilar fundamental de la estrategia de empleo en una economía basada en el conocimiento, incorporándose entre los indicadores estructurales de la Estrategia de Lisboa.

La **Estrategia Europa 2020**, adoptada en el Consejo Europeo de junio de 2010, es la estrategia de crecimiento de la UE para la próxima década apoyada en medidas concretas, tanto a nivel europeo como de cada estado miembro. Establece un ciclo que se extiende hasta el año 2020, con cinco ambiciosos objetivos en materia de empleo, innovación, educación, integración social y clima/energía a partir de dos instrumentos básicos: los Programas Nacionales de Reformas y las Directrices Integradas 2020, referencia para diseñar los citados Programas nacionales.

El *Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo* redefine en profundidad los programas de políticas activas de empleo y sus contenidos, diferenciando entre 10 ámbitos de políticas activas de empleo. Uno de estos ámbitos lo constituye la Formación y Recualificación, que comprende las acciones y medidas de aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional incluidas en el subsistema de formación profesional para el empleo, y al que otorga un papel muy destacado incluyendo un nuevo artículo en la ley 56/2003, de empleo sobre formación profesional para el empleo.

La **Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**, recoge en su capítulo I un conjunto coherente de medidas que pretenden fomentar la empleabilidad de los trabajadores, reformando aspectos relativos a la formación profesional, entre otros. Esta Ley apuesta por una formación profesional que favorezca el aprendizaje permanente de los trabajadores y el pleno desarrollo de sus capacidades profesionales. El eje básico de la reforma en esta materia es el reconocimiento de **la formación profesional como un derecho individual**, reconociéndose a los trabajadores un permiso retribuido con fines formativos. Asimismo, se reconoce a los trabajadores el derecho a la formación profesional dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. También se prevé que los Servicios Públicos de Empleo otorguen a cada trabajador una **cuenta de formación** asociada al número de afiliación a la Seguridad Social, y se reconoce a los **centros y entidades de formación**, debidamente acreditados, la posibilidad de **participar directamente en el sistema de formación profesional para el empleo** mediante la ejecución de **planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados**, con la finalidad de que la oferta formativa sea más variada, descentralizada y eficiente. Por otro lado, obliga a los Servicios Públicos de Empleo a establecer prioridades en relación con las acciones formativas que se realicen, desde una apuesta por los sectores productivos más innovadores y favoreciendo la promoción de un nuevo modelo productivo.

Además, esta Ley introduce modificaciones en el nuevo **contrato para la formación y el aprendizaje** para potenciar el empleo juvenil, suprimiendo ciertas limitaciones para su aplicación en las empresas que se han considerado poco adecuadas.

En el **Programa Nacional de Reformas** de España para 2013 se evidencia la importancia estratégica de acometer una reforma en profundidad de las políticas de activación para el empleo. Junto a las medidas dirigidas a la efectiva aplicación de la reforma laboral, se han adoptado otras medidas adicionales, cuyo objetivo general es aumentar el grado de eficacia de las políticas activas de empleo, en particular, fomentar la inserción laboral a través de la formación. Entre las medidas que se han concretado cabe destacar las siguientes:

- El desarrollo de un nuevo sistema de formación destinado a los trabajadores ocupados y desempleados, basado en una mayor competencia entre los prestadores de servicios de formación y una clara delimitación por parte de Administración de las acciones prioritarias a efectos de su financiación mediante recursos públicos.
- Un mayor impulso a las acciones y medidas de formación profesional como instrumento mediante el cual facilitar la inserción laboral de los jóvenes. En este

sentido, además de la implantación y futura ampliación del modelo de formación profesional dual, destacan diversas medidas, incluidas en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, cuyo objetivo es facilitar que los jóvenes puedan adquirir experiencia laboral a través de medidas de carácter formativo.

En febrero de 2013 y tras un proceso de participación y diálogo con los Interlocutores Sociales, se aprobó la **Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven**, una iniciativa del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para dar respuesta a la situación laboral en la que se encuentran muchos jóvenes en España. Entre las medidas de choque o de alto impacto, se propone “Extender los programas formativos dirigidos a la obtención de certificados de profesionalidad y los programas formativos con compromiso de contratación”. La Estrategia contempla otras medidas cuyo impacto se espera en el medio y largo plazo y con las que se pretende hacer frente a los problemas estructurales con incidencia en el empleo joven. Entre ellas se encuentran las actuaciones dirigidas a mejorar la empleabilidad de los jóvenes a través de la educación, la formación y la mejora del conocimiento de lenguas extranjeras y del uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.

## 1.2 Objetivos del subsistema de formación profesional para el empleo

De acuerdo con la nueva redacción del artículo 26 de la Ley 56/2003, de Empleo, dada por el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo y por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral:

1. El subsistema de formación profesional para el empleo está constituido por un conjunto de iniciativas, medidas e instrumentos que pretenden, a través de la formación de los trabajadores y de la acreditación de su cualificación, dar respuesta a sus necesidades personales y profesionales de inserción y reinserción en el sistema productivo y contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas. Dicho subsistema, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y la Formación Profesional, se desarrollará en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y del Sistema Nacional de Empleo, de acuerdo con sus principios, fines y objetivos y en especial:

a) El derecho a la formación profesional para el empleo y la igualdad en el acceso de la población activa y las empresas a la formación y a las ayudas a la misma.

b) La vinculación del subsistema de formación profesional para el empleo con el diálogo social como instrumento más eficaz, para dar respuesta a los cambios y requerimientos del sistema productivo.

c) La participación en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y de los centros y entidades de formación debidamente acreditados a través de sus organizaciones representativas del sector. Además, se tendrán en cuenta las necesidades específicas de los trabajadores autónomos y de las empresas de la economía social a través de sus organizaciones representativas.

d) La vinculación de la formación profesional para el empleo con la negociación colectiva, marco natural para el desarrollo de iniciativas y medidas que conduzcan a una mayor cualificación de las personas trabajadoras.

2. Las acciones formativas del subsistema de formación para el empleo 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.

3. El Certificado de Profesionalidad es el instrumento de acreditación, en el ámbito de la Administración laboral, de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales adquiridas a través de procesos formativos o del proceso de reconocimiento de la experiencia laboral y de vías no formales de formación.

El Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad está constituido por el conjunto de los Certificados de Profesionalidad ordenados sectorialmente en familias profesionales y de acuerdo con los niveles de cualificación establecidos en el Catálogo Nacional de Cualificaciones. Estos certificados tienen carácter oficial, validez en todo el territorio nacional y permitirán su correspondencia con los títulos de formación profesional del sistema educativo.

4. La oferta formativa vinculada a la obtención de los Certificados de Profesionalidad, estructurada en módulos formativos, facilitará la acreditación parcial acumulable para el reconocimiento de competencias profesionales en el marco del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional.

5. La oferta de acciones de formación profesional para el empleo referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones permitirá el reconocimiento y capitalización de aprendizajes con la acreditación de la experiencia profesional y la formación profesional del sistema educativo, vinculada con el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

6. Las acciones formativas del subsistema de formación profesional para el empleo que no sean objeto de acreditaciones oficiales serán reconocidas a través del correspondiente diploma acreditativo.

7. Los Servicios Públicos de Empleo promoverán el funcionamiento de una red de Centros de Referencia Nacional, especializados por áreas y familias profesionales, que colaborarán en el desarrollo de acciones de carácter innovador, experimental y formativo en el ámbito de la formación profesional para el empleo, y en particular en actividades de mejora de la calidad dirigidas a la red de centros colaboradores y a los formadores. Para ello, estos Centros procurarán mantener relación con centros tecnológicos y otras redes de gestión del conocimiento, tanto nacionales como internacionales, en sus ámbitos sectoriales específicos.

8. Los Servicios Públicos de Empleo promoverán el mantenimiento de una red de centros colaboradores, públicos y privados, que junto a sus centros, garantice una permanente oferta de formación para el empleo de calidad. Asimismo, en colaboración con el sistema educativo, promoverán una red de centros integrados.

9. Los Servicios Públicos de Empleo impulsarán la colaboración y coordinación entre las Administraciones competentes para la mejora de la calidad, eficacia y eficiencia del subsistema de formación profesional para el empleo. Asimismo, impulsarán procesos de evaluación sistemáticos y periódicos, de acuerdo con los criterios aprobados por los instrumentos de participación del subsistema y con las directrices europeas en materia de calidad.

10. La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.

Los Servicios Públicos de Empleo efectuarán las anotaciones correspondientes en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.

La formación profesional para el empleo es una de las políticas activas de empleo de mayor trascendencia para el desarrollo profesional de las personas, la mejora de la productividad y la competitividad de las empresas. Permite generar competencias profesionales y optimizar las competencias clave y las capacidades horizontales de los

trabajadores de acuerdo con los cambios demandados por el sistema productivo. Es, por tanto una política que facilita el progreso y el mantenimiento en el empleo y el acceso al empleo, a la vez que permite dar respuesta a las necesidades productivas y sociales en función de los cambios del mercado de trabajo.

El subsistema de formación profesional para el empleo se rige por los siguientes principios:

- a) La transparencia, calidad, eficacia y eficiencia.
- b) La unidad de caja de la cuota de formación profesional.
- c) La unidad de mercado de trabajo y la libre circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones formativas.
- d) La colaboración y coordinación entre las Administraciones competentes.
- e) La vinculación del sistema con el Diálogo Social y la negociación colectiva sectorial.
- f) La participación de los Interlocutores Sociales.
- g) La vinculación de la formación profesional para el empleo con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, regulado en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- h) El ejercicio del derecho a la formación profesional para el empleo, su carácter gratuito, a excepción de los supuestos contemplados en la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad para acciones formativas no financiadas con fondos públicos, y la igualdad en el acceso de los trabajadores y las empresas a la formación y a las ayudas a la misma.

### 1.3 La formación profesional para el empleo vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

La **oferta de formación profesional para el empleo vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales** está constituida por la formación dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad, tal como establece el artículo 10.1 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Los **certificados de profesionalidad**, aprobados por real decreto previo informe del Consejo General de Formación Profesional, acreditan con carácter oficial las competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral con significación en el empleo.

Los **certificados de profesionalidad**, regulados mediante Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, modificado por el Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo y desarrollado por la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, se caracterizan por:

- ✓ Ser el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral.
- ✓ Tener carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.
- ✓ Como regla general, un certificado de profesionalidad acredita una cualificación profesional del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, salvo en casos excepcionales, cuando el perfil profesional requiera menos unidades de las definidas en la cualificación profesional. En ambos casos la unidad de competencia constituye la unidad mínima acreditable para obtener un certificado de profesionalidad.

Además, los certificados de profesionalidad tienen entre sus finalidades, facilitar el aprendizaje permanente de todos los ciudadanos mediante una formación abierta, flexible y accesible, estructurada de forma modular, a través de la oferta formativa asociada al certificado y favorecer, tanto a nivel nacional como europeo, la transparencia del mercado de trabajo a empleadores y a trabajadores.

El **Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad** es el conjunto de los certificados de profesionalidad ordenados sectorialmente en 26 familias profesionales y de acuerdo con los tres niveles de cualificación establecidos en el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. Al finalizar el año 2013, estaban publicados un total de 496 certificados de profesionalidad.

El certificado de profesionalidad se puede obtener a través de la **formación**, superando los módulos que lo integran, o mediante los procedimientos establecidos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la **experiencia laboral** o de vías no formales de formación.

Las competencias adquiridas a través de esta formación pueden ser reconocidas, al igual que las adquiridas a través de la experiencia laboral, mediante las acreditaciones totales o parciales de los certificados de profesionalidad, de conformidad con la normativa que regule el procedimiento y los requisitos para la evaluación y acreditación de las **competencias adquiridas a través de la experiencia laboral y de aprendizajes no formales**, que se dicte en desarrollo del artículo 8 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

En este sentido, las administraciones competentes facilitarán el acceso a la formación para completar el certificado de profesionalidad a aquellas personas que tengan superados uno o varios módulos y/o unidades formativas del mismo, y a aquellas que han obtenido estas acreditaciones parciales mediante el procedimiento, reservándoles en las convocatorias un porcentaje de las plazas, que puede variar según el certificado de profesionalidad y las necesidades determinadas.

La **formación** del certificado de profesionalidad está compuesta por el desarrollo de cada uno de los módulos formativos del Catálogo Modular de Formación Profesional asociados a cada unidad de competencia del mismo. Las especificaciones de la formación se expresan a través de las capacidades y sus correspondientes criterios de evaluación, las capacidades que se deban desarrollar en un entorno real de trabajo, el desarrollo de los contenidos que permitan alcanzar dichas capacidades y, en su caso, las unidades formativas y las orientaciones metodológicas para impartir el módulo.

Las capacidades que deben ser adquiridas en un entorno real de trabajo, del conjunto de módulos formativos que configuran el certificado de profesionalidad, se organizan en un **módulo de formación práctica** que se desarrolla, con carácter general, **en un centro de trabajo**. Dicha formación tiene carácter de práctica profesional no laboral y se desarrolla a través de un conjunto de actividades profesionales que permitirán completar las competencias profesionales no adquiridas en el contexto formativo. Este módulo de formación práctica se debe programar necesariamente en las acciones formativas dirigidas a la obtención de un certificado completo o cuando las acciones formativas vayan dirigidas a completar el itinerario formativo de un certificado que haya sido objeto previamente de acreditaciones parciales.

Además de los requisitos mínimos sobre los espacios, instalaciones y equipamientos necesarios y los requisitos específicos de los formadores, se establecen también para la formación vinculada a certificados de profesionalidad, **criterios de acceso** de los alumnos, que asegurarán que éstos cuentan con los requisitos formativos y profesionales suficientes para cursar con aprovechamiento la formación. Sólo en el caso de los certificados de profesionalidad de nivel 1, no se exigen requisitos de acceso, ni académicos ni profesionales.

Para acceder a la formación de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad del **nivel 2 de cualificación profesional** los alumnos deberán estar

en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, o de un certificado de profesionalidad de nivel 1 de la misma familia y área profesional, o cumplir el requisito académico de acceso a los ciclos formativos de grado medio o bien haber superado las correspondientes pruebas de acceso reguladas por las administraciones educativas. También podrán acceder si poseen un certificado de profesionalidad del mismo nivel del módulo o módulos formativos y/o del certificado de profesionalidad al que desea acceder o si han superado la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años y/o de 45 años.

Para acceder a la formación de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad del **nivel 3 de cualificación profesional** los alumnos deberán estar en posesión del título de Bachiller, o de un certificado de profesionalidad de nivel 2 de la misma familia y área profesional, o cumplir el requisito académico de acceso a los ciclos formativos de superior o bien haber superado las correspondientes pruebas de acceso reguladas por las administraciones educativas. También podrán acceder si poseen un certificado de profesionalidad del mismo nivel del módulo o módulos formativos y/o del certificado de profesionalidad al que desea acceder o si han superado la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años y/o de 45 años.

En caso de no cumplir con ninguno de los requisitos anteriormente citados, los alumnos tienen la posibilidad de acceder mediante la acreditación de las **competencias clave** necesarias, de acuerdo con lo recogido en el anexo IV del real decreto que regula los certificados de profesionalidad, para cursar con aprovechamiento la formación. Se realizarán pruebas de competencia matemática y de comunicación en lengua castellana y, si la hubiere, en lengua cooficial, en el nivel que corresponda. Además para aquellos que incluyan un módulo de lengua extranjera se requerirá pruebas de competencia en comunicación en lengua extranjera en el correspondiente nivel.

En el caso de los alumnos que opten por la modalidad de teleformación, además del requisito de acceso, han de tener las destrezas suficientes para ser usuarios de la plataforma virtual en la que se apoya la acción formativa.

Con respecto a las **modalidades de impartición**, la formación referida a los certificados de profesionalidad puede impartirse de forma presencial o mediante teleformación. La Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre desarrolla la modalidad de teleformación para la impartición de los certificados de profesionalidad, así como determinados aspectos del resto de modalidades de impartición, que permiten configurar una oferta flexible y de calidad de esta formación y una adaptación a las necesidades de los trabajadores y de las empresas en el marco de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio.

Se entiende por modalidad de **teleformación**, aquella en la que las acciones formativas se desarrollen en su totalidad, o en parte combinadas con formación presencial, de acuerdo con lo establecido en cada certificado para esta modalidad, a través de las tecnologías de la información y comunicación, posibilitando la interactividad de alumnos, tutores-formadores y recursos situados en distinto lugar. La formación debe estar organizada de tal forma que permita un proceso de aprendizaje sistematizado para el participante, con una metodología apropiada a la modalidad de impartición, cumpliendo los requisitos de accesibilidad y diseño para todos establecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal y que necesariamente debe ser complementada con asistencia tutorial.

Los centros y entidades de formación que impartan la formación conducente a la obtención de un certificado de profesionalidad en la modalidad de teleformación deberán cumplir, para todos los módulos formativos que constituyen el certificado de profesionalidad, los requisitos y prescripciones recogidas en el artículo 12 bis del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, así como lo previsto en los artículos 10, 14, 15 y 16 de la citada orden, sobre tutores-formadores, proyecto formativo, plataforma virtual y

materiales y soportes didácticos que configuran el curso completo que recibirá el alumno.

La Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, también determina los aspectos que deben contemplarse en la **evaluación de los resultados de aprendizaje** en los módulos formativos para cualquier modalidad de impartición: planificación, métodos e instrumentos, sistema de calificación y superación de los módulos formativos y la documentación del proceso de evaluación.

Una vez finalizada la acción formativa, la administración laboral competente expedirá de oficio, para cada participante, una certificación de los módulos, incluido, cuando corresponda, el de formación práctica en centros de trabajo y, en su caso, unidades formativas superados, previa comprobación de las actas de evaluación firmadas y de los documentos donde se reflejen los resultados de la misma.

La superación de todos los módulos, incluido el de formación práctica en centros de trabajo, será requisito imprescindible para que la Administración competente expida el certificado de profesionalidad a quienes lo hayan solicitado. La **expedición y registro** del certificado de profesionalidad y de las acreditaciones parciales se realizará conforme a lo establecido en los artículos 16 y 17 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero por el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas en el marco del Sistema Nacional de Empleo, que mantienen un registro nominal y por especialidades de los certificados de profesionalidad y de las acreditaciones parciales acumulables expedidas. Es posible también solicitar una acreditación parcial acumulable de la unidad o unidades de competencia asociadas a los módulos superados. Con el fin de garantizar la transparencia del mercado de trabajo y facilitar la libre circulación de trabajadores, existirá un **registro general en el Sistema Nacional de Empleo**, coordinado por el Servicio Público de Empleo Estatal e instrumentado a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, al que deben comunicarse las inscripciones efectuadas en los citados registros.

Los **formadores** que impartan la formación correspondiente a cada uno de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad deberán reunir los requisitos específicos que se incluyan en el mismo. Estos requisitos deben garantizar el dominio de los conocimientos y las técnicas relacionadas con la unidad de competencia a la que está asociado el módulo, y se verificarán mediante la correspondiente acreditación y/o experiencia profesional en el campo de las competencias relacionadas con el módulo formativo. Además, deben acreditar competencia docente.

Los **tutores-formadores** que impartan formación mediante **teleformación**, además de cumplir las prescripciones que se establecen para los formadores en la modalidad presencial, deberán acreditar una formación de al menos 30 horas o experiencia en esta modalidad y en la utilización de las tecnologías de la información y comunicación. Para acreditar esta experiencia se exigirán al menos 60 horas de impartición en esta modalidad.

Los **centros** que impartan acciones formativas correspondientes a los certificados de profesionalidad deben reunir los requisitos especificados en los reales decretos que regulen dichos certificados y estar acreditados por la Administración laboral correspondiente, que revisará anualmente el cumplimiento de las condiciones establecidas para dicha acreditación. Estos centros pueden ser:

- a) Centros Integrados de Formación Profesional, en los que la programación de la oferta modular asociada a unidades de competencia incluidas en títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad será la misma.
- b) Centros de Referencia Nacional, con la finalidad de innovación y experimentación que se establece en el artículo 11.7 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en el Real

Decreto 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional.

c) Centros propios de la administración laboral competente.

d) Centros o entidades de formación públicos o privados acreditados por la administración laboral competente según lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

e) Las empresas, respecto a la formación inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje que hayan suscrito con sus trabajadores u otras iniciativas de formación, cuando dispongan de instalaciones adecuadas y personal con formación técnica y didáctica adecuada a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional.

Con independencia de la formación profesional para el empleo, financiada con fondos públicos, a que se refiere la letra h) del artículo 3 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, que tendrá que estar garantizada, **las empresas y los centros de formación y los centros integrados de formación profesional de iniciativa privada** también podrán desarrollar acciones formativas conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad, para la formación de los trabajadores y desempleados, en los términos establecidos para las acciones formativas no financiadas con fondos públicos desarrolladas por empresas y centros de iniciativa privada en el artículo 19 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero. En todo caso, la formación deberá adecuarse a la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad y estas empresas y centros de formación deberán estar acreditados por la administración laboral competente.

Los centros que impartan la formación conducente a la obtención de un certificado de profesionalidad en la modalidad presencial deberán cumplir con las prescripciones de los formadores y los requisitos mínimos de espacios, instalaciones y equipamiento establecidos para todos los módulos formativos que constituyen los certificados de profesionalidad, así como las especificaciones que determinen las administraciones laborales competentes.

En la modalidad de teleformación deberán cumplir, para todos los módulos formativos que constituyen el certificado de profesionalidad, las prescripciones de los tutores-formadores establecidas en el artículo 13.4 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, así como los requisitos de las plataformas y soportes contemplados en el apartado 4 del artículo 12bis del citado Real Decreto. En esta modalidad se incluye la formación impartida a distancia en centros del ámbito educativo acreditados por la administración laboral.

La acreditación de los centros que impartan la formación conducente a la obtención de un certificado de profesionalidad en la modalidad de teleformación será realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal.

#### **1.4 Iniciativas y modalidades de formación del subsistema de formación profesional para el empleo**

El subsistema de formación profesional para el empleo está integrado por las siguientes **iniciativas de formación**:

- a) La *formación de demanda*, que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores.
- b) La *formación de oferta*, que comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas

prioritariamente a trabajadores desempleados con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo.

- c) La *formación en alternancia con el empleo*, que está integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y el aprendizaje y por los programas públicos de empleo-formación, y permite al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.
- d) Las *acciones de apoyo y acompañamiento a la formación*, que son aquellas que permiten mejorar la eficacia del subsistema de formación profesional para el empleo.

El subsistema de formación profesional para el empleo se puede financiar tanto con fondos estatales, como con fondos propios de las comunidades autónomas, así como con las ayudas procedentes del Fondo Social Europeo.

El Real Decreto 395/2007 define una **acción formativa** como aquella “dirigida a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios”. El carácter modular es especialmente importante en el caso de la formación vinculada a certificados de profesionalidad, pues posibilita la acreditación parcial acumulable.

Se establecen, además, cuatro **modalidades de impartición**: presencial, a distancia convencional, teleformación o mixta.

La formación profesional para el empleo **puede ser impartida por**:

- a) Las Administraciones públicas competentes, a través de sus centros propios (Centros de Referencia Nacional, Centros Integrados de Formación Profesional u otros centros públicos adecuados) o mediante convenios con entidades o empresas públicas que puedan impartir formación.
- b) Las Organizaciones empresariales o sindicales, y otras entidades beneficiarias de los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados.
- c) Las empresas, en el desarrollo de acciones formativas para sus trabajadores o para desempleados con compromiso de contratación.
- d) Los Centros Integrados de Formación Profesional, de titularidad privada, y los demás centros o entidades de formación, públicos o privados, acreditados por las Administraciones competentes para impartir formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad.
- e) Los centros o entidades de formación que impartan formación no dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, siempre que se hallen inscritos en el Registro que establezca la Administración competente.

Con respecto a los **Centros de Referencia Nacional**, el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, regulador del subsistema de formación profesional para el empleo determina que pueden impartir formación profesional para el empleo los Centros de Referencia Nacional, especializados por sectores productivos, tomando como referencia el mapa sectorial que se defina y las Familias Profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, Estos Centros llevan a cabo acciones de carácter experimental e innovador en materia de formación profesional, en las condiciones dispuestas en el Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional.

El Servicio Público de Empleo Estatal, en el marco del Sistema Nacional de Empleo, mantendrá permanentemente actualizado un **Registro estatal de centros y entidades de formación**, de carácter público. Este Registro estará coordinado con los Registros Autonómicos a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos

de Empleo previsto en el artículo 7.2.c) de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Además, las Comunidades Autónomas podrán crear un Registro donde se inscribirán los centros y entidades que impartan formación profesional para el empleo en sus respectivos territorios.

A continuación se describen las modalidades que componen cada una de las iniciativas de formación, destacando en algunos casos la especificidad relativa a la formación de certificados de profesionalidad, dadas las particularidades que tiene su implantación en el subsistema de formación profesional para el empleo.

#### 1.4.1 **Formación de demanda**

La formación de demanda responde a las necesidades específicas de formación de las empresas y trabajadores, y está integrada por las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación. Corresponde a las empresas la planificación y gestión de la formación de sus trabajadores, a los trabajadores, la iniciativa en la solicitud de los citados permisos y a la representación legal de los trabajadores, el ejercicio del derecho de información previsto en el real decreto regulador del subsistema de formación profesional para el empleo.

La **financiación** de la formación de demanda tiene lugar mediante la aplicación de un sistema de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que ingresan las empresas y que no tiene carácter subvencional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.4.g) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. El crédito del que disponen las empresas para la formación de sus trabajadores se obtiene en función de las cuantías ingresadas por cada empresa el año anterior, en concepto de cuota de formación profesional, y el porcentaje que anualmente se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Este porcentaje se determina en función del tamaño de las empresas, de manera que cuanto menor es el tamaño de la empresa mayor es dicho porcentaje. En todo caso, se garantiza un crédito mínimo en la cuantía que se determina en la citada Ley. Esta última cuantía puede ser superior a la cuota por formación profesional ingresada por la empresa en el sistema de Seguridad Social. El crédito referido se hace efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones de Seguridad Social que ingresan las empresas. Asimismo, y hasta el límite de la disponibilidad presupuestaria autorizada anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, las empresas que concedan permisos individuales de formación a sus trabajadores dispondrán de un crédito de bonificaciones para formación adicional al crédito anual que resulte tras la aplicación de lo anterior.

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, y en la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, las empresas participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores según unos porcentajes mínimos, excepto en el caso de empresas de menos de 10 trabajadores. La diferencia entre el coste total de la formación y la bonificación aplicada por la empresa, constituye la aportación privada realizada por ésta a efectos de calcular dichos porcentajes mínimos de cofinanciación privada, y que serán los siguientes:

- Empresas de 10 a 49 trabajadores: 10 por 100
- De 50 a 249 trabajadores: 20 por 100
- De 250 o más trabajadores: 40 por 100

Las empresas de menos de 10 trabajadores están exentas de la obligación de la cofinanciación privada, al igual que los permisos individuales de formación.

Con el fin de facilitar la gestión de las acciones formativas de las empresas y de los permisos individuales de formación, el Servicio Público de Empleo Estatal ha implantado un **sistema telemático** en el marco del Sistema Nacional de Empleo que está al servicio de todas las empresas y de sus entidades organizadoras para el acceso a la información, a los documentos normalizados y a los procesos telemáticos requeridos en la gestión de la formación de demanda, y en particular en lo relativo a las comunicaciones telemáticas de inicio y de finalización de la formación. Las Administraciones autonómicas competentes tienen acceso en tiempo real a este sistema telemático pudiendo recabar toda la información necesaria para llevar a cabo las funciones de evaluación, seguimiento y control de las acciones formativas de las empresas y de los permisos individuales de formación en su ámbito de competencia.

### *Acciones formativas de las empresas*

La formación impartida a través de las acciones formativas de las empresas deberá guardar relación con la actividad empresarial y podrá ser general o específica. La formación general es la que incluye una enseñanza que no es única o principalmente aplicable en el puesto de trabajo actual o futuro del trabajador en la empresa beneficiaria, sino que proporciona cualificaciones en su mayor parte transferibles a otras empresas o a otros ámbitos laborales. La formación específica es la que incluye una enseñanza teórica y/o práctica aplicable directamente en el puesto de trabajo actual o futuro del trabajador en la empresa beneficiaria y que ofrece cualificaciones que no son transferibles, o sólo de forma muy restringida, a otras empresas o a otros ámbitos laborales.

Las empresas pueden organizar y gestionar la formación de sus trabajadores por sí mismas; contratar su ejecución con centros o entidades especializadas, en cuyo caso dichos centros o entidades deberán asumir, al menos, la coordinación de las acciones formativas, sin poder delegar ni contratar el desarrollo de dicha coordinación con terceros; o bien agruparse voluntariamente, designando a tal efecto una entidad organizadora para que gestione sus programas de formación. En este último caso, las bonificaciones se aplicarán por las empresas agrupadas en sus respectivos boletines de cotizaciones. Podrá tener la condición de entidad organizadora cualquiera de las empresas que forme parte de la agrupación, o bien un centro o entidad que tenga entre sus actividades la impartición de formación. La citada entidad organizadora será la responsable de realizar las comunicaciones de inicio y finalización de la formación.

Las acciones formativas correspondientes a certificados de profesionalidad podrán impartirse en las empresas cuando éstas dispongan de instalaciones adecuadas y personal con formación técnica y didáctica adecuada a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, y se encuentren acreditadas como centro o entidad de formación para impartir la formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad.

Por otro lado, las empresas, o bien las entidades organizadoras cuando se trate de una agrupación, deberán comunicar la información relativa a cada acción y grupo, conteniendo, al menos los siguientes datos: denominación y contenidos básicos de la acción formativa, modalidad de impartición, acreditación oficial, en su caso, número previsto de trabajadores participantes y fechas, horario y lugar de realización en los plazos establecidos.

La empresa deberá someter las acciones formativas a información de la representación legal de los trabajadores poniendo a disposición la siguiente información:

- Denominación, objetivos y descripción de las acciones a desarrollar.
- Colectivos destinatarios y número de participantes por acción.
- Calendario previsto de ejecución.
- Medios pedagógicos.
- Criterios de selección de los participantes.
- Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir un informe sobre las acciones formativas a desarrollar por la empresa en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación descrita anteriormente. Si surgieran discrepancias entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores respecto al contenido de la formación se dilucidarán las mismas en un plazo de 15 días a computar desde la recepción por la empresa del informe de la representación legal de los trabajadores. En caso de que se mantuviera el desacuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa respecto a las acciones formativas, corresponderá a la Comisión Paritaria correspondiente el examen de las discrepancias al objeto de mediar sobre las mismas.

Con respecto a la acreditación de la formación, cuando ésta vaya dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad se acreditará de acuerdo con lo establecido en el real decreto regulador del subsistema de formación profesional para el empleo y en la normativa reguladora de la expedición de los certificados de profesionalidad. Cuando la formación no vaya dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, la empresa o, en su caso, el centro impartidor de la formación deberá entregar a cada participante el certificado de asistencia o diploma acreditativo, en el que como mínimo constará la denominación de la acción formativa, los contenidos formativos, los días en que se ha desarrollado y las horas de formación recibidas, con especificación, según los caso, de las realizadas de forma presencial, a distancia convencional o mediante teleformación. Los certificados y diplomas deben ser entregados o remitidos a los participantes en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de finalización de la acción formativa en que hayan participado.

### *El permiso individual de formación*

Es el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal. Asimismo, se pueden utilizar estos permisos individuales de formación para el acceso a los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de otros aprendizajes no formales e informales.

Las empresas deben poner a disposición de los trabajadores que lo requieran el modelo oficial de solicitud de autorización del permiso individual de formación. La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo al trabajador. La empresa deberá informar a la representación legal de los trabajadores. El incumplimiento por parte de la empresa de la

obligación de informar a la representación legal de los trabajadores impedirá la adquisición, y en su caso, el mantenimiento del derecho a la bonificación.

La financiación de los costes salariales de cada permiso estará limitada a un máximo de 200 horas laborales por permiso y curso académico o año natural, según el caso, en función de la duración de la formación a realizar. Los citados costes estarán constituidos por el salario del trabajador (sueldo base, antigüedad y complementos fijos, así como la parte correspondientes de pagas extraordinarias) y las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el período del permiso. Las empresas aplicarán las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social a medida que abonen los salarios a los trabajadores que disfruten de los permisos individuales de formación. A tal efecto, deberán comunicar previamente la cuantía y el mes en que se aplica la bonificación. Las empresas deberán comunicar a través del sistema telemático los permisos autorizados a los trabajadores tanto a su inicio como a su finalización. La falta de comunicación de dicha información impedirá que la empresa pueda aplicarse la bonificación correspondiente.

La formación a que se refieren los permisos individuales de formación debe estar reconocida mediante una titulación oficial o mediante una acreditación oficial. Las acreditaciones oficiales son aquellas que, estando previstas en la normativa estatal, han sido expedidas por la Administración competente y publicadas en el boletín oficial correspondiente. Este es el caso de los Certificados de Profesionalidad. Las titulaciones oficiales son aquellas que han sido expedidas por las Administraciones educativas competentes, con validez en el todo el territorio estatal y publicadas en el Boletín Oficial del Estado. Asimismo, se consideran incluidos los cursos universitarios que tengan la consideración de Títulos Universitarios Propios por resolución de la Junta de Gobierno o Consejo Social de la Universidad correspondiente.

La formación deberá estar dirigida tanto al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador como a su formación personal, no estando ésta incluida en las acciones formativas de las empresas.

Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las realizadas mediante la modalidad a distancia convencional o de teleformación. Asimismo, quedan excluidos de esta modalidad de formación de demanda los permisos para concurrir a exámenes a los que los trabajadores puedan tener derecho.

#### 1.4.2 *Formación de oferta*

La oferta de formación profesional para el empleo tiene por **objeto** ofrecer a los trabajadores, tanto ocupados como desempleados, una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo y que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y para el acceso al empleo.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social debe realizar una **planificación** plurianual de la oferta formativa en la que se determinarán las prioridades, objetivos generales y recomendaciones a tener en cuenta en la oferta formativa del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo. Esta planificación se realizará considerando las propuestas formuladas por la Comunidades Autónomas y las Organizaciones Empresariales y Sindicales a través de la Comisión Estatal de Formación para el Empleo.

La **Orden ESS/1726/2012, de 2 de agosto**, por la que se modifica la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, *por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación*, dispone que las Administraciones competentes establecerán las áreas formativas prioritarias en las correspondientes convocatorias, entendiendo como tales las dirigidas a anticipar las necesidades de cualificación del nuevo modelo productivo y las orientadas al desarrollo de los sectores más innovadores. En todo caso, se consideran áreas prioritarias las relativas a la internacionalización de la empresa, el emprendimiento, la innovación y el desarrollo tecnológico de los procesos productivos.

La **programación y gestión de la oferta formativa en el ámbito estatal** incluye las siguientes modalidades de formación:

- Los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados.
- Los programas específicos que establezca el Servicio Público de Empleo Estatal para la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional.
- La formación profesional para el empleo de las personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación laboral de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, mediante convenios suscritos por el Servicio Público de Empleo Estatal con las instituciones de la Administración General del Estado competentes en estos ámbitos.
- La programación de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a desempleados y a inmigrantes en sus países de origen según el marco legal vigente, mediante convenios suscritos por el Servicio Público de Empleo Estatal con las empresas, sus asociaciones y otras entidades que adquieran el citado compromiso de contratación.

**En el ámbito autonómico, la programación y gestión de la oferta de formación profesional para el empleo** incluye:

- Los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados.
- Las acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados.
- Los programas específicos que establezcan las Comunidades Autónomas para la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional.
- La programación de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a desempleados, mediante subvenciones concedidas por el órgano o entidad competente de la respectiva Comunidad Autónoma a las empresas, sus asociaciones u otras entidades que adquieran el citado compromiso de contratación.

La gestión de la formación de oferta se lleva a cabo, mayoritariamente, a través de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva. Se produce concesión directa para aquellos supuestos contemplados en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, respetando los principios de objetividad, igualdad, transparencia y publicidad. El procedimiento de concesión en régimen de

concurrencia competitiva se inicia de oficio, mediante convocatoria pública realizada por la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal u órgano competente de la respectiva Comunidad Autónoma, que se publica en el diario oficial correspondiente. Entre los criterios para el otorgamiento de la subvención se encuentra la adecuación de la oferta formativa a las acciones/áreas prioritarias definidas por los Servicios Públicos de Empleo competentes, sin perjuicio de las señaladas por las Comisiones Paritarias Sectoriales, la capacidad acreditada de la entidad solicitante para desarrollar la formación y la valoración técnica establecida en la metodología aprobada por la Administración pública competente. La cuantía máxima de la subvención que se puede conceder por cada acción formativa se determina mediante el producto del número de horas de la misma por el número de alumnos y por el importe del módulo económico correspondiente.

Uno de los aspectos importantes modificados por la **Orden ESS/1726/2012, de 2 de agosto** es la posibilidad de que los centros y entidades de formación debidamente acreditados sean beneficiarios de las subvenciones destinadas a la financiación de los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados. Las modificaciones introducidas en la formación de oferta tienen el fin de reforzar los principios de eficacia y eficiencia en este ámbito de la formación profesional para el empleo, lo que afecta a la determinación de los costes financiados de la formación, a las prescripciones en materia de formación certificable y a la tramitación de las subvenciones.

El subsistema de formación profesional para el empleo contemplará en sus ofertas formativas, tanto de ámbito estatal como autonómico, acciones formativas dirigidas a la adquisición de la cualificación y competencias profesionales recogidas en el correspondiente certificado de profesionalidad.

Asimismo, las Administraciones laborales competentes deben adoptar las medidas necesarias para que la oferta de formación profesional para el empleo sea amplia, permanente y accesible, desarrollando una oferta que cubra los ámbitos ocupacionales que aún no dispongan de certificado de profesionalidad y una oferta modular dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad que favorezca la acreditación parcial acumulable de la formación recibida, reduciendo así los riesgos de abandonos y posibilitando que el trabajador avance en su itinerario de formación profesional cualquiera que sea la situación laboral en que se encuentre. A estos efectos, el Servicio Público de Empleo Estatal mantiene permanentemente actualizado el **Fichero de especialidades formativas** e informa de las modificaciones que se producen a las Comunidades Autónomas siguiendo el procedimiento establecido.

El citado Fichero de especialidades formativas contiene la oferta formativa encuadrando las especialidades formativas que lo componen en las familias profesionales establecidas en el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y en el Real Decreto 1416/2005, de 25 de noviembre, que lo modifica, así como otras que se pudieran incorporar al Fichero para encuadrar la formación de carácter transversal o complementaria. El Fichero incluye el Repertorio de Certificados de Profesionalidad vinculados al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como otras especialidades no vinculadas a estos certificados. No se puede iniciar la formación respecto de aquellas especialidades que se encuentren en el Fichero en situación de baja.

Respecto a las **especialidades dirigidas a la obtención de Certificados de Profesionalidad**, se regulan en los Reales Decretos que una vez publicados en el Boletín Oficial del Estado para su entrada en vigor, se incorporan al Fichero, de oficio por el Servicio Público de Empleo Estatal, con la información detallada de sus unidades de competencia, los módulos formativos, unidades

formativas, cuando proceda, y el módulo de formación práctica en centros de trabajo en que se estructuran. La Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, establece que con el fin de favorecer su acreditación parcial acumulable, reducir los riesgos de abandonos y posibilitar al trabajador que avance en su itinerario formativo cualquiera que sea su situación laboral en cada momento, se podrán programar acciones formativas que estén constituidas por los módulos de formación correspondientes a una o varias de las unidades de competencia que integran el certificado de profesionalidad o por unidades formativas de menor duración, en los términos que establezca la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad. La Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, por la que se desarrolla el Real Decreto 34/2008, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, incluye en su artículo 32 los aspectos relativos a la evaluación y acreditación cuando se realice la programación parcial por unidades formativas en cualquier modalidad de impartición.

Respecto a las **especialidades formativas no dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad**, la información mínima recogida en el Fichero es el código identificativo, la denominación, duración máxima en horas, modalidad de impartición, familia y área profesional, así como el módulo económico a aplicar que actúa como límite máximo, conforme a lo señalado en el anexo I de la Orden TAS /718/2008, de 7 de marzo.

Estas especialidades llevan asociado un programa formativo en el que se especifican los contenidos y requisitos de las especialidades e incluye los módulos formativos que se hayan establecido para el desempeño de las competencias profesionales requeridas para una situación concreta de trabajo. Se clasifican en:

- Especialidades formativas de uso general, que se incluyen en el Fichero para su gestión en todo el territorio nacional por cualquier Administración competente.
- Especialidades formativas específicas, para el ámbito de gestión de la Administración competente que lo solicita, para atender necesidades concretas.
- Especialidades formativas específicas, referidas a planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados, para su gestión en todo el territorio nacional por cualquier Administración competente.
- Especialidades formativas complementarias, se adscriben a la familia profesional de formación complementaria, autorizadas para todo el territorio nacional para su gestión por cualquier Administración competente.

La solicitud para la inclusión de nuevas especialidades formativas en el Fichero, la realizan las unidades del Servicio Público de Empleo Estatal, la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas que, previo análisis de la documentación que acompaña a la solicitud, lo estimen procedente.

Esta solicitud deberá incluir el programa formativo de la especialidad y un informe motivado de las necesidades de formación, en relación con el mercado de trabajo.

Las modificaciones de las especialidades en situación de alta en el Fichero se realizarán de oficio por el Servicio Público de Empleo Estatal, teniendo en cuenta, en su caso, o previa solicitud de las Comunidades Autónomas

acompañada del correspondiente programa formativo y de un informe justificativo con la propuesta de modificación.

Una vez analizada la documentación presentada, el Subdirector General de Políticas Activas de Empleo, por delegación de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal procede, en su caso, a la inclusión de las nuevas especialidades formativas y resuelve sobre la denegación o baja de las mismas.

Los **centros y entidades de formación** pueden impartir formación de oferta cuando se hallen inscritos y, en su caso, acreditados en el Registro de la Administración pública competente en el territorio que radiquen. Con el fin de mantener permanentemente actualizado el Registro Estatal de Centros y Entidades de Formación, el Servicio Público de Empleo Estatal y las Comunidades Autónomas establecerán una estructura común de datos para la acreditación y/o inscripción de los centros, así como los mecanismos de coordinación entre el Registro Estatal y los Registros autonómicos.

Los centros que impartan la formación conducente a la obtención de un certificado de profesionalidad en la modalidad presencial deberán cumplir con las prescripciones de los formadores y los requisitos mínimos de espacios, instalaciones y equipamiento establecidos para todos los módulos formativos que constituyen los certificados de profesionalidad, así como las especificaciones que determinen las administraciones laborales competentes.

Los Servicios Públicos de Empleo siempre que existan acciones formativas para dichos centros, comprobarán anualmente las acreditaciones realizadas, revisando el cumplimiento de las condiciones establecidas para dicha acreditación.

Además, los centros y entidades de formación que impartan la formación vinculada a un certificado de profesionalidad en la modalidad de teleformación deberán cumplir, para todos los módulos formativos que constituyen el certificado de profesionalidad, los requisitos y prescripciones recogidas en el artículo 12 bis del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, así como lo previsto en los artículos 10, 14, 15 y 16 de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, sobre tutores-formadores, proyecto formativo, plataforma virtual y materiales y soportes didácticos que configuran el curso completo que recibirá el alumno. La acreditación de los centros que impartan la formación conducente a la obtención de un certificado de profesionalidad en la modalidad de teleformación será realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Los centros y entidades de formación que impartan formación no conducente a la obtención de los certificados de profesionalidad, para su inscripción deberán, por cada especialidad formativa que vayan a impartir, cumplir al menos:

- Los requisitos, instalaciones y espacios que se establecen en el correspondiente programa formativo de la especialidad incluida en el Fichero.
- El compromiso de disponibilidad de personal docente, experto y con experiencia en la especialidad formativa.

Con independencia de la formación que impartan, todos los centros deben disponer de espacios e instalaciones comunes adecuadas para sus trabajadores y profesores, así como las condiciones apropiadas para el acceso, la circulación y la comunicación de las personas con discapacidad. La Administración pública competente puede dar de baja alguna especialidad formativa del centro o entidad de formación cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias: falta de mantenimiento de las exigencias técnico-pedagógicas y de equipamiento tenidas en cuenta para la acreditación o

inscripción de la especialidad; falta de superación de los mínimos de calidad de la formación, y en su caso, de los resultados de inserción profesional de los trabajadores, determinados por la Administración competente. Asimismo, la Administración pública competente, previo trámite de audiencia, dictará resolución por la que se acuerda la baja en el correspondiente Registro del centro o entidad de formación cuando incumpla alguna de las siguientes obligaciones:

- Mantener las instalaciones y la estructura de medios, sobre la base de los cuales se produjo su inscripción, y adaptación a los requisitos mínimos que en cada momento se exijan para cada especialidad acreditada o inscrita.
- Colaborar en los procesos para la selección de alumnos y para su inserción en el mercado de trabajo, en la forma que determine la Administración laboral competente.
- Solicitar autorización expresa para mantener la inscripción como centro o entidad de formación acreditado cuando se produzca un cambio de titularidad o de forma jurídica del centro.

Con respecto a la **acreditación de la formación**, cuando ésta se dirige a la obtención de certificados de profesionalidad, se obtiene de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en las normativas reguladoras del subsistema de formación profesional para el empleo y de la expedición de los certificados de profesionalidad. Para ser acreditable, la formación mínima que se realice deberá corresponder a módulos de formación completos. La formación modular realizada deberá contemplar el **proceso de evaluación** necesario, con objeto de comprobar los resultados del aprendizaje y, en consecuencia, la adquisición de conocimientos y competencias profesionales. Para obtener la acreditación de las unidades de competencia, será necesario superar con evaluación positiva, en términos de “apto”, los módulos formativos asociados a cada una de ellas.

Los participantes que realicen formación no vinculada a la oferta formativa de los certificados de profesionalidad recibirán, una vez finalizada la acción formativa, un certificado de asistencia a la misma y si han superado la formación con evaluación positiva, un diploma acreditativo, donde como mínimo se hace constar la denominación de la acción formativa, los contenidos formativos, la modalidad de impartición, la duración y el periodo de impartición.

En lo relativo a **becas y ayudas**, podrán percibir beca las personas desempleadas con discapacidad que participen en cualquiera de las modalidades de formación de oferta, los alumnos de los programas públicos de empleo-formación regulados por su normativa específica y determinados colectivos de desempleados que participen en itinerarios de formación profesional personalizados en el marco de los programas específicos. Las personas discapacitadas que soliciten la concesión de estas becas deberán acreditar su discapacidad mediante certificación emitida por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), o por el servicio correspondiente de la Comunidad Autónoma. Asimismo, los trabajadores desempleados que asistan a cualquiera de las modalidades de formación de oferta podrán tener derecho a ayudas de transporte, manutención y alojamiento. Se tendrá derecho a la ayuda de manutención cuando el horario de impartición sea de mañana y tarde y la Administración pública competente así lo establezca, por razón de la distancia y otras circunstancias objetivas. Se tendrá derecho a la ayuda por alojamiento y manutención cuando, por la red de transportes existente, los desplazamientos no puedan efectuarse diariamente antes y después de las clases. La concurrencia de esta última circunstancia será apreciada por el

órgano de la Administración pública competente para el abono de la ayuda. Con respecto a las ayudas a la conciliación, tienen por objeto permitir a las personas desempleadas conciliar su asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de 6 años o de familiares dependientes hasta el segundo grado, siempre que al inicio de la acción formativa cumplan una serie de requisitos tales como no haber rechazado ofertas de trabajo adecuadas ni haberse negado a participar en actividades de promoción, formación o reconversión profesional en el plazo de un mes desde que se agotase el subsidio por desempleo o la prestación contributiva y carecer de rentas de cualquier clase superiores al 75 por ciento del “Indicador público de renta de efectos múltiples” (IPREM).

### *Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados*

Existen dos **tipos de planes de formación**, los intersectoriales y los sectoriales. Los planes de formación intersectoriales están compuestos por acciones formativas dirigidas a la adquisición de competencias transversales a varios sectores de la actividad económica o de competencias específicas de un sector para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores, incluida la formación dirigida a la capacitación para la realización de funciones propias de la representación legal de los trabajadores. Los planes de formación sectoriales se componen de acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores de un sector productivo concreto, con el fin de desarrollar acciones formativas de interés general para dicho sector y satisfacer necesidades específicas de formación del mismo. Las acciones específicas que se programen en este tipo de planes también podrán dirigirse al reciclaje y recualificación de trabajadores procedentes de sectores en situación de crisis. Las Administraciones competentes deben garantizar que los planes de formación sectoriales que se desarrollen tanto en el ámbito estatal como autonómico respeten los criterios y prioridades generales que se establezcan en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal.

La **formación de los empleados públicos** se desarrolla a través de los planes específicos que se promuevan conforme a lo establecido en los acuerdos de formación que se suscriban en el ámbito de las Administraciones Públicas. Este colectivo podrá participar en los planes de formación intersectoriales, con el límite máximo del 10% sobre el total de participantes de cada plan.

El **contenido** mínimo de los planes de formación debe ser:

- Ámbito de aplicación del plan.
- Objetivos y contenidos.
- Acciones formativas a desarrollar, con indicación, en su caso, de las vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y, dentro de éstas, a qué certificado o certificados de profesionalidad van dirigidas.
- Colectivos destinatarios, desglosados por los colectivos prioritarios que determina la Administración competente.
- Coste previsto de las acciones formativas.
- Instalaciones y medios previstos para impartir las acciones formativas.

Con respecto a la **ejecución de los planes de formación**, hay que tener en cuenta que pueden ser anuales o plurianuales según determine la Administración pública competente. La ejecución de estos planes se llevará a cabo mediante convenios suscritos entre el órgano competente de la Administración estatal o autonómica y las organizaciones o entidades beneficiarias, estas últimas pueden ser: organizaciones empresariales y

sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente sector de actividad, los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal. Asimismo, serán beneficiarios de los planes de formación intersectoriales para la formación dirigida específicamente a los **colectivos de trabajadores y socios de la economía social**, siempre que aporten actividad económica, las confederaciones y federaciones de cooperativas y/o sociedades laborales y las organizaciones representativas de la economía social de carácter intersectorial con suficiente implantación en el correspondiente ámbito territorial. Respecto a la ejecución de planes de formación intersectoriales dirigidos específicamente al **colectivo de autónomos**, serán beneficiarios las asociaciones representativas de autónomos de carácter intersectorial y otras organizaciones contempladas en el Estatuto del Trabajo Autónomo. El beneficiario de la subvención dará a conocer las acciones formativas que promueva entre las empresas y los trabajadores a los que va dirigida la formación, con el fin de que los trabajadores que lo deseen puedan ejercitar su derecho a la formación.

### *Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados*

El **objetivo prioritario** de estas acciones formativas es la inserción o reinserción laboral de los trabajadores desempleados en aquellos empleos que requiere el sistema productivo. Los órganos o entidades competentes de las Comunidades Autónomas programan estas acciones formativas de acuerdo a las necesidades de cualificación y a las ofertas de empleo detectadas, pudiendo programarse y ejecutarse dichas acciones de forma anual o plurianual según establezcan las correspondientes convocatorias.

Existen dos grandes **tipos de acciones formativas**: las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados y las acciones formativas que incluyen compromisos de contratación. Con respecto al primer tipo, los órganos competentes en cada Comunidad Autónoma realizan la convocatoria conforme a las bases reguladoras contenidas en la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, modificada por la Orden ESS/1726/2012, de 2 de agosto.

En lo relativo a *las acciones formativas que incluyen compromisos de contratación*, las subvenciones se otorgan en régimen de concesión directa según lo establecido en el Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo. La concesión de subvenciones a empresas, sus asociaciones y otras entidades que adquieran compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a trabajadores desempleados, contemplan el ámbito geográfico, las áreas formativas de la correspondiente programación, los procedimientos para las propuestas de programación, la selección de trabajadores, la gestión y el seguimiento de las acciones. En todo caso debe figurar en términos cuantitativos el compromiso de trabajadores a formar y los mecanismos objetivos de control de calidad de la formación impartida. Asimismo, debe incluir el compromiso de contratación que se establecerá sobre un porcentaje del total de trabajadores formados, en función de las circunstancias de las empresas, y del mercado local de empleo, que en ningún caso podrá ser inferior al 60 por ciento de los trabajadores formados. Los contratos de trabajo que se celebren como consecuencia del compromiso serán preferentemente de carácter indefinido o, en otro caso, de una duración no inferior a 6 meses.

La formación profesional para el empleo de *las personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería* que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas se rige por los convenios que, al efecto, se establecen entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal, y los

Ministerios de Interior y Defensa, respectivamente. En ambos casos, será de aplicación el régimen de concesión directa establecido en el Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo y los convenios que se suscriban a tal efecto.

La **selección de los participantes** en las acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados se inicia mediante una preselección por parte de los Servicios Públicos de Empleo entre los trabajadores, que deberán figurar inscritos como desempleados o trabajadores agrarios en los Servicios Públicos de Empleo, o bien haber presentado solicitud en el caso de los trabajadores ocupados, de acuerdo con los objetivos fijados en la planificación, las características de las acciones formativas incluidas en la programación, las necesidades de formación de los trabajadores, así como el principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos. La Administración pública competente podrá determinar que la selección definitiva de los trabajadores que participen en las acciones formativas se realice por los responsables de impartir la formación. Cuando la formación esté vinculada a certificados de profesionalidad, han de tenerse en cuenta los requisitos de acceso establecidos en el artículo 20 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, que dependen del nivel de cualificación, 2 ó 3, ya que para el nivel 1 no se exigen requisitos de acceso, ni académicos, ni profesionales.

Entre las **obligaciones de los participantes** se encuentra la de asistir y seguir con aprovechamiento las acciones formativas en las que participen. Constituye causa de exclusión de los mismos, el incurrir en más de tres faltas de asistencia no justificadas al mes, pudiéndose prever otras causas de exclusión.

Con respecto a las **prácticas profesionales no laborales en empresas**, hay que señalar que las Administraciones públicas competentes promoverán este tipo de prácticas en las empresas de los trabajadores desempleados teniendo en cuenta su adecuación al territorio donde se realicen y al mercado de trabajo correspondiente al mismo, promoviendo su realización como parte de itinerarios integrados de formación para la inserción laboral. Se requiere que antes del comienzo de las prácticas se ponga en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores en las empresas los acuerdos o convenios que se suscriban al efecto, así como la relación de los participantes en aquellas. Las prácticas pueden tener lugar, bien simultáneamente a la realización de la acción formativa, o una vez finalizada cuando se haya superado la misma con una evaluación positiva. Durante el desarrollo de estas prácticas, los participantes tienen cubierto el riesgo de accidente derivado de la asistencia a las prácticas y pueden tener derecho a las becas y/o ayudas descritas anteriormente. Asimismo, durante su desarrollo, las empresas receptoras de los alumnos pueden ser compensadas hasta un máximo de 6 euros por alumno y hora de prácticas. La formación que se desarrolle mediante las prácticas profesionales en empresas tiene que regirse por un programa formativo de actividades y de evaluación de las mismas fijado con la empresa. Dicho programa incluye criterios de evaluación, observables y medibles, de las citadas prácticas.

En el supuesto de prácticas en empresas que se realicen como consecuencia del desarrollo de programas internacionales, se estará a lo dispuesto en los acuerdos o convenios suscritos con organismos de la Unión Europea o internacionales.

El **módulo de formación práctica en centros de trabajo** se debe programar necesariamente en las acciones formativas dirigidas a la obtención de un certificado de profesionalidad completo o cuando las acciones formativas vayan dirigidas a completar el itinerario formativo de un certificado que haya sido objeto previamente de acreditaciones parciales. Su oferta de forma independiente, las posibles exenciones, el programa formativo, la figura del tutor, la evaluación y la certificación están reguladas por el artículo 5bis del

Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, y en el artículo 23 de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre por la que se desarrolla. Se realizará preferentemente una vez realizados el resto de los módulos formativos del certificado de profesionalidad, si bien podrá desarrollarse simultáneamente a la realización de aquéllos, previa autorización de los Servicios Públicos de Empleo.

El módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad se articula según determinan las Administraciones competentes en la gestión de la formación profesional para el empleo, y en general se realiza a través de convenios o acuerdos entre los centros formativos y los centros de trabajo, sin perjuicio de su sujeción al régimen contemplado para las prácticas profesionales no laborales en empresas en el artículo 25.3 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, y en su normativa de desarrollo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

### *Programas específicos*

La Administración estatal y las autonómicas pueden establecer, en sus respectivos ámbitos de gestión, programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional.

Pueden ser beneficiarios de las subvenciones destinadas a programas específicos las entidades que se determinen en la normativa reguladora de dichos programas en función de los objetivos y contenido de la actividad formativa. En la ejecución de estos programas se puede impulsar la participación de las Administraciones locales y de otras instituciones públicas o entidades sin ánimo de lucro que tengan entre sus fines la formación o inserción profesional de los colectivos de trabajadores a los que se dirigen estos programas.

### **1.4.3 Formación en alternancia**

La formación en alternancia es aquella que tiene por objeto contribuir a la adquisición de las competencias profesionales de la ocupación mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

Esta formación incluye las acciones formativas de los contratos para la formación y el aprendizaje y los programas públicos de empleo-formación realizados por las Administraciones Públicas.

**El contrato para la formación y el aprendizaje** que desarrolla el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Se configura, pues, como un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes.

Además, este real decreto pretende establecer las bases para la implantación progresiva de la **formación profesional dual** en España, entendida como el conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación,

propiciando así una participación más activa de la empresa en el propio proceso formativo del alumnado. Esta colaboración permitirá a las empresas conocer más de cerca la formación que reciben los jóvenes, cada vez más adaptada a las demandas de los sectores productivos y a las necesidades específicas de las empresas. Con la formación dual se pretende que la empresa y el centro de formación profesional estrechen sus vínculos, aúnen esfuerzos y favorezcan una mayor inserción del alumnado en el mundo laboral durante el periodo de formación.

La **duración** mínima de este tipo de contrato será de un año y la máxima, de tres años, si bien mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, sin que la duración pueda ser inferior a seis meses ni mayor de tres años. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco (podrán celebrarse con menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%) que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un **centro formativo** de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma esté autorizada para ofertar la formación de ciclos formativos y/o acreditada como centro para impartir la formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, para lo cual deberá reunir los requisitos establecidos en la normativa de aplicación, así como las condiciones que puedan determinar las Administraciones educativas y laborales en el ámbito de sus competencias.

La **actividad formativa** inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional del sistema educativo o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable. Además, deberá estar relacionada con la actividad laboral desempeñada en el puesto de trabajo que ocupe la persona trabajadora, quien deberá reunir los requisitos de acceso establecidos en la correspondiente normativa para cursar las enseñanzas de dicha actividad formativa. La Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre regula estos aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje.

No obstante lo anterior, existe un régimen transitorio de la actividad formativa hasta el 31 de diciembre de 2014 para que los contratos de formación y aprendizaje en los que el trabajo efectivo que se ha de realizar no está relacionado con un título de FP o un certificado de profesionalidad o no existan centros de formación disponibles para su impartición. En este caso, la actividad formativa estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el Fichero de especialidades formativas para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos que determine la empresa, comunicados al SEPE y a los Servicios Públicos de Empleo de las CCAA para su validación.

Con respecto a la **información y orientación profesional**, el artículo 22 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, *por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual*, dispone que serán los Servicios Públicos de Empleo, en colaboración con las Administraciones educativas, en sus

respectivos ámbitos de competencias, quienes informen y orienten a empresas y trabajadores de las posibilidades de este tipo de contrato y de las posibilidades de formación, y quienes les orientarán para facilitar un adecuado ajuste entre las características del puesto de trabajo ofertado por la empresa y los centros de formación disponibles para impartir la formación inherente al contrato, facilitando información que ayude a relacionar dicho puesto de trabajo y la plaza de formación vinculada al mismo.

Los **programas públicos de empleo-formación** tienen como finalidad mejorar la cualificación y las posibilidades de empleo de determinados colectivos de desempleados. Durante el desarrollo de estos programas, los trabajadores participantes reciben formación profesional adecuada a la ocupación a desempeñar en alternancia con el trabajo y la práctica profesional. Estos programas se rigen por lo establecido en su normativa específica pero los contenidos de la formación de dichos programas deben estar vinculados a la oferta formativa de las unidades de competencia de los certificados de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previsto en el contrato laboral. De no existir certificado de profesionalidad, la formación teórica estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas para las ocupaciones o especialidades relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato laboral, y en su defecto, por los contenidos formativos que se aprueben por el Servicio Público de Empleo competente para el respectivo proyecto de empleo-formación. Cuando los trabajadores participantes en estos programas no hayan alcanzado los objetivos de la educación secundaria obligatoria se organizarán programas específicos de formación de acuerdo con lo que establezca la legislación reguladora del sistema educativo.

Uno de los programas públicos de empleo-formación son las **Escuelas Taller, Casas de Oficio, Unidades de Promoción y Desarrollo y los Talleres de Empleo**. Estos programas tienen la misma finalidad: mejorar la cualificación y las posibilidades de empleo pero sus destinatarios son desempleados menores de 25 años, en el caso de Escuelas Taller/Casas de Oficio y mayores de 25 años en Talleres de Empleo.

Estos programas se desarrollan a través de distintas obras y servicios de utilidad pública o interés social. Las obras están vinculadas a la rehabilitación del patrimonio artístico, histórico, natural o cultural y los servicios de utilidad pública están encaminados a la atención de colectivos desfavorecidos.

En estos programas, la formación profesional es la adecuada a la ocupación a desempeñar en alternancia con el trabajo y la práctica profesional. En la medida de lo posible los contenidos formativos se adaptan a los establecidos en los certificados de profesionalidad.

Para conseguir la finalidad de estos programas que es la inserción laboral, esta formación se complementa con otras relacionadas con la información empresarial y técnicas de búsqueda de empleo, seguridad e higiene en el trabajo, informática básica y formación básica de educación secundaria obligatoria.

La Orden ESS/1271/2013, de 24 de junio, modifica la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de noviembre de 2001, por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas y la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de noviembre de 2001, por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho programa. Dichas subvenciones

comprenden tanto la financiación de los costes salariales del personal directivo, docente y de apoyo de estos proyectos como la de los costes salariales derivados de los contratos que se suscriban con los alumnos trabajadores que participan en los mismos.

#### 1.4.4 **Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación**

Son aquellas que tienen por objeto mejorar la eficacia del subsistema de formación profesional para el empleo. Existen dos tipos: los estudios de carácter general y sectorial y las acciones de investigación e innovación.

Los **estudios de carácter general y sectorial** son realizados por las Administraciones Públicas competentes, con sus propios medios, a través de los Centros de Referencia Nacional o mediante contratación externa, de manera integrada y coordinada para el conjunto del Sistema Nacional de Cualificaciones y de Formación Profesional. En el marco del Sistema Nacional de Empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas elaborarán conjuntamente la planificación de los estudios a realizar en materia de formación profesional para el empleo, en la que se detallarán la financiación y los órganos responsables de su ejecución.

Las **acciones de investigación e innovación** tienen por finalidad contribuir a la mejora del subsistema de formación profesional para el empleo, potenciando la calidad de la formación de los trabajadores ocupados y desempleados a nivel sectorial o intersectorial, así como difundir y promover el conjunto del citado subsistema. Las bases que regulan la concesión de subvenciones públicas destinadas a la realización de este tipo de acciones se recoge en la Orden TIN/2805/2008, de 26 de septiembre. Esta orden ministerial dispone los objetivos generales de las acciones de investigación e innovación y que son los siguientes:

- Actualizar la información disponible sobre la situación económica, empresarial y laboral de los sectores de actividad económica y la repercusión que tienen los cambios tecnológicos y organizativos sobre la competitividad de las empresas y la cualificación de los trabajadores.
- Ampliar el conocimiento de aquellas materias y temáticas que pueden afectar de manera general y transversal a la formación profesional para el empleo.
- Desarrollar los instrumentos, metodologías y herramientas que contribuyan a la mejora de la planificación, organización, desarrollo, impartición y evaluación de una formación profesional para el empleo de calidad.
- Mejorar la ordenación de la formación para el empleo en los distintos ámbitos de competencia profesional, teniendo como referente el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y desarrollar los criterios y estándares de calidad que faciliten la adecuación de la formación a sus objetivos.
- Analizar y promover los procedimientos de acceso a la formación de las pequeñas y medianas empresas y de los trabajadores con mayores dificultades de integración laboral.
- Difundir y promocionar el subsistema de formación profesional para el empleo y los resultados que se obtengan de las acciones de investigación e innovación, garantizando así su mayor repercusión y su efecto transferible.

- Analizar y desarrollar los mecanismos que faciliten la inserción o reinserción laboral de los trabajadores desempleados en aquéllos ámbitos que requiere el sistema productivo.

Dentro de las acciones de investigación e innovación se distinguen los siguientes tipos:

- *Acciones de prospección y análisis.* Estas acciones están destinadas a profundizar en el conocimiento de los factores que configuran las demandas de formación, de los problemas y necesidades específicas de formación en los distintos sectores económicos o ámbitos territoriales y de otras materias que afectan de manera general a la formación profesional para el empleo, con el fin de anticiparse a los cambios en las cualificaciones profesionales y adaptar los módulos formativos de acuerdo con lo que se establezca en la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad.
- *Acciones para la elaboración y experimentación de productos, técnicas y/o herramientas de carácter innovador* de interés para mejora de la formación profesional para el empleo. Están destinadas a facilitar a las empresas y a los distintos agentes que participarán en la gestión de la formación de los trabajadores desempleados y ocupados los instrumentos que les permitan mejorar su organización, planificación y desarrollo.
- *Acciones de evaluación de la formación profesional para el empleo.* Estas acciones están destinadas a realizar procesos de evaluación de la formación de los diferentes sectores de actividad económica o ámbitos territoriales y a desarrollar metodologías y herramientas de evaluación para que puedan ser aplicados por quienes participan y gestionan la formación, con el fin de mejorar su calidad.
- *Acciones de promoción y difusión.* Tienen por finalidad generar redes de conocimiento de la formación profesional para el empleo mediante centros virtuales de trabajo, bases documentales de consulta, campañas de difusión, publicaciones, foros de discusión en línea o presenciales, guías de buenas prácticas y cualquier otra medida que favorezca la promoción y difusión de las iniciativas, estudios, herramientas y productos de formación profesional para el empleo entre los trabajadores, las empresas, las organizaciones empresariales y sindicales y los distintos agentes que participan en la formación, así como la promoción de agrupaciones de pequeñas y medianas empresas para la organización y gestión de sus programas de formación.

Las **acciones de información y orientación**, mientras no se desarrolle el artículo 31 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, tienen como objetivo facilitar el desarrollo de los recursos necesarios para disponer de un sistema integrado de orientación profesional en materia de formación y empleo en relación con las posibilidades de acreditación de las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores a través de procesos formativos formales y no formales y de la experiencia laboral, de acuerdo con lo establecido en la Disposición transitoria única de la Orden TIN/2805/2008, de 26 de septiembre. Estas acciones facilitarán a los trabajadores la información, acompañamiento y orientación sobre las posibilidades de formación y movilidad profesional, así como sobre las diferentes vías de acceso a las acciones de formación profesional para el empleo generadoras de competencias profesionales. Este sistema sirve en la definición y ejecución de itinerarios profesionales individuales para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, el desarrollo del espíritu emprendedor y del apoyo a iniciativas empresariales y de autoempleo. Para favorecer el desarrollo de dicho sistema

integrado de orientación y formación profesional se refuerza el papel de los Servicios Públicos de Empleo, los Centros Integrados de Formación Profesional y de los Centros de Referencia Nacional en este ámbito.

## 1.5 Calidad, seguimiento y control de la formación

Con respecto a la **calidad de la formación**, el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, dispone que las acciones, tanto formativas como de apoyo y acompañamiento, que se impartan y desarrollen deben tener la calidad requerida para que la formación profesional para el empleo responda a las necesidades de los trabajadores ocupados y desempleados y de las empresas. La formación y las acciones de apoyo y acompañamiento deben desarrollarse aplicando los procedimientos y metodologías apropiados, con el personal y los medios didácticos, técnicos y materiales más adecuados a sus características. Las Administraciones Públicas competentes deben promover la mejora de la calidad de la formación profesional para el empleo, en cuanto a contenidos, duración, profesorado e instalaciones, así como medición de sus resultados. Para favorecer la calidad de la formación profesional para el empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal, teniendo en cuenta las propuestas de las Comunidades Autónomas, elaborará un plan para el perfeccionamiento del profesorado que imparta acciones formativas y para el desarrollo de una metodología técnico-didáctica orientada al mismo. Cuando las acciones del citado plan van dirigidas a formadores de dos o más Comunidades Autónomas se ejecutan a través de los Centros de Referencia Nacional, cuando van dirigidas específicamente a formadores de una Comunidad Autónoma se gestionan en el ámbito autonómico. Asimismo, las Administraciones competentes establecerán, en el marco del citado Programa anual de trabajo, un plan para la dotación y equipamiento de centros de formación en función de las necesidades de adaptación a los cambios tecnológicos y de organización del trabajo.

En lo relativo a **seguimiento y control de la formación**, las Administraciones competentes en materia laboral desarrollan las actuaciones de control y seguimiento de las acciones de formación, y de apoyo y acompañamiento. Respecto a la formación cofinanciada por el Fondo Social Europeo, se han organizado los sistemas de gestión, verificación y control de conformidad con lo previsto en la normativa de la Unión Europea. Con el fin de racionalizar esfuerzos y unificar criterios en las actuaciones que se lleven a cabo en materia de seguimiento y control, el marco regulador de la formación profesional para el empleo prevé la elaboración de un *Plan Anual de Seguimiento y Control*. Todo ello sin perjuicio de las actuaciones que respecto a la formación profesional para el empleo puedan realizar los diferentes órganos de fiscalización y control que tengan atribuidas tales competencias en el ámbito estatal, autonómico o de la Unión Europea respecto a la cofinanciación por el Fondo Social Europeo.

El capítulo II de la Orden ESS/1897/2013, por la que se desarrolla el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero está dedicado a **Calidad, seguimiento y control de las acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad** para cualquier modalidad de impartición.

Las acciones correspondientes a los certificados de profesionalidad, en cualquier modalidad de impartición, deben ajustarse a los dispositivos de calidad que se implanten en el subsistema de formación profesional para el empleo, cuya finalidad es que las citadas acciones respondan de forma válida a la formación establecida en cada certificado de profesionalidad, considerando la adecuación en el acceso del alumnado; requisitos de los formadores/tutores; desarrollo de contenidos, metodologías de impartición y medios didácticos; espacios, instalaciones y equipamientos; y evaluación del aprendizaje.

Según establece la citada Orden, en el Plan Anual de Evaluación que determine el Servicio Público de Empleo Estatal, en coordinación con las Comunidades Autónomas, y en los términos acordados por la Comisión Estatal de Formación Profesional para el Empleo, se incluirán, acciones de control y evaluación internas y externas sobre las correspondientes acciones formativas de certificados de profesionalidad, con fines de diagnóstico y mejora de la calidad.

Los Servicios Públicos de Empleo en su respectivo ámbito de gestión, son los encargados de realizar el seguimiento y control sobre el 100 por cien de las acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad, excepto en el caso de las no financiadas con fondos públicos que se impartan en la modalidad de teleformación, para las que el responsable será el Servicio Público de Empleo Estatal.

En cualquier caso, para todas las acciones formativas y distintas modalidades de impartición, los propios centros y entidades impartidoras deberán colaborar en la evaluación de la formación que ejecuten y someterse a los mecanismos de seguimiento y control que lleven a cabo las administraciones competentes, y que incluirán actuaciones *in situ* y *ex post*, tal como establece el artículo 22 de la Orden citada anteriormente.

A fin de garantizar la **información y estadística** del conjunto del Estado, las Comunidades Autónomas proporcionan al Servicio Público de Empleo Estatal la información sobre la formación desarrollada en sus respectivos ámbitos. Asimismo, proporcionan toda la información, documentación y certificaciones necesarias para la justificación de las acciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo del cual el Servicio Público de Empleo Estatal es promotor. Por su parte, el Servicio Público de Empleo Estatal facilita a las Comunidades Autónomas información sobre la formación ejecutada en el conjunto del Estado, incluida la que se ejecuta a través del Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito territorial de cada Comunidad Autónoma.

## 1.6 Evaluación del subsistema de formación profesional para el empleo

El *Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo*, dispone en su artículo 37 que, en el marco del Sistema Nacional de Empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas evaluarán el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, y en la mejora de la competitividad de las empresas, la eficacia del sistema en cuanto al alcance de la formación y la adecuación de las acciones a las necesidades del mercado laboral y de las empresas, así como la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados. En la evaluación de la calidad de las acciones formativas participarán los propios alumnos en función de los estándares establecidos por las Administraciones públicas competentes. Asimismo, establece que el Servicio Público de Empleo Estatal, con los órganos o entidades correspondientes de las Comunidades Autónomas, elaborará anualmente **un plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo**, que pueda servir para introducir mejoras en su funcionamiento. Este plan se someterá a informe de la Comisión Estatal de Formación para el Empleo. Finalmente, el citado Real Decreto dispone que, sin perjuicio de las evaluaciones externas que se realicen por entidades independientes con posterioridad a la realización de la formación, las entidades responsables de ejecutar los planes de formación profesional para el empleo deberán realizar durante su ejecución, una evaluación y control de calidad de la formación que ejecuten, determinándose en la convocatoria la parte del importe de la subvención que se destinará a dicha finalidad.

La Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, en materia de formación de demanda y su financiación, y crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal, determina que:

- Las acciones formativas deben tener la calidad requerida para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores. Las Administraciones públicas competentes deben promover la mejora de la calidad de la formación en los términos señalados en el artículo 36 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.
- Sin perjuicio de la evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo que recoge el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, en el marco del Sistema Nacional de Empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, evaluarán con la periodicidad que determinen en sus respectivos ámbitos, entre otros aspectos, el impacto de la formación de demanda en el mantenimiento del empleo y en la mejora de la competitividad de las empresas, la eficacia y adecuación de las acciones formativas a las necesidades de las empresas, así como la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.
- La participación de los alumnos en la evaluación de la calidad de las acciones formativas, se realizará a través del “Cuestionario de evaluación de calidad”, cuyo contenido mínimo se recoge en la Resolución de 27 de abril de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica los cuestionarios de evaluación de calidad de las acciones formativas para el empleo.
- Las Administraciones públicas competentes podrán requerir de las empresas los correspondientes cuestionarios a fin de analizar la calidad de las acciones formativas desarrolladas en el ámbito de las empresas.

La Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, modificada por la Orden ESS/1726/2012, de 2 de agosto, que desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, en materia de formación de oferta y establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, determina que:

- Las Administraciones competentes promoverán y garantizarán la calidad de las ofertas de formación para el empleo y llevarán a cabo un seguimiento y evaluación de las acciones formativas con objeto de asegurar su eficacia y adecuación permanente a las necesidades del mercado de trabajo.
- El Servicio Público de Empleo Estatal, con el apoyo técnico de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, evaluarán, en sus respectivos ámbitos de gestión, entre otros aspectos, el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, así como en la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, la eficacia del sistema en cuanto al alcance de la formación y la adecuación de las acciones a las necesidades del mercado laboral y de las empresas, así como la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.
- El Servicio Público de Empleo Estatal, con los órganos o entidades correspondientes de las Comunidades Autónomas, elaborará y ejecutará un **plan de evaluación anual** que permita valorar la calidad, eficacia, eficiencia e impacto del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo e identificar los aspectos susceptibles de mejora. En relación con la formación de oferta, el citado plan de evaluación, que se someterá a informe de la Comisión Estatal de Formación para el Empleo, contemplará una serie de objetivos, criterios e indicadores referidos a la planificación de las acciones, la ejecución de las

mismas y los resultados obtenidos de la formación, teniendo en cuenta las evaluaciones de la calidad realizadas por los centros impartidores, los participantes en las acciones, las entidades responsables de ejecutar la formación, así como la información recabada a través de los procesos de control y seguimiento.

- El Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas fomentarán y garantizarán la implantación de sistemas y dispositivos de mejora continua de la calidad en los centros que impartan las acciones formativas a través de la evaluación de la calidad. Para medir la calidad las Administraciones Públicas competentes fijarán criterios e indicadores de acuerdo con el “cuestionario de evaluación de calidad”, cuyo contenido mínimo se recoge en la Resolución de 27 de abril de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica los cuestionarios de evaluación de calidad de las acciones formativas para el empleo.
- Los propios centros y entidades impartidoras colaborarán en la evaluación de la formación que ejecuten. Las entidades responsables de ejecutar los planes de formación de oferta deberán realizar una evaluación y control de la calidad de la formación que ejecuten. Las convocatorias determinarán los criterios e indicadores básicos de dicha evaluación, así como la parte de la subvención destinada a esta finalidad y el tamaño de la muestra representativa de los grupos de formación que deberá evaluarse.

La Orden TIN/2805/2008, de 26 de septiembre, que desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, en materia de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación y establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, determina que:

- Las Administraciones competentes promoverán y garantizarán la calidad de las acciones de investigación e innovación y llevarán a cabo un seguimiento y evaluación de las mismas con objeto de asegurar su eficacia y adecuación permanente a la mejora de la formación profesional para el empleo o para la difusión del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo.
- El Servicio Público de Empleo Estatal, con el apoyo técnico de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas evaluará, en sus respectivos ámbitos de gestión, entre otros aspectos, la eficacia y el impacto de las acciones de investigación e innovación en la formación profesional para el empleo o en la difusión del subsistema, así como la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.
- Las entidades beneficiarias y aquellas entidades subcontratadas para la ejecución de las acciones subvencionadas estarán obligadas a facilitar a los órganos concedentes los cuestionarios y documentos que sean necesarios para estos fines.

Por otro lado, el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, en su artículo 18.2 establece que las acciones conducentes a los certificados de profesionalidad se ajustarán a los dispositivos de calidad que se implanten en el subsistema de formación profesional para el empleo, y serán sometidas a un proceso de evaluación, seguimiento y control, según el Plan Anual de Evaluación que determine el Servicio Público de Empleo Estatal, en coordinación con las Comunidades Autónomas, y en los términos acordados por la Comisión Estatal de Formación Profesional para el Empleo. El citado Plan incluirá además, para los certificados de profesionalidad acciones de control y evaluaciones internas y externas sobre dichas acciones formativas, con fines de diagnóstico y mejora de la calidad aunque no vinculadas a la obtención de los propios certificados.

Asimismo, en el artículo 18.3 determina que el Plan Anual de Evaluación favorecerá el desarrollo de los procesos de evaluación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y proporcionará datos que contribuirán a la mejora del mismo.

### 1.7 La evaluación de la formación profesional para el empleo en el nuevo marco de políticas de activación para el empleo

Las políticas activas de empleo en España siguen a partir de 2013 un nuevo modelo basado en las líneas de actuación, que fueron acordadas con las Comunidades Autónomas en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de 11 de abril de 2013, y que se recogen en el Real Decreto 75/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la nueva **Estrategia Española de Activación para el Empleo (EEAE) 2014-2016**, donde la evaluación de las políticas de activación para el empleo constituye un elemento central.

Bajo este nuevo enfoque de evaluación de las políticas de activación para el empleo, y con el fin de aunar esfuerzos, potenciar sinergias y alinear los procesos evaluativos que se desarrollan en distintos contextos, se ha considerado relevante tener en cuenta, en la revisión metodológica del sistema de indicadores del Plan anual 2012-2013 que aquí se presenta, la definición conceptual de los indicadores utilizados para evaluar el PAPE.

La nueva Estrategia define un modelo basado en la programación, evaluación y financiación de las políticas activas de empleo y de la intermediación laboral orientado hacia la consecución de objetivos, siguiendo los 6 ejes de políticas de activación para el empleo establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, modificada por el Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, y que son los siguientes:

- Eje 1. Orientación.
- Eje 2. Formación.
- Eje 3. Oportunidades de empleo.
- Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- Eje 5. Emprendimiento.
- Eje 6. Mejora del marco institucional.

Este nuevo modelo se articula en torno a tres elementos clave:

- Marco general dentro del cual se tienen que identificar los objetivos y desarrollar los instrumentos.
- Instrumentos para alcanzar esos objetivos.
- Objetivos.

#### A) Marco General.

El Marco General trata de establecer un sistema coherente de reglas de programación, financiación, ejecución, seguimiento y evaluación dentro del cual se tienen que establecer los objetivos y desarrollar los instrumentos necesarios para alcanzarlos, lo que se va a abordar a través de los siguientes proyectos:

1. Estrategia Española de Políticas de Activación para el Empleo 2014-2016.
2. Elaboración de tres nuevos Reglamentos: Reglamento de Servicios, Reglamento de Empleo y Reglamento de Formación.

### 3. Implantación de un nuevo modelo de distribución de fondos estatales orientado al cumplimiento de objetivos.

Con respecto a este último proyecto, resaltar que el nuevo modelo para la distribución de los fondos estatales 2014, acordado en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales celebrada en abril del 2013, se hizo en un 40 % en función del cumplimiento por parte de cada Comunidad Autónoma de los objetivos acordados el año anterior, medido en base al cumplimiento de los respectivos indicadores y ponderado en función de la importancia relativa asignada a cada uno de los objetivos, más un mecanismo de garantía de continuidad con el marco anterior del 60%, lo que facilitó la adaptación al nuevo modelo, graduando el impacto que su implantación puede tener, sobre todo en los primeros años.

#### B) Instrumentos.

Para alcanzar los objetivos se utilizan medios que en el nuevo modelo se denominan instrumentos y que son:

- **Servicio:** Conjunto coordinado de actividades (que debería estar específicamente identificado como tal en el catálogo o carta de servicios de un Servicio Público de Empleo a que hace referencia el artículo 19 ter de la Ley de Empleo), que se prestan de forma continua y sostenida en el tiempo, y que buscan atender derechos o responder a las necesidades de personas desempleadas, ocupadas y empresas, con objeto de facilitar el empleo o mejorar la empleabilidad de sus destinatarios.
- **Programa:** Conjunto coordinado de actuaciones dirigidas a un colectivo, sector o ámbito territorial, a realizar durante un período de tiempo predeterminado, planificado y gestionado a través de un instrumento jurídico o técnico concreto (concesión de una subvención, contratación administrativa, suscripción de convenio, gestión directa, etc.), con coste identificado o identificable, dirigido a la consecución de unos objetivos de empleo preestablecidos.

De acuerdo con lo que establecido en el artículo 4 ter. de la Ley de Empleo, los **Planes Anuales de Política de Empleo (PAPE)** concretarán, con carácter anual, los objetivos de la Estrategia Española de Activación para el Empleo a alcanzar en el conjunto del Estado y en cada una de las distintas Comunidades Autónomas, así como los indicadores que se utilizarán para conocer y evaluar anualmente el grado de cumplimiento de los mismos.

Asimismo, para alcanzar estos objetivos, contendrán la previsión de los servicios y programas de políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se proponen llevar a cabo, tanto las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus competencias de ejecución en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación profesional para el empleo, como el Servicio Público de Empleo Estatal en su ámbito competencial.

#### C) Objetivos.

La Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 distingue entre dos tipos de objetivos:

**a)- Objetivos estratégicos**, que son aquellos que adquieren especial relevancia en un momento determinado, y en los cuales se tiene que focalizar la atención y el esfuerzo durante un período de tiempo. Estos objetivos deberán permitir la concentración de recursos en aquellos sectores, colectivos y áreas de interés a los que se quiera prestar mayor dedicación por su especial dificultad para el acceso al mercado laboral o por presentar mayores oportunidades, mayor viabilidad o mejores perspectivas de futuro. Corresponde al

Gobierno su determinación con carácter anual, a través de los respectivos Planes Anuales de Política de Empleo, que se describen más adelante.

**b)- Objetivos estructurales**, son aquellos de naturaleza estable, por lo que tienen que ser atendidos mediante actividades desarrolladas sostenidamente a lo largo del tiempo. En ocasiones tendrán más o menos relevancia y requerirán un mayor o menor esfuerzo, pero pocas veces se podrán interrumpir por completo.

Por su propia naturaleza, los objetivos estratégicos o prioritarios son selectivos. Tienen, no obstante un carácter abierto, que favorece que los sucesivos Planes Anuales de Política de Empleo puedan acomodarlos. Por su parte, el conjunto de todos los objetivos estructurales tiene que ser exhaustivo, de forma que cualquier posible actuación de políticas activas de empleo o de intermediación laboral habrá de encajar en el cumplimiento de uno o varios objetivos estructurales. De esta forma, una actuación que no se ajuste a ningún objetivo estructural no podrá ser considerada de política activa de empleo o de intermediación laboral.

Para proporcionar la estabilidad necesaria que impulse el proceso de modernización de los Servicios Públicos de Empleo, la EEAE establece que los **objetivos estratégicos** para el período 2014-2016 se orientarán sobre la base de los que se definen a continuación:

- Mejorar la empleabilidad de los jóvenes y cumplir lo previsto por la Garantía Juvenil.
- Favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo (desempleados de larga duración, mayores de 55 años y beneficiarios del PREPARA).
- Mejorar la calidad de la Formación Profesional para el Empleo.
- Reforzar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo.
- Impulsar el emprendimiento.

Con respecto a los **objetivos estructurales del eje 2-Formación**, la EEAE 2014-2016 define los siguientes:

2.1 Incrementar el esfuerzo formativo en la formación profesional para el empleo: Incrementar la tasa de cobertura, el número de horas de formación por alumno y facilitar la accesibilidad a la formación de personas las desempleadas y ocupadas.

2.2 Promover un mejor ajuste de la formación profesional para el empleo a las necesidades del mercado de trabajo: Revisión y adecuación de la formación profesional para el empleo estableciéndose una oferta que tenga en cuenta las peculiaridades del mercado laboral en ámbitos concretos.

2.3 Promover la formación acreditable: Revisión y adecuación de la formación profesional para el empleo estableciéndose una oferta con especial prioridad a la formación conducente a certificados de profesionalidad.

2.4 Promover la formación en alternancia: Promover la formación en alternancia con el empleo y la experiencia laboral.

2.5 Avanzar y consolidar la evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales.

2.6 Promover una oferta formativa dirigida especialmente a los colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral.

2.7 Mejorar los sistemas de seguimiento y evaluación de la calidad de la formación profesional para el empleo.

Asimismo, el nuevo modelo requiere que para cada uno de los objetivos definidos (estratégicos y estructurales) se establezca un indicador, de forma que en base al conjunto formado por todos los indicadores, se pueda **evaluar el grado de cumplimiento** de los citados objetivos alcanzado a través de los servicios y programas aprobados en el correspondiente PAPE.

En este contexto, hay que resaltar que, tanto en el diseño metodológico como en la selección de los indicadores de evaluación del PAPE del Eje 2-Formación, se han tenido en cuenta los indicadores utilizados previamente en los “Planes anuales de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo 2010 y 2011”.

## 2. DEFINICION DEL PLAN ANUAL DE EVALUACIÓN

El Plan de evaluación se enmarca en el enfoque adoptado por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, para la definición de un modelo de formación profesional para el empleo, el fomento de la evaluación del subsistema con el fin de implantar las mejoras necesarias para conseguir unos niveles de calidad que permitan a los trabajadores potenciar su empleabilidad, respondiendo a los constantes cambios de los sectores productivos y que permita a las empresas reforzar sus objetivos de productividad y competitividad, debe constituir la clave del Plan.

El desarrollo del Plan de evaluación de la formación profesional para el empleo debe contemplar y observar los fines que establece la norma:

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal
- Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuadas a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

El **objeto de esta evaluación** son las iniciativas de formación profesional para el empleo gestionadas por los distintos agentes del Sistema Nacional de Empleo, tanto financiadas con cargo a fondos estatales como a fondos propios, y que constituyen el subsistema de formación profesional para el empleo, regulado por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo. En concreto, este proceso evaluativo abarca los siguientes ámbitos de aplicación:

- Formación de demanda (acciones formativas de las empresas y permisos individuales de formación)
- Formación de oferta (planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados, programas específicos, formación profesional de privados de libertad y de militares profesionales de tropa y marinería).
- Formación en alternancia con el empleo (programas públicos de empleo-formación).
- Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación.

En esta edición no se incluye la formación inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje, ni la formación de los empleados públicos. Esta última ha sido objeto de una evaluación específica por parte de la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (AEVAL, Plan de trabajo 2013).

La configuración específica de los sistemas de ejecución, control y seguimiento de cada iniciativa, así como su distribución competencial ha sido objeto de análisis en la determinación de los factores más relevantes que se han incluido en los indicadores de evaluación. Así, una variable fundamental en este Plan atenderá a los planos en los que se mueve el modelo de formación para el empleo: estatal y autonómico, y el de los sectores productivos en términos de familia profesional.

Tal y como establece el art 37 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, el plan de evaluación anual debe contemplar la:

- ✓ Evaluación de la calidad de las acciones formativas
- ✓ Evaluación del impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo y en la mejora de la competitividad de las empresas
- ✓ Evaluación de la eficacia del sistema en cuanto al alcance de la formación y adecuación de las acciones a las necesidades del mercado laboral y de las empresas
- ✓ Evaluación de la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados

La experiencia adquirida en los años anteriores, tras el desarrollo operativo de los Planes de Evaluación FPE 2010 y 2011, ha permitido identificar algunos aspectos relevantes de cara a la consolidación y mejora del proceso evaluativo y que han sido tenidos en cuenta en la definición del presente Plan 2012-2013. Entre estos aspectos cabe destacar los siguientes:

- Mejora progresiva de la fiabilidad y el acceso a la información con el fin de que sea cada vez más completa, aunando los criterios que utilizan los gestores a la hora de obtener los datos para la construcción de los indicadores.
- Consolidar los indicadores adaptando o simplificando aquellos que han mostrado dificultades de medición en la práctica, llegando incluso a eliminar alguno que puede resultar redundante o que aporta un menor significado.
- Eliminar algunas desagregaciones de los indicadores que han demostrado ofrecer una información tan prolija que la dedicación de recursos necesaria para su tratamiento y análisis no se corresponde con el valor del análisis obtenido, como ocurre con la variable de desagregación "área profesional".
- Profundizar en los indicadores existentes y consolidarlos para poder avanzar en las evaluaciones.
- Completar los indicadores de inserción ya que aportan información parcial que no conviene utilizar aisladamente para extraer conclusiones ni adoptar decisiones.

Asimismo, tal y como se ha señalado en el capítulo anterior, se ha considerado coherente tomar como referencia los trabajos desarrollados para evaluar las políticas de activación para el empleo a través del PAPE, en este nuevo Plan 2012-2013. En primer lugar, se han analizado comparativamente los principales rasgos definitorios de ambos procesos evaluativos:

<b>Principales rasgos definitorios del “Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo” y de la “evaluación del Plan Anual de Política de Empleo”.</b>		
	<b>Plan anual evaluación FPE</b>	<b>Evaluación PAPE</b>
<b>Sistema</b>	Específico para la FPE	Para el conjunto de políticas activas de empleo e intermediación laboral
<b>Articulación</b>	En base a las iniciativas y modalidades de FPE	En base a los 6 ejes de políticas de activación para el empleo establecidos en la ley de empleo.
<b>Finalidad</b>	Introducir mejoras en el funcionamiento del sistema de FPE	Conocer y evaluar anualmente el grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos y estructurales de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016.
<b>Indicadores</b>	Modelo basado en el art. 37 del RD 395/2007, de 23 de marzo (calidad, eficacia, eficiencia e impacto). Análisis de variables de interés en FPE (familia profesional, colectivos, modalidad de impartición, tamaño de las empresas, etc.)	Uno para cada uno de los objetivos establecidos. Cada indicador está integrado por varios componentes para evaluar aspectos significativos del mismo objetivo. Orientación a resultados que permita la comparabilidad entre CC.AA.
<b>Utilización</b>	Mejora continua de la planificación y los procesos de gestión de la FPE	Nuevo modelo de distribución de fondos estatales en función del cumplimiento de objetivos por parte de cada C.A.

Respecto a la conveniencia de introducir en la evaluación **elementos cualitativos** que enriquezcan el proceso evaluativo y permitan explicar el significado de alguno de los indicadores, este Plan se diseñó abierto a la inclusión de experiencias de evaluación realizadas por los agentes del SNE (Comunidades Autónomas, SEPE- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo), habilitándose el capítulo 8 específicamente para este fin.

## 3. METODOLOGÍA Y SISTEMA DE INDICADORES

### 3.1. Metodología

El Plan de evaluación 2012-2013 tiene, como en ediciones anteriores, la finalidad de diseñar un proceso de evaluación que permita proporcionar información de utilidad al Sistema Nacional de Empleo, de manera general, y a todos los actores y responsables de las distintas iniciativas y modalidades de formación, en particular, abordando de forma consistente los objetivos definidos por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo:

- **Objetivos de calidad:**

Medir y valorar la calidad de la formación, entendiendo como tal, el conjunto de características que la hacen apta para satisfacer las necesidades de sus clientes, en particular en cuanto a contenidos, duración, profesorado e instalaciones.

- **Objetivos de eficacia/realización:**

Identificar los resultados obtenidos por el subsistema en el desarrollo de sus iniciativas. Este análisis de realizaciones constituye la base a partir de la cual se puede medir la eficacia en cuanto al alcance de la formación y la adecuación de las acciones a las necesidades del mercado laboral y de las empresas.

- **Objetivos de eficiencia:**

Determinar el grado de optimización del resultado obtenido en relación con los recursos económicos y medios empleados.

- **Objetivos de impacto:**

Valorar los efectos del desarrollo de las iniciativas de formación profesional para el empleo, tanto en lo relativo al acceso y mantenimiento del empleo de los trabajadores, como en la mejora de la competitividad de las empresas.

Estos objetivos son los que determinan los **criterios de evaluación** como puntos críticos para su revisión en la intervención que se está evaluando:

- **Calidad:** en la organización, contenidos, duración, profesorado, instalaciones y centros, así como respecto a la satisfacción de los participantes.

- **Eficacia:** en cuanto a la ejecución, alcance, cobertura, y abandono de las iniciativas.

- **Eficiencia:** en términos de “costes medios”.

- **Impacto:** en el acceso y mantenimiento del empleo de los trabajadores, la acreditación de su cualificación y la mejora de la competitividad de las empresas.

Para el cumplimiento de estos objetivos, la evaluación definida en el Plan, desde un punto de vista conceptual, tendrá en consideración los siguientes enfoques:

- La evaluación, a diferencia del control o del seguimiento, no contempla únicamente elementos o dimensiones bajo el poder de los gestores de los programas, tales como la realización y la justificación del gasto, sino que, más allá, se dirige a **analizar los “inputs y outputs”**, es decir, tanto los factores que influyen en los programas, como los efectos externos alcanzados.

- La evaluación tiene una **finalidad explicativa** y no meramente descriptiva que posibilite la introducción de mejoras en el funcionamiento del subsistema de formación profesional para el empleo. Con este modelo de evaluación se pretende ir más allá de la constatación del cumplimiento o no de los objetivos inherentes a las iniciativas/modalidades que conforman el subsistema. Persigue conocer cuáles han sido las causas de posibles desviaciones, proponiendo cambios o mejoras para su incorporación al funcionamiento de la formación profesional para el empleo.
- Asimismo, la evaluación debe proporcionar la información necesaria para facilitar la **rendición de cuentas** de la Administración Pública con los ciudadanos en el marco de una relación cada vez más transparente y cercana.
- La evaluación tiene un **enfoque integrador**, ya que además de atender a cada una de las iniciativas, siempre que sea posible, incluirá una mirada global para abordar el subsistema de formación profesional para el empleo en su conjunto.

Así mismo, desde el punto de vista metodológico:

- Derivado de la propia normativa reguladora del subsistema de formación profesional para el empleo, el modelo de evaluación que se define en este Plan es un modelo de **evaluación ex-post**, de resultados, de **carácter anual**, si bien el ámbito temporal de este Plan abarcará los años **2012 y 2013**, lo que significa “evaluar las diversas iniciativas/modalidades de formación integrantes del subsistema de formación profesional para el empleo que se han desarrollado durante los años 2012 y 2013”.
- La evaluación tiene un **marcado carácter cuantitativo** basado en el análisis de fuentes documentales de información secundaria, principalmente la explotación de bases de datos corporativas de los distintos agentes que gestionan las iniciativas, así como registros o información estadística de carácter oficial procedente de otras fuentes.
- Este Plan Anual de Evaluación 2012-2013 queda abierto a la incorporación de las experiencias evaluativas desarrolladas por los agentes del SNE en su ámbito competencial.

Tras la experiencia de los procesos evaluativos de 2010 y 2011, se ha avanzado en algunas cuestiones, aunque aún, en este tercer Plan de evaluación de la formación profesional para el empleo, hay que destacar algunos **condicionantes**:

- **Amplitud y diversidad del subsistema objeto de evaluación:** La diversidad de acciones formativas, la heterogeneidad de los instrumentos, la pluralidad de los agentes implicados y la dispersión territorial condicionan el enfoque metodológico que se vaya a aplicar al conjunto del subsistema.
- **Carencia de un enfoque integral de la planificación:** La falta de planificación, definición de actuaciones, determinación de colectivos de atención preferente y de objetivos cuantitativos que se han de alcanzar para el conjunto del Estado y su especificación en cada Comunidad Autónoma, han sido un condicionante para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos previstos hasta el año 2013. El establecimiento de objetivos para las políticas de activación para el empleo, incluidas las políticas de formación, y de indicadores comunes para medir el grado de cumplimiento de los mismos, se parametriza por primera vez en el PAPE 2013.
- **Disponibilidad y calidad de la información:** La ausencia de procedimientos de información comunes al conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo supone un obstáculo a la hora de determinar indicadores que permitan comparar resultados entre las distintas iniciativas/modalidades. Este hecho también limita la posibilidad de realizar cruces entre bases de datos para conocer el grado y características de utilización de las distintas iniciativas/modalidades por parte de los

beneficiarios del subsistema. Asimismo, es necesario resaltar las dificultades en la implantación de procedimientos que permitan el seguimiento estadístico sobre la situación laboral de los trabajadores participantes en formación de oferta. Aún existen diferencias en el modo de codificar, por parte de los distintos agentes implicados, el módulo de prácticas profesionales no laborales (formación práctica en centros de trabajo en la formación vinculada a certificados de profesionalidad). También existen criterios diferentes en la aplicación de los cuestionarios de calidad, información utilizada para calcular el grado de satisfacción general de los participantes (CAL01).

No obstante, fruto del esfuerzo realizado para mejorar este condicionante, ha sido posible incluir dos nuevos indicadores (CAL05) e (IMP06) para evaluar en el año 2013. Hay que destacar, que el referido indicador IMP06 se construye gracias al desarrollo de un proceso específico complejo de cruce de datos con los ficheros de afiliación a la Seguridad Social.

Tan importante como el modelo de Evaluación es la definición de los **aspectos metodológicos** en torno a los cuales se estructura la evaluación y entre los que se pueden destacar:

- Diseño de un sistema de indicadores e identificación de fuentes de información (ver apartado 3.2 Sistema de indicadores).
- Obtención de datos: diseño del trabajo de campo, sistemas de análisis de los resultados obtenidos (ver apartado 4. Desarrollo operativo del Plan).
- Elaboración de los informes de evaluación que incluyan conclusiones y recomendaciones (ver apartado 5. Elaboración del informe final de evaluación).

Con respecto al **método de trabajo** hay que destacar que, como en ediciones anteriores, se ha optado por un método participativo abierto, en el que se han combinado las reuniones presenciales (ver capítulo 6) con el trabajo vía electrónica.

En una primera fase, se habilitó un periodo para que el Grupo de Trabajo pudiese realizar aportaciones tomando como referencia el Plan 2011. Con el fin de facilitar el análisis, se sistematizaron todas las aportaciones en un *Fichero Excel* estructurado en función de la naturaleza de las mismas. Seguidamente, se abrió un nuevo plazo para poder realizar más aportaciones. A continuación, y tras el análisis e integración de las observaciones, se elaboró un borrador del Plan 2012-2013, que fue remitido al Grupo para recabar las últimas consideraciones al mismo.

En una segunda fase, el borrador del Plan 2012-2013 se sometió a consulta de los agentes sociales con representación en el Patronato de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Tras el análisis de las consideraciones realizadas por los agentes sociales se procedió a elaborar una nueva versión del Plan.

Finalmente, tras los acuerdos adoptados en la 2ª reunión presencial del Grupo de Trabajo (ver capítulo 6), se cerró el Plan 2012-2013 que aquí se presenta.

A modo de resumen, se muestra en la siguiente tabla el número de aportaciones analizadas en todo este proceso de trabajo:

	GRUPO TRABAJO (CCAA+ SEPE/FTFE)	AGENTES SOCIALES
INDICADORES DE CALIDAD	31	4
INDICADORES DE REALIZACIÓN	30	2
INDICADORES DE EFICACIA	103	4
INDICADORES DE EFICIENCIA	13	2
INDICADORES DE IMPACTO	64	4
APORTACIONES GENERALES	15	10
TOTAL	256	26

282 APORTACIONES ANALIZADAS

### 3.2 Sistema de indicadores del Plan 2012-2013

#### 3.2.1 Consideraciones generales

Como en las ediciones anteriores, la actualización del sistema de indicadores se ha desarrollado teniendo en cuenta las condiciones que deben cumplir los indicadores para poder ser integrados en el sistema, esto es: relevancia y significación, inmediatez, solidez técnica, viabilidad, perdurabilidad y selección consensuada en el seno del Grupo de Trabajo de este Plan.

Asimismo, este Plan mantiene la codificación utilizada anteriormente: CAL (calidad), REA (realización), ECA (eficacia), ECI (eficiencia), IMP (impacto).

Por otro lado, también se ha optado por mantener las **fichas descriptivas** para cada uno de los indicadores seleccionados, con el fin de visibilizar la información básica necesaria para su construcción y obtención de los datos, en concreto:

- Denominación y codificación del indicador
- Ámbito de aplicación
- Justificación del indicador
- Definición del indicador
- Cálculo del indicador
- Unidad de medida
- Fuentes de información
- Variables de desagregación
- Interpretación del indicador

### 3.2.2. Análisis de la concordancia entre los indicadores del Plan de evaluación FPE y los del PAPE

Como se ha señalado anteriormente, en esta edición del Plan 2012-2013, se han tenido en cuenta los avances, desde el punto de vista de definición conceptual de indicadores, desarrollados en la evaluación del PAPE; no así en lo relativo a su aplicación temporal.

Con el fin de facilitar el análisis comparativo de los indicadores del Plan de evaluación FPE 2011 con los del PAPE 2014 (eje 2-Formación e indicador C), en lo relativo a la definición y construcción de los mismos, se ha utilizado una **matriz relacional** y códigos de colores para mostrar el grado de concordancia entre ambos tipos de indicadores.

Hay que señalar que la mayoría de los indicadores del PAPE están constituidos por varios componentes distintos (entre uno y tres), de forma que cada componente pueda evaluar un aspecto significativo distinto del mismo objetivo (normalmente eficacia-resultado, cobertura-alcance, e intensidad-esfuerzo). Por este motivo, la matriz relacional se diseñó comparando los indicadores del Plan FPE 2011 con cada uno de los componentes que integran los indicadores del PAPE 2014 relativos a formación profesional para el empleo. Fruto de este análisis comparado es la incorporación en esta Plan de un nuevo indicador (sólo para 2013) coincidente con el componente 2.7.2 del PAPE 2014: CAL 05 % de centros de fpe que disponen de certificados de calidad (EFQM, ISO u otros).

Seguidamente, se muestra la descripción conceptual de **los indicadores del PAPE 2014**, a nivel de componente, correspondientes al objetivo estratégico “Mejora de la calidad de la formación profesional para el empleo” y a los objetivos estructurales del Eje 2 Formación:

#### **Indicador C - Mejorar la calidad de la Formación Profesional para el Empleo**

Se utilizan tres de los diez indicadores establecidos en el Marco Europeo de Referencia de Garantía de las Calidad en la Formación Profesional, EQAVET. Son los mismos que se aplican en el Plan Anual de Evaluación de la Calidad, Impacto, Eficacia y Eficiencia del conjunto del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo (CAL01, ECA09 y CAL04), por lo que están ya consensuados en el seno del Sistema Nacional de Empleo.

Primer componente.- Valora el grado de satisfacción de los participantes con la formación recibida.

C.1.- Media aritmética de los valores asignados por los participantes de las acciones formativas del año en curso al ítem 10 “Grado de satisfacción general con el curso” del cuestionario para la evaluación de la calidad de las acciones formativas para el empleo (Resolución SEPE 27/04/2009).

Segundo componente.- Valora el número de participantes que finalizan las acciones formativas y por tanto no abandonan la acción formativa, por causa distinta a la inserción laboral, en el caso de desempleados, respecto del total de participantes.

C.2.- Cociente entre el número de participantes que finalizan los programas formativos y el número total de participantes en el año en curso.

Tercer componente.- Valora las acciones formativas de la formación para el empleo dirigidas específicamente a la obtención de formación acreditable.

C.3.- Cociente entre el número de acciones formativas vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad (completos o parciales), y el número total de acciones formativas impartidas (vinculadas y no vinculadas a los certificados de profesionalidad) en el año en curso.

## **Indicador 2.1 - Incrementar el esfuerzo formativo en formación profesional para el empleo**

Este indicador tiene por objetivo evaluar el esfuerzo formativo, midiendo tanto la intensidad formativa en base a las horas-participante ejecutadas, como en términos de cobertura de la población objeto de la formación profesional para el empleo. Se entiende por horas-participante de una acción, la duración en horas de la acción, multiplicada por el número de participantes que la hubieran finalizado.

Primer componente.- Mide la evolución temporal de la intensidad formativa.

2.1.1.- Total horas-participante en acciones formativas de formación profesional para el empleo finalizadas en el periodo, divididas por las que se impartieron en el mismo periodo del año anterior.

Segundo componente.- Mide el alcance de la formación respecto de la población activa.

2.1.2.- Número total de participantes en acciones formativas de formación profesional para el empleo finalizadas en el período, divididas por la población activa.

Tercer componente.- Mide la intensidad formativa media por participante.

2.1.3.- Total horas-participante en acciones formativas de formación profesional para el empleo divididas por el número total de participantes en acciones formativas de formación para el empleo.

## **Indicador 2.2.- Promover un mejor ajuste de la formación profesional para el empleo a las necesidades del mercado de trabajo.**

Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas tienen que especificar en cada convocatoria las acciones formativas que tengan carácter prioritario. Por otra parte, en la formación de oferta deben tener naturaleza prioritaria las áreas formativas orientadas al desarrollo de los sectores más innovadores. El indicador propuesto tiene por objetivo evaluar el cumplimiento de estas exigencias.

Primer componente.- Tiene por objetivo promover la anticipación de la formación profesional para el empleo al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores (Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo modificado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).

2.2.1.- Inclusión en las convocatorias realizadas en 2014, de acciones formativas de carácter prioritario dirigidas al nuevo modelo productivo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22, apartados 2 y 3, del Real Decreto 395/2007, tras las reformas introducidas por la Ley 3/2012, de 6 de julio. Si se hubiera cumplido este requisito el indicador valdría la unidad. En caso contrario, cero.

Segundo componente.- Tiene por finalidad promover que entre las áreas formativas prioritarias se incluyan las relativas a la internacionalización de la empresa, el emprendimiento, la innovación y el desarrollo tecnológico de los procesos productivos (Orden TAS 718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, modificada por la Orden ESS/1726/2012, de 2 de agosto).

2.2.2.- Inclusión en las convocatorias realizadas en 2014, de acciones formativas dirigidas a las cuatro áreas consideradas en todo caso prioritarias por la Orden TAS 718/2008, de 7 de

marzo, que son: internacionalización de la empresa, emprendimiento, innovación y desarrollo tecnológico de los procesos productivos. Si se hubiera cumplido este requisito el indicador valdría la unidad. En caso contrario, cero.

### **Indicador 2.3.- Promover la formación acreditable**

Este indicador mide el esfuerzo en formación acreditable respecto del esfuerzo total en formación, diferenciando entre planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados. Los primeros persiguen la actualización de competencias profesionales demandadas por los sectores productivos, mientras que los segundos priman la cualificación y recualificación profesional de los participantes, promoviendo la formación acreditable. Se entiende por horas-participante de una acción, la duración en horas de la acción, multiplicada por el número de participantes que la hubieran finalizado.

Primer componente.- Mide, para ocupados, el esfuerzo realizado en formación acreditable respecto del total.

2.3.1.- Total horas-participante de formación acreditable para ocupados, divididas por el total de horas-participante de formación total (acreditable y no acreditable) para ocupados.

Segundo componente.- Mide, en formación preferentemente para desempleados, el esfuerzo realizado en formación acreditable respecto del total.

2.3.2.- Total horas-participante de formación acreditable para desempleados, divididas por el total de horas-participante de formación total (acreditable y no acreditable) para desempleados.

### **Indicador 2.4.- Promover la formación en alternancia**

Este indicador mide el esfuerzo en formación en alternancia, valorando por una parte la promoción del contrato para la formación y el aprendizaje, y por otra, los programas públicos de empleo-formación que siguen teniendo un peso significativo dentro del sistema de formación profesional para el empleo.

Primer componente.- Mide el peso de la formación desarrollada a través de los contratos para la formación y el aprendizaje respecto al conjunto de la formación profesional para el empleo.

2.4.1.- Número de participantes en acciones formativas vinculadas con los contratos para la formación y aprendizaje, dividido por el número total de participantes en formación profesional para el empleo de gestión autonómica.

Segundo componente.- Mide el esfuerzo que se realiza en programas de empleo-formación.

2.4.2.-Número de participantes en acciones formativas vinculadas con programas públicos de empleo-formación (sean de normativa estatal, estatal adaptada o autonómica), dividido por el número total de participantes en formación profesional para el empleo de gestión autonómica.

### **Indicador 2.5.- Avanzar y consolidar la evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales.**

Este indicador tiene por objetivo promover la acreditación de las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través del procedimiento de evaluación y reconocimiento de las competencias adquiridas por la experiencia laboral, como a través de las acciones formativas vinculadas a los certificados de profesionalidad. El instrumento de

reconocimiento en ambos casos es el certificado de profesionalidad, ya sea de forma completa, o a través de las acreditaciones parciales de las unidades de competencia.

Primer componente.- Evalúa la evolución interanual de las acreditaciones parciales acumulables y los certificados de profesionalidad expedidos a través del registro general del Sistema Nacional de Empleo.

2.5.1.- Variación interanual de la tasa de participantes que finalizan acciones formativas acreditables y solicitan acreditaciones parciales acumulables o Certificados de Profesionalidad.

Segundo componente.- Tiene por finalidad promover las acreditaciones parciales acumulables y los certificados de profesionalidad expedidos a través de registro general del Sistema Nacional de Empleo. Para ello se evalúa lo que éstos suponen respecto del total de la formación acreditable.

2.5.2.- Participantes que finalizan acciones formativas acreditables dirigidas a desempleados y que solicitan acreditaciones parciales acumulables o Certificados de Profesionalidad, respecto del total de participantes que finalizan acciones formativas acreditables.

Tercer componente.- Tiene por finalidad promover las acreditaciones parciales acumulables y los certificados de profesionalidad expedidos a través del registro general del Sistema Nacional de Empleo y procedentes de procesos de evaluación y reconocimiento de la experiencia laboral (RECEX). Para ello se evalúa lo que éstos suponen respecto del total de personas acreditadas.

2.5.3.- Participantes de procesos de acreditación de las competencias adquiridas por la experiencia laboral que solicitan acreditaciones parciales acumulables o Certificados de Profesionalidad, respecto del total de participantes en procesos de formación profesional para el empleo y de evaluación de la experiencia laboral que solicitan acreditación de competencias.

**Indicador 2.7.- Mejorar los sistemas de seguimiento y evaluación de la calidad de la formación profesional para el empleo.** Este indicador tiene por objetivo promover la mejora de los sistemas de seguimiento, control y evaluación de la formación profesional para el empleo, como instrumentos determinantes para mejorar su calidad. Para ello, mide el número de centros proveedores de formación profesional para el empleo que tienen implantado algún sistema de gestión de la calidad acreditado, respecto del total de centros.

2.7.1.- Cociente entre el número de centros de formación profesional para el empleo que tienen implantado y acreditado un sistema de gestión de calidad tipo EFQM, ISO u otros, y el número total de centros de formación profesional para el empleo.

A continuación se muestra la matriz relacional elaborada con el código de colores correspondiente:

**MATRIZ RELACIONAL “INDICADORES DEL PLAN DE EVALUACIÓN FPE 2011 E INDICADORES (COMPONENTES) DE FORMACIÓN DEFINIDOS EN EL PAPE 2014”**

INDICADORES PLAN EVALUACIÓN FPE 2011		Grado de coincidencia	COMPONENTES PAPE 2014
<b>CALIDAD</b>	<p><b>CAL01: Grado de satisfacción general de los participantes finalizados en los cursos:</b> Media aritmética de los valores asignados por los participantes de las AAFF (finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de año objeto de evaluación ) al ítem 10 “Grado de satisfacción general con el curso” del cuestionario para la evaluación de la calidad de las AAFF para el empleo (Resolución de 27 de abril de 2009)  <b>Iniciativa de demanda y de oferta</b></p>		<p><b>Componente C.1</b> Medida aritmética de los valores asignados por los participantes de las AAFF del año en curso al ítem 10 “Grado de satisfacción general con el curso” del cuestionario para la evaluación de la calidad de las AAFF para el empleo ( Resolución SEPE 27/04/2009)  <b>Iniciativa de oferta</b></p>
	<p><b>CAL02: % de CdP con centros acreditados:</b> Cociente entre el nº de CdPs vigentes que tienen centros acreditados para impartirlos y el nº total de CdPs vigentes.</p>		<p><b>Componente 2.7.1</b> Cociente entre el nº de centros de FPE que tienen implantado y acreditado un sistema de gestión de calidad tipo EFQM, ISO u otros, y el nº total de centros de FPE</p>
	<p><b>CAL03: % De AAFF de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de CdPs:</b> Cociente entre las AAFF conducentes a la obtención de CdPs de itinerario completo y el nº total de acciones conducentes a la obtención de CdPs.  <b>Iniciativa de oferta dirigida a desempleados</b></p>		<p><b>Componente C.3</b> Cociente entre el nº de AAFF vinculadas a la obtención de CdPs (completos o parciales), y el nº total de AAFF impartidas (vinculadas y no vinculadas a los CdPs) en el año en curso  <b>Iniciativa de oferta.</b></p>
	<p><b>CAL04: % De AAFF de CdP sobre el total de AAFF:</b> Cociente entre las AAFF conducentes a la obtención de CdPs y el nº de AAFF impartidas  <b>Iniciativa de demanda y oferta</b></p>		

INDICADORES PLAN EVALUACIÓN FPE 2011		Grado de coincidencia	COMPONENTES PAPE 2014
REALIZACIÓN	<p><b>REA01: Participantes en programas públicos de empleo-formación</b> Suma del nº de participantes que han finalizado o cuya participación es superior a tres meses en cada proyecto <b>Iniciativa de alternancia</b></p>		<p><b>Componente 2.4.2</b> Nº de participantes en AAFP vinculadas con programas públicos de empleo-formación (sean de normativa estatal, estatal adaptada o autonómica), dividido por el nº total de participantes en FPE de gestión autonómica <b>Iniciativa de oferta y alternancia de programas públicos de empleo-formación</b></p>
	<p><b>REA02: Proyectos y participantes en programas públicos de empleo y formación:</b> Nº de proyectos iniciados en el año y el nº de participantes vinculados a cada proyecto <b>Iniciativa de alternancia</b></p>		
	<p><b>REA03: Volumen de ejecución física de participantes en AAFP:</b> Suma de los participantes en acciones/grupos formativos finalizados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación <b>Iniciativa de demanda y de oferta</b></p>		<p><b>Componente C.2:</b> Cociente entre el nº de participantes que finalizan los programas formativos y <b>el nº total de participantes en el año en curso.</b> <b>Iniciativa de oferta</b></p>
	<p><b>REA 04: Volumen de ejecución física en acciones de apoyo y acompañamiento a la formación:</b> Nº de acciones de apoyo financiadas a cargo del presupuesto del año objeto de evaluación</p>		<p>No objeto de evaluación PAPE</p>

INDICADORES PLAN EVALUACIÓN FPE 2011		Grado de coincidencia	COMPONENTES PAPE 2014
EFICACIA	<p><b>ECA01: Grado de ejecución financiera:</b> Cociente entre el presupuesto ejecutado y el presupuesto asignado</p> <p><b>Iniciativa de demanda de oferta y acciones de apoyo y acompañamiento</b></p>		No objeto de evaluación PAPE
	<p><b>ECA02: Duración media de la formación impartida:</b> Cociente entre el total de horas de formación impartida y el nº total de AAFF finalizadas</p> <p><b>Iniciativa de demanda y de oferta</b></p>		<p><b>Componente 2.1.3</b> Total horas-participantes AAFF de FPE divididas por el nº total de participantes en AAFF de FPE</p> <p><b>Iniciativa de oferta</b></p> <p><b>Componente 2.1.1</b> Total horas-participantes en AAFF de formación profesional para el empleo finalizadas en el periodo, divididas por las que se impartieron en el mismo periodo del año anterior</p> <p><b>Iniciativa de oferta</b></p>
	<p><b>ECA03: Duración media de los permisos individuales de formación:</b> Cociente entre el total de horas de formación realizadas en los permisos individuales finalizados y el nº total de PIF finalizados con comunicación de finalización realizada</p> <p><b>Iniciativa de demanda: PIF</b></p>		No objeto de evaluación PAPE
	<p><b>ECA04: Duración media de las prácticas profesionales no laborales:</b> Cociente entre el nº total de horas PPNL realizadas y el nº de participantes que han realizado dichas PPNL</p> <p><b>Iniciativa de oferta dirigida a desempleados</b></p>		No objeto de evaluación PAPE
	<p><b>ECA05: Tasa de multiparticipación:</b> Cociente entre el nº de participantes y nº de personas con distinto IPF</p> <p><b>Iniciativa de demanda y de oferta</b></p>		No objeto de evaluación PAPE
	<p><b>ECA06: Distribución porcentual por modalidad de impartición de la formación:</b> Cociente entre el nº total de horas impartidas en una determinada modalidad y el nº total de horas impartidas</p> <p><b>Iniciativa de demanda y de oferta</b></p>		No objeto de evaluación PAPE

INDICADORES PLAN EVALUACIÓN FPE 2011		Grado de coincidencia	COMPONENTES PAPE 2014
EFICACIA	<p><b>ECA07: Tasa de participantes desempleados que realizan prácticas profesionales no laborales:</b> Cociente entre el nº de participantes que han realizado PPNL vinculadas a AAFF y el nº total de participantes en las mismas</p> <p><b>Iniciativa de oferta dirigida a desempleados</b></p>		No objeto de evaluación PAPE
	<p><b>ECA08: Tasa de abandono por colocación:</b> Cociente entre el nº de participantes que abandonan por colocación las AAFF y el nº de participantes</p> <p><b>Iniciativa de oferta</b></p>		No incluido en evaluación PAPE 2014
	<p><b>ECA09: Tasa de abandono por otras causas</b> Cociente entre el nº de participantes que abandonan por otras causas las AAFF y el nº de participantes</p> <p><b>Iniciativa de demanda y de oferta</b></p>		No incluido en evaluación PAPE 2014
	<p><b>ECA10: Tasa de éxito formativo</b> Cociente entre el nº de participantes que finalizan con evaluación positiva las AAFF y el nº de participantes finalizados.</p> <p><b>Iniciativa de oferta desempleados</b></p>		<p><b>Componente C.2</b> Cociente entre el nº de participantes que finalizan los programas formativos y el número total de participantes en el año en curso</p> <p><b>Iniciativa de oferta</b></p>
	<p><b>ECA11: Tasa de cobertura de trabajadores desempleados:</b> Cociente entre el nº de personas desempleadas que han participado en la iniciativa de oferta entre el paro medio anual según EPA</p> <p><b>Iniciativa de oferta</b></p>		<p><b>Componente 2.1.2</b> Nº total participantes en AAFF de FPE finalizadas en el periodo divididas por la población activa</p> <p><b>Iniciativa de oferta</b></p>
	<p><b>ECA12: Tasa de cobertura de trabajadores ocupados:</b> Cociente entre el nº de personas ocupadas que han participado en AAFF de las iniciativas de demanda y oferta y la población media ocupada según EPA</p> <p><b>Iniciativa demanda y oferta</b></p>		
	<p><b>ECA13: Tasa de cobertura de bonificaciones de empresas:</b> Cociente entre el nº de empresas con formación bonificada (bonificaciones mensuales aplicadas en TGSS) y el total de empresas que cotizan a la SS</p> <p><b>Iniciativa de demanda</b></p>		No objeto de evaluación PAPE

INDICADORES PLAN EVALUACIÓN FPE 2011		Grado de coincidencia	COMPONENTES PAPE 2014
EFICIENCIA	<p><b>ECI01: Coste medio por participante finalizado y hora de formación :</b>  Cociente entre la información relativa a las obligaciones reconocidas de la formación impartida y el nº de participantes que finalizan los planes de formación/AAFF y la duración media de dichos planes o AAFF  <b>Iniciativa de demanda, de oferta</b></p>		No objeto de evaluación PAPE
	<p><b>ECI02: Coste medio por participante finalizado con evaluación positiva y hora de formación:</b> Cociente entre la información relativa a las obligaciones reconocidas de la formación impartida y el nº de participantes que finalizan con evaluación positiva las AAFF y la duración media de dichas acciones formativas  <b>Iniciativa de oferta</b></p>		No objeto de evaluación PAPE

INDICADORES PLAN EVALUACIÓN FPE 2011		Grado de coincidencia	COMPONENTES PAPE 2014
IMPACTO	<p><b>IMP01: Tasa de mantenimiento en el empleo:</b> Cociente entre las personas ocupadas con distinto identificador de persona física formadas en AAFF y PIF que al año siguiente de realizarla siguen ocupadas según TGSS y el total de personas ocupadas con distinto IPF en el año de referencia.</p> <p><b>Iniciativa demanda y oferta ocupados</b></p>		No incluido en evaluación PAPE 2014
	<p><b>IMP02: Tasa de Inserción laboral por cuenta ajena:</b> Cociente entre el nº de participantes insertados y el nº de participantes que finalizan con evaluación positiva</p> <p><b>Iniciativa oferta desempleados</b></p>		No incluido en evaluación PAPE 2014
	<p><b>IMP03: Tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación de certificados de profesionalidad:</b> Cociente entre el nº de participantes insertados y el nº de participantes que finalizan con evaluación positiva AAFF vinculadas a CdP</p> <p><b>Iniciativa oferta desempleados</b></p>		No incluido en evaluación PAPE 2014
	<p><b>IMP04: Porcentaje de participantes en formación acreditable:</b> Cociente entre el nº de participantes que finalizan AAFF de CdP y el nº total de participantes que finalizan AAFF</p> <p><b>Iniciativas de demanda y oferta</b></p>		<p><b>Componente C.3</b> Cociente entre el nº de AAFF vinculadas a la obtención de CdPs (completos o parciales), y el nº total de AAFF impartidas (vinculadas y no vinculadas a los CdPs) en el año en curso</p> <p><b>Iniciativa de oferta.</b></p> <p><b>Componente 2.3.1</b> Total horas-participantes de formación acreditable para ocupados, divididas por el total de horas-participante de formación total (acreditable y no acreditable) para ocupados.</p> <p><b>Iniciativa de oferta dirigida preferentemente a ocupados.</b></p> <p><b>Componente 2.3.2</b> Total horas-participantes de formación acreditable para desempleados, divididas por el total de horas-participante de formación total (acreditable y no acreditable) para desempleados</p> <p><b>Iniciativa de oferta dirigida preferentemente a desempleados</b></p>

	<p><b>IMP05: Porcentaje de inserción laboral por cuenta ajena en los programas públicos de empleo y formación al finalizar el proyecto:</b>  Cociente entre el nº de participantes que han finalizado el proyecto colocados ( por periodo igual o superior a un mes) y los participantes en el proyecto (con un periodo de permanencia igual o superior a tres meses, en los periodos de 0 a 6 meses y de 6 a doce meses)  <b>Formación en alternancia: ET,CO y TE</b></p>		<p>No incluido en evaluación PAPE 2014</p>
	<p><b>IMP06: Porcentaje de inserción laboral por cuenta ajena en los programas públicos de empleo y formación durante desarrollo del proyecto:</b> Cociente entre el nº de participantes colocados ( por periodo igual o superior a un mes) y los participantes que han causado baja durante el desarrollo del proyecto  <b>Formación en alternancia: ET,CO y TE</b></p>		<p>No incluido en evaluación PAPE 2014</p>

**Código colores tomando como referencia el Plan de evaluación FPE 2011**

-  Concordancia plena
-  Concordancia moderada
-  Concordancia baja
-  Concordancia nula

**COMPONENTES DEL PAPE 2014 NO INCLUIDOS EN EL PLAN DE EVALUACIÓN 2011**

**Componente 2.2.1** Inclusión en las Convocatorias realizadas en 2014 de AAFF de carácter prioritario dirigidas al nuevo modelo productivo, de acuerdo con lo establecido en el art. 22 apartado 2 y 3, del RD 395, 2007, tras las reformas introducidas por la Ley 3/2012, de 6 de julio.

**Componente 2.2.2** Inclusión en las Convocatorias realizadas en 2014 de AAFF dirigidas a las cuatro áreas consideradas en todo caso prioritarias por la Orden TAS718/2008, de 7 de marzo que son: internacionalización de la empresa, emprendimiento, innovación y desarrollo tecnológico de los procesos productivos

**Componente 2.4.1** Número de participantes en AAFF vinculadas con los contratos para la formación y el aprendizaje, dividido por en nº total de participantes en la formación para el empleo de gestión autonómica

**Componente 2.5.1** Variación interanual de la tasa de participantes que finalizan AAFF acreditables y solicitan acreditaciones parciales acumulables o Certificados de Profesionalidad

**Componente 2.5.2** Participantes que finalizan AAFF acreditables dirigidas a desempleados y que solicitan acreditaciones parciales acumulables o Certificados de Profesionalidad respecto del total de participantes que finalizan AAFF acreditables.

**Componente 2.5.3** Participantes de procesos de acreditación de las competencias adquiridas por la experiencia laboral que solicitan acreditaciones parciales acumulables o Certificados de Profesionalidad respecto del total de participantes en procesos de formación profesional para el empleo y de evaluación de la experiencia laboral que solicitan acreditaciones de competencias.

## **INDICADORES/COMPONENTES PENDIENTES DE DESARROLLAR EN EL PAPE (INDICADORES DE FUTURO DEL PAPE)**

2.6. “Promover una oferta formativa dirigida especialmente a los colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral”

### *3.2.3. Selección y definición de indicadores*

Tomando como referencia documental el Plan 2011 y la matriz relacional (indicadores Plan FPE 2011 vs. PAPE 2014), detallada en el apartado anterior, en el seno del Grupo se estableció un método de trabajo abierto que permitiese realizar aportaciones y consideraciones de cualquier índole al Plan 2012-2013. Dichas aportaciones fueron sistematizadas utilizando un fichero excel en el que se recogían todos los comentarios realizados a cada uno de los indicadores, así como otras observaciones de carácter general.

Seguidamente, el SEPE elaboró una propuesta concreta para cada indicador, y el fichero se sometió a una segunda consulta para observaciones finales. Tras el análisis de las citadas observaciones finales, se procedió a elaborar las fichas descriptivas de los indicadores.

A continuación, se muestran los acuerdos de carácter general adoptados para la construcción de los indicadores:

**1) Ámbito temporal:** Con el fin de no posponer el proceso de evaluación del año 2013, se decidió desarrollar simultáneamente los Planes anuales de evaluación correspondientes a los años 2012 y 2013, diferenciando en el informe de ejecución los datos correspondientes a cada año.

Se mantiene como criterio para la extracción de datos y posterior análisis el siguiente:

“se incluirán las acciones formativas o proyectos formativos finalizados entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012” para los datos de la *anualidad 2012* y “las acciones formativas o proyectos formativos finalizados entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2013” para los datos de la *anualidad 2013*.

Hay que resaltar que los indicadores CAL05 e IMP06 se aplican exclusivamente en el año 2013, ya que hasta ese año la información no estaba disponible.

### **2) Fuentes de información:**

Formación de demanda: Base de datos de la FTFE

Formación en alternancia con el empleo:

- Programas públicos de empleo-formación: Valor declarado

Planes de formación dirigidos prioritariamente a ocupados:

- ✓ Convocatoria Estatal, Ceuta y Melilla: Base de datos FTFE
- ✓ Convocatorias de CC.AA: Bases de datos de las CC.AA.

Acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados: Base de datos de Formación del SEPE, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE. La extracción de los datos se realizará de forma simultánea para todas las CCAA a partir de la información consolidada en esta base de datos.

Programas específicos: Convocatorias estatales 2012 y 2013. Base de datos de la FTFE

Formación de personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería: Base de datos de Formación del SEPE, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE.

Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación: Bases de datos de las CC.AA. (en 2012 y 2013 no hubo convocatorias estatales).

**3) Formación vinculada a certificados de profesionalidad**: se mantiene como criterio incluir información tanto de la formación vinculada a los certificados de profesionalidad antiguos como a los nuevos regulados por el Real Decreto 34/2008.

**4) Ejecución presupuestaria**: se mantiene como criterio la inclusión de las obligaciones reconocidas recogidas en los estados justificativos de la gestión de subvenciones en materia de formación remitidos por las CC.AA. de acuerdo con lo dispuesto en las Ordenes Ministeriales de distribución territorial de subvenciones de ámbito laboral para los ejercicios económicos 2012 y 2013, para su gestión por las Comunidades Autónomas con competencias asumidas. En el ámbito estatal, se recogerán las obligaciones reconocidas correspondientes a formación profesional para el empleo recogidas en las liquidaciones del presupuesto del SEPE 2012 y 2013.

Asimismo, como consecuencia del proceso de consulta y con el fin de dar visibilidad a los esfuerzos realizados por los distintos agentes del SNE, se incluirá como anexo un cuadro resumen con los principales resultados de gestión relativos a la formación profesional para el empleo financiada con fondos autonómicos propios, diferenciando en su caso, los programas específicos.

En líneas generales, los principales cambios realizados a nivel de indicador, han sido los siguientes:

- Modificación en la definición e interpretación del indicador ECA05 “Tasa de multiparticipación”
- Inclusión y/o modificación de variables de desagregación
  - CAL02: se añadirá la desagregación por “comunidad autónoma y familia profesional”
  - ECA02: se elimina la variable “familia profesional”
- Cambios en las fuentes de información: se utilizará el “valor declarado” para la construcción de los indicadores REA01 “Participantes en programas públicos de empleo-formación”, ECA04 “Duración media de las prácticas profesionales no laborales”, ECA07 “Tasa de participantes desempleados que realizan prácticas profesionales no laborales” e IMP05 “Porcentaje de inserción laboral por cuenta ajena en los programas públicos de empleo-formación al finalizar el proyecto”.
- Eliminación de los indicadores: REA02 “Proyectos y participantes en los programas públicos de empleo-formación”, ECI02 “Coste medio por participante finalizado con evaluación positiva y hora de formación” e IMP06 “Porcentaje de inserción laboral por cuenta ajena en los programas públicos de empleo-formación durante el desarrollo del proyecto”.

- Cambios en el indicador ECI01 con el fin de facilitar la interpretación del mismo, tras las observaciones relativas a dicho indicador realizadas por distintos actores en los Planes anteriores. Estos cambios consisten en la modificación de la forma de cálculo y por tanto en su denominación. Como resultado de este cambio se ha hecho necesaria la construcción de otro nuevo indicador para diferenciar entre la iniciativa de oferta y demanda, resultando así:
  - ECI01: “Coste medio por participante finalizado y hora de formación en la iniciativa de oferta”.
  - Nuevo ECI02: “Coste medio por participante finalizado y hora de formación en la iniciativa de demanda”.
- Construcción de dos nuevos indicadores que se aplicarán sólo en 2013, pues es a partir de ese año cuando se dispone de la información:
  - CAL05 “Porcentaje de centros de formación profesional para el empleo que disponen de certificados de calidad acreditados (EFQM, ISO, u otros)”.
  - Nuevo IMP: “Tasa de inserción laboral según afiliación a la Seguridad Social”.

El primer borrador del Plan 2012-2013 se remitió a los miembros del Grupo de Trabajo y, a través de las asistencias técnicas existentes en la Fundación Tripartita, a los agentes sociales, incorporándose después las aportaciones realizadas en el documento final del Plan.

En el cuadro siguiente se muestra el número de indicadores que finalmente se han seleccionado para el Plan 2012-2013 según el criterio de evaluación, y su comparativa con los del Plan 2011 y 2010. Hay que resaltar, que el nº total de indicadores utilizados para el año 2012 es inferior al de 2013, al disponer en este último año de los datos necesarios para la incorporación de dos nuevos indicadores.

CRITERIO	Nº DE INDICADORES PLAN 2010	Nº DE INDICADORES PLAN 2011	Nº DE INDICADORES PLAN 2012	Nº DE INDICADORES PLAN 2013
CALIDAD	11	4	4	5
REALIZACIÓN	4	4	3	3
EFICACIA	13	13	13	13
EFICIENCIA	3	2	2	2
IMPACTO	6	6	5	6
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>29</b>

En el Anexo 1 se muestra la evolución comparada de los indicadores utilizados en cada Plan.

A continuación, se presentan las **Fichas Descriptivas** de todos los indicadores del sistema 2012-2013, atendiendo al criterio objeto de evaluación.

# INDICADORES DE CALIDAD



## INDICADORES DE CALIDAD

		ÁMBITO DE APLICACIÓN				
		FORMACIÓN DE DEMANDA	FORMACIÓN DE OFERTA			
Código	Denominación del indicador	Acciones de formación en las empresas	Planes Formación ocupados	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
<b>CAL01</b>	Grado de satisfacción general de los participantes finalizados con los cursos					
<b>CAL02</b>	% de certificados de profesionalidad con centros acreditados					
<b>CAL03</b>	% de Acciones formativas de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad					
<b>CAL04</b>	% de Acciones formativas de certificados de profesionalidad sobre total de acciones formativas					
<b>CAL05</b>	% de centros de FPE que disponen de certificados de calidad (EFQM, ISO u otros)					



**ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

**Iniciativa de demanda:** acciones de formación en las empresas.

**Iniciativa de oferta:** planes formación ocupados, acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados, programas específicos, formación de personas en privación de libertad y formación de los militares de tropa y marinería.

**JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:**

Desde la concepción de unos servicios públicos de calidad, las Administraciones Públicas han empezado a prestar más atención a la satisfacción de los ciudadanos. Se hace imprescindible, por tanto, analizar la calidad de la Formación Profesional para el Empleo desde la perspectiva de los alumnos con el fin de proponer iniciativas que mejoren la misma.

En este sentido y en virtud de lo previsto en el artículo 36 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, las Administraciones Públicas están obligadas a promover en sus respectivos ámbitos de competencia la mejora de la calidad de la formación profesional para el empleo, en cuanto a contenidos, duración, profesorado e instalaciones, así como la medición de sus resultados. El artículo 37 de dicho Real Decreto establece, además, que en la evaluación de la calidad de las acciones formativas participarán los propios alumnos en función de los estándares establecidos por las Administraciones públicas competentes.

La Orden TAS 2307/2007, de 27 de julio por la que se desarrolla el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, que desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, en materia de formación de oferta, determinan que la participación de los alumnos en la evaluación de la calidad de las acciones formativas se realizará a través del "Cuestionario de evaluación de calidad", cuyo contenido mínimo se determinará teniendo en cuenta las propuestas de las Comunidades Autónomas.

Dicho contenido mínimo se recoge en la Resolución de 27 de abril de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publican los cuestionarios de evaluación de calidad de las acciones formativas para el empleo, donde se recoge la valoración de los alumnos sobre distintos aspectos de la acción formativa recibida, entre los que se encuentra el **Grado de satisfacción general con el curso**.

**DEFINICIÓN DEL INDICADOR:**

Media aritmética de los valores asignados por los participantes de las acciones formativas (finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año objeto de evaluación) al ítem 10 "Grado de satisfacción general con el curso" del cuestionario para la evaluación de la calidad de las acciones formativas para el empleo (Resolución de 27 de abril de 2009).

**Ítem 10:** Grado de satisfacción general con el curso.

**CÁLCULO DEL INDICADOR:**

Suma de los valores asignados por los participantes al ítem 10 "Grado de satisfacción general con el curso" del citado cuestionario, dividida entre el número de valoraciones dadas a dicho ítem.

$$\frac{\sum \text{valores asignados al ítem 10}}{\text{Nº de valoraciones dadas al ítem 10}}$$

### **UNIDAD DE MEDIDA:**

#### **Puntuación media obtenida**

(La escala de valoración utilizada es del 1 al 4, siendo 1 Completamente en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 De acuerdo y 4 Completamente de acuerdo).

### **FUENTES DE INFORMACIÓN:**

Información obtenida de los cuestionarios para la evaluación de la calidad por parte de las administraciones competentes: Comunidades Autónomas, FTfe y SEPE.

### **VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:**

Por iniciativa/modalidad de formación

Por sexo

Por Comunidad Autónoma

Por familia profesional

Por modalidad de impartición

Por tipo especialidad formativa (vinculada/no vinculada a la obtención de Certificado de Profesionalidad)

### **INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:**

Este indicador permite analizar el grado de satisfacción general del alumnado respecto de la acción formativa en la que ha participado. El indicador puede arrojar cualquier valor comprendido entre 1 y 4, de manera que cuanto más cercano a 4 sea dicho valor, mayor será el grado de satisfacción general.

### ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Red de centros y entidades de formación de formación profesional para el empleo

### JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

Se pretende conocer la cobertura de centros acreditados para impartir formación dirigida a la obtención de Certificados de Profesionalidad del Repertorio vinculado al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales entendiendo que esta formación aporta un valor añadido al acreditarse oficialmente.

### DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

**% de certificados de profesionalidad que disponen de centros acreditados para su impartición.**

### CÁLCULO DEL INDICADOR:

Se obtiene del cociente entre el número de Certificados de Profesionalidad vigentes que tienen centros acreditados para impartirlos y el número total de Certificados de Profesionalidad vigentes, de acuerdo a los siguientes criterios:

$$\frac{\text{Número de Certificados de Profesionalidad con centros acreditados}}{\text{Número total de Certificados de Profesionalidad}} \times 100$$

**Nº de Certificados de Profesionalidad con centros acreditados:** se tendrán en cuenta los centros que tengan finalizado el proceso de acreditación en el año de valoración, en relación a los Certificados de Profesionalidad vigentes en el año objeto de evaluación.

(Hay que tener en cuenta que un Certificado de Profesionalidad puede tener 1 ó más centros acreditados. Este dato, sobre el número de centros acreditados en un Certificado de Profesionalidad no se tendrá en cuenta en el cálculo del indicador).

**Número total de Certificados de Profesionalidad:** Incluye todos los Certificados de Profesionalidad vigentes en el año objeto de evaluación.

### UNIDAD DE MEDIDA:

**Porcentaje (%)**

### FUENTES DE INFORMACIÓN:

Registro Estatal de Centros y entidades de formación.

### VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Familia Profesional

Por Comunidad Autónoma según familia profesional.

### INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Este indicador permite analizar la viabilidad de que los Certificados de Profesionalidad puedan impartirse en función de la existencia de centros acreditados.

Si el valor del indicador se acerca a 100 reflejaría una situación óptima ya que la mayoría de los Certificados tendrían centros acreditados para poder impartirlos.

# % DE ACCIONES FORMATIVAS DE ITINERARIO COMPLETO SOBRE TOTAL DE ACCIONES VINCULADAS A LA OBTENCIÓN DE CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD

CAL03

## ÁMBITO DE APLICACIÓN:

**Iniciativa de oferta:** acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados, programas específicos, formación de personas en privación de libertad y formación de los militares de tropa y marinería.

## JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

Entre los fines de la formación profesional para el empleo está el promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de los procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

Como las acciones formativas de itinerario completo conducen a la acreditación total del Certificado de Profesionalidad se considera oportuna la obtención de este indicador.

## DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

% acciones formativas de itinerario completo sobre total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad.

## CÁLCULO DEL INDICADOR:

Se obtiene del cociente entre las acciones formativas conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad de itinerario completo y el número total de acciones conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad, de acuerdo a los siguientes criterios:

$$\frac{\text{Número de acciones formativas de Certificado de Profesionalidad de itinerario completo}}{\text{Número total de acciones formativas de Certificado de Profesionalidad}} \times 100$$

**Nº de acciones formativas de Certificado de Profesionalidad de itinerario completo:** son los cursos con itinerario completo de certificados de profesionalidad, que han finalizado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

**Nº total de acciones formativas de Certificado de Profesionalidad:** comprende el total de cursos con itinerario completo e incompleto de certificados de profesionalidad, que han finalizado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

## UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

## FUENTES DE INFORMACIÓN:

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE.

Base de datos FTFE

## VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por modalidad de formación

Por Comunidad Autónoma

Por familia profesional

## INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Si el valor del indicador tiende a 100 significa que la mayoría de las acciones formativas son de itinerario completo y, por lo tanto, conducen a la obtención directa del Certificado de Profesionalidad.

**ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

**Iniciativa de demanda:** acciones de formación en las empresas.

**Iniciativa de oferta:** planes formación ocupados, acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados, programas específicos, formación de personas en privación de libertad y formación de los militares de tropa y marinería.

**JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:**

Entre los fines de la formación profesional para el empleo está el promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de los procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

Dado que se están programando muchas acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad de itinerario completo e incompleto, se estima conveniente conocer el peso específico del conjunto de la formación conducente a la obtención de certificados de profesionalidad sobre el total de las acciones formativas impartidas.

**DEFINICIÓN DEL INDICADOR:**

% acciones formativas vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad con respecto al total de la formación impartida.

**CÁLCULO DEL INDICADOR:**

Se obtiene del cociente entre las acciones formativas conducentes a la obtención de Certificados de Profesionalidad y el número total de acciones formativas impartidas, de acuerdo a los siguientes criterios:

$$\frac{\text{Número de acciones formativas de Certificado de Profesionalidad}}{\text{Número de total de acciones formativas}} \times 100$$

**Nº de acciones formativas de Certificado de Profesionalidad:** comprende el total de cursos con itinerario completo e incompleto de certificados de profesionalidad, que han finalizado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

**Nº total de acciones formativas:** comprende el total de acciones, vinculadas y no vinculadas a los certificados de profesionalidad, finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

**UNIDAD DE MEDIDA:**

Porcentaje (%)

**FUENTES DE INFORMACIÓN:**

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE

Base de datos FTfe

Comunidades Autónomas

**VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:**

Por iniciativa/modalidad de formación

Por Comunidad Autónoma

Por familia profesional

**INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:**

Si el valor del indicador tiende a 100 significa que la mayoría de las acciones formativas son de Certificado de Profesionalidad.

## % DE CENTROS DE FPE QUE DISPONEN DE CERTIFICADOS DE CALIDAD ACREDITADOS (EFQM, ISO U OTROS)

CAL05

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

**Iniciativa de oferta: centros acreditados e inscritos**

### **JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:**

Promover la mejora de los sistemas de seguimiento control y evaluación de la formación profesional para el empleo, como instrumentos determinantes para mejorar su calidad. Para ello se evalúa la implantación de sistemas de gestión de calidad en centros de formación profesional para el empleo

### **DEFINICIÓN DEL INDICADOR:**

% de centros de Formación Profesional para el Empleo que disponen de certificados de calidad (EFQM,ISO u otros) sobre el total de centros de FPE

### **CÁLCULO DEL INDICADOR:**

Se obtiene del cociente entre el número de centros de formación profesional para el empleo que tienen implantado y acreditado un sistema de gestión de la calidad tipo EFQM, ISO u otros, y el número total de centros de formación profesional para el empleo

$$\frac{\text{Nº de centros de FPE con certificados de calidad acreditados} \times 100}{\text{Nº total de centros de FPE}}$$

**Nº de centros de FPE con certificados de calidad acreditados:** Número de centros físicos o instalaciones diferentes que tengan implantado y acreditado un sistema de gestión de calidad tipo EFQM, ISO u otros, con independencia que varios centros distintos puedan depender de una misma entidad, y de que la actividad económica principal de esta no sea la formación. Sólo de tendrán en cuenta los sistemas de gestión de calidad acreditados por autoridades evaluadoras independientes de la autoridad de gestión.

**Nºtotal de centros de FPE :** Número total de centros y entidades de formación que han estado en alta en el Registro Estatal de Centros y Entidades de Formación del SEPE en el año objeto de evaluación

### **UNIDAD DE MEDIDA:**

Porcentaje (%)

### **FUENTES DE INFORMACIÓN:**

Datos utilizados para evaluar el grado de cumplimiento de objetivos del PAPE 2013

### **VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:**

Por Comunidad Autónoma

### **INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:**

Si el valor del indicador tiende a 100 significa que, la mayoría de los centros que están en alta en el Registro Estatal de Centros y Entidades de Formación del SEPE, cuentan con algún certificado de calidad tipo EFQM, ISO u otros.

**OBSERVACIONES:** Hay que resaltar que este indicador se aplica exclusivamente en el año 2013 y es coincidente con el componente 2.7.2 del PAPE 2013 (B.O.E. de 19 de septiembre de 2013), cuyo detalle se recoge en la O.M. de distribución de fondos estatales 2014 (B.O.E. de 10 de noviembre de 2014)

# **INDICADORES DE REALIZACIÓN/EFICACIA**



## INDICADORES DE REALIZACIÓN/EFICACIA

Código	Denominación del indicador	ÁMBITO DE APLICACIÓN								
		APOYO	DEMANDA		OFERTA			ALTERNANCIA		
			Acciones de formación en Empresas	PIF	Planes de formación ocupados	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Privados de Libertad	Militares de tropa y marinería	Empleo-Formación Escuelas Taller y Casa de Oficios	Empleo-Formación Talleres de Empleo
REA01	Participantes en programas públicos de empleo-formación									
REA02	Volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas									
REA03	Volumen de ejecución física de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación									
ECA01	Grado de ejecución financiera									
ECA02	Duración media de la formación impartida									
ECA03	Duración media de los permisos individuales de formación									
ECA04	Duración media de las prácticas profesionales no laborales									
ECA05	Tasa de multiparticipación									
ECA06	Distribución porcentual por modalidad de impartición de la formación									
ECA07	Tasa de participantes desempleados que realizan prácticas profesionales no laborales									

## INDICADORES DE REALIZACIÓN/EFICACIA

Código	Denominación del indicador	ÁMBITO DE APLICACIÓN								
		APOYO	DEMANDA		OFERTA				ALTERNANCIA	
		Acciones de apoyo y acompañamiento	Acciones de formación en Empresas	PIF	Planes de formación ocupados	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Privados de Libertad	Militares de tropa y marinería	Empleo-Formación Escuelas Taller y Casa de Oficios	Empleo-Formación Talleres de Empleo
ECA08	Tasa de abandono por colocación									
ECA09	Tasa de abandono por otras causas									
ECA10	Tasa de éxito formativo									
ECA11	Tasa de cobertura de trabajadores desempleados									
ECA12	Tasa de cobertura de trabajadores ocupados									
ECA13	Tasa de cobertura de bonificación de empresas									

I

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

**Iniciativa de alternancia:** Programas públicos de empleo-formación (Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo).

### **JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:**

La formación teórico práctica desarrollada en las Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo en un periodo superior a tres meses se considera adecuada para facilitar o mejorar la inserción laboral.

### **DEFINICIÓN DEL INDICADOR:**

Número de participantes de proyectos finalizados de Escuela Taller, Casas de Oficio y Taller de Empleo en el año objeto de evaluación

### **CÁLCULO DEL INDICADOR:**

Se obtiene de la suma del número de participantes en proyectos finalizados

### **UNIDAD DE MEDIDA:**

Número participantes

### **FUENTES DE INFORMACIÓN:**

Bases de datos Comunidades Autónomas

### **VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:**

Por Comunidad Autónoma

Por modalidad de Programa (Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo).

Por sexo

Por tramo de edad

### **INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:**

Este indicador permite conocer el volumen de participantes en los Programas Públicos de Empleo-Formación

### ÁMBITO DE APLICACIÓN:

**Iniciativa de demanda:** acciones de formación en las empresas y permisos individuales de formación.

**Iniciativa de oferta:** planes de formación de ocupados, acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados, programas específicos, formación de personas en privación de libertad, formación de los militares de tropa y marinería.

### JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

Este indicador aporta información sobre el valor absoluto del nº de participantes que han realizado formación en las distintas iniciativas/modalidades que conforman el subsistema de formación profesional para el empleo

### DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Volumen total de participantes en acciones formativas desarrolladas en las iniciativas de demanda y de oferta.

### CÁLCULO DEL INDICADOR:

Se obtiene del sumatorio de los participantes en acciones/grupos formativos finalizados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

### UNIDAD DE MEDIDA:

**Número de participantes**

### FUENTES DE INFORMACIÓN:

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE  
Comunidades Autónomas  
Bases de datos FTfe

### VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por iniciativa/modalidad de formación  
Por Comunidad Autónoma  
Por sexo  
Por tramo de edad (16-19; 20-24; 25-34; 35-44; 45-54; 55 y más años)  
Por modalidad de impartición de la formación  
Por Familia Profesional

### INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

El indicador aporta información sobre el alcance de las iniciativas/modalidades en cuanto a participaciones en formación, permitiendo conocer la evolución de esa participación en el tiempo.

**ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

Acciones de Apoyo y Acompañamiento

**JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:**

Este indicador aporta información sobre la totalidad de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación que se financian con cargo al presupuesto del año objeto de la evaluación y su distribución según tipología.

**DEFINICIÓN DEL INDICADOR:**

Número absoluto de acciones de apoyo realizadas.

**CÁLCULO DEL INDICADOR:**

**Nº de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación:** Nº de acciones de apoyo financiadas a cargo del presupuesto del año objeto de evaluación.

**UNIDAD DE MEDIDA:**

Número de acciones

**FUENTES DE INFORMACIÓN:**

Base de datos CCAA

**VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:**

Por tipología de acciones

**INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:**

Con perspectiva temporal, permite medir el grado de evolución de las acciones de apoyo en función de su tipología.

**ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

**Iniciativa de demanda:** acciones de formación en las empresas y permisos individuales de formación.

**Iniciativa de oferta:** planes de formación de ocupados, acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados, programas específicos, formación en alternancia y acciones de apoyo y acompañamiento

**JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:**

Establecer el grado de cumplimiento financiero al comparar el presupuesto asignado a las iniciativas/modalidades del subsistema de formación profesional para el empleo con respecto al presupuesto ejecutado correspondiente al ejercicio objeto de evaluación.

**DEFINICIÓN DEL INDICADOR:**

Porcentaje de presupuesto ejecutado con respecto al presupuesto asignado.

**CÁLCULO DEL INDICADOR:**

Se obtiene del cociente entre el presupuesto ejecutado y el presupuesto asignado multiplicado por 100:

$$\frac{\text{Presupuesto ejecutado}}{\text{Presupuesto asignado}} \times 100$$

**Presupuesto ejecutado:**

- Iniciativa de demanda: Bonificaciones aplicadas en la TGSS de los ficheros mensuales
- Iniciativa de oferta: Obligaciones reconocidas totales correspondientes a la concesión de subvenciones o a través de otros instrumentos jurídicos ajustados a derecho, a entidades y centros, prácticas profesionales en empresas, becas y ayudas a los alumnos, y gastos de seguimiento, evaluación y control gestionadas por las Comunidades Autónomas o por el SEPE/FTfe, y financiadas con cargo a los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, del ejercicio presupuestario objeto de evaluación.
- Formación en alternancia: Obligaciones reconocidas correspondientes a Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.
- Acciones de apoyo y acompañamiento: Correspondiente al total de subvenciones otorgadas para la realización de estas acciones.

**Presupuesto asignado :**

- Iniciativa de demanda: Presupuesto asignado como financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social en formación de ocupados en el presupuesto de gasto del SEPE.
- Formación de oferta: Presupuesto asignado para acciones de formación profesional dirigidas prioritariamente a los trabajadores ocupados, para acciones de formación profesional dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados en el año objeto de evaluación y para programas específicos para desempleados.
- Formación en alternancia: Presupuesto asignado para la realización de programas de empleo-formación.
- Acciones de apoyo y acompañamiento: Presupuesto asignado para la realización de estas acciones en el año objeto de evaluación.

**UNIDAD DE MEDIDA:**

Porcentaje (%)

**FUENTES DE INFORMACIÓN:**

**Presupuesto ejecutado:**

- Estados justificativos de la gestión de subvenciones en materia de formación remitidos por las Comunidades Autónomas, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social reguladora de la distribución territorial de subvenciones de ámbito laboral para su gestión por Comunidades Autónomas con competencias asumidas.
- Base de datos gestión financiera del SEPE
- Comunidades Autónomas

**Presupuesto asignado:**

- Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal del ejercicio presupuestario objeto de evaluación.
- Orden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social reguladora de la distribución territorial de subvenciones de ámbito laboral para su gestión por Comunidades Autónomas con competencias asumidas.

**VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:**

Por iniciativa/modalidad de formación  
Por Comunidad Autónoma

**INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:**

Mide el grado de cumplimiento de ejecución de fondos asignados.

**ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

**Iniciativa de demanda:** acciones de formación en las empresas.

**Iniciativa de oferta:** planes de formación de ocupados, acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados, programas específicos, formación de personas en privación de libertad, formación de los militares de tropa y marinería.

**JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:**

Sirve para establecer comparativas anuales del aumento o disminución de la media del número de horas de la formación impartida.

**DEFINICIÓN DEL INDICADOR:**

Duración media en horas de la formación impartida.

**CÁLCULO DEL INDICADOR:**

Se obtiene del cociente entre el total de horas de formación impartidas y el número total de acciones formativas finalizadas:

$$\frac{\text{Total de horas de formación impartidas}}{\text{Número de acciones formativas finalizadas}}$$

**Total de horas de formación impartidas:**

- Iniciativa de demanda: Suma de las horas de todos los grupos formativos finalizados (con al menos un participante finalizado válido), entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.
- Iniciativa de oferta: Suma de las horas correspondientes a las acciones/grupos formativos finalizados, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

**Número de acciones formativas finalizadas:**

- Iniciativa de demanda: Suma del número de grupos formativos finalizados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación, independientemente de que se haya producido o no el proceso de bonificación posterior.
- Iniciativa de oferta: Suma del número de acciones/grupos formativos finalizados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

**UNIDAD DE MEDIDA:**

**Horas/ acción formativa**

**FUENTES DE INFORMACIÓN:****Total horas formación impartida**

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE.

Comunidades Autónomas

Base de datos FTfe

**Nº de acciones formativas finalizadas:**

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE

Comunidades Autónomas

Bases de datos FTfe

**VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:**

Por iniciativa/modalidad de formación

Por Comunidad Autónoma

Por modalidad de impartición de la formación

Por tipo de especialidad formativa (vinculada/no vinculada a la obtención de Certificado de Profesionalidad)

**INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:**

Sirve como indicativo del número de horas media de formación realizada en el año objeto de estudio.

**ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

**Iniciativa de demanda:** permisos individuales de formación

**JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:**

Sirve para establecer comparativas anuales del aumento o disminución de la media del número de horas de la formación recibida por los trabajadores que se acogen a un Permisos Individual de Formación. La duración máxima de estos permisos está establecida en un máximo de 200 horas/año.

**DEFINICIÓN DEL INDICADOR:**

Duración media de los Permisos Individuales de Formación.

**CÁLCULO DEL INDICADOR:**

Se obtiene del cociente entre el total de horas de formación realizadas en los permisos individuales finalizados y el número total de permisos individuales finalizados con comunicación de finalización realizada:

$$\frac{\text{Total de horas de los PIF}}{\text{Número total de PIF}}$$

**Total de horas de los PIF:** Suma de la totalidad de las horas financiadas en los PIF finalizados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

**Número total de PIF:** El número de los permisos individuales finalizados, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación y con comunicación de finalización realizada, independientemente de que se haya producido o no el proceso de bonificación posterior.

**UNIDAD DE MEDIDA:**

**Horas/ permiso individual**

**FUENTES DE INFORMACIÓN:**

Bases de datos FTfe

**VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:**

Por Comunidad Autónoma

Por tamaño de empresa y titulación a la que da lugar el permiso.

Por sexo

**INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:**

Sirve como indicativo del número de horas media de formación realizada en el año objeto de estudio por los trabajadores que se han acogido a un permiso individual de formación.

## DURACIÓN MEDIA DE LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES NO LABORALES

ECA04

### ÁMBITO DE APLICACIÓN:

**Iniciativa de oferta:** acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados, programas específicos

### JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

Sirve para establecer comparativas anuales del aumento o disminución de la media del número de horas de prácticas no laborales realizadas por los trabajadores desempleados, lo que muestra la experiencia laboral no contractual de la que disfrutaban los alumnos.

### DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Duración media en horas de las prácticas profesionales no laborales realizadas por los participantes en acciones formativas.

### CÁLCULO DEL INDICADOR:

Se obtiene del cociente entre el número total de horas de prácticas no laborales realizadas y el número de participantes que han realizado dichas prácticas profesionales no laborales:

$$\frac{\text{Total de horas de prácticas profesionales no laborales}}{\text{Número total de participantes que han realizado prácticas profesionales no laborales}}$$

**Total de horas de prácticas profesionales no laborales:** Suma total de horas de prácticas profesionales no laborales realizadas por los participantes en acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación. (Considerando tanto las horas de las prácticas profesionales no laborales asociadas a una especialidad formativa como, las del módulo de formación práctica en centros de trabajo de los CdP).

**Número total de participantes que han realizado prácticas profesionales no laborales:** Totalidad de participantes que han realizado prácticas profesionales no laborales durante su participación en acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación. (Considerando tanto los participantes de las prácticas profesionales no laborales asociadas a una especialidad formativa como, los del módulo de formación práctica en centros de trabajo de los CdP).

### UNIDAD DE MEDIDA:

**Horas por participante que ha realizado prácticas profesionales no laborales**

### FUENTES DE INFORMACIÓN:

**Total horas prácticas profesionales no laborales:**

Comunidades Autónomas

Base de datos FTfe

**Número total de participantes que han realizado prácticas profesionales no laborales:**

Comunidades Autónomas

Base de datos FTfe

### VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma

### INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Sirve como indicativo del número medio de horas de prácticas no laborales en el año objeto de estudio

**ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

**Iniciativa de demanda:** acciones de formación en las empresas.

**Iniciativa de oferta:** planes de formación de ocupados, acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados, programas específicos.

**JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:**

La participación de las personas en las acciones formativas puede ser única o múltiple, de modo que una misma persona puede realizar una o más acciones formativas. Es importante conocer el porcentaje de personas que participan más de una vez a lo largo del año objeto de evaluación para conocer la eficacia de las distintas iniciativas de formación en términos de cobertura de trabajadores.

**DEFINICIÓN DEL INDICADOR:**

Personas que realizan más de una acción formativa en el año objeto de evaluación expresado en tanto por uno

**CÁLCULO DEL INDICADOR:**

Se obtiene de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Nº participantes}}{\text{Nº de personas con distinto identificador de persona física}}$$

**Nº de participantes:** Total de participantes en acciones/grupos formativos finalizados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

**Nº de personas con distinto identificador de persona física:** Nº de personas con distinto identificador de persona física que han participado en acciones/grupos formativos finalizados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

**UNIDAD DE MEDIDA:**

Tanto por uno

**FUENTES DE INFORMACIÓN:****Nº participantes:**

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE

Base datos de la FTfe

Comunidades Autónomas

**Nº personas con distinto identificador de persona física:**

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE.

Base datos de la FTfe

Comunidades Autónomas

**VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:**

Por iniciativa/modalidad de formación

Por Comunidad Autónoma

Por sexo

Por modalidad de impartición de la formación

**INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:**

Sirve para determinar la concentración de recursos formativos en una misma persona beneficiaria en función de la iniciativa de formación en la que haya participado. Actualmente los sistemas de información no están preparados para obtener una tasa de multiparticipación global en el conjunto del subsistema, por tanto, este indicador muestra tasas parciales de multiparticipación en cada iniciativa/modalidad de formación. Los valores superiores a 1 indican el grado de repetición.

## DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR MODALIDAD DE IMPARTICIÓN DE LA FORMACIÓN

ECA06

### ÁMBITO DE APLICACIÓN:

**Iniciativa de demanda:** acciones formativas en las empresas

**Iniciativa de oferta:** planes de formación de ocupados, acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados

### JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

Este indicador aporta información sobre la modalidad de impartición utilizada (presencial, a distancia convencional, teleformación o mixta) en las acciones formativas. Permite conocer la implantación de modalidades distintas a la presencial en el proceso de aprendizaje de las acciones formativas impartidas.

### DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Porcentaje de horas impartidas en función de su modalidad de impartición.

### CÁLCULO DEL INDICADOR:

Se obtiene del cociente entre el número total de horas impartidas en una determinada modalidad y el total de horas impartidas

$$\frac{\text{Nº total de horas impartidas en una determinada modalidad}}{\text{Nº total de horas impartidas}} \times 100$$

**Nº total de horas impartidas en una determinada modalidad:** Nº total de horas de una modalidad concreta (presencial, a distancia convencional, teleformación o mixta) correspondiente a acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

**Nº total de horas impartidas:** Nº total de horas impartidas correspondientes a acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

### UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

### FUENTES DE INFORMACIÓN:

**Nº total de horas impartidas en una determinada modalidad:**

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE

Comunidades Autónomas

Base de datos FTfe

**Nº total de horas impartidas:**

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE

Comunidades Autónomas

Base de datos FTfe

### VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por iniciativa/modalidad de formación

Por Comunidad Autónoma

Por familia profesional

### INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Mide el grado de implantación de las modalidades de impartición en las iniciativas y modalidades de formación.

## TASA DE PARTICIPANTES DESEMPLEADOS QUE REALIZAN PRÁCTICAS PROFESIONALES NO LABORALES

ECA07

### ÁMBITO DE APLICACIÓN:

**Iniciativa de oferta:** acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados y programas específicos.

### JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

Establecer el porcentaje de participantes desempleados que han realizado prácticas profesionales no laborales respecto al total de participantes en las acciones formativas, permite conocer el grado de utilización de uno de los principales instrumentos para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores desempleados.

### DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Porcentaje de participantes que han realizado prácticas profesionales no laborales con respecto al total de participantes en las acciones formativas.

### CÁLCULO DEL INDICADOR:

Se obtiene del cociente entre el número de participantes que han realizado prácticas profesionales no laborales vinculadas a acciones formativas y el número total de participantes en las mismas:

$$\frac{\text{Nº de participantes que realizan prácticas profesionales no laborales} \times 100}{\text{Nº de participantes}}$$

**Nº de participantes que realizan prácticas profesionales no laborales:** Participantes que han realizado prácticas profesionales no laborales vinculadas a acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación. (Considerando tanto los participantes de las prácticas profesionales no laborales asociadas a una especialidad formativa como, los del módulo de formación práctica en centros de trabajo de los CdP).

**Nº de participantes:** Participantes en las acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

### UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

### FUENTES DE INFORMACIÓN:

**Nº participantes que realizan prácticas profesionales no laborales:**

Comunidades Autónomas

Base datos FTfe

**Nº participantes:**

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE

Base de datos FTfe

### VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma

Por sexo

Por familia profesional

### INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Mide el porcentaje de alumnos que adquieren una experiencia profesional en un entorno real de trabajo.

**ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

**Iniciativa de oferta:** acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados.

**JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:**

El cálculo de aquellos que abandonan el curso por colocación sin finalizar la acción formativa pone de manifiesto circunstancias personales plenamente justificables desde la perspectiva de la inserción laboral que deben tenerse en cuenta en la eficacia de la formación.

**DEFINICIÓN DEL INDICADOR:**

Porcentaje de participantes que abandonan por colocación las acciones formativas respecto al total de participantes en las mismas.

**CÁLCULO DEL INDICADOR:**

Se obtiene del cociente entre el número de participantes que abandonan por colocación las acciones formativas y el número de participantes:

$$\frac{\text{Nº de participantes que abandonan por colocación}}{\text{Nº de participantes}} \times 100$$

**Nº de participantes que abandonan por colocación:** Participantes que abandonan por colocación acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

**Nº de participantes:** Participantes en acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación. Incluye los participantes que finalizan la acción formativa y los que abandonan por colocación u otras causas.

**UNIDAD DE MEDIDA:**

Porcentaje (%)

**FUENTES DE INFORMACIÓN:**

**Nº participantes que abandonan por colocación:**

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE, Base datos CC.AA.

**Nº de participantes:**

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE, Base datos CC.AA

**VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:**

Por Comunidad Autónoma

Por sexo

Por Familia Profesional

**INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:**

Este indicador nos aporta información para poder concretar un mapa de resultados formativos, mapa que se verá completado con la tasa de abandono por otras causas y la tasa de éxito formativo.

**ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

**Iniciativa de demanda:** acciones formativas en las empresas.

**Iniciativa de oferta:** planes de oferta de ocupados, acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados, programas específicos, privados de libertad y militares de tropa y marinería.

**JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:**

El cálculo de aquellos que abandonan el curso por otras causas sin finalizar la acción formativa pone de manifiesto circunstancias personales diversas que deben tenerse en cuenta en la eficacia de la formación.

**DEFINICIÓN DEL INDICADOR:**

Porcentaje de participantes que abandonan por otras causas las acciones formativas respecto al total de participantes en las mismas.

**CÁLCULO DEL INDICADOR:**

Se obtiene del cociente entre el número de participantes que abandonan por otras causas las acciones formativas y el número de participantes:

$$\frac{\text{Nº de participantes que abandonan por otras causas}}{\text{Nº de participantes}} \times 100$$

**Nº de participantes que abandonan por otras causas:** Participantes que abandonan por otras causas (no por colocación) acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

**Nº de participantes:** Participantes en acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación. Incluye los participantes que finalizan la acción formativa y los que abandonan por colocación u otras causas.

**UNIDAD DE MEDIDA:**

Porcentaje (%)

**FUENTES DE INFORMACIÓN:**

**Nº Participantes que abandonan por otras causas:**

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE,  
Bases de datos de las Comunidades Autónomas  
Base de datos FTfe

**Nº Participantes :**

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE  
Bases de datos de las Comunidades Autónomas  
Base de datos FTfe

**VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:**

Por modalidad de formación  
Por Comunidad Autónoma  
Por sexo  
Por Familia Profesional

**INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:**

Este indicador nos aporta información sobre los abandonos que se producen en la formación de oferta. En el caso de las acciones formativas dirigidas a desempleados permite concretar un mapa de resultados formativos, mapa que se verá completado con la tasa de abandono por colocación y la tasa de éxito formativo.

**ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

**Iniciativa de oferta:** acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados, programas específicos, formación de personas en privación de libertad, formación de los militares de tropa y marinería.

**JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:**

Permite conocer la eficacia de la formación impartida en el aprendizaje de los participantes.

**DEFINICIÓN DEL INDICADOR:**

Porcentaje de Participantes que finalizan la acción formativa con resultado global de evaluación positiva respecto al total de participantes que finalizan dicha acción formativa

**CÁLCULO DEL INDICADOR:**

Se obtiene del cociente entre el número de Participantes que finalizan con evaluación positiva las acciones formativas y el número de Participantes finalizados:

$$\frac{\text{Nº de Participantes que finalizan con evaluación positiva}}{\text{Nº Participantes que finalizan}} \times 100$$

**Nº de Participantes que finalizan con evaluación positiva:** Participantes que finalizan con evaluación positiva acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

**Nº de Participantes que finalizan:** Participantes en acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación. Incluye los participantes que finalizan las acciones formativas.

**UNIDAD DE MEDIDA:**

Porcentaje (%)

**FUENTES DE INFORMACIÓN:****Nº Participantes que finalizan con evaluación positiva:**

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE  
Base de datos FTfe

**Nº participantes que finalizan:**

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE  
Base de datos FTfe

**VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:**

Por modalidad de formación

Por Comunidad Autónoma

Por sexo

Por tipo de especialidad formativa (vinculada/no vinculada a la obtención de certificado de profesionalidad)

Por itinerario completo e incompleto

**INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:**

Este indicador nos aporta información para poder concretar un mapa de resultados formativos, mapa que se verá completado con la tasa de abandono por otras causas y la tasa de abandono por colocación.

**ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

**Iniciativa de oferta:** Planes de ocupados, acciones dirigidas prioritariamente a desempleados y programas específicos.

**JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:**

Este indicador da muestra de en qué medida la formación para el empleo está llegando a los parados.

**DEFINICIÓN DEL INDICADOR:**

Porcentaje de personas desempleadas que han participado en la iniciativa de formación de oferta (incluyendo los planes de formación de ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados) en relación con el total de parados.

**CÁLCULO DEL INDICADOR:**

Se obtiene del cociente entre el número de personas desempleadas que han participado en la iniciativa de oferta y el paro medio anual según EPA

$$\frac{\text{Nº de personas desempleadas que han participado}}{\text{Paro medio anual}} \times 100$$

**Nº de personas desempleadas que han participado:** Nº de personas desempleadas, con distinto identificador de persona física, que han participado en acciones formativas de formación de oferta, finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación. Incluye planes de ocupados y acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados.

**Paro medio:** Media del número de parados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación, según la Encuesta de Población Activa del INE

**UNIDAD DE MEDIDA:**

Porcentaje (%)

**FUENTES DE INFORMACIÓN:**

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE

Base de datos FTfe

Base de datos de las Comunidades Autónomas

Datos de la EPA publicada por el INE

**VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:**

Por modalidad de formación

Por sexo

Por tramo de edad (16-19; 20-24; 25-34; 35-44; 45-54; 55 y más años)

Por Comunidad Autónoma (En este caso, sería interesante obtener el indicador de dos maneras: una tal y cómo está definido, referido a Paro medio anual EPA y otra referido a Paro registrado).

**INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:**

Este indicador obtenido en cada ejercicio informa del alcance de la formación para el empleo sobre los trabajadores desempleados.

**ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

**Iniciativa de demanda:** acciones formativas en las empresas y permisos individuales de formación

**Iniciativa de oferta:** Planes de ocupados y acciones dirigidas a desempleados

**JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:**

Este indicador da muestra de en qué medida la formación para el empleo está llegando a la población ocupada.

**DEFINICIÓN DEL INDICADOR:**

Porcentaje de personas ocupadas que han participado en las iniciativas de formación de demanda y de oferta (incluyendo los planes de formación de ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados) en relación con el total de la población ocupada.

**CÁLCULO DEL INDICADOR:**

Se obtiene del cociente entre el número de personas ocupadas que han participado en acciones formativas de las iniciativas de demanda y oferta y la población media ocupada según EPA

$$\frac{\text{Nº de personas ocupadas que han participado}}{\text{Población media ocupada del sector privado}} \times 100$$

**Nº de personas ocupadas que han participado:** Nº de personas ocupadas, con distinto identificador de persona física, que han participado en acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación. Incluye acciones formativas de la iniciativa de demanda y de oferta (planes de ocupados y acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados).

**Población media ocupada del sector privado:** Media del número de ocupados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación, según la Encuesta de Población Activa del INE

(En demanda solo se incluyen trabajadores ocupados asalariados del sector privado. En Oferta para calcular este indicador se haría sobre los trabajadores ocupados excepto el sector público).

**UNIDAD DE MEDIDA:**

Porcentaje (%)

**FUENTES DE INFORMACIÓN:**

Bases de datos de la FTFE

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE

Comunidades Autónomas

Datos de la EPA publicada por el INE

**VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:**

Por iniciativa/modalidad de formación

Por Comunidad Autónoma

Por sexo

Por tramo de edad (16-19; 20-24; 25-34; 35-44; 45-54; 55 y más años)

**INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:**

Este indicador obtenido en cada ejercicio informa de la cobertura de los trabajadores ocupados del sector privado en formación para el empleo. Asimismo, obtenido en sucesivas anualidades, permite conocer las variaciones en el acceso de los trabajadores.

**ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

**Iniciativa de demanda:** acciones de formación en las empresas.

**JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:**

Las empresas que realizan formación dentro de la iniciativa de demanda se bonifican el coste de dicha formación en los boletines de la seguridad social en función del crédito disponible y del que hayan dispuesto. Este indicador refleja el grado en que las empresas realizan este proceso y, por tanto, muestra la medida en que las empresas objeto de la iniciativa llegan efectivamente a recibir la bonificación por la realización de formación para el empleo.

**DEFINICIÓN DEL INDICADOR:**

Porcentaje de empresas con formación bonificada en relación con el total de empresas objeto de la iniciativa.

**CÁLCULO DEL INDICADOR:**

Cociente entre el número de empresas con formación bonificada (bonificaciones mensuales aplicadas en TGSS) y el total de empresas que cotizan a la Seguridad Social multiplicado por 100.

**UNIDAD DE MEDIDA:**

Porcentaje (%)

**FUENTES DE INFORMACIÓN:**

Fichero de la TGSS con las bonificaciones mensuales aplicadas y fichero TGSS con el universo de empresas.

**VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:**

Por Comunidad Autónoma de la cuenta de la actividad principal de la empresa  
Por tamaño de empresa  
Por CNAE-2009

**INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:**

Este indicador obtenido en cada ejercicio informa de la cobertura de empresas con bonificación de la formación aplicada en la iniciativa de demanda. Asimismo, obtenido en sucesivas anualidades, permite conocer las variaciones en el acceso de las empresas a las bonificaciones de la TGSS en el marco de la iniciativa.

# INDICADORES DE EFICIENCIA



## INDICADORES DE EFICIENCIA

CÓDIGO	Denominación del indicador	AMBITO DE APLICACIÓN					
		FORMACIÓN DE DEMANDA		FORMACIÓN DE OFERTA			
		Acciones de formación en las empresas	Permisos Individuales de Formación	Planes de formación de ocupados	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
<b>ECI01</b>	Coste medio por participante finalizado y hora de formación en la formación de Oferta						
<b>ECI02</b>	Coste medio por participante finalizado y hora de formación en la formación de Demanda						



# COSTE MEDIO POR PARTICIPANTE FINALIZADO Y HORA DE FORMACIÓN EN FORMACIÓN DE OFERTA

## ECI01

### AMBITO DE APLICACIÓN

**Iniciativa de Oferta:** planes de ocupados, acciones de formación dirigidas prioritariamente a desempleados, programas específicos, personas en privación de libertad y militares de tropa y marinería

### JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

Las acciones formativas parten de unos presupuestos muy distintos atendiendo a su naturaleza o al número de horas de la acción. Por este motivo el valorar el coste por participante sin especificar más no resulta representativo. Para favorecer el establecimiento de comparativas con otras iniciativas/modalidades de formación se utiliza un ratio calculado en base a los costes medios de la formación, los participantes que finalizan la actividad formativa y la duración en horas de cada acción formativa.

### DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Coste medio respecto a los participantes que finalizan la actividad formativa y la duración en hora de cada acción formativa

### CÁLCULO DEL INDICADOR:

Se obtiene del cociente entre la información relativa a las obligaciones reconocidas de la formación impartida y el número de participantes que finalizan los planes de formación o las acciones formativas y la duración en horas de dichos planes o acciones formativas.

$$\frac{\text{Obligaciones reconocidas}}{\sum (\text{Nº de participantes que finaliza cada AF x duración en horas de cada AF})}$$

### **Obligaciones reconocidas:**

- Planes de formación de ocupados: Se incluirá el total de subvenciones a entidades beneficiarias de los convenios para la suscripción de los planes de formación, becas y ayudas a los alumnos y gastos de seguimiento, control y evaluación, gestionadas por las Comunidades Autónomas o por el SEPE/FTfe y financiadas con cargo a los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal del ejercicio presupuestario objeto de evaluación.
- Acciones formativas dirigidas a desempleados/programas específicos: Se incluirá el total de subvenciones a entidades y centros que impartan acciones formativas para desempleados o programas específicos, prácticas profesionales en empresas y becas y ayudas a los alumnos, gestionadas por las Comunidades Autónomas o por el SEPE/FTfe y financiadas con cargo a los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal del ejercicio presupuestario objeto de evaluación.
- Formación de personas en privación de libertad: Correspondiente al total de subvenciones gestionadas por el Servicio Público de Empleo Estatal, para financiar cuotas de seguros de accidentes de alumnos, becas y/o ayudas a alumnos y subvenciones a entidades colaboradoras de formación profesional para el empleo para el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (Ministerio del Interior), con cargo a la aplicación presupuestaria 19.101.000-X.412.01 de reserva de gestión directa del presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal.
- Formación de Militares de tropa y marinería : Correspondiente al total de subvenciones gestionadas por el Servicio Público de Empleo Estatal, para financiar cuotas de seguros de accidentes de alumnos,

becas y/o ayudas a alumnos y subvenciones a entidades colaboradoras de formación profesional para el empleo para el Ministerio de Defensa, con cargo a la aplicación presupuestaria 19.101.000-X.401 de reserva de gestión directa del presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal

**Nº de participantes que finaliza cada AF x duración en horas de cada AF:** Es la suma de los valores obtenidos al multiplicar la duración en horas de cada una de las acciones formativas finalizadas en el periodo de referencia por el número de participantes que finalizan esas acciones.

#### **UNIDAD DE MEDIDA:**

**Euros/participante finalizado x horas impartidas**

#### **FUENTES DE INFORMACIÓN:**

##### **Obligaciones reconocidas:**

- Estados justificativos de la gestión de subvenciones en materia de formación, correspondientes a iniciativas de formación dirigidas prioritariamente a trabajadores ocupados y acciones de formación dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados remitidos por las Comunidades Autónomas, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social reguladora de la distribución territorial de subvenciones de ámbito laboral para su gestión por Comunidades Autónomas con competencias asumidas.
- Estados justificativos de la gestión de subvenciones, correspondientes a acciones formativas dirigidas a personas en privación de libertad o a militares de tropa y marinería que mantienen una relación temporal con las fuerzas armadas, remitidos por el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo y el Ministerio de Defensa respectivamente, de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución de 18 de noviembre, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la justificación de gastos derivados de la realización de acciones de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta, dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados
- Gestión financiera del SEPE/FTfe

##### **Nº participantes que finalizan cada acción formativa:**

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE

Base de datos de las Comunidades Autónomas

Base de datos FTfe

##### **Duración en horas de cada acción formativa**

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE

Base de datos de las Comunidades Autónomas

Base de datos FTfe

#### **VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:**

Por modalidad de formación

Por Comunidad Autónoma

#### **INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:**

Este indicador permite analizar un coste unitario. El descenso se interpreta positivamente como mejora de la eficiencia del sistema. El cálculo del mismo ha sido modificado para facilitar su interpretación mediante la sustitución de la duración media por el cómputo de horas totales-participante en el denominador.

## COSTE MEDIO POR PARTICIPANTE FINALIZADO Y HORA DE FORMACIÓN EN FORMACIÓN DE DEMANDA ECI02

### AMBITO DE APLICACIÓN

**Iniciativa de demanda:** acciones de formación en las empresas y permisos individuales de formación

### JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

Las acciones formativas parten de unos presupuestos muy distintos atendiendo a su naturaleza o al número de horas de la acción. Por este motivo el valorar el coste por participante sin especificar más no resulta representativo. Para favorecer el establecimiento de comparativas con otras iniciativas/modalidades de formación se utiliza un ratio calculado en base a los costes medios de la formación, los participantes que finalizan la actividad formativa y la duración en horas de cada acción formativa. En el caso de la formación de demanda se diferencian dos tipos de costes: el coste medio estatal (que incluye el coste con cargo a los Presupuestos Generales del Estado) y el coste medio real (que incluye tanto la financiación estatal como la cofinanciación privada).

### DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Coste medio respecto a los participantes que finalizan la actividad formativa y la duración en hora de cada acción formativa.

### CÁLCULO DEL INDICADOR:

Se obtiene del cociente entre la información relativa a las obligaciones reconocidas de la formación impartida y el número de participantes que finalizan las acciones formativas y la duración en horas de dichas acciones.

**Coste medio estatal:**

$$\frac{\text{Obligaciones reconocidas}}{\sum (\text{Nº de participantes/PIF} \times \text{duración en horas})}$$

**Coste medio real:**

$$\frac{\text{Obligaciones reconocidas} + \text{cofinanciación privada}}{\sum (\text{Nº de participantes que finaliza cada AF} \times \text{duración en horas de cada AF})}$$

**Obligaciones reconocidas:** Corresponde al volumen total de crédito dispuesto en bonificaciones a la Seguridad Social por las empresas en la ejecución de las acciones finalizadas (acciones con comunicación de finalización con al menos 1 participante válido previamente a la aplicación de la bonificación) y permisos individuales de formación

**Cofinanciación privada:** Parte de los costes de formación de cada acción formativa que la empresa ha cubierto con sus propios medios económicos.

**Nº de participantes que finaliza cada AF x duración en horas de cada AF:**

Acciones de formación en las empresas: Es la suma de los valores obtenidos al multiplicar individualmente, para todas y cada una de las acciones formativas finalizadas en el periodo de referencia el nº de participantes que finalizan dicha acción por la duración en horas impartidas de la misma.

**Permisos individuales de formación:** Es la suma de los valores obtenidos al multiplicar individualmente, para todos y cada uno de los permisos financiados en el periodo de referencia el número de permisos por la duración en horas de cada permiso.

**UNIDAD DE MEDIDA:**

**Euros/participante finalizado x horas impartidas**  
**Euros/hora de permiso**

**FUENTES DE INFORMACIÓN:**

**Obligaciones reconocidas:**

- Gestión financiera del SEPE/FTfe

**Cofinanciación privada:**

- Base de datos FTfe

**Nº participantes que finalizan cada acción formativa:**

Base de datos FTfe

**Duración en horas de cada acción formativa**

Base de datos FTfe

**VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:**

Por modalidad de formación (Acciones de formación en las empresas y PIF)

Por modalidad de impartición (presencial, mixta, teleformación).

**INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:**

Este indicador permite analizar un coste unitario. El descenso se interpreta positivamente como mejora de la eficiencia del sistema. Este indicador mostrará el coste unitario estatal y el coste unitario real, incluyendo en este último la cofinanciación privada de la empresa.

# INDICADORES DE IMPACTO



INDICADORES DE IMPACTO								
CÓDIGO	Denominación del indicador	AMBITO DE APLICACIÓN						
		FORMACIÓN DE DEMANDA		FORMACIÓN DE OFERTA				FORMACIÓN EN ALTERNANCIA
		Acciones de formación en las empresas	Permisos Individuales de Formación	Planes de formación de ocupados	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería	Empleo-Formación (ET, CO, TE)
IMP01	Tasa de mantenimiento en el empleo							
IMP02	Tasa de Inserción laboral por cuenta ajena en formación no acreditable							
IMP03	Tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación acreditable							
IMP04	Porcentaje de participantes en formación acreditable							
IMP05	Porcentaje de inserción laboral por cuenta ajena en los programas públicos de empleo-formación al finalizar el proyecto							
IMP06	Tasa de Inserción Laboral según afiliación a la Seguridad Social							



**ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

**Iniciativa de demanda:** acciones de formación en las empresas y permisos individuales de formación

**Iniciativa de oferta:** planes de formación de ocupados

**JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:**

La economía española está sufriendo los efectos de la actual crisis económica cuyas repercusiones en el mercado de trabajo están siendo más intensas que en otras economías occidentales. En los últimos años la tasa de paro ha aumentado considerablemente. En este contexto la formación para el empleo se configura como un instrumento necesario para invertir esta situación, contribuyendo al mantenimiento del empleo.

**DEFINICIÓN DEL INDICADOR:**

Porcentaje de trabajadores formados que se mantienen en el empleo tras la formación.

**CÁLCULO DEL INDICADOR:**

Cociente entre las personas ocupadas con distinto identificador de persona física formadas en acciones formativas y PIF que al año siguiente de realizarla siguen ocupadas según TGSS y el total de personas ocupadas con distinto identificador de persona física en el año de referencia.

$$\frac{\text{Nº personas ocupadas con distinto identificador de persona física en alta en SS a los seis meses x 100}}{\text{Nº total de personas ocupadas con distinto identificador de persona física}}$$

**Nº personas ocupadas con distinto identificador de persona física en alta en SS a los seis meses siguientes**  
: Nº de personas ocupadas con distinto identificador de persona física formada en acciones formativas y PIF que a la fecha de referencia del cálculo del identificador figuren en el fichero de la TGSS con empleo

**Nº total de personas ocupadas con distinto identificador de persona física:** Nº total de personas ocupados con distinto identificador de persona física que se han formado en acciones formativas y PIF finalizadas entre el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

**UNIDAD DE MEDIDA:**

Porcentaje (%)

**FUENTES DE INFORMACIÓN:**

Bases de datos FTFE  
Comunidades Autónomas  
Muestra Continua Vidas laborales de la TGSS

**VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:**

Por iniciativa/modalidad de formación  
Por Comunidad Autónoma  
Por sexo  
Por tramo de edad (16-19; 20-24; 25-34; 35-44; 45-54; 55 y más años)

**INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:**

Permite conocer la situación laboral de los trabajadores tras la formación. El incremento de este indicador se considera positivo.

### **AMBITO DE APLICACIÓN:**

**Iniciativa de Oferta:** Acciones formativas dirigidas a los trabajadores desempleados

### **JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:**

La tasa de inserción laboral resulta fundamental en las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados al ser el objetivo último de este tipo de formación.

### **DEFINICIÓN DEL INDICADOR:**

Porcentaje de participantes que han finalizado las acciones formativas no vinculadas a certificados de profesionalidad con evaluación positiva y que suscriben un contrato laboral durante los 6 meses posteriores a la finalización de dicha acción formativa.

### **CÁLCULO DEL INDICADOR:**

Cociente entre el número de participantes insertados y el número de participantes que finalizan con evaluación positiva.

$$\frac{\text{Nº de participantes insertados}}{\text{nº de participantes que finalizan con evaluación positiva}} \times 100$$

**Nº de participantes insertados:** Total de participantes finalizados con evaluación positiva que suscriben un contrato durante los 6 meses posteriores a la finalización de las acciones formativas no vinculadas a certificados de profesionalidad. Se computan los participantes correspondientes a acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

**Nº de participantes que finalizan con evaluación positiva:** Total de participantes que finalizan con evaluación positiva acciones formativas no vinculadas a certificados de profesionalidad, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

### **UNIDAD DE MEDIDA:**

Porcentaje (%)

### **FUENTES DE INFORMACIÓN:**

#### **Nº participantes insertados:**

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE

Base de datos de contrataciones del SEPE, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE

#### **Nº participantes que finalizan con evaluación positiva :**

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE

### **VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:**

Por Comunidad Autónoma

Por sexo

Por tramo de edad (16-19; 20-24; 25-34; 35-44; 45-54; 55 y más años)

Por sector económico

Por Familia Profesional

### **INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:**

Este indicador permite evaluar el impacto de la formación no vinculada a certificados de profesionalidad en el acceso al empleo y de qué forma facilita la inserción en el mercado de trabajo de los desempleados como trabajadores por cuenta ajena.

## TASA DE INSERCIÓN LABORAL POR CUENTA AJENA EN FORMACIÓN ACREDITABLE

IMP03

### AMBITO DE APLICACIÓN:

**Iniciativa de Oferta:** Acciones formativas dirigidas a los trabajadores desempleados

### JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

La tasa de inserción laboral resulta fundamental en las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados al ser el objetivo último de este tipo de formación. Conocer el impacto, en la incorporación al mercado de trabajo, específicamente de la formación vinculada a certificados de profesionalidad resulta de gran interés.

### DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Porcentaje de participantes que han finalizado las acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad con evaluación positiva y que suscriben un contrato laboral durante los 6 meses posteriores a la finalización de dicha acción formativa.

### CÁLCULO DEL INDICADOR:

Cociente entre el número de participantes insertados y el número de participantes que finalizan con evaluación positiva acciones formativas vinculadas a certificado de profesionalidad.

$$\frac{\text{Nº de participantes insertados}}{\text{nº de participantes que finalizan con evaluación positiva}} \times 100$$

**Nº de participantes insertados:** Total de participantes finalizados con evaluación positiva que suscriben un contrato durante los 6 meses posteriores a la finalización de las acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad. Se computan los participantes correspondientes a acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

**Nº de participantes que finalizan con evaluación positiva:** Total de participantes que finalizan con evaluación positiva acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

### UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

### FUENTES DE INFORMACIÓN:

**Nº participantes insertados:**

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE

Base de datos de contrataciones del SEPE, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE

**Nº participantes que finalizan con evaluación positiva :**

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE

### VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma

Por sexo

Por tramo de edad (16-19; 20-24; 25-34; 35-44; 45-54; 55 y más años)

Por Familia Profesional

Según itinerario completo/incompleto

### INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Evalúa el impacto de la formación vinculada a certificados de profesionalidad en el acceso al empleo y de qué forma facilita la inserción en el mercado de trabajo de los desempleados como trabajadores por cuenta ajena.

**AMBITO DE APLICACIÓN:**

**Iniciativa de Demanda:** Acciones de formación en las empresas y permisos individuales de formación  
**Iniciativa de Oferta:** Planes de ocupados, acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados, programas específicos, privados de libertad y militares de tropa y marinería.

**JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:**

La apuesta hacia la formación acreditable debe de ser un objetivo de toda programación, tanto en los trabajadores ocupados como en los trabajadores desempleados que buscan insertarse laboralmente y conseguir una formación de calidad que les aporte un valor añadido a la hora de encontrar empleo.

**DEFINICIÓN DEL INDICADOR:**

Porcentaje de participantes que han finalizado acciones formativas de certificado de profesionalidad con respecto al total de participantes que finalizan acciones formativas.

**CÁLCULO DEL INDICADOR:**

Cociente entre el número de participantes que finalizan acciones formativas de certificado de profesionalidad y el número total de participantes que finalizan las acciones formativas.

$$\frac{\text{Nº de participantes que finalizan acciones formativas de certificado de profesionalidad}}{\text{nº de participantes que finalizan}} \times 100$$

$$\frac{\text{Nº de permisos finalizados para acciones formativas de certificado de profesionalidad}}{\text{nº de permisos finalizados}} \times 100$$

**Nº de participantes que finalizan acciones formativas de certificado de profesionalidad:** Participantes que finalizan acciones formativas de certificado de profesionalidad, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

**Nº de participantes que finalizan:** Participantes que finalizan las acciones formativas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

**Nº de permisos finalizados para acciones formativas de certificado de profesionalidad:** Nº de permisos finalizados para realizar acciones de certificado de profesionalidad, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive en el año objeto de evaluación.

**Nº de participantes que finalizan:** Nº de permisos finalizados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

**UNIDAD DE MEDIDA:**

Porcentaje (%)

**FUENTES DE INFORMACIÓN:**

**Nº participantes que finalizan acciones formativas de certificado de profesionalidad :**  
 Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SPEE.  
 Comunidades Autónomas  
 Base de datos FTfe

**Nº participantes que finalizan:**

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SPEE.

Comunidades Autónomas

Base de datos FTfe

**VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:**

Por iniciativa/modalidad de formación

Por Comunidad Autónoma

Por familia profesional

Por sexo

Por tramo de edad (16-19; 20-24; 25-34; 35-44; 45-54; 55 y más años)

**INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:**

Este indicador permite evaluar la promoción de la adquisición por los trabajadores de competencias profesionales acreditables, a través de la formación profesional para el empleo impartida.

## PORCENTAJE DE INSERCIÓN LABORAL POR CUENTA AJENA EN LOS PROGRAMAS PÚBLICOS DE EMPLEO-FORMACIÓN AL FINALIZAR EL PROYECTO

IMP05

### AMBITO DE APLICACIÓN:

**Formación en alternancia con el empleo:** Programas de ET, CO y TE

### JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

La tasa de inserción laboral resulta fundamental en los proyectos formativos dirigidos prioritariamente a desempleados al ser el objetivo último de este tipo de formación.

### DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Porcentaje de participantes que han finalizado los proyectos con evaluación positiva y que suscriben un contrato laboral durante los 6 meses posteriores a la finalización de dicho proyecto.

### CÁLCULO DEL INDICADOR:

Cociente entre el número de participantes insertados y el número de participantes que finalizan con evaluación positiva

$$\frac{\text{Nº de participantes insertados}}{\text{Nº de participantes que finalizan con evaluación positiva}} \times 100$$

**Nº de participantes insertados:** Total de participantes finalizados con evaluación positiva que suscriben un contrato durante los 6 meses posteriores a la finalización del proyecto formativo. Se computan los participantes correspondientes a proyectos finalizados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

**Nº de participantes que finalizan con evaluación positiva:** Total de participantes que finalizan con evaluación positiva proyectos formativos desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

### UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

### FUENTES DE INFORMACIÓN:

Comunidades Autónomas

### VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Programas de Escuelas Taller-Casas de Oficios y Talleres de Empleo.

Familia Profesional

Por CCAA.

### INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Este indicador permite evaluar el impacto de la formación en el acceso al empleo y de qué forma facilita la inserción en el mercado de trabajo de los desempleados como trabajadores por cuenta ajena.

### **AMBITO DE APLICACIÓN:**

**Iniciativa de Oferta:** Acciones formativas dirigidas a los trabajadores desempleados

### **JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:**

La tasa de inserción laboral resulta fundamental en las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados al ser el objetivo último de este tipo de formación y permite conocer las inserciones tanto por cuenta ajena como por cuenta propia

### **DEFINICIÓN DEL INDICADOR:**

Porcentaje de participantes que han finalizado con evaluación positiva una acción formativa y que se han afiliado a la Seguridad Social, en cualquiera de los regímenes de afiliación existentes, durante los **6 meses posteriores** a la finalización de dicha acción formativa.

### **CÁLCULO DEL INDICADOR:**

Cociente entre el número de participantes que finalizan con evaluación positiva las acciones formativas y que se han afiliado a la Seguridad Social y el número de participantes que finalizan.

$$\frac{\text{Nº de participantes finalizan con evaluación positiva y que se han afiliado a la S.S.}}{\text{nº de participantes que finalizan con evaluación positiva acciones formativas}} \times 100$$

**Nº de participantes que finalizan con evaluación positiva y que se han afiliado a la SS:** Total de participantes finalizados con evaluación positiva que se han dado de alta en cualquiera de los Regímenes de afiliación de la Seguridad Social durante los 6 meses posteriores a la finalización de las acciones formativas. Se contabiliza el primer alta a efectos de desagregación según régimen de afiliación. Se computan los participantes correspondientes a acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

**Nº de participantes que finalizan con evaluación positiva acciones formativas:** Total de participantes que finalizan con evaluación positiva acciones formativas desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

### **UNIDAD DE MEDIDA:**

Porcentaje (%)

### **FUENTES DE INFORMACIÓN:**

**Nº participantes que finalizan con evaluación positiva y que se han afiliado a la Seguridad Social:**

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE

Base de datos de Seguridad Social.

**Nº participantes que finalizan con evaluación positiva:**

Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE

### **VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:**

Por Comunidad Autónoma

Por régimen de afiliación a la S.S.

Según vinculación a Certificados de Profesionalidad.

### **INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:**

Este indicador permite evaluar el impacto de la formación en el acceso al empleo y de qué forma facilita la inserción en el mercado de trabajo de los desempleados como trabajadores tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.

**OBSERVACIONES:** Hay que resaltar que este indicador se aplica exclusivamente en el año 2013, ya que hasta ese año la información no estaba disponible



## 4. DESARROLLO OPERATIVO DEL PLAN ANUAL DE EVALUACIÓN

El Sistema Nacional de Empleo velará por el correcto desarrollo operativo del Plan a través del Grupo de Trabajo, integrado por técnicos representantes de las Comunidades Autónomas, así como por técnicos del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Teniendo en cuenta el papel que la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo desempeña en este proceso evaluativo, se ha concretado su participación atendiendo a lo estipulado en la "Claúsula Decimotercera. *Evaluación y mejora de la calidad de la formación. Punto 1*" del Convenio de Colaboración suscrito con el SEPE. Así, entre otras tareas, facilitará las consultas con los agentes sociales a través de las asistencias técnicas existentes en dicha Fundación, con el fin de que puedan realizar las observaciones oportunas al documento final.

Para poder recopilar adecuadamente la información necesaria que alimente el sistema de indicadores seleccionado, se coordinará un método de recogida de datos, mediante la utilización de plantillas u otros, que deberán completarse a partir de la explotación de las bases de datos operativas en el subsistema de formación profesional para el empleo y descritas en el apartado 3.2. Dichos datos incluirán todas las variables y desgloses definidos para cada uno de los indicadores. Este es un punto crítico de todo el proceso evaluativo, siendo necesaria la colaboración de todos los actores implicados en el proceso, para poder integrar la información de forma homogénea y comparable de acuerdo con el calendario que se establezca.

Con el fin de asegurar unos niveles óptimos de calidad en el desarrollo operativo de este Plan y su correspondiente Informe de Ejecución, se prevé la contratación de un agente externo al SNE, experto en evaluación de políticas públicas y conocedor del subsistema de formación profesional para el empleo. Su trabajo incluiría, entre otros, el tratamiento y explotación de la información obtenida, el análisis de los resultados y la elaboración del Informe de Ejecución, siempre de acuerdo con lo establecido en este Plan.

La citada contratación queda supeditada a la inclusión de este Plan de evaluación 2012-2013 en el Programa de Estudios 2015 del MEYSS, como trabajo realizado con medios externos. En este supuesto, se contemplaría la cofinanciación por el FSE con cargo al Programa Operativo FSE que incluya la elegibilidad de este tipo de gasto.

## 5. ELABORACIÓN DEL INFORME DE EJECUCIÓN

### 5.1. Elaboración del informe

A partir de la información obtenida en la fase de desarrollo operativo del Plan, así como de otras fuentes de información disponibles, se procederá a la explotación de datos, análisis y tratamiento de la información.

El informe que se elabore tras el correspondiente proceso de evaluación deberá contener al menos los siguientes aspectos:

- Las particularidades metodológicas surgidas como consecuencia del trabajo de campo y que supongan modificaciones sobre la metodología establecida en el capítulo 3 de este Plan 2012-2013.
- Principales resultados de gestión de los programas desarrollados con fondos propios, así como de los programas específicos promovidos.
- El análisis de los indicadores para cada una de las iniciativas/modalidades de formación del subsistema de formación profesional para el empleo, atendiendo al criterio objeto de evaluación: calidad de la formación, eficacia/realización, eficiencia e impacto y a las variables de desagregación. El modelo de presentación será similar al utilizado en la evaluación de 2011. El análisis también incluirá tendencias en cada indicador, tomando como referencia los resultados de los Informes finales de los Planes de evaluación de la formación profesional para el empleo 2010 y 2011. Para ello, se elaborará un cuadro resumen en el que se reflejen estas tendencias.
- Conclusiones y propuestas de mejora para su introducción en el funcionamiento del subsistema de formación profesional para el empleo.

### 5.2. Presentación del Informe

Una vez concluido, el informe deberá presentarse a la Comisión Estatal de Formación para el Empleo, órgano consultivo y de participación institucional en materia de formación para el empleo, entre cuyas funciones se encuentra la de extraer conclusiones y proponer recomendaciones sobre el funcionamiento del subsistema, conociendo los informes anuales sobre programación, gestión, control y evaluación de la formación profesional para el empleo desarrollados tanto en el ámbito estatal como en el autonómico.

Asimismo, la Comisión Estatal de Formación para el Empleo debería manifestarse sobre la idoneidad de difundir los resultados de la evaluación en función de distintos objetivos:

- Informar a los ciudadanos sobre los principales resultados de la evaluación obtenidos en el conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo como ejercicio de “transparencia” y “rendición de cuentas”.
- Transmitir el esfuerzo de coordinación realizado entre el Servicio Público de Empleo Estatal y los autonómicos a través del Sistema Nacional de Empleo.
- Evaluar con el fin de concentrar los esfuerzos y recursos en las medidas que tengan un mayor impacto en la empleabilidad de los trabajadores.
- Contribuir al impulso y difusión del subsistema de formación profesional para el empleo entre las empresas y los trabajadores.

### 5.3. Difusión de los resultados

Desde la concepción de la evaluación como elemento esencial para la modernización de las administraciones públicas españolas, el control del gasto y del déficit público, y para la incorporación del nuevo concepto de ciudadano-cliente, los resultados obtenidos en el informe adquieren un papel muy relevante. La difusión de estos resultados contribuirá a que las administraciones públicas ejerzan su responsabilidad de justificación, transparencia y rendición de cuentas ante los ciudadanos en materia de formación profesional para el empleo. Asimismo, fomentará la orientación a resultados, el debate político y el desarrollo de argumentos que justifiquen su necesidad y valor.

La difusión de los resultados de la evaluación contribuirá a transmitir a la ciudadanía una imagen mejorada de gobernanza, transparencia, concertación territorial, responsabilidad en la utilización de fondos públicos y participación institucional del Sistema Nacional de Empleo, especialmente de la coordinación entre el Servicio Público de Empleo Estatal y los autonómicos en materia de formación profesional para el empleo.

Al igual que en ediciones anteriores, se utilizará la página web del Sistema Nacional de Empleo como punto común de comunicación externa, sin perjuicio de otro tipo de difusión que pudiese darse al Informe de Ejecución.

## 6. GRUPO DE TRABAJO PARA ELABORAR EL PLAN ANUAL DE EVALUACIÓN

La creación del Grupo de Trabajo para la elaboración del Plan anual de evaluación del subsistema de formación profesional para el empleo responde a lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo: "El Servicio Público de Empleo Estatal, con los órganos o entidades correspondientes de las Comunidades Autónomas, elaborará anualmente un plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo, que pueda servir para introducir mejoras en su funcionamiento".

El **23 de julio de 2014 se sometieron a informe de la Comisión Estatal de Formación para el Empleo** del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, las "Principales líneas para la elaboración del Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo (Datos 2012-2013)", en la reunión extraordinaria celebrada, donde figuraba como punto 5 del Orden del día.

Posteriormente, se solicitó a todas las Comunidades Autónomas la designación de expertos para formar parte del nuevo Grupo de Trabajo que elaboraría el Plan 2012-2013. El perfil solicitado fue el de técnicos en evaluación o en gestión y con conocimientos amplios del subsistema de formación profesional para el empleo.

Finalmente, el **Grupo de Trabajo (GT)** se constituyó con los representantes de 17 Comunidades Autónomas, los técnicos de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y el personal del SEPE que a continuación se relacionan:

### **Comunidad Autónoma de Andalucía:**

Consejería de Educación, Cultura y Deporte de la Junta de Andalucía

*D<sup>a</sup> Raquel Gil. Departamento de Programación de la Formación Profesional para el Empleo*

*D<sup>a</sup> Irene Garrido González. Secretaría General de Formación Profesional y Educación Permanente*

### **Comunidad Autónoma de Aragón:**

Instituto Aragonés de Empleo (INAEM).

*D<sup>a</sup> Carina Nocetti Olazábal. Servicio de Formación*

### **Comunidad Autónoma de Cantabria:**

Servicio Cántabro de Empleo (EMCAN).

*D. José Manuel Callejo Calderón. Subdirección General Servicio Cántabro de Empleo*

*D<sup>a</sup> Fátima Plata García. Servicio de Formación*

### **Comunidad Autónoma de Castilla y León:**

Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL).

*D. David Lagunilla Cantero. Servicio de Programas de Formación e Inserción Profesional*

*D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Teresa Martín González. Servicio de Formación Profesional Continua*

### **Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha:**

Servicio Público de Empleo de Castilla La Mancha (SEPECAM).

*D<sup>a</sup> Alejandra del Castillo García. Servicio de Formación*

**Comunidad Autónoma de Cataluña:**

*D. Josep María Díaz Iserm. Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya.  
D<sup>a</sup> Nuria Tuset Zamora. Área de Análisis y Prospectiva. Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC).*

**Comunidad Autónoma de Extremadura:**

*Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE).  
D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Camino Sevillano Rodríguez . Sección de Formación para el Empleo*

**Comunidad Autónoma de Galicia:**

*Dirección General de Formación y Empleo. Instituto Gallego de las Cualificaciones  
D<sup>a</sup> Angeles Lestón Mayo. Servicio de Planificación de Formación para el Empleo*

**Comunidad Autónoma de Illes Balears:**

*Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB).  
D<sup>a</sup> Pilar Fuentes Alamán. Servicio Técnico de Formación  
D<sup>a</sup> Ana Reyes Fernández. Servicio de Relaciones Laborales*

**Comunidad Autónoma de Canarias:**

*Servicio Canario de Empleo (SCE)  
D. Luis Pérez Sánchez. Sección Centros Colaboradores y Evaluación de la calidad formativa  
D. Luis Carlos Sánchez López. Sección Centros Colaboradores y Evaluación de la calidad formativa*

**Comunidad de Madrid:**

*Consejería de Empleo, Turismo y Cultura  
D. Antonio Cruz León. D.G. de Estrategia y Fomento del Empleo. Subdirección General de Evaluación de Políticas de Empleo  
D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> de los Remedios Cuevas Muñoz. D.G. de Estrategia y Fomento del Empleo. Área de Evaluación de Políticas Activas y Estrategia de Empleo  
D. Fernando Gutiérrez Justo. D.G. de Formación. Calidad de Centros Propios*

**Región de Murcia:**

*Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEFCARM)  
D<sup>a</sup> Carmen María Zamora Párraga. Subdirección General del Servicio Regional de Empleo y Formación  
D. José Tomás Piñera Lucas. Servicio de Ejecución, Seguimiento y Evaluación de Acciones y Proyectos*

**Comunidad Foral de Navarra:**

*Servicio Navarro de Empleo.  
D. Carlos Adín Sanz. Servicio de Formación  
D. Juan Antonio Heras Goñi. Sección de Formación Profesional para el Empleo  
D<sup>a</sup> Marta Gonzalo Iraceburu. Sección Programas y Seguimiento de la Calidad de la Formación*

**Comunidad Autónoma de País Vasco:**

*Servicio Vasco de Empleo (LANBIDE).  
D. Antonio Igea Sesma. Gabinete Técnico  
D. Juan Carlos García Rejas. Área de Formación para el Empleo  
D<sup>a</sup> Itziar Echevarría Lamborenea. Área de Integración de Sistemas de Formación Profesional para el Empleo*

**Principado de Asturias:**

Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (SEPEPA).

*D<sup>a</sup> Carmen Benito del Pozo. Servicio de Programación y Seguimiento de Formación para el Empleo*

*D<sup>a</sup> Teresa Ayesta Gallego. Servicio del Observatorio de las Ocupaciones*

**Comunidad Autónoma de La Rioja:**

Dirección General de Formación y Empleo

*D. Carlos Gonzalo Sainz. Servicio de Políticas Activas*

*D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Jesús Gimeno Navarro. Sección de Formación Profesional para el Empleo*

**Comunidad Valenciana:**

Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF). Dirección General de Ocupación y Formación.

*D. Vicente Serra Martínez. Servicio de Ordenación de la Formación Profesional.*

*D<sup>a</sup> Rosa M<sup>a</sup> Gras Ibáñez. Sección de Programas de Formación*

**Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE):**

Unidad de Evaluación y Calidad

*D<sup>a</sup> Eva Martínez Lliso.*

*D<sup>a</sup> Carmen Domenech Ruiz.*

**Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE):**

Subdirección General de Políticas Activas de Empleo

*D<sup>a</sup> Begoña Arranz Sebastián, D<sup>a</sup> Almudena Jaspe Rodríguez, , D<sup>a</sup> Ana Martínez Lago,*

*D<sup>a</sup> Loreto González-Conde López, D<sup>a</sup> Mar González García, D<sup>a</sup> Marisa Villalobos Saavedra.*

El objetivo fundamental de este Grupo de Trabajo ha sido la elaboración del Plan anual de evaluación del subsistema de formación profesional para el empleo 2012-2013. Para su elaboración se ha conjugado el trabajo vía electrónica con la celebración de las **reuniones presenciales** que se detallan seguidamente.

- El día 9 de octubre de 2014 en la sede del Servicio Público de Empleo Estatal, con el siguiente orden del día:
  - 1- Análisis del Plan anual de evaluación de la formación profesional para el empleo en el nuevo marco de políticas activas de empleo (Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, Planes Anuales de Política de Empleo).
  - 2- Propuestas para el desarrollo del "Plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo. Años 2012-2013": metodología de trabajo, calendario y otros asuntos de interés.
  
- El día 10 de febrero de 2015 en la sede del Servicio Público de Empleo Estatal, con el siguiente orden del día:
  - 1- Plan anual de evaluación de la formación profesional para el empleo 2012-2013: aportaciones y trabajos desarrollados.
  - 2- Experiencias de formación y evaluación realizadas por agentes del SNE: adopción de acuerdos para su inclusión en el apartado 8 y cierre del Plan.
  - 3- Desarrollo operativo del Plan: calendario, método de trabajo y recogida de datos

## 7. GLOSARIO Y ACRÓNIMOS

### GLOSARIO

**Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación.** Iniciativa a través de la que se regula las subvenciones a acciones de investigación e innovación para la mejora del subsistema de Formación Profesional para el Empleo a nivel sectorial o intersectorial y de difusión del subsistema en su conjunto. Incluye también la subvención de acciones dirigidas a establecer un sistema de información y orientación profesional que dé asesoramiento al conjunto de los trabajadores, desempleados y ocupados, en relación con las oportunidades de formación y empleo y con la posibilidad del reconocimiento y acreditación de su cualificación.

**Acción Formativa.** Formación dirigida a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios, no pudiendo ser inferior a 6 horas lectivas.

**Acción Formativa Finalizada.** Aquella acción que ha terminado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre en el año objeto de evaluación.

**Acciones formativas de las empresas.** Modalidad de la Iniciativa de formación de demanda que junto con los permisos individuales de formación configuran dicha iniciativa.

**Acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados.** Modalidad de formación de oferta cuyo objetivo prioritario es la inserción o reinserción laboral de los trabajadores desempleados en aquellos empleos que requiere el sistema productivo.

**Acciones formativas que incluyen compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a trabajadores desempleados.** Modalidad de formación de oferta que se lleva a cabo mediante convenios suscritos por las administraciones competentes con las empresas, sus asociaciones u otras entidades que adquieran el citado compromiso de contratación.

**Centro acreditado.** Centro de formación que reúne los requisitos especificados en los reales decretos que regulan los distintos Certificados de Profesionalidad correspondientes a la formación que imparte, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos específicos establecidos por la administración pública competente.

**Certificado de Profesionalidad.** 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 y asegura la formación necesaria para su adquisición.

**Colectivos prioritarios.** Grupos específicos de trabajadores con prioridad para participar en las distintas iniciativas y modalidades de formación según lo dispuesto en la propia normativa reguladora del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo como los que se establecen en la política nacional de empleo y en la Estrategia Europea de Empleo.

**Especialidades formativas vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad.** Oferta de formación profesional para el empleo vinculada al Catálogo

Nacional de Cualificaciones Profesionales y dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad.

**Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016.** Es el primer instrumento de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, según lo previsto en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Se configura como el marco normativo plurianual para la coordinación y ejecución de las políticas de activación para el empleo, incluyendo las políticas activas de empleo y de intermediación laboral, y por ende las políticas de formación, en el conjunto del Estado.

**Familia Profesional.** Conjunto de cualificaciones en las que se estructura el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, atendiendo a criterios de afinidad de la competencia profesional.

**Formación acreditable.** Formación dirigida a la obtención de una acreditación oficial con validez en todo el territorio nacional. En el ámbito laboral se refiere a la obtención de Certificados de Profesionalidad.

**Formación de demanda.** Iniciativa de formación que realizan las empresas para sus trabajadores, que incluye acciones de formación y los permisos individuales de formación; con el objetivo de conseguir una mayor promoción de los trabajadores, así como una mejora de la competitividad de las empresas. Las empresas disponen de un crédito anual para financiar la formación de sus trabajadores cuya cuantía es susceptible de bonificación ante la Tesorería General de la Seguridad Social.

**Formación de oferta.** Iniciativa de formación que tiene por objeto facilitar a los trabajadores, ocupados y desempleados, a través de convocatorias de subvenciones, una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones y para el acceso al empleo. Esta iniciativa comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados.

**Formación en alternancia con el empleo.** Iniciativa de formación integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y el aprendizaje y por los programas públicos de empleo-formación, permitiendo al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

**Formación profesional para el empleo.** Conjunto de instrumentos y acciones que 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.

**Formación profesional para el empleo de las personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación laboral de carácter temporal con las Fuerzas Armadas.** Modalidad de formación de la iniciativa de oferta que se desarrolla en el marco de los convenios suscritos por el Servicio Público de Empleo Estatal con las instituciones de la Administración General del Estado competentes en estos ámbitos.

**Grupo formativo.** Unidad de impartición en la que se organizan las acciones formativas, con un número máximo de 25 participantes en la formación presencial y con un máximo de 80 participantes por tutor en la formación a distancia o teleformación. Una acción formativa puede impartirse en uno o varios grupos, según el número de veces que se repita dicha acción.

**Iniciativas de formación.** Conjunto de actuaciones de formación que configuran el subsistema de formación profesional para el empleo y que son: la formación de demanda, la formación de oferta, la formación en alternancia con el empleo y las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación. A su vez estas iniciativas comprenden diferentes modalidades de formación.

**Itinerario completo de Certificados de Profesionalidad.** Formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad que incluye la totalidad de los módulos formativos establecidos en los reales decretos reguladores del correspondiente certificado de profesionalidad.

**Itinerario incompleto de Certificados de Profesionalidad.** Formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad que no incluye la totalidad de los módulos formativos establecidos en los reales decretos reguladores del correspondiente certificado de profesionalidad.

**Modalidad de formación.** Las distintas variedades de formación que se pueden distinguir en las iniciativas de demanda, de oferta y en alternancia con el empleo.

**Modalidad de Impartición.** Formas de impartición de la formación, y que pueden ser: presencial, a distancia convencional, teleformación o mixta.

**Multiparticipación.** Situación en la que una persona participa en más de una acción formativa en el año objeto de evaluación. La realización de más de una acción formativa por una misma persona da lugar a tantos participantes como acciones haya realizado

**Participante.** Trabajador que participa en una acción formativa, sin tener en cuenta si un mismo individuo lo hace en más de una ocasión. Se contabilizan todas las participaciones en las acciones formativas.

**Participante que abandona por colocación.** Trabajador que participa en una acción formativa y que abandona por colocación antes de la finalización de la acción formativa.

**Participante que abandona por otras causas.** Trabajador que participa en una acción formativa y que abandona por otras causas distintas a la colocación antes de la finalización de la acción.

**Participante que finaliza.** Trabajador que participa en una acción formativa, y que finaliza la acción.

**Participante que finaliza con evaluación positiva.** Trabajador que finaliza una acción formativa y cuyos resultados de evaluación del aprendizaje son positivos.

**Persona con distinto identificador de persona física.** Trabajador con distinto identificador de persona física (NIF u otros) cuya participación en cada modalidad de formación se contabiliza una sola vez.

**Persona desempleada que ha participado.** Trabajador que participa en formación profesional para el empleo, que se encuentra en situación de desempleo cuando se incorpora a la acción formativa.

**Persona ocupada que han participado.** Trabajador que participa en formación profesional para el empleo, que se encuentra en situación de ocupado cuando se incorpora a la acción formativa.

**Permiso Individual de Formación.** Permiso autorizado por la empresa a un trabajador, para realización de un curso, dirigida a la obtención de una acreditación oficial, incluidos los

títulos y los certificados de profesionalidad, así como los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales.

**Planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados.** Modalidad de la iniciativa de formación de oferta. Estos Planes podrán ser intersectoriales y sectoriales. Los planes de formación intersectoriales se componen de acciones formativas dirigidas a la adquisición de competencias transversales a varios sectores de la actividad económica o de competencias específicas de un sector para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores. Los planes de formación sectoriales se compondrán de acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores de un sector productivo concreto, y van dirigidas fundamentalmente a satisfacer necesidades específicas de formación del mismo.

**Prácticas profesionales no laborales.** Prácticas de los beneficiarios desempleados que se realizan en las empresas teniendo en cuenta su adecuación al territorio donde se realicen y al mercado de trabajo correspondientes al mismo, pudiendo tener lugar, bien simultáneamente a la realización de la acción formativa o una vez finalizada cuando se haya superado la misma con evaluación positiva.

**Plan Anual de Política de Empleo.** Es la concreción anual de Estrategia Española de Activación para el Empleo. Se confecciona cada año conjuntamente entre el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios de Empleo Autonómicos, en base a la previsión de servicios y programas de políticas de activación para el empleo que se proponen llevar a cabo las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, cada uno en el ejercicio de sus propias competencias. Incluye, por tanto, la previsión anualizada de políticas de formación a desarrollar en el conjunto del Estado.

**Programas específicos.** Modalidad de formación de la iniciativa de oferta que tiene como objetivo la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional.

**Programas públicos de empleo-formación.** Modalidad de formación en alternancia con el empleo que tiene como finalidad mejorar la cualificación y las posibilidades de empleo de determinados colectivos de desempleados. Durante el desarrollo de estos programas, los trabajadores participantes reciben formación profesional adecuada a la ocupación a desempeñar en alternancia con el trabajo y la práctica profesional. Incluye Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.

**Registro Estatal de Centros y entidades de formación.** Registro del Servicio Público de Empleo Estatal que se mantiene permanentemente actualizado de forma coordinada con los correspondientes registros autonómicos. Está integrado por los centros y entidades de formación enumerados en el art. 9.1 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo para impartir la formación contemplada en el citado Real Decreto cuando se hallen inscritos y, en su caso, acreditados en el Registro de la Administración pública competente.

## ACRÓNIMOS

**AAFF:** Acciones Formativas  
**BOE:** Boletín Oficial del Estado  
**CAL:** Calidad  
**CC.AA.** Comunidades Autónomas  
**CC.OO:** Comisiones Obreras  
**CdP:** Certificado de Profesionalidad  
**CEOE:** Confederación Española de Organizaciones Empresariales  
**CEPYME:** Confederación Española de la Pequeña y Media Empresa  
**CNAE:** Clasificación Nacional de Actividades Económicas  
**Data WH:** Data Ware House  
**ECA:** Eficacia  
**ECI:** Eficiencia  
**ECYL:** Servicio Público de Empleo de Castilla y León  
**EEAE:** Estrategia Española de Activación para el Empleo  
**EMCAN:** Servicio Cántabro de Empleo  
**EPA:** Encuesta de Población Activa  
**ET,CO,TE:** Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo  
**FCO:** Formación Complementaria  
**FPE:** Formación Profesional para el Empleo  
**FTfe:** Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo  
**GT:** Grupo de Trabajo  
**IMP:** Impacto  
**IMSERSO:** Instituto de Mayores y Servicios Sociales  
**INAEM:** Instituto Aragonés de Empleo  
**INE:** Instituto Nacional de Estadística  
**IPREM:** Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples  
**LANBIDE:** Servicio Vasco de Empleo  
**MF:** Módulo formativo  
**MPNL:** Módulo prácticas no laborales  
**MFPCT:** Módulo de formación práctica en centros de trabajo  
**OCDE:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos  
**PAPE:** Plan Anual de Política de Empleo  
**PIF:** Permiso Individual de Formación  
**PPNL:** Prácticas Profesionales no laborales  
**REA.** Realización  
**SAE:** Servicio Andaluz de Empleo  
**SEFCARM:** Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia  
**SEPE:** Servicio Público de Empleo Estatal  
**SEPECAM:** Servicio Público de Empleo de Castilla La Mancha  
**SEPEPA:** Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias  
**SERVEF:** Servicio Valenciano de Empleo y Formación  
**SEXPE:** Servicio Extremeño Público de Empleo  
**SILET:** Sistema de Información Laboral de Escuelas Taller  
**SS:** Seguridad Social  
**SOC:** Servei d`Ocupació de Catalunya  
**SOIB:** Servei d`Ocupació de les Illes Balears  
**TAS:** Trabajo y Asuntos Sociales  
**TGSS:** Tesorería General de la Seguridad Social  
**TIN.** Trabajo e inmigración  
**UF:** Unidad formativa  
**UGT:** Unión General de Trabajadores

## **8. EXPERIENCIAS DE FORMACIÓN Y EVALUACIÓN REALIZADAS POR AGENTES DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO**

Con el objetivo de completar la información que aporta el sistema de indicadores sobre el conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo, este nuevo Plan se diseñó abierto a la inclusión de experiencias de evaluación realizadas por agentes del Sistema Nacional de Empleo. Estas experiencias podrían incluir procesos evaluativos llevados a cabo por CCAA en relación con las modalidades de formación de oferta, colectivos prioritarios, sistemas de gestión, por ejemplo, o evaluaciones realizadas en relación con las iniciativas de formación de gestión estatal por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, que tengan como referencia los datos de los años 2012 y 2013.

En la 2ª reunión del Grupo de Trabajo (ver capítulo 6) y tras analizar distintas opciones para aunar y dar coherencia a los trabajos desarrollados por los distintos agentes del SNE en materia de evaluación de la formación profesional para el empleo, se acordó incluir en este capítulo lo siguiente:

- 1- Resumen de determinados procesos evaluativos cuyo ámbito temporal sea 2012 y/o 2013. Entre las propuestas realizadas: Evaluación de la formación de demanda 2012 (FTFE/SEPE); Estudio del impacto de la formación 2012-2013 (Región de Murcia); Experiencias evaluativas en colectivos específicos como parados de larga duración y jóvenes (Comunidad de Madrid).
- 2- Enlaces a los apartados específicos que contienen información relevante sobre evaluación de la formación profesional para el empleo, alojada en las páginas web institucionales de cada agente del SNE.

## 9. ANEXO 1. Evolución comparada de los indicadores en los Planes Anuales 2010, 2011, 2012 y 2013

AÑO 2010		AÑO 2011		AÑO 2012		AÑO 2013	
CÓDIGO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN
CAL01	Valoración por el alumnado de la organización del curso						
CAL02	Valoración por el alumnado de los contenidos del curso						
CAL03	Valoración por el alumnado de la duración y horario						
CAL04	Valoración por el alumnado de los formadores/tutores						
CAL05	Valoración por el alumnado de los medios didácticos						
CAL06	Valoración por el alumnado de las instalaciones y medios técnicos						
CAL07	Valoración específica del curso cuando se ha realizado en la modalidad a distancia, teleformación o mixta						
CAL08	Grado de satisfacción general del alumnado con los cursos	CAL01	Grado de satisfacción general de los participantes finalizados con los cursos	CAL01	Grado de satisfacción general de los participantes finalizados con los cursos	CAL01	Grado de satisfacción general de los participantes finalizados con los cursos
CAL09	% de certificados de profesionalidad con centros acreditados	CAL02	% de certificados de profesionalidad con centros acreditados	CAL02	% de certificados de profesionalidad con centros acreditados	CAL02	% de certificados de profesionalidad con centros acreditados
CAL10	% de acciones formativas de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad	CAL03	% de acciones formativas de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad	CAL03	% de acciones formativas de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad	CAL03	% de acciones formativas de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad
CAL11	% de acciones formativas de certificados de profesionalidad sobre el total de acciones formativas	CAL04	% de acciones formativas de certificados de profesionalidad sobre el total de acciones formativas	CAL04	% de acciones formativas de certificados de profesionalidad sobre el total de acciones formativas	CAL04	% de acciones formativas de certificados de profesionalidad sobre el total de acciones formativas
						CAL05	% de centros de FPE que disponen de certificados de calidad (EFQM, ISO u otros)

INDICADORES CALIDAD

AÑO 2010		AÑO 2011		AÑO 2012		AÑO 2013	
CÓDIGO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN
REA01	Alumnos formados en programas públicos de empleo-formación	REA01	Participantes en programas públicos de empleo-formación	REA01	Participantes en programas públicos de empleo-formación	REA01	Participantes en programas públicos de empleo-formación
REA02	Proyectos y alumnos en programas públicos de empleo-formación	REA02	Proyectos y participantes en programas públicos de empleo-formación				
REA03	Volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas	REA03	Volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas	REA02	Volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas	REA02	Volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas
REA04	Volumen de ejecución física de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación	REA04	Volumen de ejecución física de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación	REA03	Volumen de ejecución física de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación	REA03	Volumen de ejecución física de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación

INDICADORES REALIZACION

AÑO 2010		AÑO 2011		AÑO 2012		AÑO 2013	
CÓDIGO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN
ECA01	Grado de ejecución financiera	ECA01	Grado de ejecución financiera	ECA01	Grado de ejecución financiera	ECA01	Grado de ejecución financiera
ECA02	Duración media de la formación impartida	ECA02	Duración media de la formación impartida	ECA02	Duración media de la formación impartida	ECA02	Duración media de la formación impartida
ECA03	Duración media de los permisos individuales de formación	ECA03	Duración media de los permisos individuales de formación	ECA03	Duración media de los permisos individuales de formación	ECA03	Duración media de los permisos individuales de formación
ECA04	Duración media de las prácticas profesionales no laborales	ECA04	Duración media de las prácticas profesionales no laborales	ECA04	Duración media de las prácticas profesionales no laborales	ECA04	Duración media de las prácticas profesionales no laborales
ECA05	Tasa de multiparticipación	ECA05	Tasa de multiparticipación	ECA05	Tasa de multiparticipación	ECA05	Tasa de multiparticipación
ECA06	Distribución porcentual por modalidad de impartición de la formación	ECA06	Distribución porcentual por modalidad de impartición de la formación	ECA06	Distribución porcentual por modalidad de impartición de la formación	ECA06	Distribución porcentual por modalidad de impartición de la formación
ECA07	Tasa de alumnos desempleados que realizan prácticas profesionales no laborales	ECA07	Tasa de participantes desempleados que realizan prácticas profesionales no laborales	ECA07	Tasa de participantes desempleados que realizan prácticas profesionales no laborales	ECA07	Tasa de participantes desempleados que realizan prácticas profesionales no laborales
ECA08	Tasa de abandono por colocación	ECA08	Tasa de abandono por colocación	ECA08	Tasa de abandono por colocación	ECA08	Tasa de abandono por colocación
ECA09	Tasa de abandono por otras causas	ECA09	Tasa de abandono por otras causas	ECA09	Tasa de abandono por otras causas	ECA09	Tasa de abandono por otras causas
ECA10	Tasa de éxito formativo	ECA10	Tasa de éxito formativo	ECA10	Tasa de éxito formativo	ECA10	Tasa de éxito formativo
ECA11	Tasa de cobertura de trabajadores desempleados	ECA11	Tasa de cobertura de trabajadores desempleados	ECA11	Tasa de cobertura de trabajadores desempleados	ECA11	Tasa de cobertura de trabajadores desempleados
ECA12	Tasa de cobertura de trabajadores ocupados	ECA12	Tasa de cobertura de trabajadores ocupados	ECA12	Tasa de cobertura de trabajadores ocupados	ECA12	Tasa de cobertura de trabajadores ocupados
ECA13	Tasa de cobertura de bonificación de empresas	ECA13	Tasa de cobertura de bonificación de empresas	ECA13	Tasa de cobertura de bonificación de empresas	ECA13	Tasa de cobertura de bonificación de empresas

INDICADORES EFICACIA

AÑO 2010		AÑO 2011		AÑO 2012		AÑO 2013	
CÓDIGO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN
ECI01	Coste medio por alumno finalizado y hora de formación	ECI01	Coste medio por participante finalizado y hora de formación				
				ECI01	Coste medio por participante finalizado y hora de formación en la formación de Oferta	ECI01	Coste medio por participante finalizado y hora de formación en la formación de Oferta
ECI02	Coste medio por alumno finalizado con evaluación positiva y hora de formación	ECI02	Coste medio por participante finalizado con evaluación positiva y hora de formación				
				ECI02	Coste medio por participante finalizado y hora de formación en la formación de Demanda	ECI02	Coste medio por participante finalizado y hora de formación en la formación de Demanda
ECI03	Coste medio por participante y hora de formación (ET,CO y TE)						

INDICADORES EFICIENCIA

AÑO 2010		AÑO 2011		AÑO 2012		AÑO 2013	
CÓDIGO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN
IMP01	Tasa de mantenimiento en el empleo	IMP01	Tasa de mantenimiento en el empleo	IMP01	Tasa de mantenimiento en el empleo	IMP01	Tasa de mantenimiento en el empleo
IMP02	Tasa de inserción laboral por cuenta ajena	IMP02	Tasa de inserción laboral por cuenta ajena				
IMP03	Porcentaje de alumnos participantes en formación acreditable	IMP04	Porcentaje de participantes en formación acreditable	IMP04	Porcentaje de participantes en formación acreditable	IMP04	Porcentaje de participantes en formación acreditable
		IMP03	Tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación de certificados de profesionalidad	IMP03	Tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación acreditable	IMP03	Tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación acreditable
IMP04	Porcentaje de inserción laboral en programas públicos de empleo-formación finalizados	IMP05	Porcentaje de inserción laboral por cuenta ajena en los programas públicos de empleo-formación al finalizar el proyecto	IMP05	Porcentaje de inserción laboral por cuenta ajena en los programas públicos de empleo-formación al finalizar el proyecto	IMP05	Porcentaje de inserción laboral por cuenta ajena en los programas públicos de empleo-formación al finalizar el proyecto
IMP05	Porcentaje de inserción laboral en programas públicos de empleo-formación durante el desarrollo del proyecto	IMP06	Porcentaje de inserción laboral por cuenta ajena en los programas públicos de empleo-formación durante el desarrollo del proyecto				
IMP06	Porcentaje de alumnos que reciben formación básica en los programas públicos de empleo-formación						
						IMP06	Tasa de inserción laboral según afiliación a la Seguridad Social

INDICADORES IMPACTO