

RESUMEN EJECUTIVO

Plan anual de evaluación de la
calidad, impacto, eficacia y
eficiencia del conjunto del Sistema
de Formación Profesional para el
Empleo en el ámbito laboral 2019



Nota previa

Este documento es un Resumen Ejecutivo del informe de Ejecución realizado entre octubre de 2021 y abril de 2022, el cual ha sido sometido a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo el 8 de abril de 2022. En su elaboración se ha seguido la metodología del *Plan Anual de Evaluación de la Calidad, Impacto, Eficacia y Eficiencia del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo 2019*, el cual fue sometido a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo el 30 de septiembre de 2020 y que puede consultarse en www.sistemanacionalempleo.es

Los datos incluidos en este informe no tienen que coincidir necesariamente con los proporcionados a través de otras fuentes oficiales, ya que para su cálculo se ha seguido la metodología específica definida en el citado Plan anual de evaluación de la formación profesional para el empleo 2019.

ÍNDICE

1	<u>Presentación/Introducción</u>	3
2	<u>Sistema de indicadores</u>	4
2.1	<u>Contexto sistema de indicadores</u>	4
2.2	<u>Metodología sistema de indicadores</u>	5
2.3	<u>Indicadores</u>	8
2.3.1	<u>Indicadores de ejecución físico financiera/eficiencia</u>	9
2.3.2	<u>Indicadores de eficacia</u>	19
2.3.3	<u>Indicadores de impacto</u>	23
2.3.4	<u>Indicadores de calidad</u>	26
2.3.5	<u>Indicadores de prioridades estratégicas</u>	27
2.4	<u>Evaluación de las iniciativas de formación programada por las empresas y permisos individuales de formación (PIF)</u>	30
2.4.1	<u>Presentación</u>	30
2.4.2	<u>Ficha metodológica</u>	30
2.4.3	<u>Objetivos</u>	30
2.4.4	<u>Ámbito</u>	31
2.4.5	<u>Fases y Metodología</u>	31
2.4.6	<u>Evaluación de la eficacia, impacto y calidad de las iniciativas</u>	32
2.4.7	<u>Evaluación de la eficiencia y la transparencia en la gestión de los recursos públicos</u>	40
3	<u>Aspectos destacables de la evaluación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral 2019</u>	41

1 Presentación/Introducción

En la Cumbre Social en favor del empleo justo y el crecimiento celebrada en 2017 en Gotemburgo, los líderes de la UE proclamaron conjuntamente el Pilar Europeo de Derechos Sociales, estableciendo el derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad para todos como su primer principio y, como cuarto principio, el derecho a recibir ayuda para la búsqueda de empleo, la formación y el reciclaje, así como el derecho a la transferencia de la protección social y el derecho a la formación durante las transiciones profesionales.

Las Conclusiones del Consejo Europeo de 14 de diciembre de 2017 señalaron a la formación como elemento fundamental para construir sociedades cohesionadas e integradoras y para mantener la competitividad europea; la educación y la formación se situaron así por primera vez en el centro de la agenda política europea.

Desde entonces, se han realizado grandes esfuerzos a nivel internacional y también nacional, para fortalecer y mejorar la formación a lo largo de la vida. En las Conclusiones del Consejo Europeo de junio de 2021 los líderes de la UE acogieron con satisfacción los objetivos principales de la UE sobre empleo, capacidades y reducción de la pobreza establecidos en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, en consonancia con la Declaración de Oporto (Cumbre Social de Oporto, 2021), incluido el objetivo a nivel de la UE de que al menos el 60% de la población adulta participe en formación cada año para 2030.

El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral se define a través de los principios recogidos en el artículo 3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, como un marco coherente de planificación, ejecución eficiente, seguimiento y evaluación permanente, basado en la medición del impacto de la formación y con un claro compromiso con la mejora continua, en todas las etapas del proceso formativo. Es importante señalar en este sistema, además, el papel protagonista de la negociación colectiva y del diálogo social como herramientas esenciales para contar con un sistema más eficaz y orientado a satisfacer las necesidades reales de las empresas y los trabajadores.

Por otro lado, también en el marco de estos principios, es importante destacar:

- La participación de los interlocutores sociales en los órganos de gobernanza y, en particular, en el diseño, planificación, control, seguimiento y evaluación de la oferta formativa.
- La coordinación, colaboración y cooperación interadministrativa en el marco de la competencia normativa del Estado que permita la flexibilidad y la optimización de los recursos destinados al Sistema.
- El impulso a la formación programada por las empresas.
- La calidad, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión.

La citada Ley 30/2015 dispone en su artículo 21 que el Servicio Público de Empleo Estatal, con la participación de los órganos o entidades competentes de las comunidades autónomas y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, elaborará anualmente un plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral (PAE), cuyas conclusiones y recomendaciones deberán dar lugar a la incorporación de mejoras en su funcionamiento. Este plan anual de evaluación se somete a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Con el objetivo de mejorar el sistema, mediante este Plan, desde su primera edición de 2010, se ha evaluado la actividad formativa desarrollada en el conjunto del sistema, presentando en el informe de ejecución correspondiente, los principales resultados junto con las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

El año 2020 estuvo marcado por la pandemia COVID-19, que provocó una crisis sin precedentes en todos los ámbitos. Se paralizó la actividad en todos los sectores económicos y el confinamiento obligó a cambiar los hábitos y a adaptarse al nuevo panorama laboral. Esta circunstancia, en el caso del PAE 2019, impidió que se pudieran dar los pasos necesarios para la contratación de una entidad externa especializada e independiente que elaborase el Informe de Ejecución, tal como establece el apartado 4 del artículo 21 de la Ley 30/2015 de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. Por este motivo, el documento que aquí se presenta es un informe descriptivo de los principales resultados del análisis de los indicadores que componen el sistema del PAE 2019 y ha sido elaborado por el SEPE en colaboración con las comunidades autónomas.

El sistema de indicadores del PAE 2019 para el conjunto de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, cuyos principales resultados se recogen en el presente informe de ejecución, se presenta agrupado en 5 bloques que se corresponden con los 5 criterios de análisis:

- Ejecución físico financiera/eficiencia
- Eficacia
- Impacto
- Calidad
- Prioridades estratégicas

Se han incluido, de manera experimental, dos nuevos indicadores con la finalidad de medir líneas estratégicas de actuación, como es la adecuación del sistema de formación a las necesidades de determinados colectivos específicos, tales como la población del ámbito rural y las personas jóvenes. En la medida en que la formación responda a las necesidades de dicho colectivo, estará contribuyendo a la fijación de la población al territorio, evitando la despoblación.

Además, como novedad en esta edición, se incluye una gran pluralidad de indicadores de evaluación de la iniciativa de Formación programada por las empresas para sus trabajadores en el cuerpo principal de indicadores de este Plan. Aunque en años precedentes los informes de ejecución del PAE incorporaban un resumen de resultados de la evaluación de esta iniciativa, realizada por consultoras externas bajo la coordinación de Fundae, en esta ocasión, se incorpora no sólo un resumen de resultados, sino el sistema de indicadores básicos de la iniciativa.

Los principales resultados de esta evaluación se publicarán en la página web del Sistema Nacional de Empleo, cumpliendo así con lo establecido en el artículo 21.5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre sobre la publicación de los resultados en un espacio de información y consulta pública fácilmente accesible e identificable.

2 Sistema de indicadores

2.1. Contexto sistema de indicadores

La formación profesional para el empleo en el ámbito laboral es una de las políticas 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 transversales 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 sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, regulado por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, proporciona cobertura a empresas y trabajadores de cualquier parte del territorio del Estado español y responde a una acción coordinada, colaborativa y cooperativa entre la Administración General del Estado, las comunidades autónomas, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y los demás agentes que intervienen en el mismo para garantizar la unidad de mercado y un enfoque estratégico de la formación, respetando el marco competencial existente.

El Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, establece la regulación de las iniciativas y programas de formación profesional para el empleo, los requisitos y límites de las acciones formativas, sus destinatarios y la forma de acreditación de las competencias adquiridas por los trabajadores, así como los instrumentos del sistema integrado de información y el régimen de funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo. Además, para determinados elementos clave definidos en la Ley 30/2015, tales como el catálogo de especialidades formativas, el registro de entidades de formación y la cuenta formación se establece su regulación mediante las correspondientes órdenes ministeriales, aprobadas en el año 2019 en desarrollo del mismo:

- La Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- La Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.
- La Orden TMS/369/2019, de 28 de marzo, por la que se regula el Registro Estatal de Entidades de Formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como los procesos comunes de acreditación e inscripción de las entidades de formación para impartir especialidades formativas incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas.

2.2. Metodología sistema de indicadores

El presente informe de ejecución es el resultado de la labor de evaluación realizada a partir del contenido que se recoge en el Plan Anual de Evaluación de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral 2019, en el que se fijan los objetivos, la metodología y el alcance de la evaluación, y que fue sometido a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo el día 30 de septiembre de 2020.

El SEPE, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, las Comunidades Autónomas, y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas son todos agentes implicados en esta evaluación.

En relación a la evaluación del conjunto del Sistema, a continuación, se definen sus principales elementos:

Objeto de evaluación

El principal objeto de esta evaluación es el volumen de ejecución del conjunto de iniciativas de formación del Sistema, iniciativas que incorpora en su artículo 8 la Ley 30/2015, entendidas como modalidades de formación profesional para el empleo dirigidas a dar respuesta inmediata a las distintas necesidades individuales y del sistema productivo y que, en esta edición, incluye las siguientes:

- Formación programada por las empresas (art. 9, Ley 30/2015, de 9 de septiembre)
- Oferta formativa para trabajadores ocupados (art.10, Ley 30/2015, de 9 de septiembre)
- Programas de formación sectoriales (art. 20, RD. 694/2017, de 3 de julio)
- Programas de formación transversales (art. 21, RD. 694/2017, de 3 de julio)
- Programas de cualificación y reconocimiento profesional (art. 22, RD. 694/2017, de 3 de julio)
- Programas para trabajadores autónomos y de la economía social (art. 23, RD. 694/2017, de 3 de julio)
- Oferta formativa para trabajadores desempleados (art.11, Ley 30/2015)
- Programas específicos de formación dirigidos a personas desempleadas con necesidades formativas especiales o dificultades para su inserción o recualificación profesional (art. 24.2.b, RD. 694/2017, de 3 de julio)
- Programas formativos con compromiso de contratación (art. 24.2.c., RD. 694/2017, de 3 de julio)
- Otras iniciativas de formación que incluye:
 - Permisos Individuales de Formación (art. 29, RD. 694/2017 de 3 de julio)
 - Formación en alternancia con el empleo (art. 30, RD. 694/2017 de 3 de julio)
 - Formación profesional para el empleo de personas en situación de privación de libertad (art. 32.1, RD. 694/2017 de 3 de julio)
 - Formación profesional para el empleo de tropa y marinería que mantienen relación temporal con las Fuerzas armadas (art. 32.1, RD. 694/2017 de 3 de julio)

Ámbito temporal

El criterio para acotar el ámbito temporal de ejecución de todas estas acciones es el año natural, es decir, se incorporan a la evaluación todas las acciones formativas que finalizaron entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año 2019.

Financiación de las iniciativas

En el marco de la financiación de las iniciativas de formación del Sistema de formación profesional para el empleo, se identifican los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado, constituyendo el ámbito de análisis los siguientes conceptos:

Presupuesto asignado: Presupuesto asignado anualmente en los Presupuestos Generales del Estado para el conjunto de iniciativas de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Presupuesto ejecutado: que se corresponde al montante total de la suma de las obligaciones reconocidas y compromiso de crédito correspondiente a cada una de las distintas iniciativas que se financian a través de subvención, más la suma de las bonificaciones aplicadas en la Tesorería de la Seguridad Social de los ficheros mensuales en la iniciativa de Formación programada por las empresas.

Los criterios de operativización del concepto de presupuesto ejecutado son importantes porque condicionan los análisis de eficiencia. Tanto las obligaciones reconocidas y el compromiso de crédito como las bonificaciones aplicadas en la Tesorería de la Seguridad Social son los datos de los que dispone el Sistema en las fechas en las que se realiza la evaluación (año siguiente al año objeto de evaluación)

y son homogéneos y acumulables para el conjunto de las iniciativas. Sin embargo, a menudo la actividad formativa tiene carácter plurianual y, por tanto, la ejecución presupuestaria abarca más de un ejercicio presupuestario. Es decir, que no necesariamente un presupuesto ejecutado en el marco de esta evaluación conlleva una ejecución real de formación.

Objetivo estructural y criterios de análisis

La metodología se sustenta en el objetivo estructural de la evaluación derivado de la finalidad del PAE enunciada en el artículo 21 de la Ley 30/2015:

“Evaluar en qué medida las iniciativas/modalidades de formación financiadas contribuyen al cumplimiento de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral”

El sistema de indicadores responde a los criterios de análisis y metas de evaluación definidas de manera previa:

EJECUCIÓN FÍSICO FINANCIERA / EFICIENCIA: cuál ha sido el alcance del Sistema tomando como referencia los principales ámbitos de la evaluación: acciones de formación, empresas formadoras/ trabajadores y recursos financieros.

EFICACIA: qué efectos directos ha tenido el Sistema sobre los trabajadores, en términos de aprendizaje ligados a aspectos relacionados con el acceso a la formación y la adquisición de competencias y mejora de la cualificación.

IMPACTO: qué consecuencias indirectas ha tenido el Sistema sobre los trabajadores atendiendo al mantenimiento y mejora de su empleabilidad y su inserción laboral; y sobre las empresas y su competitividad.

CALIDAD: en qué medida el Sistema se adecua y da respuesta a las necesidades del sistema productivo (trabajadores, empresas y mercado de trabajo).

Los indicadores que componen el sistema permiten obtener información cuantificable y estandarizada, que permite la comparación entre sí y garantiza la información mínima necesaria para poder acometer eficazmente el ejercicio de evaluación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Fuentes de información

El sistema de indicadores de la evaluación del conjunto del Sistema de formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral se basa en el análisis estadístico de fuentes secundarias procedentes de las bases de datos de gestión.

Uno de los principales problemas que comporta el análisis estadístico basado en bases de datos es la diversidad de fuentes y la necesidad de homogeneizar las mismas. Hasta el momento las principales fuentes que alimentan el sistema de indicadores son las siguientes:

- Plantillas de datos declarativos cumplimentados por agentes del SNE.
- Bases de datos Comunes de formación del SNE (DCF, FSILBD).
- Base de datos Fundae

La integración de toda esta información en un único formato que permita el análisis agregado de los datos implica un proceso manual de integración de la información que consume gran cantidad de recursos, ya que se necesita un amplio periodo temporal para la captación e integración de la información. Por otra parte, se incorporan datos declarativos y se produce una diversidad en las fechas de extracción de la información, lo que constituye una de las principales limitaciones de la evaluación.

2.3. Indicadores

La totalidad de indicadores que se analizan en este período del Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema profesional para el empleo 2019, son los siguientes

Indicadores PAE 2019		
Ejecución Físico Financiera/ Eficiencia	REA01	VOLUMEN DE PARTICIPANTES EN PROGRAMAS PÚBLICOS DE EMPLEO-FORMACIÓN
	REA02	VOLUMEN DE EJECUCIÓN FÍSICA DE PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS
	REA03	TASA DE PARTICIPANTES QUE REALIZAN PRÁCTICAS PROFESIONALES NO LABORALES
	REA04	TASA DE ABANDONO POR COLOCACIÓN
	REA05	TASA DE ABANDONO POR OTRAS CAUSAS
	REA06	DURACIÓN MEDIA DE LAS ACCIONES DE FORMACIÓN IMPARTIDAS
	ECI01	COSTE MEDIO POR PARTICIPANTE FINALIZADO Y HORA EN LA FORMACIÓN DE OFERTA
	ECI02	COSTE MEDIO POR PARTICIPANTE FINALIZADO Y HORA EN LA FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PIF
	ECI03	GRADO DE EJECUCIÓN FINANCIERA
Eficacia	ECA01	TASA DE MULTIPARTICIPACIÓN
	ECA02	TASA DE COBERTURA DE TRABAJADORES DESEMPLEADOS
	ECA03	TASA DE COBERTURA DE TRABAJADORES OCUPADOS
	ECA04	TASA DE COBERTURA DE BONIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS
	ECA05	TASA DE ÉXITO FORMATIVO
Impacto	IMP01	TASA DE MANTENIMIENTO EN EL EMPLEO
	IMP02	TASA DE MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN ACREDITABLE
	IMP03	TASA DE INSERCIÓN LABORAL POR CUENTA AJENA EN PROGRAMAS PÚBLICOS DE EMPLEO-FORMACIÓN AL FINALIZAR EL PROYECTO
	IMP04	TASA DE INSERCIÓN LABORAL SEGÚN AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL
Calidad	CAL01	GRADO DE SATISFACCIÓN GENERAL DE LOS PARTICIPANTES FINALIZADOS CON LOS CURSOS
Prioridades Estratégicas	EST01	PARTICIPACIÓN DE PERSONAS JÓVENES EN INICIATIVAS DE FORMACIÓN
	EST02	VOLUMEN DE PARTICIPANTES DE ZONAS RURALES EN INICIATIVAS DE FORMACIÓN

2.3.1 Indicadores de Ejecución físico financiera/eficiencia

REA01	Volumen de participantes en programas públicos de empleo-formación
REA02	Volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas
REA03	Tasa de participantes que realizan prácticas profesionales no laborales
REA04	Tasa de abandono por colocación
REA05	Tasa de abandono por otras causas
REA06	Duración media de las acciones de formación impartida
ECI01	Coste medio por participante finalizado y hora formación en la formación de oferta
ECI02	Coste medio por participante finalizado y hora de formación en la formación programada por las empresas Y PIF
ECI03	Grado de ejecución financiera

Se produce un aumento considerable del número de **participantes en Programas Públicos de Empleo-Formación (REA01)** respecto al año 2018, 6.545 frente a 15.369 en 2019, un incremento del 139 %.

En Escuelas taller y Casas de oficios pasan de 2.367 alumnos a 4.700 lo que supone un incremento superior al 98%; En Talleres de empleo el aumento es superior al 150% pasando de 4.178 alumnos a 10.669.

Únicamente 3 comunidades han ofrecido ambos tipos de formación.

Tabla nº 1- REA01. Evolución del nº de participantes en Programas Públicos de Empleo-Formación durante **2019**

Año	Nº de alumnos en Programas Públicos de Empleo	Escuelas Taller y CCOO	Talleres de Empleo
2010	27.591	8.842	18.749
2011	29.292	11.350	17.942
2012	24.088	13.436	10.652
2013	11.714	4.764	6.950
2014	20.713	7.086	13.627
2015	10.965	5.250	5.715
2016	11.765	4.832	6.933
2017	7.908	3.368	4.540
2018	6.545	2.367	4.178
2019	15.369	4.700	10.669

El **número total de participantes en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo (REA02)** durante el año 2019 ascendió a **5.373.403** personas, lo que supone un incremento de más de un 10% (518.954 participantes), en relación a 2018.

En el año objeto de análisis, en todas las iniciativas y modalidades, el número de participantes es mayor que en el año anterior, destacando especialmente los Permisos Individuales de Formación y los Planes de Formación ocupados (convocatoria estatal) que pasan de 1.577 a 140.095; 181.426 a 345.541 respectivamente.

Tabla nº 2- REA02. Evolución del volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas durante los **años 2010-2019**

Año	Total	Iniciativa de formación de demanda		Iniciativa de formación de oferta						
		Acciones de formación en las empresas	Permisos individuales de formación	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados (Convocat. Estatal)	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2010	4.351.181	2.771.069	3.335	566.751	594.997	411.190		n.d	1.956	1.883
2011	4.398.341	2.986.493	4.634	441.012	660.323	302.631		n.d	1.898	1.350
2012	4.421.362	3.176.789	18.909	292.673	579.121	317.004		32.608	2.572	1.686
2013	4.048.728	3.224.182	30.226	232.480	266.473	269.070		21.505	3.463	1.329
2014	4.013.027	3.291.803	13.666	215.790	252.665	210.286	4.029	18.668	4.062	2.058
2015	4.215.483	3.576.748	9.403	168.830	205.472	236.452	3.379	11.554	3.645	0
2016	4.152.983	3.766.997	7.124	0	171.489	195.328	99	8.866	3.080	0
2017	4.421.816	4.000.971	287	163.340	238.828	532	7.960	6.017	3.881	0
2018	4.854.449	4.412.808	1.577	181.426	247.122	1.934	0	5.176	3.246	1.160
2019	5.373.403	4.615.764	140.095	345.541	258.579	2.193	0	5.470	3.874	1.887

Respecto a **los participantes que realizan prácticas profesionales no laborales (REA03)**, desde 2012 hasta 2019 el porcentaje de participantes ha mostrado oscilaciones en las diferentes anualidades y de manera similar en ambos sexos.

El indicador disminuye desde 2013 a 2015, situándose en este año en el 10,73%. Aumenta en los años 2016 y 2017, para volver a disminuir en 2018 colocándose en el 19,98% y en el 12,04% en el 2019.

Tabla nº3 -REA03. Evolución de la tasa de participantes desempleados que realizan prácticas profesionales no laborales en acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados durante los **años 2010-2019.**

Año	% Global	Mujeres	Hombres
2010	8,70%	n.d	n.d
2011	5,90%	6,94%	4,95%
CAMBIO DE FUENTE DE INFORMACIÓN			
2012	20,46%	19,16%	17,92%
2013	27,03%	25,37%	24,72%
2014	11,97%	12,12%	11,52%
2015	10,73%	10,67%	11,13%
2016	18,08%	12,30%	13,33%
2017	21,22%	21,38%	21,81%
2018	19,98%	20,56%	21,91%
CAMBIO CÓDIGO INDICADOR DE ECA07 A REA03			
2019	12,04%	11,33%	12,64%

La **tasa de abandono por colocación (REA04)** más baja se da en los años 2012 y 2013 (4,19% y 3,97%, respectivamente). Del año 2014 al 2019 la tasa se mantiene alrededor del 6%, con oscilaciones que van del (6,83%) en el año 2015 al (5,99 %) en 2016. En el año 2019 la tasa es similar a la del año 2018.

Tabla nº4-REA04. Evolución de la tasa de abandono por colocación en acciones formativas dirigidas a desempleados, durante los **años 2010-2019**

Año	% Global	% Mujeres	% Hombres
2010	5,70%	5,30%	6,70%
2011	5,79%	5,38%	6,16%
2012	4,19%	3,64%	4,82%
2013	3,97%	3,35%	4,66%
2014	6,08%	5,43%	6,73%
2015	6,83%	5,98%	7,69%
2016	5,99%	5,47%	6,52%
2017	6,60%	5,84%	7,42%
2018	6,02%	5,29%	6,90%
CAMBIO CÓDIGO INDICADOR ECA08 a REA04			
2019	6,00%	5,52%	6,60%

En lo referente a la **tasa de abandono por otras causas (REA05)** en la Iniciativa de formación de oferta, desde el año 2014, se aprecia un aumento paulatino en la evolución del indicador del (6,64%) en 2014 al (10,96%) en 2019.

En el año 2019 ha habido un ligero aumento en todas las modalidades analizadas respecto a 2018.

Tabla nº5-REA05. Evolución de la tasa de abandono por otras causas durante los años **2010-2019**

Año	Iniciativa de Formación de Oferta	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2010	5,80%	n.d	n.d	12,00%	n.d	n.d	n.d
2011	9,87%	4,65%	6,90%	13,87%	n.d	26,66%	9,41%
2012	7,85%	4,35%	6,85%	12,37%	11,98%	20,33%	7,89%
2013	7,37%	4,78%	6,45%	9,73%	16,18%	15,10%	5,79%
2014	6,64%	5,45%	5,39%	8,45%	15,76%	13,39%	3,74%
2015	7,69%	6,27%	6,57%	9,24%	14,73%	13,72%	
2016	8,11%		8,02%	8,04%	9,75%	13,51%	
2017	8,90%	27,87%	8,02%	9,32%	11,80%	12,78%	
2018	9,90%	8,37%	9,92%	9,86%		14,23%	4,57%
CAMBIO CÓDIGO INDICADOR ECA09 a REA05							
2019	10,96%	12,68%	10,98%	9,90%		14,66%	4,77%

Respecto a la **duración media de las acciones de formación impartida (REA06)** en Acciones formativas programas por las empresas la duración media de la formación impartida ha ido disminuyendo en todos los años objeto de evaluación, desde las 48 horas en 2010 a las 27,17 horas en 2019. En esta iniciativa es dónde se dan las duraciones medias más bajas, seguido de los Programas de formación para ocupados convocatoria autonómica.

En las Acciones formativas dirigidas a desempleados las duraciones medias son superiores a las 250 horas en todos los años evaluados. La máxima duración se da en el año 2011 con 357 horas y la más baja en 2016 con 259 horas. Desde el año 2011 en general han decrecido las duraciones medias hasta las 281 horas en el 2019.

Las duraciones medias más altas se dan en Privados de libertad y en Militares de tropa y marinería con duraciones superiores a las 300 horas.

Tabla nº 6-REA06. Evolución de la duración media de la formación impartida durante los años **2010-2019 (horas)**

Año	Iniciativa de formación de demanda	Iniciativa de formación de oferta					
		Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2010	48,00	80,00	62,20	304,90		542,00	381,00
2011	47,84	67,94	63,65	357,00		531,00	390,00
2012	45,02	81,95	62,79	312,43		476,96	410,28
2013	43,75	76,63	57,44	252,58		412,30	428,87
2014	41,53	77,79	111,11	296,87	286,40	376,89	380,00
2015	40,96	104,97	64,20	274,63	239,67	317,62	
2016	31,69		78,88	259,41	290,95	336,72	
2017	29,67	138,06	59,56	292,87	395,69	303,31	
2018	28,29	93,46	70,13	291,68		313,44	537,58
CAMBIO CÓDIGO INDICADOR ECA02 a REA06							
2019	27,17	62,29	55,03	281,25		330,92	527,96

Analizando la media global de la evolución del indicador **coste medio por participante finalizado y hora de formación (ECI01)** se observa que el coste medio por participante finalizado y hora de formación sigue una tendencia de aumentos y disminuciones, siendo el coste medio más alto el del 2017 (5,27 euros) y el más bajo el del 2018 (1,64). Esta tendencia es común en todas las modalidades de formación consideradas.

Tabla nº7- ECI01. Evolución del coste medio (euros) por participante finalizado y hora de formación de oferta durante los años **2010-2019**

Año	Media Global	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2010	7,46	6,26	7,05	n.d	5,71	5,69

Año	Media Global	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente e a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2011	n.d	5,53	5,49	n.d	6,31	7,86
CAMBIO EN LA METODOLOGÍA DE CÁLCULO DEL INDICADOR						
2012	4,20	3,08	3,81	4,49	4,84	5,84
2013	5,33	6,70	4,00	7,42	3,79	6,76
2014	2,80	1,75	3,46	0,00	3,31	5,04
2015	2,89	3,52	3,55	0,00	2,83	0,00
2016	5,41	5,72	4,94	0,00	4,58	
2017	5,23	5,80	4,14	0,00	3,90	
2018	1,64	0,42	3,97		4,65	6,67
2019	4,47	4,90	4,15		3,84	7,83

En referencia al **coste por participante finalizado y hora de formación en la formación programada por las empresas, (ECI02)** en el año 2019 aumenta ligeramente el coste en las acciones formativas con cofinanciación privada (19,55€ en 2018 y 19,91€ en 2019) y disminuye ligeramente el coste en las acciones sin cofinanciación privada 7,89€ frente a 7,80€, en los años 2018 y 2019 respectivamente.

Tabla nº 8-ECI02. Evolución del coste medio (euros) por participante finalizado y hora de formación de demanda durante los años **2010-2019**

Año	Presupuesto Ejecutado (Obligaciones Reconocidas) ECI02	Cofinanciación Privada	Nº Horas Participante ECI02	Acciones de formación en las empresas (con cofinanciación privada)	Acciones de formación en las empresas (sin cofinanciación privada)	Permisos individuales de formación
2017	500.232.870	717.806.548	63.997.703	19,17€	7,87€	0,00
2018	516.000.000	762.991.200	65.788.380	19,55€	7,89€	0,00
2019	514.935.660	798.815.031	66.366.586	19,91€	7,80€	0,00

Desde la perspectiva del **grado de ejecución financiera (ECI03)**, la modalidad que ha sufrido mayor disminución es la de las Acciones dirigidas prioritariamente a desempleados, que de 2010 a 2015 ha perdido más de 394.000.000€. En 2016, esta modalidad experimentó una ligera recuperación respecto de 2015 de 10.336.599 €, volviendo a aumentar en 2017 (aumento de 157.353.342€ respecto a 2016) y de nuevo en 2018, aunque en menor medida.

En 2019 se mantienen los **presupuestos asignados** similares a 2018 (hubo una prórroga de la Ley de Presupuestos Generales del Estado) excepto en Militares de tropa y marinería con un incremento significativo de 3.448.320€ y en Programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo de 76.899.166€.

Tabla nº 9-ECI03. Evolución de los presupuestos asignados al Subsistema durante los años **2010-2019**

Año	Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación		Iniciativa de formación de oferta							Formación en alternancia con el empleo
	Acciones de investigación e innovación	Estudios de carácter general y sectorial	Acciones de formación en las empresas Y PIF	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería	Programas de ET, CO y TE
2010	27.541.763€		507.820.370€	428.543.790€	380.942.385€	914.902.845€	n.d	4.643.960€	3.748.530€	n.d
2011	13.325.401€		518.508.370€	391.296.020€	349.652.586€	775.871.690€	n.d	4.643.960€	3.748.624€	n.d
2012	n.d		575.000.000€	142.020.270€	130.555.010€	675.553.056€	41.921.905€	4.643.960€	3.748.620€	194.410.350 €
2013	n.d		575.000.000€	140.019.714€	128.996.970€	675.945.330€	41.331.376€	4.570.120€	3.689.021€	194.410.350 €
2014	1.138.678 €	838.545 €	582.241.360 €	181.351.090 €	122.746.358 €	624.464.101 €	0 €	4.570.120 €	3.799.690 €	240.141.968 €
2015	655.495 €	519.390 €	605.000.000 €	188.568.860 €	103.226.773 €	519.967.179 €	0 €	4.570.120 €	0 €	193.132.215 €
2016	1 €	0 €	610.000.000 €	194.301.350 €	108.472.542 €	530.303.778 €	0 €	4.570.120 €	0 €	202.446.082 €

Año	Iniciativa	Formación programada por las empresas	Oferta formativa para ocupados		Oferta formativa para desempleados		Otras iniciativas de formación			
	Modalidad	Acciones formativas programadas por las empresas	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	PIF	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería	Programas de ET, CO y TE
2017	Presupuesto Asignado	632.888.320 €	205.201.660 €	136.909.538 €	687.657.120 €	0 €	0 €	4.826.500 €	3.951.680 €	266.636.454 €

2018	Presupuesto Asignado	661.368.300 €	239.435.670 €	146.225.978 €	733.163.286 €	0 €	0 €	5.043.690 €	3.951.680 €	278.090.129 €
CAMBIO NUMERACIÓN INDICADOR ECA01 a ECI03 Grado de ejecución financiera										
2019	Presupuesto Asignado	661.368.000€	239.435.670€	147.645.561€	736.640.412 €	0 €	0 €	5.043.690 €	7.400.000 €	354.989.295 €

Tabla nº 10 -ECI03. Evolución del grado de ejecución financiera obligaciones reconocidas. Años 2014-2019

Año	Iniciativa	Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación		Iniciativa de formación de demanda	Iniciativa de formación de oferta						Formación en alternancia con el empleo
	Modalidad	Acciones de investigación e innovación	Estudios de carácter general y sectorial	Acciones de formación en las empresas	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería	Programas de ET, CO y TE
2014	Presupuesto Ejecutado (Obligaciones Reconocidas)	1.078.374 €	141.391 €	582.241.360 €	88.290.170 €	68.180.283 €	180.872.661 €	0 €	4.306.163 €	3.799.355 €	117.125.706 €
	Presupuesto Ejecutado (Compromiso de Crédito)	1.093.640 €	408.148 €	582.241.360 €	88.387.580 €	108.885.041 €	377.573.891 €	0 €	4.306.163 €	3.799.355 €	199.582.653 €
2015	Presupuesto Ejecutado (Obligaciones Reconocidas)	655.495 €	519.390 €	522.783.320 €	15.691.840 €	43.426.032 €	191.748.241 €	0 €	2.741.730 €	0 €	152.224.889 €
	Presupuesto Ejecutado (Compromiso de Crédito)	0 €	0 €	522.783.320 €	43.736.430 €	84.106.616 €	392.609.153 €	0 €	4.570.120 €	0 €	216.164.072 €
2016	Presupuesto Ejecutado (Obligaciones Reconocidas)	0 €	0 €	502.184.360 €	30.757.380 €	61.460.798 €	216.742.476 €	0 €	3.991.270 €	0 €	110.378.872 €
	Presupuesto Ejecutado (Compromiso de Crédito)	0 €	0 €	502.184.360 €	77.868.270 €	115.693.072 €	465.553.049 €	0 €	4.570.120 €	0 €	201.805.053 €

Año	Iniciativa	Formación programada por las empresas	Oferta formativa para ocupados		Oferta formativa para desempleados		Otras iniciativas de formación			
	Modalidad	Acciones formativas programadas por las empresas	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	Permisos individuales de formación	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería	Programas de ET, CO y TE
2017	Presupuesto Ejecutado (Obligaciones Reconocidas)	500.232.870 €	70.030.100 €	63.486.089 €	246.704.287 €	0 €		3.916.650 €	3.943.500 €	167.990.496 €
	Presupuesto Ejecutado (Compromiso de Crédito)	500.232.870 €	178.618.470 €	157.414.465 €	519.337.865 €	0 €		4.570.120 €	3.951.680 €	251.675.471 €
2018	Presupuesto Ejecutado (Obligaciones Reconocidas)	516.000.000 €	43.495.280 €	65.656.103 €	239.732.021 €	0 €		3.997.510 €	3.943.500 €	184.584.243 €
	Presupuesto Ejecutado (Compromiso de Crédito)	516.000.000 €	172.244.140 €	147.962.755 €	499.551.128 €	0 €		4.723.950 €	3.951.680 €	275.676.674 €
2019	Presupuesto Ejecutado (Obligaciones Reconocidas)	514.935.660 €	43.495.280 €	78.183.853 €	256.583.707 €	0 €	0 €	4.129.440 €	7.400.000 €	210.005.155 €
	Presupuesto Ejecutado (Compromiso de Crédito)	514.935.660 €	172.244.140 €	154.052.126 €	493.362.572 €	0 €	0 €	4.986.770 €	7.400.000 €	343.739.655 €

Tabla nº 10 Bis-ECI03. Evolución del grado de ejecución financiera durante los años 2014-2019 (obligaciones reconocidas)

Año	Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación	Iniciativa de formación de demanda	Iniciativa de formación de oferta						Formación en alternancia con el empleo
	Acciones de investigación e innovación y Estudios de carácter general y sectorial	Acciones de formación en las empresas y PIF	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería	Programas de ET, CO y TE
2014	61,69%	100,00%	48,68%	55,55%	35,46%	n.d.	94,22%	99,99%	48,77%
2015	100%	86,41%	8,32%	42,07%	36,88%	n.d.	59,99%	n.d.	78,82%
2016	n.d.	82,33%	15,83%	56,66%	40,87	n.d.	87,33%	n.d.	54,52%

Año	Formación programada por las empresas	Oferta formativa para ocupados		Oferta formativa para desempleados		Otras iniciativas de formación			
	Acciones formativas programadas por las empresas	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	Fondo de Reserva	Comunidades Autónomas	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2017	79,04%	34,13%	46,37%	35,88%	n.d.	168,81%	59,49%	81,15%	99,79%
2018	78,02%	18,17%	44,90%	32,70%	n.d.	164,66%	62,78%	79,26%	99,79%
2019	77,86%	18,17%	52,95%	34,83%	n.d.	93,15%	56,87%	81,87%	100%

2.3.2 Indicadores de Eficacia

ECA01	Tasa de multiparticipación
ECA02	Tasa de cobertura de trabajadores desempleados
ECA03	Tasa de cobertura de trabajadores ocupados
ECA04	Tasa de cobertura de bonificación de empresas
ECA05	Tasa de éxito formativo

La evolución de la **tasa de multiparticipación (ECA01)**, ha sido diferente en cada modalidad de formación.

En las acciones de formación en las empresas, ha ido aumentando a lo largo del tiempo, bajando 0,01 en 2019. Por el contrario, en la oferta formativa para trabajadores ocupados convocatoria estatal la tasa disminuyó hasta 2013 subiendo ligeramente en 2014 y 2015 para, en 2018 aumentar considerablemente, después de haber disminuido en 2017. En 2019 la tasa baja 0,04 respecto de 2018.

En la formación gestionada por las comunidades autónomas, los resultados aumentan de manera progresiva, disminuyendo en un 0,01 únicamente en 2018. Aumentando en 0,14 en 2019. En la oferta formativa para trabajadores desempleados se produce un aumento destacable en 2017 y 2018 en comparación con la disminución sufrida en 2016. En 2019 baja 0,4 respecto a 2018.

Tabla nº 11-ECA01. Evolución de la tasa de multiparticipación durante los años **2010-2019** (nº de acciones formativas por persona)

Año	Iniciativa de formación de demanda	Iniciativa de formación de oferta		
	Acciones de formación en las empresas	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados
2010	1,30	1,34	1,33	1,22
2011	1,31	1,29	1,33	1,12
2012	1,34	1,26	1,45	1,38
2013	1,35	1,14	1,32	1,62
2014	1,36	1,16	1,27	1,33
2015	1,41	1,17	1,35	1,40
2016	1,49	n.d	1,46	1,26

Año	Formación programada por las empresas	Oferta formativa para ocupados		Oferta formativa para desempleados	
	Acciones formativas programadas por las empresas	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos
2017	1,53	1,01	1,51	1,40	1,05
2018	1,58	1,32	1,50	1,42	

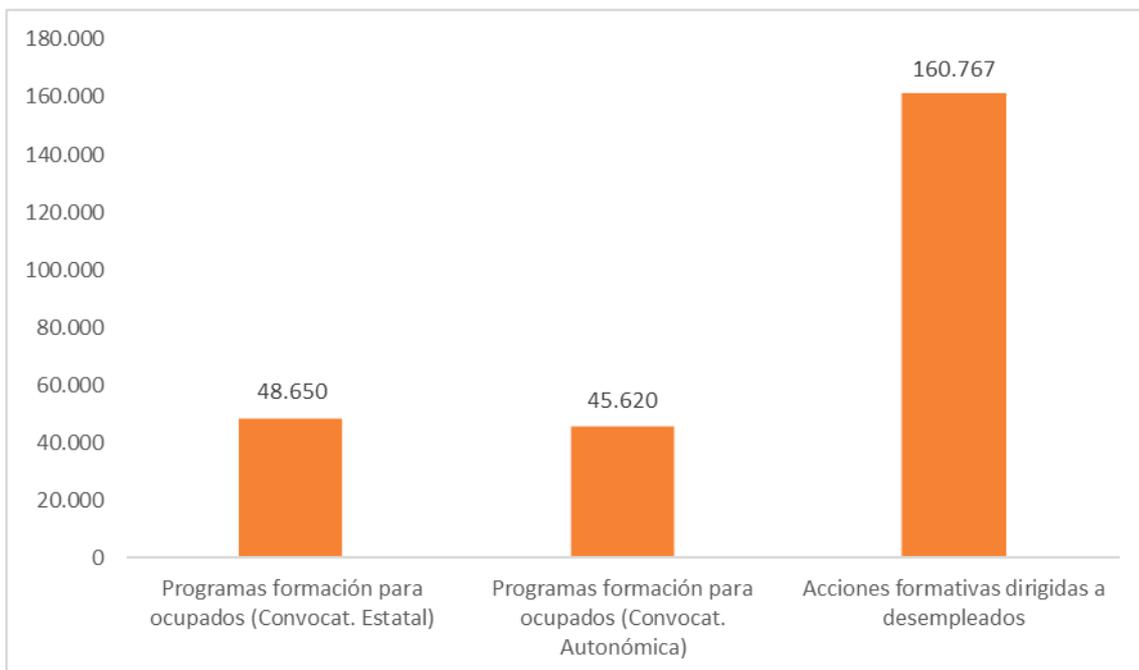
CAMBIO CÓDIGO INDICADOR ECA05 a ECA01 TASA DE MULTIPARTICIPACIÓN

Año	Formación programada por las empresas	Oferta formativa para ocupados		Oferta formativa para desempleados	
	Acciones formativas programadas por las empresas	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos
2019	1,57	1,27	1,64	1,38	

El indicador **Tasa de cobertura de trabajadores desempleados (ECA02)**, en el PAE 2019 se ha realizado un cambio en su cálculo con objeto de que refleje con más claridad la realidad del alcance de la formación para el empleo sobre los trabajadores desempleados. Como en ediciones anteriores del PAE, el indicador calcula el porcentaje de demandantes desempleados que han participado en acciones formativas, pero la novedad incorporada es que en esta edición se ha hecho sobre el total de demandantes que han solicitado el servicio y/o aquellos a los que se les ha recomendado. El cambio ha supuesto que los agentes del Sistema hayan tenido que adaptarse a la recogida de datos para el nuevo denominador. Es por esto, que no en todos los casos ha sido posible la recogida de información completa para su cálculo en las diferentes desagregaciones de análisis

Un total de **255.037** demandantes desempleados han participado en acciones formativas en las diferentes ofertas. En concreto, en los Programas de formación para ocupados (convocatoria estatal) ha habido 48.650 participantes, en los Programas de formación para ocupados (convocatoria autonómica) 45.620, en las Acciones formativas dirigidas a desempleados 160.767.

Gráfico nº 1-ECA02. Demandantes desempleadas que han participado en acciones formativas, por modalidad de formación. **Año 2019**



La tasa de cobertura de trabajadores desempleados por **modalidad de formación**, en aquellas modalidades para las que se han ofrecido datos completos que permiten realizar el cálculo arroja datos los siguientes. las Acciones formativas dirigidas a desempleados alcanzan una tasa de cobertura del **43,31%** mientras los Programas de formación para ocupados (convocatoria autonómica) llegan al **23,69%**, por último los Programas específicos no han tenido convocatoria. La media global se sitúa en el **36,93%**.

En cuanto a la **tasa de cobertura de trabajadores ocupados (ECA3)**, muestra un descenso a partir de 2011, que continúa a lo largo de los años hasta alcanzar en 2015 el valor más bajo de la serie. En 2016 la tasa experimenta un abrupto crecimiento de casi 10 puntos porcentuales respecto del 2015. En 2017 se vuelve a percibir un notable descenso. Sin embargo, vuelve a aumentar a partir del 2018.

En 2016 la tasa recupera casi 10 puntos porcentuales sobre el nivel de 2015. En ese año disminuye el número de participantes y aumenta el número de ocupados.

En 2017, el número de participantes se reduce considerablemente respecto al año anterior, aproximadamente en un 24%, aumentando ligeramente en 2018 aunque de manera poco destacable, aumento que se mantiene en 2019.

Tabla nº 12- ECA03. Evolución del indicador en relación con el nº de ocupados en el sector privado según EPA y el nº total de participantes ocupados en las iniciativas de formación analizadas durante los **años 2011-2019**

Año	Tasa de cobertura de trabajadores ocupados (agregada)	Nº participantes ocupados	Nº de ocupados según EPA sector privado (4º Trimestre)
2011	20,27%	3.069.009	14.918.300
2012	19,53%	2.835.643	14.318.300
2013	19,34%	2.747.176	15.225.800
2014	18,56%	2.676.613	14.641.500
2015	7,47%	2.759.195	15.093.500
2016	17,20%	2.639.251	15.522.000
2017	12,75%	2.013.871	15.923.600
2018	13,27%	2.147.043	16.353.600
CAMBIO CÓDIGO INDICADOR DE ECA12 A ECA03 TASA DE COBERTURA DE TRABAJADORES OCUPADOS			
2019	14,20%	2.372.803	16.713.600

La tasa global de **cobertura de bonificación de empresas (ECA04)**, experimenta un aumento hasta 2012, año en el que alcanza el máximo valor, para luego descender sistemáticamente desde 2013 hasta 2019.

Tabla nº 13- ECA04. Evolución de la tasa de cobertura de bonificación de empresas según sector de actividad durante los años **2010-2019**

Año	Global	Agricultura	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Otros servicios
2010	20,80%	8,10%	29,70%	21,80%	21,40%	16,80%	19,50%
2011	23,71%	15,00%	37,00%	31,00%	n.d	35,00%	11,00%

Año	Global	Agricultura	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Otros servicios
2012	31,10%	44,18%	40,43%	30,02%	31,71%	29,16%	29,05%
2013	29,99%	11,64%	42,41%	28,44%	32,94%	30,97%	30,73%
2014	29,67%	12,39%	42,63%	30,13%	31,78%	31,26%	30,11%
2015	27,42%	9,93%	40,17%	29,40%	28,17%	34,25%	26,96%
2016	22,73%	7,68%	34,97%	25,59%	23,01%	25,87%	22,94%
2017	17,70%	5,76%	29,26%	19,56%	16,96%	18,58%	18,88%
2018	17,71%	5,00%	29,88%	20,82%	18,37%	16,25%	18,80%
CAMBIO CÓDIGO INDICADOR DE ECA13 A ECA04							
2019	16,59%	4,94%	28,76%	20,41%	17,11%	14,91%	17,28%

En términos generales, analizando la variación de la tasa de cobertura de bonificación de las empresas entre 2010 y 2019, ha descendido para las empresas más pequeñas (de 10 o menos personas empleadas y de 11 a 49) y ha aumentado para las de mayor tamaño (de entre 50 y 249, de 250 a 1.000 y de más de 1.000).

Tabla nº14- ECA04. Evolución de la tasa de cobertura de bonificación de empresas según tamaño de empresa durante los años **2010-2019**

Año	De 10 o menos personas empleadas	De 11 a 49 personas empleadas	De 50 a 249 personas empleadas	De 250 a 1.000 personas empleadas	De más de 1.000 personas empleadas
2010	16,90%*	44,60%**	70,20%	85,50%***	n.d
2011	20,18%	48,44%	71,29%	84,70%	90,20%
2012	26,89%	58,90%	81,44%	91,08%	94,65%
2013	26,02%	58,31%	81,97%	92,84%	95,98%
2014	25,70%	58,82%	83,37%	92,77%	98,02%
2015	23,37%	55,60%	83,31%	92,31%	95,39%
2016	18,47%	51,16%	81,21%	92,09%	96,81%
2017	13,66%	43,34%	76,08%	88,89%	92,03%
2018	13,51%	43,14%	76,00%	87,17%	92,41%
CAMBIO NUMERACIÓN INDICADOR ECA013 A ECA04 TASA DE COBERTURA DE BONIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS					
2019	12,26%	41,96%	75,66%	87,71%	91,08%
Variación 2011-2019	-4,64%	-2,64%	5,46%	2,21%	0,88%****

* En el PAE 2010 se computaban 1 – 9 trabajadores

** En el PAE 2010 se computaba 10 – 49 trabajadores

*** En el PAE 2010 la categoría contemplaba todas las empresas con más de 250 trabajadores

**** Variación 2011-2019

En lo que respecta a la tasa de éxito formativo (ECA05), en la media global se aprecia una tendencia a la baja desde 2014. Si se analizan cada una de las iniciativas de formación, esta tendencia se corrobora en todas ellas.

En concreto, respecto a las iniciativas con información en 2019, las Acciones formativas dirigidas a desempleados aumentan ligeramente en 2018 respecto al 2017, para disminuir de nuevo en 2019, lo mismo que los Programas específicos. La iniciativa Privados de libertad sigue una tendencia a la baja con ligeros incrementos en 2016 respecto a 2015 y en 2019 respecto a 2018. Por último, la iniciativa Militares de tropa y marinería disminuye ligeramente en 2019 respecto a 2018.

Tabla nº 15-ECA05. Evolución de la tasa de éxito formativo durante los años 2010-2019

Año	Tasa global	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2010	96,50%	96,50%	96,50%	87,20%	94,70%
2011	96,52%	96,52%	96,58%	87,52%	94,60%
2012	96,53%	96,53%	96,64%	83,78%	94,97%
2013	96,84%	96,84%	97,06%	80,55%	94,73%
2014	95,75%	95,98%	0,00%	83,20%	97,32%
2015	92,25%	95,51%	28,92%	82,12%	
2016	92,61%	95,34%	35,44%	83,24%	
2017	91,42%	92,79%	55,03%	84,20%	
2018	93,28%	93,39%		83,39%	96,93%
CAMBIO CÓDIGO INDICADOR DE ECA10 a ECA05					
2019	92,64%	92,72%		85,34%	95,09%

2.3.3 Indicadores de Impacto

IMP01	Tasa de mantenimiento en el empleo
IMP02	Tasa de mejora de la empleabilidad a través de la formación acreditable
IMP03	Tasa de inserción laboral por cuenta ajena en los programas públicos de empleo-formación al finalizar el proyecto
IMP04	Tasa de inserción laboral según afiliación a la Seguridad Social

Las **tasas de mantenimiento en el empleo (IMP01)** se mantienen estables para todos los años. La única modalidad de formación que tiene un cambio destacable son los Programas de formación para ocupados en la convocatoria autonómica que pasan de un 17,89% en 2016 a un 37,13% en 2017, para disminuir al 25,97% en el 2019.

Tabla nº 16-IMP01. Evolución de la Tasa de mantenimiento en el empleo. Año 2019

Año	Acciones de formación en las empresas	Permisos individuales de formación	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)
2014	93,76%	94,03%	92,09%	12,99%
2015	93,73%	95,47%	92,42%	22,23%

Año	Acciones de formación en las empresas	Permisos individuales de formación	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)
2016	94,08%	96,21%		17,89%
2017	93,80%	96,60%	85,71%	35,15%
2018	94,05%	96,46%	90,09%	37,13%
2019	92,71%	96,95%	89,24%	25,97%

En referencia a la **tasa de mejora de la empleabilidad a través de la formación acreditable (IMP02)** se observa una evolución muy favorable del indicador, con la excepción del año 2014, donde el porcentaje de acciones formativas acreditadas disminuyó levemente en la Iniciativa de oferta respecto al año anterior. Este indicador también sigue una tendencia descendente desde 2016 para las acciones formativas dirigidas a personas en situación de Privación de libertad. Finalmente, los Programas de formación para ocupados (convocatoria estatal) siguen una tendencia de alzas y bajas a lo largo del periodo analizado.

Tabla nº 17-IMP02. Evolución de la tasa de mejora de la empleabilidad en formación acreditable durante los años 2010-2019

Año	Iniciativa de oferta	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2010	3,20%	0,50%	3,20%	26,60%	n.d	n.d	n.d
2011	n.d.	2,21%	4,58%	35,22%	n.d	82,18%	23,39%
2012	22,40%	2,67%	11,09%	55,34%	30,92%	87,30%	39,50%
2013	33,59%	8,21%	16,81%	74,22%	35,25%	90,80%	57,19%
2014	31,61%	5,45%	17,67%	77,39%	29,70%	82,09%	58,46%
2015	41,08%	8,73%	21,48%	85,66%	32,10%	83,05%	n.d.
2016	49,66%	n.d.	36,81%	61,01%	42,37%	90,60%	n.d.

Año	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2017	0,00%	29,20%	63,15%	60,11%	83,93%	
2018	28,07%	31,41%	67,58%		76,00%	91,41%
CAMBIO CÓDIGO INDICADOR DE IMP04 A IMP02						
2019	5,02%	26,77%	67,29%		64,52%	88,24%

Analizando la **tasa de inserción laboral por cuenta ajena en programas públicos de empleo-formación al finalizar el proyecto (IMP03)**, la evolución del indicador muestra un aumento gradual en la tasa de inserción laboral por cuenta ajena en los programas públicos de empleo-formación durante el periodo analizado. Es destacable la excepción de 2014, año en que se produce una brusca reducción, que se recupera en 2015 con un aumento de 14,07 puntos porcentuales y se confirma en el 2016 con un aumento de 9,74 puntos porcentuales respecto a 2015. También es destacable la ligera disminución que se observa en el año 2018, cercana a 5 puntos porcentuales.

Tabla nº18-IMP03. Evolución del porcentaje de inserción laboral por cuenta ajena en los programas públicos de empleo-formación al finalizar el proyecto durante el año **2019**

Año	% global de inserción de la Formación en alternancia con el empleo
2010	19,00%
2011	17,79%
CAMBIO EN LA DEFINICIÓN Y CÁLCULO DEL INDICADOR	
2012	24,36%
2013	25,39%
2014	17,30%
2015	31,37%
2016	41,11%
2017	44,55%
2018	39,59%
CAMBIO CÓDIGO INDICADOR DE IMP05 A IMP03	
2019	46,56%

La **tasa de inserción según afiliación a la seguridad social (IMP04)**, muestra una progresión general positiva en todos los años analizados en todas las modalidades de formación hasta el año 2019, en el que sufren una disminución respecto a 2018. En concreto, el porcentaje de participantes que han finalizado con evaluación positiva la formación realizada y que se han afiliado a la Seguridad Social, durante los 6 meses posteriores a su finalización, aumenta de forma constante para los Programas de formación para ocupados (convocatoria estatal) hasta disminuir un 7,15% en 2019 respecto a 2018. Los Programas de formación para ocupados (convocatoria autonómica) disminuyen un 8,56% y las Acciones formativas dirigidas a desempleados un 1,53%.

Analizando el indicador por año y modalidad de formación, en las Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados es especialmente destacable el incremento de más de 5 puntos porcentuales observado en esta modalidad de formación en 2016 respecto a 2015, manteniendo este valor en 2017 y 2018.

Si se consideran los Programas específicos, los resultados muestran un continuo incremento en la tasa de inserción hasta 2015, seguido de una disminución de algo menos de 5 puntos porcentuales en 2016 y un destacable aumento de aproximadamente 23 puntos porcentuales en 2017.

Tabla nº 19-IMP04. Evolución de la tasa de inserción laboral según afiliación a la seguridad social durante los años **2013-2019**

Año	Planes de Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)
2013	n.d.	n.d.	42,41%	47,25%
2014	53,63%	5,39%	44,65%	55,11%
2015	54,15%	21,60%	45,45%	59,25%
2016	n.d.	9,28%	50,93%	54,78%

Año	Programas de Formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas de Formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas específicos
2017	n.d.	25,80%	51,68%	87,59%
2018	68,00%	26,89%	51,53%	n.d.
CAMBIO CÓDIGO INDICADOR DE IMP06 A IMP04				
2019	60,85%	18,33%	50%	

2.3.4 Indicadores de Calidad

CAL01 Grado de satisfacción general de los participantes finalizados con los cursos

Respecto al **grado de satisfacción general de los participantes finalizados con los cursos (CAL01)**, en líneas generales, los niveles de satisfacción globales de todo el Sistema de Formación Profesional para el Empleo han ido aumentando de manera progresiva desde 2014 hasta 2018, produciéndose una disminución de 0,11 puntos en 2019 respecto al año anterior.

Cabe señalar, que los años de mayor incremento del grado de satisfacción han sido 2016 con un aumento de 0,09 puntos respecto a 2015, y el 2017 con un aumento de 0,13 puntos respecto a 2016.

Realizando un análisis por modalidad de formación, se observa que hasta 2018 se produce un aumento progresivo del indicador en todas las modalidades salvo, excepcionalmente, en Privados de libertad que en 2016 reduce el grado de satisfacción ligeramente respecto a 2015 y los Programas de formación para ocupados a los que les ocurre lo mismo en 2017 respecto a 2015 (también 7 centésimas) (en 2016 no hubo convocatoria). En 2019 las tres únicas modalidades de formación para las que el indicador aumenta son las Acciones formativas programadas por las empresas (8 centésimas) y Privados de libertad y Militares de tropa y marinería (ambas modalidades aumentan 1 centésima).

Para finalizar, es de remarcar que para las diferentes iniciativas y modalidades de formación los resultados obtenidos revelan, en general, altos niveles de satisfacción de los participantes.

Tabla nº 20-CAL01. Evolución del grado de satisfacción general de los participantes en la Formación Profesional para el Empleo durante los **años 2010-2019**

	Sistema de FPE	Iniciativa de formación de demanda	Iniciativa de formación de oferta	Acciones de formación en las empresas	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas principalmente desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2010	n.d	n.d	3,56	n.d	n.d	n.d	3,54	n.d	n.d	n.d
2011	n.d	n.d	3,57	n.d	3,54	3,58	3,57	n.d	3,73	3,51
2012	3,56	3,49	3,56	3,49	3,53	3,61	3,52	3,47	3,70	3,50
2013	3,53	3,47	3,53	3,47	3,49	3,60	3,53	3,44	3,70	3,59
2014	3,50	3,50	3,50	3,50	3,49	3,59	3,47	3,44	3,67	3,45
2015	3,54	3,51	3,54	3,51	3,52	3,60	3,52	3,51	3,75	
2016	3,63	3,53	3,63	3,53		3,67	3,60	3,55	3,68	

	Sistema de FPE	Acciones formativas programadas por las empresas	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2017	3,76	3,55	3,45	3,86	3,77	3,52	3,69	
2018	3,80		3,55	3,98	3,80		3,72	3,34
2019	3,69	3,63	3,53	3,68	3,77		3,73	3,35

2.3.5 Indicadores de Prioridades estratégicas

EST01	Participación de personas jóvenes en iniciativas de formación
EST02	Volumen de participantes de zonas rurales en iniciativas de formación

La **participación de personas jóvenes en iniciativas de formación (EST01)**, ascendió a 863.131 personas. Analizando esta participación, **por iniciativa y modalidad de formación** se observa que del total de jóvenes participantes el 79,45% participó en iniciativas de Formación programada por las empresas mientras que el otro 20,55 % han participado en acciones formativas del resto de iniciativas.

Por modalidad de formación la mayor participación de personas jóvenes se encuentra en las Acciones formativas programadas por las empresas con un total de 685.748 participantes, lo que supone el 79,45% sobre el total de jóvenes participantes del en el Sistema de FPE, seguidas de las Acciones formativas dirigidas a desempleados con 79.696 jóvenes participantes lo que asciende al 9,23%.

Tabla nº 21-EST01. Participación de personas jóvenes en iniciativas de formación y modalidades de formación **año 2019**

	Formación programada por las empresas	Oferta formativa para ocupados		Oferta formativa para desempleados		
	Acciones formativas programadas por las empresas	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Acciones formativas dirigidas a desempleados (Convocat. Estatal)	Programas específicos
Nº Total de participantes jóvenes	685.748	29.965	58.363	79.696	771	0
% sobre el total del Sistema de FPE	79,45%	3,47%	6,76%	9,23%	0,09%	0,00%
Total jóvenes por iniciativa	685.748	88.328	88.328	80.467	80.467	80.467
% sobre el total de la iniciativa	100,00%	33,92%	66,08%	99,04%	0,96%	0,00%
Total Jóvenes Sistema FPE	863.131	863.131	863.131	863.131	863.131	863.131

	Otras iniciativas de formación				
	Permisos individuales de formación	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería	Escuelas Taller y CCOO	Talleres de Empleo
Nº Total de participantes jóvenes	862	1.013	158	3.726	2.829
% sobre el total del Sistema de FPE	0,10%	0,12%	0,02%	0,43%	0,33%
Total jóvenes por iniciativa	8.588	8.588	8.588	8.588	8.588
% sobre el total de la iniciativa	10,04%	11,80%	1,84%	43,39%	32,94%
Total Jóvenes Sistema FPE	863.131	863.131	863.131	863.131	863.131

El Gráfico nº 2 muestra que la iniciativa de formación con mayor número de participantes menores de 30 años es la Formación programada por las empresas con un total de 685.748 jóvenes (79,45%), seguida de la Oferta formativa para ocupados con 88.328 participantes (10,23%) y la Oferta formativa para desempleados con 80.467 (9,32%), y finalmente Otras iniciativas de formación con 8.588 jóvenes participantes (0,99%).

Gráfico nº 2-EST01. Participación de personas jóvenes en iniciativas de formación **año 2019**



En referencia **al volumen de participantes de zonas rurales en iniciativas de formación (EST02)**, se observa que casi la mitad de los participantes, un 47,48%, lo hace en Programas de formación para ocupados (convocatoria estatal), seguidos de las Acciones formativas dirigidas a desempleados (31,83%) y los Programas formación para ocupados (convocatoria autonómica) (20,69%). No ha habido participantes en la modalidad de Programas específicos.

Tabla nº 22-EST02. Volumen de participantes en zonas rurales por iniciativas y modalidades de formación **año 2019**

Iniciativa/modalidad de formación		Nº Total de participantes en zonas rurales	% sobre el total
Oferta formativa para ocupados	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	77.397	47,48%
	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	33.722	20,69%
Oferta formativa para desempleados	Acciones formativas dirigidas a desempleados	51.880	31,83%
	Programas específicos	0	0,00%
Total modalidades de formación		162.999	100,00%

2.4 Evaluación de las iniciativas de formación programada por las empresas y permisos individuales de formación (PIF)

2.4.1 Presentación

Esta evaluación tiene como objeto de análisis las iniciativas de ayudas a la formación programada por las empresas y permisos individuales de formación, ejecutadas en 2019, a través de un sistema de bonificaciones de la cuota de la formación profesional a la Seguridad Social, en el marco de la Ley 30/2015 de 9 de septiembre.

A continuación, se presenta la ficha metodológica así como una síntesis de los principales resultados obtenidos en esta evaluación.

2.4.2 Ficha metodológica

Denominación del proyecto: Evaluación de la formación programada por las empresas y los permisos individuales de formación (PIF) desarrollados en el ejercicio 2019.

Organismo: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE).

Año de realización: 2021.

2.4.3 Objetivos

Objetivo general es evaluar las iniciativas de formación programada por las empresas y permisos Individuales de formación (PIF), desarrolladas en el ejercicio 2019, y determinar las recomendaciones y propuestas de actuación, tanto de carácter técnico como normativo, en aras de una mejora permanente del sistema.

Objetivos operativos:

- ▶ Evaluar la eficacia, impacto y calidad de las iniciativas.
 - Evaluar la medida en la que ambas iniciativas favorecen la formación a lo largo de la vida de los trabajadores para mejorar sus competencias profesionales, itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.
 - Evaluar la medida en la que ambas iniciativas contribuyen a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
 - Evaluar la medida en que la formación programada por las empresas atiende a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.
 - Evaluar la medida en la que ambas iniciativas mejoran la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
 - Evaluar la medida en la que ambas iniciativas acercan y hacen partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente y garantizando la accesibilidad a las mismas.
- ▶ Evaluar la eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos.
- ▶ Establecer conclusiones, recomendaciones y propuestas de actuación.

2.4.4 Ámbito

Ámbito funcional	Formación programada por las empresas y permisos individuales de formación.
Ámbito poblacional	Empresas formadoras, empresas a las que se les encomienda la organización de la formación, trabajadores beneficiarios de ambas iniciativas, gestores de la iniciativa, otros agentes de interés (Representación Legal de los Trabajadores, expertos en formación, etc.) y empresas que nunca han formado a sus trabajadores (con la finalidad de identificar sus principales motivaciones para no hacerlo).
Ámbito temporal	2019
Ámbito territorial	Nacional.

2.4.5 Fases y metodología

Esta evaluación se ha llevado a cabo en cuatro fases: Fase I. Diseño de la evaluación y análisis documental, Fase II. Experimental, Fase III. Análisis y Fase IV. Conclusiones y recomendaciones.

La matriz de evaluación utilizada recoge los indicadores necesarios, incluyendo los indicadores de evaluación que recoge el Plan Anual de Evaluación (PAE) de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Fuentes de información:

Secundarias: fuentes de carácter estadístico, normativa, estudios e informes y bases de datos de la Fundae.

Primarias cualitativas:

- Realización de 29 entrevistas en profundidad a expertos de las entidades a las que se les encomienda la organización de la formación, expertos de las entidades gestoras de la iniciativa (tanto en el ámbito público como privado) y a empresas que no organizan formación para sus trabajadores.
- Panel Delphi en el que han participado tanto responsables de centros que forman a trabajadores, como gestores de la iniciativa en el ámbito público.
- Grupo de discusión con gestores de la iniciativa en el ámbito público.

Primarias cuantitativas:

- Encuesta a una muestra representativa de 386 empresas formadoras que han participado en el ejercicio 2019. Muestreo aleatorio polietápico, aplicado a cada una de las dos submuestras por separado (afijación proporcional por CC.AA. en la primera etapa, y, establecimiento de cuotas por tamaño de la empresa y tipología de empresa formadora, en la segunda). Error muestral: +/- 5% para cada submuestra y +/-3,53% para el total, 95% de nivel de confianza. Aplicación: CATI.
- Encuesta a una muestra representativa de 389 trabajadores. Muestreo aleatorio polietápico. Error muestral: +/- 5% y 95% de nivel de confianza. Aplicación: CATI.

2.4.6 Evaluación de la eficacia, impacto y calidad de las iniciativas

Los objetivos de la evaluación se han dirigido a analizar en qué medida las iniciativas han dado respuesta a los fines para las que fueron concebidas.

1.1. Contribución de las iniciativas a favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.

¿Cuál es el grado de alcance de las iniciativas en relación con la formación de los trabajadores? ¿Qué cobertura alcanza?, ¿cuál es el grado de multiparticipación? En el año 2019 se formaron un total de 4.619.901 participantes (2.944.535 trabajadores), un 4,67% más que el año anterior. La tasa de cobertura formativa de participantes¹ fue del 34,24% y la tasa de cobertura poblacional² del 21,82%, ambas ligeramente superiores a las del 2018.

Madrid, Cataluña y Andalucía son las comunidades autónomas con mayor población susceptible de participar en la formación bonificada y también son los territorios con más participantes en la misma, suponiendo alrededor del 55% del total de participantes.

La variable que determina en mayor medida la participación de los trabajadores en la formación programada es el tamaño de las empresas siendo las de entre 10 y 49 (15,05%) y las de 1.000 y más trabajadores (39,40%) las que más acceden. La participación crece en todos los tamaños de empresa, salvo las empresas de entre 1 y 5 trabajadores, que pierden participantes anualmente. La falta de recursos humanos y económicos de las empresas de menor tamaño para organizar la formación de sus trabajadores repercute directamente en un menor acceso de estos, en mayores tasas de abandono del sistema y en un menor conocimiento de la existencia de la iniciativa.

Respecto a la tasa de multiparticipación cada trabajador realiza una media de 1,57 acciones formativas. La tasa de participación fue del 56,90%.

¿Cuál es el grado de conocimiento de la iniciativa de formación programada por las empresas por parte de los trabajadores? El 35,48% de los participantes en la iniciativa durante el 2019 cuando realizan formación en su empresa, no siempre saben que ésta se ha desarrollado bajo la misma.

¹ Relación entre los participantes formados y la población susceptible de participar en la iniciativa.

² Relación entre los trabajadores formados y la población susceptible de participar en la iniciativa.

¿En qué competencias se han formado los trabajadores?, ¿competencias transversales?, ¿competencias específicas?, ¿en qué áreas o familias profesionales? Se realizaron un total de 357.497 acciones formativas y 715.000 grupos formativos. La tasa de variación interanual, tanto de acciones como de grupos formativos, es positiva en el año 2019, con unos incrementos del 2,91% y del 2,05%, respectivamente sobre al año anterior.

La duración de la formación realizada tiende a disminuir (en 2019 fue de 14,31 horas). Las empresas de mayor tamaño realizan cada vez una formación más corta. A pesar de que la formación presencial normalmente tiene una duración menor que la que se imparte en teleformación la media de horas de formación impartidas bajo esta modalidad es de 25,36 h.

La mayoría de los participantes se forman en competencias técnicas sectoriales (4.233.507). Teniendo en cuenta las áreas profesionales además del área Seguridad y prevención, la segunda con mayor participación es Administración y auditoría (19,24% familia profesional de Administración y Gestión). Entre las dos suman el 45% de los participantes formados en 2019.

La participación en competencias transversales decrece en el 2019 un 9,67%. Los contenidos más impartidos son las Competencias clave y Lenguas extranjeras (que forman parte de las competencias lingüísticas), una de las principales necesidades de formación previstas por el Observatorio del Servicio Público de Empleo para todas las familias profesionales.

¿La formación realizada es aplicable al puesto de trabajo?, ¿ha permitido a los trabajadores realizar mejor sus funciones? ¿Les ha supuesto asumir nuevas funciones? ¿Les ha posibilitado un cambio de puesto?, ¿les ha facilitado el acceso a mejores condiciones laborales? ¿Ha contribuido a su desarrollo personal? La transferencia de lo aprendido en la formación realizada al puesto de trabajo es el mayor beneficio percibido por parte de los trabajadores, aunque también es altamente valorada la contribución al desarrollo personal y profesional. Los beneficios son percibidos en mayor medida por los trabajadores cuando la empresa dispone de un plan de formación, que normalmente está asociado a la disposición de mecanismos de detección de necesidades, permitiendo un mayor ajuste de la formación que se programa a las necesidades de las empresas y de sus trabajadores.

A pesar de que la aplicación de la formación al trabajo está muy bien valorada (74,8%), la proporción de participantes que indican que les ha ayudado a asumir nuevas tareas o funciones (56,28%) y a promocionar en la empresa (41,64%) se reduce de forma importante; y lo hace en mayor medida cuando las relaciones contractuales de los trabajadores con sus empresas son poco estables.

¿Cuál es el grado de conocimiento de la iniciativa de permisos individuales de formación por parte de los trabajadores?, ¿Por parte de las empresas? En el año 2019 finalizaron un total de 5.621 PIF, lo que supone un incremento del 8,56% respecto al año anterior, una evolución considerablemente más positiva que la vista en ejercicios anteriores.

Los trabajadores que realizan PIF en mayor medida pertenecen a grandes empresas o a empresas de entre 10 y 49 trabajadores, tienen en su mayor parte niveles educativos superiores (alrededor del 65% de los participantes tienen estudios universitarios), se concentran en la población trabajadora de entre 30 y 49 años y, en general, los hombres participan más en esta iniciativa que las mujeres.

La mayor proporción de empresas con PIF finalizados se encuentran en la industria manufacturera, en el sector comercio, en las actividades profesionales científicas y técnicas y en las secciones educación y actividades sanitarias.

El 20% de las empresas formadoras en 2019 manifiestan no conocer la iniciativa y cuando se pregunta a los trabajadores, esta proporción asciende hasta el 80% de los casos.

¿Las condiciones del Permiso se adecúan a las necesidades de los trabajadores? El 96,77% de los trabajadores encuestados manifiestan que la formación realizada en los PIF se adecuó a sus necesidades, completamente o bastante, posiblemente porque son ellos quienes han elegido la formación que realizan.

¿A qué titulaciones dan acceso los PIF financiados? Las principales son la obtención de un título universitario propio (el 39,39%); un título oficial de máster (el 19,79%); un título oficial de grado (el 10,54%) y enseñanzas de Escuelas Oficiales de Idiomas (el 7,02%).

¿Qué factores han sido decisivos para poder acceder a un permiso? ¿Por qué causas no se han autorizado PIF en las empresas? Uno de los principales factores que determinan el acceso al PIF es que las empresas encuentren el nexo entre la formación que conduce a una titulación oficial y su contribución a la mejora de los procesos empresariales, ya que en esta iniciativa cobra especial relevancia el desarrollo personal y la obtención de titulaciones académicas que pueden repercutir o no en el desempeño laboral. Asimismo el conocimiento de la iniciativa por parte de los trabajadores y empresas es otro factor decisivo.

Cuando se solicita el permiso por parte del trabajador, las empresas suelen concederlo, en las encuestas realizadas, no se ha detectado ningún caso en el que el trabajador haya solicitado un PIF y la empresa no lo haya concedido. Son denegados en muy contadas ocasiones, y siempre por causas organizativas o de producción, que son las que establece la normativa.

1.2. Contribución de las iniciativas a la mejora de la productividad de las empresas

¿Cuál es el grado de alcance de las iniciativas en relación con la participación de las empresas? ¿Qué cobertura alcanza? La participación de las empresas formadoras presenta una tendencia descendente a pesar de que en 2019 la generación de tejido empresarial sigue siendo positiva. En 2019 el volumen de empresas formadoras fue de 339.846, un 5,61% menos que el año anterior. La pérdida de empresas formadoras se nutre fundamentalmente de las más pequeñas (un -9,95 de 1 a 5 trabajadores y un -4,06% en las de 6 a 9 empleos) mientras que el resto de las empresas, mantienen una tendencia creciente.

Por sectores productivos se observan diferencias de interés:

- El sector agrario (4% del total de las empresas formadoras). La tasa de cobertura de empresas formadoras de este sector es especialmente baja: el 6,30% de las empresas acceden a la iniciativa en 2019.
- Dentro del sector industrial (12% del total de las empresas formadoras). Se trata de un sector con unas muy buenas tasas de cobertura (33,84%).
- El sector construcción (13% del total de las empresas formadoras) mantiene cierta estabilidad, presentando una tasa de cobertura empresarial del 25,60%.
- El sector comercio (el 22% de las empresas formadoras) presenta una caída importante. A nivel global el 20,15% de las empresas del sector en 2019 participan en la iniciativa.
- La hostelería recoge el 13,27% del total de empresas formadoras. Su tasa de cobertura es del 18,61%.

Territorialmente, Andalucía, Cataluña, Madrid y Valencia son las comunidades autónomas con mayor número de empresas formadoras. Entre las cuatro concentran casi el 60% de la participación, lo que es acorde con su peso en tejido empresarial español.

¿Cuál es el grado de conocimiento de las empresas de la iniciativa de Formación programada? Para las empresas las principales puertas de acceso al sistema son las gestorías y las entidades externas, siendo especialmente relevantes en el acceso de las empresas más pequeñas.

Los resultados obtenidos del análisis de las entrevistas realizadas a las pymes que nunca han participado en estas iniciativas concluyen un importante desconocimiento de la existencia de las iniciativas, especialmente elevado en el caso de los PIF.

¿Qué elementos están incidiendo en el acceso de la iniciativa? Uno de los principales elementos que inciden en el acceso es el tamaño de la empresa. Las de mayor tamaño son las que más facilidades tienen para participar, son las que más participan y además lo hacen todos los años, porque tienen la formación incluida como parte de sus procesos productivos.

Además del tamaño, otro factor que incide en el acceso es la necesidad de la empresa de cumplir con determinados requerimientos legales, bien porque los trabajadores deban disponer de una formación obligatoria (74,60%), bien porque la formación de estos está incluida en el plan de calidad de la empresa (40,84%).

La fidelización depende de muchos elementos, entre los que destaca la experiencia en la iniciativa y la calidad de la formación. En los últimos años, la tasa de fidelización se mantiene bastante estable, con una ligera tendencia creciente hasta el año 2019 (61,53%).

Los expertos coinciden en que son cuatro las principales razones por las que las pequeñas empresas abandonan más el sistema: la inexistencia de una adecuada oferta formativa o que dé respuesta a una necesidad concreta; la falta de crédito; la organización del trabajo; una cultura formativa menos integrada en los procesos productivos y que cuando éstas han tenido una experiencia negativa existe muy poca probabilidad de que vuelvan a realizar formación bonificada. La tasa de abandono es del 38,47%.

En el ejercicio 2019, el 90,72% de las empresas formadoras organizan su formación de forma agrupada. Frente a un 3,16% de formación propia y un 2,11% de forma propia y agrupada. Las tres cuartas partes de las empresas encuestadas suelen trabajar siempre con las mismas entidades externas a la hora de realizar la formación para sus trabajadores; siendo la valoración muy positiva.

Si no bonificara la formación, ¿formarían las empresas a sus trabajadores? ¿En qué medida? El 30% de las empresas encuestadas manifiestan que si no dispusiesen de crédito para formar a sus trabajadores o no los formarían o no saben si lo harían, siendo las principales causas para no seguir haciéndolo la falta de recursos económicos y humanos para dedicarlos a la formación de los trabajadores.

Las empresas no siempre pueden programar formación para sus trabajadores cuando ésta se considera necesaria. Las principales razones son la falta de tiempo (66,06%) y la falta de recursos económicos y humanos para programarla (37,61%), razones que se concentran fundamentalmente en las empresas de menos de 49 trabajadores.

¿Consideran suficiente el apoyo y orientación que se les ofrece desde la Fundae? La valoración que las empresas formadoras realizan sobre la orientación que facilita la Fundae es positiva (59% de las encuestadas). Es elevado el porcentaje de entidades que indican que la información de la que disponen o no es suficiente o no la encuentran fácilmente (41,45%).

El apoyo de la Fundae en la gestión de la formación programada por las empresas tiene una mejor valoración, alrededor del 70% de las entidades formadoras encuestadas indican que este apoyo es adecuado o muy adecuado.

¿Contribuye la formación a las áreas prioritarias de desarrollo de la innovación? ¿Y de acceso a nuevos mercados/internacionalización? ¿Y de mejora de los procesos productivos? ¿Y de adaptación a los requerimientos legales? ¿Contribuye a la mejora del clima laboral? ¿De qué otra manera contribuye la formación a la competitividad y productividad de las empresas? La valoración que las empresas realizan sobre la contribución de la formación al progreso general de la empresa presenta valores medios. La contribución de la iniciativa a la mejora de la productividad de las empresas es mejor en las empresas de mayor tamaño, en las que realizan más formación y cuando es la propia empresa la que organiza la formación de los trabajadores, pudiendo adaptarla a sus necesidades concretas. Las valoraciones medias sobre estos aspectos son: incorporar innovación y especialización (6,27); favorecer la productividad de sus equipos de trabajo (5,98); mejorar el clima laboral (5,75); mejorar la competitividad de la empresa (5,88); acceder a nuevos mercados (5,12) y a la internacionalización tan solo un 3,96 siendo el aspecto menor valorado.

Los beneficios percibidos por las empresas sobre la aportación de los permisos individuales de formación se centran en la mejora de la productividad de los trabajadores y en el incremento de su especialización; valorando esta iniciativa en la medida en que contribuye a una mejora de la producción.

1.3. Contribución de las iniciativas a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados

¿Existe una detección de necesidades en las empresas?, ¿es interna o externa?, ¿quién participa en esa identificación? ¿Por qué causas la empresa no realiza detección de necesidades formativas? Las empresas que cuentan con mayores recursos (empresas de mayor tamaño, que disponen de un plan de formación y suelen formar a un elevado número de trabajadores) suelen contar con procedimientos de detección de necesidades. Por el contrario, las más pequeñas (de 1 a 9 trabajadores) carecen, con mayor frecuencia, de dichos procedimientos.

Los departamentos de recursos humanos o de formación (especialmente en las empresas de más de 100 trabajadores) junto con los responsables de los equipos de trabajo son los encargados mayoritariamente de realizar los procesos de detección de necesidades formativas. Los trabajadores participan más en las grandes empresas, por la obligatoriedad de comunicar a la RLT la formación que se prevé realizar.

Las entidades externas tienen un papel relevante en el diseño de la formación programada: casi el 64% de las empresas encuestadas, suelen elegir la formación de un catálogo de una entidad externa.

¿Las empresas conocen las prioridades de formación definidas para su sector? ¿Adecúan su formación a las prioridades establecidas en su sector de actividad? El 98,45% de las empresas encuestadas indican que conocen las prioridades de formación establecidas para su sector y casi en la práctica totalidad de los casos, se tienen en cuenta a la hora de programar formación para sus trabajadores (91,31%).

¿Las acciones se enmarcan en un plan de formación de empresa? El 40,93% de las empresas encuestadas manifiestan disponer de un plan de formación existiendo diferencias importantes en función del tamaño de la empresa por encima de otros elementos como el territorio o el sector de actividad. Entre el 30% y el 40% de las empresas formadoras encuestadas indican que realizan formación para sus trabajadores porque está incluida en el Plan de formación.

¿Está la formación bonificada relacionada con la actividad de la empresa? El 92,23% de las empresas encuestadas manifiestan que la formación realizada ha estado directamente relacionada con su actividad y el 86,24% consideran que ha sido suficiente.

Las principales necesidades de formación, según las empresas encuestadas, se centran, además de en formación de carácter específico, en acciones formativas orientadas al desarrollo de nuevas actividades y formación de carácter transversal. La más ajustada a las necesidades reales de la empresa es aquella que está adscrita al cumplimiento de una normativa legal, siendo la formación por la que se preocupan las empresas en primer lugar.

¿La formación realizada se adecuó a las necesidades de los trabajadores?, ¿los trabajadores han podido elegir en qué formación participar? Los trabajadores que participan en la formación programada por las empresas tienen, en general, buena disposición hacia la misma y están satisfechos con esta con su adecuación a las exigencias de su sector; sólo el 15,68% han manifestado haber participado en la iniciativa porque se han visto obligados a ello. Las principales motivaciones son la necesidad de formarse para realizar su trabajo y la de obtener una determinada habilitación profesional.

Los participantes encuestados consideran que se necesita más formación de carácter específico relacionada con la actividad de la empresa y sólo el 8,23% indican que la formación realizada no ha tenido relación con la actividad de la empresa.

Alrededor del 71% de los participantes indica que la adecuación de la formación a sus necesidades es alta o muy alta. La modalidad de impartición es la variable que establece mayores diferencias en esta valoración, siendo la teleformación peor valorada que el resto.

¿Según los trabajadores la formación recibida ha sido suficientemente práctica? ¿Ha sido una oportunidad de mejora o un requerimiento de la empresa? La principal demanda se centra en una formación de carácter más específica directamente relacionada con la actividad de la empresa y de carácter más práctico (el 40,36% consideran que la formación recibida no fue suficientemente práctica).

Casi las tres cuartas partes de las empresas encuestadas refieren que la formación que programan para sus trabajadores es de obligado cumplimiento (siempre o a veces). Esta formación, normalmente relacionada con calidad, prevención de riesgos, protección medioambiental, etc., suele estar incluida en el Plan de formación de la empresa, apoyando la iniciativa al mantenimiento de unos estándares de calidad del tejido empresarial. La formación se percibe como un requerimiento empresarial (64,27% de los participantes) siendo los trabajadores con un nivel educativo menor los que la perciben así en mayor medida.

El 70,95% de los trabajadores perciben la formación que se realiza en la empresa como una oportunidad de mejora. Según los expertos entrevistados los participantes valoran la formación como una posibilidad de mejora, de actualización y mejora de sus habilidades, de sus capacidades y también como una posibilidad de promoción, incrementándose la motivación hacia ella cuando la formación se imparte durante el tiempo de trabajo. Estas valoraciones son más positivas cuando la empresa dispone de un plan de formación, conforme el trabajador participa más en la formación y cuando la formación se imparte en modalidad presencial.

¿Consideran, en términos generales, que han recibido una formación de calidad? El grado de satisfacción general de los participantes asciende a 3,63 (en una escala 1-4, donde 1 es la peor valoración y 4 la mejor), resultado que se considera altamente positivo. Cuando la formación se puede transferir al puesto de trabajo adquiere la valoración más alta (3,61), así como cuando contribuye al desarrollo personal del trabajador (3,49).

Los trabajadores que han participado en la iniciativa en 2019 recomendarían la formación realizada (8,01 sobre 10). La evaluación de la calidad observa pequeñísimas diferencias en función de algunas variables, como que la teleformación está algo peor valorada que la formación presencial.

1.4. Contribución de las iniciativas a mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral

¿Qué caracteriza el acceso de los trabajadores a la formación en el marco de las empresas?, ¿Cuál es el perfil de los trabajadores formados por tamaño de empresa? La mitad de los participantes, según su edad, se concentran entre los 35 y los 49 años (la mayor tasa de cobertura se encuentra en los trabajadores y participantes de entre 30 y 49 años). Los hombres participan más en la iniciativa que las mujeres en el 2019 y además presentan una mejor tasa de cobertura.

El 75% de los participantes tienen un nivel de estudios de secundaria -primera y segunda etapa- s, seguidos de los que tienen estudios universitarios. Los participantes con niveles educativos más bajos (primaria y menos) suponen menos del 12%, poniendo de manifiesto la desventaja de los trabajadores con menor cualificación en el acceso a la iniciativa. Los trabajadores cualificados son casi la mitad de los participantes formados.

Los trabajadores de las empresas de entre 1 y 9 empleos (microempresas) son los que mayores dificultades presentan en el acceso con un 7,75% de participación y una cobertura del 10,21%. Son el único grupo que presenta un descenso en la participación entre el periodo de 2016 a 2019.

¿De qué forma acceden los colectivos vulnerables a la formación programada por las empresas y a los PIF? ¿Qué elementos favorecen o limitan su participación? La participación de las mujeres fue de 2.035.027 (44,05%), siendo las proporciones parecidas en el caso de los PIF. Asimismo, la tasa de cobertura de las participantes es menor que la de los hombres.

La evolución de la participación de los mayores de 45 años en la iniciativa es ascendente, aunque la tendencia alcista se suaviza en el ejercicio 2019. Han participado 1.905.936, siendo su tasa de cobertura del 35,14%.

Los trabajadores menores de 30 años han tenido escaso protagonismo en relación con el total de participantes, su participación no supera el 15%, aunque la participación se ha ido incrementando en los últimos periodos. Este colectivo está, además, condicionado, por uno de los factores que se ha detectado en esta evaluación como menos favorecedores para la participación en la formación: las relaciones contractuales no estables, por lo que debe ser tenido en cuenta, de forma especial.

Los trabajadores no cualificados supusieron en 2019 tan sólo el 7,81%, de los participantes en la formación programada por las empresas.

¿Cuántos trabajadores y de qué perfiles han continuado formándose? ¿Cuántos trabajadores y de qué perfiles mantienen su trabajo por tamaño de empresa? ¿Cuántos trabajadores y de qué perfiles siguen empleados, aunque sea en otra empresa? Del total de trabajadores encuestados prácticamente el 90% declararon seguir trabajando, ya fuera en la misma u en otra empresa. El 65% de los participantes manifiestan que la formación contribuyó al mantenimiento del empleo; mientras que los trabajadores con contratos temporales, que incluyen una mayor proporción de población menor de 30 años, perciben esta contribución en menor medida.

1.5. Contribución de las iniciativas a acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente y garantizando la accesibilidad de estas

¿Contribuye la formación a la reducción de la brecha digital?, ¿en qué sectores?, ¿en qué colectivos? En el 2019 se forman un total de 261.018 participantes en competencias digitales (un 4,67% más que en el 2018).

Las acciones formativas más programadas ligadas a competencias digitales fueron las relacionadas con la agrupación de contenidos ofimáticos (informática de usuario/ofimática en general y ofimática) (49,62%); siguiéndole en importancia la participación en acciones de informática de desarrollo general.

Los trabajadores más formados en este tipo de competencias son los titulados universitarios y los trabajadores con nivel educativo asimilable a la segunda etapa de educación secundaria. Las concentraciones de participantes se encuentran en las secciones de: actividades administrativas e información y comunicaciones, actividades en que puede haber un uso intensivo de equipos de proceso de datos y software diverso; y las secciones de industria manufacturera y comercio, que tienen un gran peso en el número de participante formados en estas competencias.

¿Qué porcentaje de formación se realiza on line? La formación programada por las empresas se realiza fundamentalmente en modalidad presencial (74,22%), frente a un 25,49% en teleformación y tan solo un 0,29% residual en mixta. Las empresas de mayor tamaño suelen programar su formación tanto en modalidad teleformación como en presencial con más frecuencia que el resto. La mayor presencia de teleformación (en exclusiva) se identifica en las empresas de menor tamaño que suelen realizar formación de catálogo proporcionada por entidades externas.

La valoración que se realiza de la teleformación por parte de las empresas, es ligeramente peor que la que realizan de la formación presencial, así lo manifiesta un 35,26%.

¿Qué porcentaje de formación se realiza sobre contenidos de ofimática? ¿Y de adaptación de la digitalización de los procesos de gestión? ¿Qué porcentaje de formación se realiza sobre contenidos digitales? ¿Se han formado los trabajadores en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line? La formación en contenidos ofimáticos es la más impartida en las empresas (el 48,30%). A pesar de que en general se considera que esta formación ha sido suficiente, un 25,64% de las empresas manifiestan que se necesitaría más. Desde la perspectiva de los trabajadores, se obtienen unos datos muy parecidos: aunque la formación que han recibido en esta materia es suficiente y se considera muy necesaria.

El 28,24% de empresas encuestadas manifiesta haber formado a sus trabajadores en contenidos digitales, y para el 52,39% de las empresas ha sido suficiente. El 97,10% de los trabajadores indica que la formación en contenidos digitales es muy necesaria.

El 30,31% de las empresas encuestadas realizaron formación en digitalización de procesos de gestión y siendo suficiente para el 61,54%. La totalidad de los trabajadores consideran que esta formación es necesaria, siendo la valoración de la suficiencia de esta del 79,75%.

La formación en metodologías didácticas es uno de los ámbitos en el que las empresas han formado menos a sus trabajadores (29,02%) y manifiestan que es suficiente (78,57%). Desde la perspectiva de los trabajadores, esta formación es importante (el 95,08% consideran que es necesaria). En cuanto a la valoración de la suficiencia de la formación recibida es del 72,13%.

2.4.7 Evaluación de la eficiencia y la transparencia en la gestión de los recursos públicos

¿Es eficiente el grado de bonificación de las empresas respecto a la totalidad del crédito asignado? y ¿respecto a los presupuestos anuales? En el año 2019, las empresas formadoras contaron con un crédito asignado de 875,32 millones de euros €, dispusieron de 547,24 millones de € y conciliaron un total de 495,39 millones de €.

La tasa de aprovechamiento (porcentaje de crédito dispuesto sobre el crédito asignado) en 2019 es de un 62,52%. La tasa de utilización (porcentaje de crédito conciliado sobre el crédito dispuesto) se ha mantenido bastante estable, en 2019 es del 90,53%.

Las empresas de entre 10 a 49 empleados son las que concentran una mayor proporción del crédito total, con porcentajes que rondan o superan una quinta parte de todo el crédito correspondiente a 2019, tanto en asignado como en dispuesto. Por el contrario, las empresas de entre 6 y 9 trabajadores son las que menos crédito asignado y dispuesto tienen. Respecto al crédito conciliado en el ejercicio 2019 no existen grandes diferencias con las proporciones del crédito dispuesto.

El sector servicios es el que concentra la mayor parte del crédito tanto asignado, como dispuesto y conciliado, lo que resulta previsible dado el gran peso de este sector en la economía nacional y su participación en la iniciativa que se ve reflejada no sólo en el volumen de empresas y participantes, sino también en la disposición de una proporción del crédito general superior a la que le correspondería por su peso en la economía.

La mayoría del crédito (asignado, dispuesto y conciliado) se concentra en la tipología agrupada, en detrimento de la formación propia que en ningún caso supera una quinta parte del volumen de crédito, en ninguna de sus categorías. La tipología mixta mantiene un

peso estable con respecto al total de modalidades. La inversión privada en formación³ ha seguido una tendencia creciente desde el año 2004. En el ejercicio 2019, llegó a su máximo histórico, con una inversión privada de 1.352.885.575,96€.

El coste medio hora/participante de financiación pública⁴ ha sufrido leves variaciones a lo largo de la serie histórica, oscilando entre los 6,8 y los 8,28 € hora participante. Finalmente, el coste medio hora/participante total⁵ en 2019 es de 20,47€ hora/participante. Cuando se incorpora la inversión privada a la financiación total (parte pública más parte privada), es cuando se observan las principales diferencias por estratos de asalariados en los costes medios hora por participante, ascendiendo de forma muy considerable conforme es mayor el tamaño de la empresa (de 1 a 5 el coste es de 8,90€ y en las de más de 1,000 empleos asciende a un 26,98€).

Los costes medios de la parte pública de la financiación de la formación en función de los sectores productivos oscilaron entre los 7,78€ hora/participante del sector servicios y los 9,96€ hora/participante del sector industrial.

¿Qué otros factores afectan a la eficiencia de la iniciativa? Como último análisis de esta evaluación, se ha observado un elevado grado de desconocimiento de los distintos elementos del proceso y de las herramientas que la Fundae pone a disposición de las empresas formadoras y organizadoras para la gestión de la iniciativa. Este desconocimiento proviene, fundamentalmente, de la forma en la que se organiza la formación, siendo en su mayoría formación agrupada. De este modo, las entidades externas son las que realizan todos los procesos ligados a la gestión y justificación de la formación realizada y, por lo tanto, son las que conocen dichos procedimientos. Las entidades formadoras presentan un desconocimiento demasiado importante sobre dichos trámites (en especial las más pequeñas).

El conocimiento sobre la posibilidad de realizar una reserva de crédito lo tienen tan solo el 36,52% de las empresas formadoras encuestadas. El 59,23% consideran que esto favorece la realización de una formación más eficaz para sus trabajadores.

La posibilidad de compartir el crédito entre las empresas de un mismo grupo es una alternativa conocida por el 60% de las empresas encuestadas con capacidad para hacerlo y en general, es muy bien acogida: el 75,61% manifiestan que la posibilidad de compartir el crédito favorece la realización de una formación más eficaz para los trabajadores.

3 Aspectos destacables de la evaluación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral 2019

- ✓ El número de participantes en el conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en 2019, aumentó en más de medio millón de personas, cuando se compara con los resultados de 2018, alcanzando la cifra récord de participantes de 5.373.403.
- ✓ En la Formación programada por las empresas se observa un mayor volumen de participación, con un incremento neto de 203.000 personas formadas en las empresas con respecto al año anterior, y una reducción en la brecha de género.

³ Cantidad total en euros que han dispuesto (crédito dispuesto) las empresas formadoras para financiar el coste de la formación de sus trabajadores, incluyendo el esfuerzo inversor de estas empresas (aportación privada).

⁴ Cantidad en euros del crédito dispuesto de las empresas formadoras en relación con las horas de los participantes formados.

⁵ Cantidad en euros del crédito dispuesto de las empresas formadoras incluida su aportación privada en relación con las horas de los participantes formados.

- ✓ En Formación de oferta, se produce un incremento significativo de la participación de trabajadores ocupados gracias a la contribución de las convocatorias estatales, y con menos intensidad en la Formación de oferta dirigida a desempleados, alcanzando cifras de participantes de 485.636 y 260.772, respectivamente.
- ✓ La duración media de las Acciones formativas de desempleados se mantuvo similar a la de 2018, alcanzando un valor de 281 horas en 2019. Por el contrario, la Formación de oferta de ocupados y la Formación programada por las empresas disminuyeron la duración media, hasta situarse en valores de 62 y 27 horas, respectivamente.
- ✓ El grado de ejecución financiera a nivel de compromiso de crédito, en 2019, fue superior en más de 10 puntos porcentuales en la Formación de trabajadores ocupados, tanto en la iniciativa de Formación programada por las empresas como en la modalidad de Formación de oferta para ocupados, con respecto a la formación de oferta para desempleados.
- ✓ La tasa de cobertura de la bonificación de las empresas continúa en 2019 siendo muy elevada para aquellas empresas de más de 1.000 personas empleadas (91%), y baja en aquellas de menos de 10 trabajadores (12,2%). Así mismo, se observa que la cobertura es mayor en el sector Industria (28,7%), seguido de Construcción (20,4%), siendo el sector de Agricultura el que menos cobertura muestra (4,9%).
- ✓ La inserción laboral de los participantes que finalizan las Acciones formativas de oferta para desempleados alcanzó el 50%, tasa muy similar a la de años anteriores, disminuyendo en el caso de aquellos desempleados que participan y finalizan acciones de la modalidad de Oferta para ocupados en un 8% respecto a 2018.
- ✓ Como prioridad estratégica de las políticas activas de empleo, los jóvenes representan el 16% del volumen de participación en el conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. La iniciativa de formación que atiende en mayor medida a los jóvenes, es la Formación programada por las empresas, representando el 79% de la participación juvenil en el Sistema en el 2019, seguida de la Formación de oferta para desempleados (9,3%).
- ✓ En un primer intento de análisis de la contribución del Sistema de FPE en el ámbito laboral a la fijación de la población rural, entendiendo como tal, aquella que reside en las provincias incluidas en el Programa de Fomento Agrario, se ha constatado que la cobertura de la iniciativa de formación de oferta se situó, en 2019, en el 22%. La Formación de oferta de trabajadores ocupados de ámbito estatal contribuye con alrededor de la mitad de los participantes formados en este ámbito geográfico.