

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

2017-2018



El Informe de Ejecución de la Evaluación de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral 2017-2018 se sometió a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo el día 30 de septiembre de 2020.

Índice

1	Introducción	3
2	Bloque I: Sistema de indicadores 2017 y 2018	5
2.1	Contexto del sistema de indicadores 2017 y 2018	5
2.2	Metodología	6
2.2.1	Indicadores de calidad	8
2.2.2	Indicadores de realización / eficacia	11
2.2.3	Indicadores de eficiencia	26
2.2.4	Indicadores de impacto	28
3	Bloque II: Formación no financiada con fondos públicos desarrollada por centros y entidades de iniciativa privada, destinada a la obtención de certificados de profesionalidad (Iniciativa privada acreditable, IPA)	33
3.1	Contexto	33
3.2	Metodología	34
3.3	Conclusiones de los 10 indicadores utilizados.....	35
4	Bloque III: Análisis de los sistemas de evaluación generadores de información relativa a la calidad de la formación impartida por las entidades de formación (2018)	41
4.1	Contexto	41
4.2	Metodología	41
4.3	Conclusiones del análisis cualitativo	42
4.3.1	Planificación del SPE para la evaluación de la calidad de la formación	42
4.3.2	Preparación de los centros de formación	45
4.3.3	Planificación de la formación por parte de las entidades	46
4.3.4	Provisión de la formación de las entidades	47
4.3.5	Impacto de la formación de las entidades	49
4.3.6	Otros aspectos evaluados sobre la calidad de la formación impartida por las entidades de formación	50
5	Bloque IV: Evaluación de la formación programada por las empresas y los permisos individuales de formación, 2017-2018 (FUNDAE)	51
5.1	Contexto y descripción del proyecto	51
5.2	Metodología	51
5.3	Conclusiones de la evaluación de la formación programada por las empresas y permisos individuales de formación, 2017- 2018.....	53
5.3.1	Conclusiones sobre el cumplimiento de los fines del sistema	53
5.3.2	Conclusiones sobre los Permisos Individuales de Formación.....	58
5.3.3	Conclusiones sobre la eficiencia y transparencia en la gestión de recursos	59

Introducción

El Informe de ejecución del Plan Anual de Evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo 2017-2018, comparte elementos básicos con los anteriores Planes anuales de evaluación en lo relativo al método de trabajo y sistema de indicadores, incluyendo a la vez los cambios normativos derivados 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, desarrollado normativamente por el **Real Decreto 694/2017, de 3 de julio**, cuyo objeto es 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.

La Ley 30/2015, dispone que el **Servicio Público de Empleo Estatal es responsable de la elaboración de un 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, con la participación de los órganos o entidades competentes de las comunidades autónomas y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.**

El **objeto de esta evaluación** son las iniciativas de formación profesional para el empleo gestionadas por los distintos agentes del Sistema Nacional de Empleo. Este proceso evaluativo abarca los siguientes ámbitos de aplicación:

- La formación programada por las empresas, para sus trabajadores.
- La oferta formativa para trabajadores ocupados.
- La oferta formativa para trabajadores desempleados.
- Otras iniciativas de formación profesional para el empleo.

El Plan Anual de Evaluación 2017-2018 cuenta con **4 bloques de análisis** diferenciados:

- **Bloque I:** Análisis y tratamiento detallado de los resultados de los 26 indicadores de medición incluidos en el sistema de indicadores 2017 y 2018.
- **Bloque II:** Evaluación de la formación no financiada con fondos públicos desarrollada por centros y entidades de iniciativa privada destinada a la obtención de certificados de profesionalidad. Iniciativa privada acreditable (IPAs) 2017 y 2018.
- **Bloque III:** Análisis del cuestionario de los sistemas de evaluación generadores de información relativa a la calidad de la formación impartida por las entidades de formación.
- **Bloque IV:** Resumen de las evaluaciones de la formación programada por las empresas 2017 y 2018 promovidas por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Este informe presenta ciertas novedades respecto a años anteriores, las principales son las siguientes:

Respecto al Bloque I, el **sistema de indicadores** de esta edición abordará de forma global tanto la oferta formativa para trabajadores ocupados, como la oferta formativa para trabajadores desempleados. En cuanto al ámbito de "Otras iniciativas", se incluyen los Permisos individuales de formación, la Formación en alternancia con el empleo, la Formación de privados de libertad y la Formación de militares de tropa y marinería, al igual que en ediciones anteriores.

Por otro lado, se incluye por primera vez, en un capítulo independiente del Informe de ejecución, la evaluación de la **formación no financiada con fondos públicos desarrollada**

por centros y entidades de iniciativa privada destinada a la obtención de certificados de profesionalidad.

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

Por último, señalar que la **Estrategia Española de Activación para el Empleo (EEAE) 2017-2020** incluye este plan anual en el primer nivel de evaluación de las políticas activas de empleo. Por otro lado, se hace necesario alinear el 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 (artículo 21.1 Ley 30/2015) y las evaluaciones que realicen los órganos competentes para la gestión, programación y control de la formación profesional para el empleo en sus respectivos ámbitos competenciales (artículo 21.2 Ley 30/2015), y a su vez, con la evaluación de la formación programada y gestionada por las empresas para sus propios trabajadores (artículo 21.3 Ley 30/2015), con el fin de ir construyendo un sistema de evaluación permanente de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Adicionalmente, la **experiencia adquirida en ediciones anteriores** del PAE ha permitido identificar algunos aspectos relevantes para la consolidación y mejora del proceso evaluativo y que han sido tenidos en cuenta. Se pueden destacar los siguientes aspectos:

- **Mejora progresiva de la fiabilidad y el acceso a la información** con el fin de que sea cada vez más completa, aunando los criterios que utilizan los gestores a la hora de obtener los datos para la construcción de los indicadores. En este sentido, se potencia la utilización del **repositorio de Datos Comunes de Formación (DCF)** como fuente primaria de información.
- **Revisión de los indicadores**, simplificando o eliminando aquellos que han mostrado dificultades de medición o que en la práctica no son significativos.
- **Refuerzo de la colaboración SEPE-FUNDAE** con el objetivo de alinear los procesos evaluativos que ambas entidades desarrollan, esto es, el PAE y la evaluación de la formación programada y gestionada por las empresas.
- **Análisis de los sistemas de evaluación territoriales** generadores de información relativa a la **calidad de la formación impartida por las entidades de formación**, un ejercicio de evaluación ex-ante, que permitirá disponer de una información de utilidad para la construcción y definición de los elementos de calidad que deben incluirse en el **Registro Estatal de Entidades** de Formación, tal y como establece la Orden TMS/369/2019, de 28 de marzo.
- Análisis de la situación de la **formación no financiada con fondos públicos destinada a la obtención de certificados de profesionalidad**, en línea con la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo del 18 de junio de 2009, sobre el establecimiento de un Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales (EQAVET).

1 Bloque I: Sistema de indicadores 2017 y 2018

1.1 Contexto del sistema de indicadores 2017 y 2018

De acuerdo con lo establecido en el **artículo 20 de la Ley 30/2015**, de 9 de septiembre, el sistema integrado de información recogerá una información completa y actualizada de las actividades formativas que se desarrollan en todo el territorio nacional, que permita su trazabilidad y la evaluación de su impacto sobre la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, y que, además garantice la comparabilidad, la coherencia y la actualización permanente de toda la información sobre formación profesional para el empleo, cualquiera que sea la iniciativa bajo la cual se desarrolle. Toda esta información se recogerá en un fichero único, accesible para todas las Administraciones competentes.

El sistema de evaluación de indicadores 2017-2018 tiene, como en ediciones anteriores, la finalidad de proporcionar información de utilidad al Sistema Nacional de Empleo, de manera general, y a todos los actores y responsables de las distintas iniciativas y modalidades de formación. Con este fin, se establecen los siguientes objetivos de la evaluación:

- **Objetivos de calidad:** Medir y valorar la calidad de la formación.
- **Objetivos de eficacia/realización:** Identificar los resultados obtenidos por el sistema en el desarrollo de sus iniciativas, la adecuación de las acciones a las necesidades de sus destinatarios y del mercado laboral.
- **Objetivos de eficiencia:** Determinar el grado de optimización del resultado obtenido en relación con los recursos económicos y los medios empleados.
- **Objetivos de impacto:** Valorar los efectos del desarrollo de las iniciativas de formación profesional para el empleo, en lo relativo al acceso y mantenimiento del empleo de los trabajadores, a la mejora de la competitividad de las empresas y a la mejora de la cualificación de los trabajadores.

Estos objetivos concuerdan con los indicadores que se evalúan a continuación. Se mantiene la codificación utilizada en los anteriores Planes de evaluación: CAL (calidad), REA (realización), ECA (eficacia), ECI (eficiencia), IMP (impacto).

Estos indicadores son medidos para:

- La formación programada por las empresas, para sus trabajadores.
- La oferta formativa para trabajadores ocupados
- La oferta formativa para trabajadores desempleados.
- Otras iniciativas, que incluyen los Permisos individuales de formación, la Formación en alternancia con el empleo, la Formación de privados de libertad y la Formación de militares de tropa y marinería.

En esta edición se ha llevado a cabo una actualización del sistema de indicadores, la cual se ha desarrollado teniendo en cuenta las condiciones que deben cumplir los mismos para poder ser integrados en el sistema, esto es: relevancia y significación, inmediatez, solidez técnica, viabilidad, perdurabilidad y selección, todo esto fue consensuado en el seno del Grupo de Trabajo del Plan, del mismo modo que en ediciones anteriores.

- Asimismo, resaltar que el indicador ECA05 Tasa de multiparticipación utiliza, además de la fórmula de cálculo de ediciones anteriores, una nueva fórmula, tal y como se acordó en el Grupo de Trabajo de los interlocutores sociales.

1.2 Metodología

Como se ha comentado anteriormente, los indicadores cumplen los **condicionantes de relevancia y significación, inmediatez, solidez técnica, viabilidad, perdurabilidad y selección**, lo cual fue consensuado en el grupo de trabajo del Plan.

Este grupo de trabajo, consensó asimismo unos acuerdos de carácter general referidos a los indicadores en términos de temporalidad, fuentes de información, ejecución presupuestaria y formación vinculada a certificados de profesionalidad:

1) Ámbito temporal: se mantiene como criterio para la extracción de datos y posterior análisis el siguiente:

“se incluirán las acciones formativas o proyectos formativos finalizados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017” para los datos de la *anualidad 2017* y “las acciones formativas o proyectos formativos finalizados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018” para los datos de la *anualidad 2018*.

2) Fuentes de información:

Formación programada por las empresas: Repositorio de Datos Comunes de Formación (DCF) y bases de datos de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Oferta formativa para ocupados: Programas de formación para ocupados.

- o Convocatoria Estatal, Ceuta, Melilla, Cataluña, País Vasco, Navarra e Illes Balears: Repositorio de Datos Comunes de Formación (DCF).
- o Resto de CC.AA: Bases de datos de las CC.AA

Oferta formativa para desempleados:

- Acciones formativas dirigidas a desempleados.
 - o Ceuta, Melilla, Cataluña, País Vasco, Navarra, Illes Balears: Repositorio de Datos Comunes de Formación (DCF).
 - o Resto de CCAA: Base de datos de Formación del SEPE.
- Programas específicos: Repositorio de Datos Comunes de Formación (DCF).

Otras iniciativas de formación:

- o Formación de personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería: Base de datos de Formación del SEPE.
- o Formación en alternancia con el empleo (Programas públicos de empleo-formación): Bases de datos de las CCAA y del SEPE.
- o Permisos individuales de formación (PIF): Repositorio de Datos Comunes de Formación (DCF).

3) Formación vinculada a certificados de profesionalidad, tan solo los regulados por el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero.

4) Ejecución presupuestaria: el criterio será la inclusión de las obligaciones reconocidas y compromisos de crédito recogidos en los estados justificativos de la gestión de subvenciones en materia de formación remitidos por las CC.AA. de acuerdo con lo dispuesto en las Órdenes Ministeriales de distribución territorial de subvenciones de ámbito laboral para el ejercicio económico 2017 y 2018, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas (Orden ESS/621/2017, de 20 de junio, Orden ESS/1119/2017, de 16 de noviembre para el año 2017. Orden TMS//658/2018 de 18 de junio y Orden TMS/910/2018,

de 31 de agosto para el año 2018). En el ámbito estatal, se recogerán las obligaciones reconocidas y compromisos de crédito correspondientes a formación profesional para el empleo recogidas en la liquidación del presupuesto del SEPE 2017 y 2018.

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

INDICADORES 2017-2018	
CAL01	Grado de satisfacción general de los participantes finalizados con los cursos
CAL02	% de certificados de profesionalidad con entidades de formación acreditadas
CAL03	% de Acciones formativas de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad
CAL04	% de Acciones formativas de certificados de profesionalidad sobre total de acciones formativas
REA01	Participantes en programas públicos de empleo-formación
REA02	Volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas
ECA01	Grado de ejecución financiera
ECA02	Duración media de la formación impartida
ECA03	Duración media de los permisos individuales de formación
ECA05	Tasa de multiparticipación
ECA06	Distribución porcentual por modalidad de impartición de la formación
ECA07	Tasa de participantes que realizan prácticas profesionales no laborales
ECA08	Tasa de abandono por colocación
ECA09	Tasa de abandono por otras causas
ECA10	Tasa de éxito formativo
ECA11	Tasa de cobertura de trabajadores desempleados
ECA12	Tasa de cobertura de trabajadores ocupados
ECA13	Tasa de cobertura de bonificación de empresas

ECI01	Coste medio por participante finalizado y hora de formación en la formación de oferta
ECI02	Coste medio por participante finalizado y hora de formación en la formación programada por las empresas
IMP01	Tasa de mantenimiento en el empleo
IMP02	Tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación no acreditable
IMP03	Tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación acreditable
IMP04	% participantes en formación acreditable
IMP05	% inserción laboral por cuenta ajena en los programas públicos de empleo-formación al finalizar el proyecto
IMP06	Tasa de inserción laboral según afiliación a la Seguridad Social

1.2.1 Indicadores de calidad

CAL01	Grado de satisfacción general de los participantes finalizados con los cursos
CAL02	% de certificados de profesionalidad con entidades de formación acreditadas
CAL03	% de Acciones formativas de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad
CAL04	% de Acciones formativas de certificados de profesionalidad sobre total de acciones formativas

En líneas generales, el grado de **satisfacción global de todo el sistema de Formación Profesional para el Empleo (CAL01)** se ha mantenido relativamente estable, obteniendo un 3,76 en 2017 y un 3,8 en 2018. Se observa un aumento destacable en la satisfacción del 2016 al 2017, el mayor que se ha experimentado (0,13).

Desagregando por las diferentes iniciativas y modalidades de formación, los resultados obtenidos revelan, en general, altos niveles de satisfacción de los participantes, siendo el valor más bajo con una puntuación del 3,34 los programas dirigidos a militares de tropa y marinería en 2018.

Tabla nº 1. CAL01. Evolución del grado de satisfacción general de los participantes en la Formación Profesional para el Empleo durante los años **2010-2018**

	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
Año										
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
Año								
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

En lo que se refiere al incremento interanual del **porcentaje de entidades acreditadas con respecto al número de certificados de profesionalidad (CAL02)**, mientras que de 2014 a 2016 fue de 3 puntos porcentuales aproximadamente, en los últimos dos años analizados (2017 y 2018), se produce una pequeña desaceleración de este incremento, siendo el porcentaje del 91,08% y 92,45% respectivamente. En números absolutos, el volumen de certificados con entidades acreditadas continúa ascendiendo, siendo 531 en 2017 y 539 en 2018.

Tabla nº 2. CAL02. Evolución del porcentaje de certificados de profesionalidad con entidades acreditadas. **Año 2010 - 2018**

Año	CAL02. % de certificados con entidades acreditadas	Nº de certificados aprobados	Nº de certificados con entidades acreditadas
2010	93,88%	98	92
2011	54,96%	393	215
2012	86,23%	414	357
2013	85,28%	496	423
2014	85,76%	583	500
2015	87,99%	583	513
2016	90,57%	583	528
2017	91,08%	583	531
2018	92,45%	583	539

Por otro lado, tras el considerable aumento en 2016 de la **proporción de acciones de itinerario completo sobre el total de acciones formativas conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad programadas (CAL03)**, tanto en la modalidad concreta de acciones formativas dirigidas a desempleados, como en el conjunto de modalidades de formación analizadas, se produce una disminución de aproximadamente 7 puntos porcentuales en 2017, seguida de una ligera disminución en 2018, situándose en el 29,33% en 2017 y 25,75% en 2018.

La disminución que experimenta el porcentaje de acciones formativas de itinerario completo dirigidas a desempleados del 2016 al 2017 es mucho mayor, aproximadamente de 15 puntos porcentuales situándose en 2017 en 34,19%.

Tabla nº 3. CAL03. Evolución del porcentaje de acciones formativas de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad durante los años **2010-2018**

Año	CAL03. % de acciones formativas dirigidas a desempleados de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad	CAL03. % global de acciones formativas de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad
2010	33,00%	33,00%
2011	39,56%	39,48%
2012	27,93%	27,50%
2013	24,02%	25,85%
2014	41,39%	34,74%
2015	19,72%	17,05%
2016	50,39%	36,96%
2017	34,19%	29,33%
2018	32,00%	25,75%

Finalmente, en lo relativo a la implantación de **acciones formativas conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad respecto al total de acciones formativas impartidas (CAL04)**, éstas aumentan tanto en 2017 como en 2018, tras la disminución que se produce en 2016, siendo su valor en 2017 del 2,11% y en 2018 del 2,26%.

Tabla nº 4. CAL04. Evolución del porcentaje de acciones formativas de certificado de profesionalidad durante los años **2010-2016**

Año	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 prioritariamente a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2010	n.d		11,40%	n.d	0,70%	9,10%	33,10%			
2011	1,49%		10,21%	0,16%	2,46%	4,83%	36,22%			
2012	2,01%		18,99%	0,00%	2,82%	8,12%	55,28%	31,36%	87,82%	35,19%
2013	2,37%		33,98%	0,00%	8,18%	18,64%	74,44%	26,96%	90,61%	50,67%
2014	2,13%	0,03%	32,33%	0,03%	5,42%	20,95%	77,49%	27,54%	83,86%	52,94%
2015	2,49%	0,02%	41,89%	0,02%	9,43%	23,14%	85,71%	24,86%	85,02%	
2016	1,84%	0,04%	46,79%	0,04%		31,03%	60,33%	39,36%	91,41%	

Año	Sistema de FPE	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	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2017	2,11%	0,04%	0,00%	27,89%	62,24%	62,19%	84,06%	
2018	2,26%	0,00%	30,70%	30,70%	68,29%		76,30%	90,91%

1.2.2 Indicadores de realización / eficacia

REA01	Participantes en programas públicos de empleo-formación
REA02	Volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas
ECA01	Grado de ejecución financiera
ECA02	Duración media de la formación impartida
ECA03	Duración media de los permisos individuales de formación
ECA05	Tasa de multiparticipación
ECA06	Distribución porcentual por modalidad de impartición de la formación
ECA07	Tasa de participantes que realizan prácticas profesionales no laborales
ECA08	Tasa de abandono por colocación
ECA09	Tasa de abandono por otras causas
ECA10	Tasa de éxito formativo
ECA11	Tasa de cobertura de trabajadores desempleados
ECA12	Tasa de cobertura de trabajadores ocupados
ECA13	Tasa de cobertura de bonificación de empresas

Durante los años 2017 y 2018, se produce una destacable disminución del **número de participantes en Programas Públicos de Empleo-Formación (REA01)**, disminuyendo en un 33% del 2016 al 2017 y un 17% del 2017 al 2018, dando como resultado un total de 7.908 y 6.545 participantes.

Además, es importante indicar que solo 3 comunidades autónomas muestran ambos tipos de formación (Escuelas taller y Casas de Oficio y Talleres de Empleo).

Tabla nº 5. REA01. Evolución del nº de participantes en Programas Públicos de Empleo-Formación durante los años 2010-2018

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

Por otro lado, considerando la **participación total en el conjunto de la formación profesional para el empleo (REA02)**, se aprecia un incremento en 2017 del 6,5% respecto a 2016, alcanzando 4.421.816 participantes, aumentando de nuevo la participación en 2018 en un 9,8% (4.854.449 participantes).

Entre las diferentes modalidades de formación, destaca el aumento que se produce en 2018 de más de 400.000 participantes en las acciones formativas programadas por las empresas.

Tabla nº 6. REA02. Evolución del volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas durante los años 2010-2018

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

Año	Total	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	Acciones formativas dirigidas a desempleados (Convocat. Estatal)	Programas específicos	Permisos individuales de formación	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
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

Desde la perspectiva del **grado de ejecución financiera (ECA01)**, que se refiere al porcentaje de presupuesto ejecutado respecto al asignado, se ha experimentado una disminución de aproximadamente 1,5 puntos porcentuales respecto al 2016, situándose en 2017 en 54,50% disminuyendo, asimismo, en 2018 hasta situarse en 51,15%.

En cuanto al presupuesto asignado a las diferentes modalidades de formación, se observa un aumento continuado del presupuesto destinado a las acciones formativas programadas por las empresas, aumentando en el periodo 2016-2018 en más de 50.000.000€.

La modalidad que ha sufrido mayor disminución es la de las acciones dirigidas a desempleados, la cual desde 2010 hasta 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 2016) y de nuevo en 2018, aunque en menor medida.

En cuanto al presupuesto ejecutado, al igual que ocurre con el presupuesto asignado, los valores de los años 2017 y 2018 experimentan un aumento gradual destacable respecto a años anteriores en todas las modalidades de formación, excepto en lo que respecta a la formación destinada a personas en situación de privación de libertad, donde en 2017 disminuye ese presupuesto ejecutado.

Tabla nº 7. ECA01. Evolución de los presupuestos asignados al Subsistema durante los años 2010-2018

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	Permisos individuales de formación	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 €

Tabla nº 8. ECA01. Evolución del grado de ejecución financiera obligaciones reconocidas. **Años 2014-2018**

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 €	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 €	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 €	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 €	0 €	4.723.950 €	3.951.680 €	275.676.674 €

Tabla nº 8Bis. ECA01. Evolución del grado de ejecución financiera durante los años 2014-2018 (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%

Respecto a la **duración media de las acciones formativas (ECA02)**, en la modalidad de formación programada por empresas, se produce una disminución que tiene su inicio en el año 2014, desde el cual ha caído de manera progresiva, disminuyendo ligeramente en 2017 respecto al año anterior y en 2018, mostrando 29,67 horas en 2017 y 28,29 horas en 2018.

En lo que respecta a la convocatoria autonómica, en 2017 disminuye considerablemente la duración media de 78,8 (2016) hasta 59,56 horas, recuperándose en 2018 aunque sin superar 2016, alcanzando 70,13 horas.

Tras la progresiva disminución de la duración media en lo que respecta a las acciones dirigidas a desempleados, aumenta aproximadamente un 13% del 2016 al 2017 hasta alcanzar una duración de 292,87 horas, manteniéndose una duración muy similar en 2018. Asimismo, destaca el aumento de horas que se da en 2017 en los programas específicos (395,69 horas).

Tabla nº 9. ECA02. Evolución de la duración media de la formación impartida durante los años **2010-2018** (horas)

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	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	

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	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
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

Por otro lado, en lo que respecta a los **permisos individuales de formación (ECA03)**, se puede observar que en el periodo 2017-2018 se produce una disminución respecto a los periodos anteriores en cuanto a su duración media, con 74,36 horas y 72,05 horas respectivamente, disminuyendo en aproximadamente 8 horas desde 2016 hasta 2018.

El número de permisos individuales de formación disminuye de igual manera y de forma progresiva desde el año 2013 hasta llegar a 6.017 y 5.171 en 2017 y 2018 respectivamente, suponiendo en 2017 una disminución del 15,5% respecto a 2016.

Tabla nº 10. ECA03. Evolución de la duración media de los permisos individuales de formación durante los años **2010- 2018** (horas)

Año	Duración Media		
	Global	Mujeres	Hombres
2010	83,20	79,00	87,10
2011	78,52	78,19	78,73
2012	53,08	70,24	49,70
2013	61,90	73,85	59,35
2014	87,63	75,56	93,77
2015	80,33	65,16	89,13
2016	79,70	64,76	88,69
2017	74,36	60,70	84,28
2018	72,05	61,43	80,86

Tabla nº 11. ECA03. Distribución en la concesión de los Permisos Individuales de formación durante los años **2010-2018**

Año	Nº PIF Finalizados		
	Global	Mujeres	Hombres
2010	3.335	1.597	1.738
2011	4.634	1.837	2.797
2012	18.909	3.109	15.800
2013	30.226	5.318	24.908
2014	13.666	4.604	9.062
2015	9.403	3.451	5.952
2016	7.124	2.676	4.448
2017	6.017	2.532	3.485
2018	5.176	2.346	2.830

En lo que respecta a la evolución de la **tasa de multiparticipación (ECA05)**, cabe señalar que ha mostrado un ligero incremento en los años 2017 y 2018, respecto a los intervalos previos en prácticamente todas las modalidades de formación (1,52 en 2017 y 1,56 en 2018).

La tasa de multiparticipación en las acciones de formación programadas por las empresas aumenta en 0,04 en 2017 y vuelve a aumentar en 0,05 en 2018 respecto al año anterior, situándose en 1,53 y 1,58 respectivamente.

De igual manera, las acciones formativas dirigidas a desempleados muestran una tasa superior en 2017 (1,4) superando en 0,14 la obtenida en 2016 y llegando a la misma tasa que la alcanzada en 2015, aumentando de nuevo en 2018 para lograr una tasa de 1,42.

Por otro lado, la tasa de los programas para ocupados en convocatoria estatal experimenta en 2018 un aumento hasta alcanzar 1,32.

En lo que respecta a la convocatoria autonómica, tras alcanzar la tasa mínima en 2014 desde 2010, se produce un incremento gradual que culmina con unas tasas de 1,51 y 1,5 en 2017 y 2018 respectivamente.

Finalmente, destacar que la utilización de la nueva forma de cálculo arroja unos resultados que son coincidentes con los obtenidos mediante la forma de cálculo del ECA05 utilizada convencionalmente en el plan anual de evaluación y mostrada anteriormente.

Tabla nº 12. ECA05. Evolución de la tasa de multiparticipación durante los años **2010-2018** (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	

En cuanto a la **distribución porcentual de horas por modalidad de impartición (ECA06)**, con carácter general, se puede afirmar que existe bastante estabilidad, siendo en, todos los casos, mayor la impartición presencial presentando un 50,46% en 2017 y 51,42% en 2018.

En el caso de la modalidad presencial, en cuanto a las acciones formativas programadas por las empresas, se observa un incremento en 2017 y 2018 respecto a años anteriores que responde al destacado incremento que se produce en 2016 (más de 10 puntos porcentuales en comparación con 2015), llegando a aumentar en 2 puntos porcentuales en 2017 y aumentando de nuevo ligeramente en 2018.

La modalidad presencial en los programas de formación para ocupados disminuyen en convocatoria autonómica después del aumento que se produce en 2016 (89,9%), llegando al 83,37% en 2017 y una disminución mayor en 2018 hasta el 76,68%.

Tabla nº 13. ECA06. Evolución de la distribución porcentual por modalidades de impartición durante los años **2010-2018. Presencial**

Año	Modalidad Presencial				
	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	Programas específicos (Convocat. Estatal)
2010	18,40%	17,90%	53,00%	100,00%	
2011	18,50%	21,29%	45,04%	97,01%	
2012	19,46%	17,33%	44,51%	95,62%	
2013	19,44%	41,40%	65,72%	95,55%	
2014	21,22%	40,69%	78,90%	99,80%	76,77%
2015	23,55%	54,45%	77,03%	99,96%	98,97%
2016	34,99%		89,90%	99,79%	86,20%

Año	Modalidad Presencial				
	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	36,96%	0,00%	83,37%	99,89%	67,02%
2018	37,46%	7,41%	76,68%	99,88%	

Tabla nº 14. ECA06. Evolución de la distribución porcentual por modalidades de impartición durante los años **2010-2018. Teleformación**

Modalidad Teleformación

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	Programas específicos
2010	12,30%	35,00%	18,50%	0,00%	
2011	11,51%	37,92%	26,13%	2,91%	
2012	12,77%	30,09%	29,04%	4,38%	
2013	13,90%	54,04%	21,45%	4,35%	
2014	14,40%	55,32%	18,17%	0,19%	11,03%
2015	15,54%	45,55%	20,86%	0,04%	1,03%
2016	65,01%		19,94%	0,21%	13,80%

Año	Modalidad Teleformación				
	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	63,04%	100,00%	15,88%	0,11%	32,98%
2018	62,54%	92,59%	19,12%	0,12%	

El porcentaje de participantes desempleados que realizan prácticas profesionales no laborales (ECA07) muestra unas tasas superiores a partir del año 2016, situándose entre el 18% y el 21%, aumentando en 2017 y disminuyendo ligeramente 2018 y de manera similar en ambos sexos, aunque sin alcanzar la tasa de participantes que realizan prácticas profesionales no laborales obtenida en 2013 (27%).

Tabla nº 15. ECA07. Evolución de la tasa de participantes desempleados que realizan prácticas profesionales no laborales en acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados durante los años 2010-2018.

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%

La **tasa de abandono de la formación por colocación en las acciones formativas dirigidas a desempleados (ECA08)** muestra una tendencia muy equilibrada a lo largo de los años, con un ligero descenso en 2016 pero recuperándose en los años posteriores, siendo del 6,60% y 6,02% en los años 2017 y 2018 respectivamente.

Tabla nº 16. ECA08. Evolución de la tasa de abandono por colocación en acciones formativas dirigidas a desempleados, durante los **años 2010-2018**

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%

En lo que respecta a la evolución de la **tasa de abandono por otras causas (ECA09)**, se aprecia un ligero aumento paulatino a partir del año 2014, aumentando de igual manera en el periodo 2017-2018 en todas las modalidades de formación (8,90% y 9,90% en 2017 y 2018), exceptuando las acciones de formación dirigidas a personas en situación de privación de libertad, con una disminución en 2017 aumentando de nuevo en 2018 hasta alcanzar la tasa más alta de los últimos 5 años analizados.

Tabla nº 17. ECA09. Evolución de la tasa de abandono por otras causas durante los **años 2010-2018**

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%	

Año	Iniciativa de Formación de Oferta	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	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%

Desde el año 2013, **la tasa de éxito formativo (ECA10)** ha estado en un ligero pero continuo descenso, es en 2018 cuando ha aumentado aproximadamente 1,5 puntos porcentuales estando en este año en un 93,28%.

Las modalidades de formación analizadas se mantienen estables a lo largo de los últimos años evaluados, destacando el notable aumento que experimenta la tasa de éxito en programas específicos en 2017 (aproximadamente 20 puntos porcentuales).

Tabla nº 18. ECA10. Evolución de la tasa de éxito formativo durante los años 2010-2018

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%	

Año	Tasa Global	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2017	91,42%	92,79%	55,03%	84,20%	
2018	93,28%	93,39%		83,39%	96,93%

La evolución del indicador de la **tasa de cobertura de las acciones de formación de desempleados según paro registrado (ECA11)** muestra un ligero aumento en 2017 (5,66%) respecto a 2016, que vuelve a disminuir en 2018 (5,75%) hasta una tasa similar a la de 2016 para las diferentes modalidades de formación, acentuando de esta manera el descenso de la tasa de cobertura constante que se produce desde el año 2011.

Tabla nº 19. ECA11. Evolución del indicador en relación al nº medio de desempleados según paro registrado y el nº total de participantes desempleados en la iniciativa de formación de oferta. **Años 2010 – 2018**

Año	Tasa de cobertura de las acciones de formación de desempleados según paro registrado	Desempleados participantes	Desempleados según paro registrado
2014	6,03%	275.882	4.575.928
2015	6,14%	259.696	4.232.115
2016	4,60%	177.928	3.868.889
2017	5,66%	198.581	3.507.734
2018	4,27%	139.984	3.279.070

Año	Tasa de cobertura de las acciones de formación de desempleados según paro registrado	Desempleados participantes	Desempleados según paro registrado
2017	5,66%	198.581	3.507.734
2018	5,75%	196.092	3.408.375

En cuanto a la **tasa de cobertura de trabajadores ocupados (ECA12)**, en 2017 se experimenta una disminución en la tasa con respecto a 2016 de aproximadamente 5 puntos porcentuales situándose en un 12,75%, sin embargo, en 2018 hay un aumento de la tasa, 13,27%. A pesar de haber sufrido una considerable disminución en la tasa en estos años, la misma no llega a ser tan baja como en el año 2015 que fue del 7,47%, si bien es cierto que antes del 2015 las tasas se mantenían en un porcentaje cercano al 19%.

Tabla nº 20. ECA12. Evolución del indicador en relación al número de ocupados EPA y el nº total de participantes ocupados en las iniciativas de formación durante los años **2011-2018**

Año	Tasa de cobertura de trabajadores ocupados (agregada)
2011	20,27%
2012	19,53%
2013	19,34%
2014	18,56%

2015	7,47%
2016	17,20%
2017	12,75%
2018	13,08%

La **tasa global de cobertura de bonificación de empresas (ECA13)** experimenta una disminución en los últimos dos años evaluados (17,70% y 17,71% en 2017 y 2018 respectivamente) de acuerdo con la tendencia negativa que se venía observando anteriormente, alcanzando una tasa similar para 2017 y 2018 para cada uno de los sectores analizados.

Igualmente, disminuye la tasa para ambos años en todas las tipologías de empresa analizadas (según tamaño), alcanzando una tasa similar, de nuevo, para cada uno de estos dos años.

nº 21. ECA13. Evolución de la tasa de cobertura de bonificación de empresas según tamaño de empresa durante los años **2010-2018**

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%

1.2.3 Indicadores de eficiencia

ECI01	Coste medio por participante finalizado y hora de formación en la formación de oferta
ECI02	Coste medio por participante finalizado y hora de formación en la formación programada por las empresas

La tendencia alcista desde el año 2016 para el **Coste medio por participante finalizado y hora de formación (ECI01)** continúa durante el año 2018. Por modalidad de formación destaca la disminución en 2018 en la oferta formativa para desempleados, en los programas de formación para ocupados en convocatoria autonómica, que disminuye de 5,80 euros a 0,40 euros en 2018. En 2018 el coste medio de la formación dirigida a las personas privadas

de libertad ha aumentado a 4,68 euros; en 2017 se encontraba en 3,90 euros, coste que el cual se había reducido en aproximadamente 1 euro respecto al año anterior.

Tabla nº 22. ECI01. Evolución del coste medio (euros) por participante finalizado y hora de formación de oferta durante los años 2010-2018

Año	Iniciativa de formación de oferta	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
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	

Año	Oferta formativa para desempleados		Otras iniciativas de formación		
	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2017	5,80	4,14	0,00	3,90	
2018	0,42	3,97		4,65	6,67

Respecto al **coste medio por participante finalizado y hora de formación en la formación programada por las empresas, (ECI02)**, se mantiene el incremento en el desembolso medio desde el año 2016 observando un aumento en 2017 del 3% respecto al año anterior, situándose en 19,17€ y continuando el aumento en 2018 hasta llegar a 19,55€. La formación en las empresas sin cofinanciación privada también ha visto aumentados sus valores, pasando de los 7,82 euros por hora y participante en 2017, a los 7,89 euros en 2018.

Tabla nº 23. ECI02. Evolución del coste medio (euros) por participante finalizado y hora de formación de demanda durante los años 2010-2018

Año	Iniciativa de formación de demanda (obligaciones reconocidas)	Acciones de formación en las empresas (con cofinanciación privada)	Acciones de formación en las empresas (sin cofinanciación privada)	Permisos individuales de formación
2010	3,61	n.d	n.d	n.d
2011	n.d	n.d	3,87	n.d
CAMBIO EN LA METODOLOGÍA DE CÁLCULO DEL INDICADOR				
2012	7,03	15,38	6,92	16,31
2013	7,19	15,46	7,00	15,21
2014	15,52€	15,75€	7,29€	18,00€
2015	15,04€	15,19€	6,60€	0,00€
2016	18,46€	18,62€	7,81€	0,00€

Año	Presupuesto Ejecutado (Obligaciones Reconocidas) ECI02	Cofinanciación Privada	Nº Horas Participante ECI02	Acciones de formación en las empresas (con cofinanciación privada)	Permisos individuales de formación
2017	500.232.870	717.806.548	63.997.703	19,17	0,00
2018	516.000.000	762.991.200	65.788.380	19,55	0,00

1.2.4 Indicadores de impacto

IMP01	Tasa de mantenimiento en el empleo
IMP02	Tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación no acreditable
IMP03	Tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación acreditable
IMP04	Porcentaje de participantes en formación acreditable
IMP05	Porcentaje de inserción laboral por cuenta ajena en los programas públicos de empleo-formación al finalizar el proyecto
IMP06	Tasa de inserción laboral según afiliación a la Seguridad Social

La **tasa de mantenimiento en el empleo (IMP01)** ha aumentado aproximadamente un punto porcentual en el año 2017 situándose en un 92,21%, porcentaje que se ha mantenido en el año 2018 aumentando ligeramente al 92,51%.

Por modalidad de formación los crecimientos han sido similares, en las acciones de formación en las empresas la tasa de mantenimiento del empleo se sitúa en torno al 94%, aumentando ligeramente en 2018 con respecto a 2017 (93,73%).

En los planes de formación para ocupados en convocatoria estatal el incremento interanual se sitúa en 5 puntos porcentuales hasta llegar a un 90,09%. En convocatoria autonómica, el aumento de 18 puntos porcentuales del año 2016 al 2017 se ve reforzado por otro incremento de casi 2 puntos para 2018, llegándose a alcanzar una tasa del 37,13%.

Tabla nº 24. IMP01. Evolución de la tasa de mantenimiento en el empleo. **Años 2014-2018.**

Año	Acciones de formación en las empresas	Permisos individuales de formación	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Programas específicos (Convocat. Estatal)
2014	93,76%	94,03%	92,09%	12,99%	77,48%
2015	93,73%	95,47%	92,42%	22,23%	75,90%
2016	94,08%	96,21%		17,89%	85,19%

Año	Acciones formativas programadas por las empresas	Permisos individuales de formación	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Programas específicos
2017	93,80%	96,60%	85,71%	35,15%	76,47%
2018	94,05%	96,46%	90,09%	37,13%	

En lo que respecta a **la inserción laboral por cuenta ajena obtenida en la formación no acreditable (IMP02)**, se observan en 2018 (34,73%) unos valores medios globales inferiores en la tasa de inserción laboral en formación no acreditable con respecto a 2017 (35,77%). Cabe recordar que este número ascendía a 40,82% para 2016, lo que supone una tendencia negativa del 14,91% en 2 años. Si analizamos este indicador desagregando por sexo, en 2018 las mujeres tuvieron una tasa superior en 2,38 puntos porcentuales: 35,75% frente a un 33,37%.

Tabla nº 25. IMP02. Evolución de la tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación no acreditable, durante los **años 2010-2018**

Año	Global	Mujeres	Hombres
2010*	49,81%	48,01%	51,80%
2011*	47,75%	46,39%	49,13%
CAMBIO EN LOS CRITERIOS DE EXTRACCIÓN DE LOS DATOS			
2012*	33,82%	33,18%	34,46%
2013*	36,88%	36,12%	37,64%
2014	28,65%	27,17%	30,16%
2015	35,18%	33,49%	36,73%
2016	40,82%	41,79%	39,76%
2017	35,77%	36,86%	34,54%
2018	34,73%	35,75%	33,37%

* Los datos anteriores a 2014 se refieren únicamente a la tasa de inserción laboral en las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados.

En el caso de la **tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación acreditable (IMP03)** tras el aumento de más de 3 puntos de 2016 a 2017, se observa un ligero descenso en el año 2018 (44,56%) con respecto a 2017 (45,81%). Por itinerario, las acciones formativas dirigidas a desempleados y programas específicos muestran una ligera mayor tasa de inserción laboral en la formación de itinerario completo que en las acciones de itinerario parcial. En 2018, las primeras marcan un 51,01%, frente al 49,3% de la formación con itinerario parcial.

Tabla nº 26. IMP03. Evolución de la tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación acreditable, años **2010-2018**

Año	Global	Mujeres	Hombres	Itinerario completo	Itinerario incompleto
2010*	51,72%	50,94%	52,40%	54,56%	50,29%
2011*	47,00%	47,28%	46,93%	45,15%	48,30%
CAMBIO EN LOS CRITERIOS DE EXTRACCIÓN DE LOS DATOS					
2012*	36,48%	37,36%	35,29%	33,93%	37,18%
2013*	40,45%	40,72%	40,13%	37,33%	41,14%
2014	39,49%	38,44%	40,66%	38,87%	39,64%
2015	42,08%	41,43%	42,82%	42,77%	43,62%
2016	41,33%	40,02%	43,13%	47,97%	42,77%
2017	45,81%	45,19%	46,52%	51,37%	42,14%
2018	44,56%	43,90%	45,46%	58,18%	38,71%

* Los datos anteriores a 2014 se refieren únicamente a la tasa de inserción laboral en las acciones formativas dirigidas a desempleados.

Analizando **el porcentaje de participantes de formación vinculados a certificados de profesionalidad con respecto al total de participantes que finalizan acciones formativas (IMP04)**, se puede apreciar cómo la media global aumenta del 48,95% en el año 2017 al 51,77% en el año 2018. En lo que respecta a la formación para ocupados a nivel autonómico se observa una disminución en comparación con el año 2016 aunque una tasa superior a la alcanzada los años anteriores, llegando a 29,2% en 2017 y 31,41% en 2018. Los programas específicos aumentan considerablemente en 2017. Sin embargo, en los programas dirigidos a personas en situación de privación de libertad, los participantes en formación acreditable han disminuido 14,6 puntos porcentuales desde 2016 hasta 2018, obteniendo un 76%.

Tabla nº 27. IMP04. Evolución del porcentaje de participantes en formación acreditable durante los años **2010-2018**

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%

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
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%

En los **programas públicos de empleo-formación (IMP05)** la **tasa de inserción laboral por cuenta ajena** en 2017 continúa el aumento progresivo desde el año 2014, alcanzando un 44,55%, mientras que en 2018 (39,59%) se produce un descenso de 5 puntos porcentuales, llegando a niveles inferiores a los de 2016. Por tipo de programa de formación, en 2018 son las escuelas taller y casas de oficio las que muestran una mejor tasa de inserción, con un 50,79% frente al 34,7% de los talleres de empleo.

Tabla nº 28. IMP05. Evolución del porcentaje de inserción laboral por cuenta ajena en los programas públicos de empleo-formación al finalizar el proyecto durante los años **2010-2018**

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%

Por último, 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 (IMP06)** aumentó en 2017 en aproximadamente 3 puntos porcentuales en comparación con el año anterior hasta alcanzar el 42,2%, manteniéndose una tasa muy similar en 2018 (42,69%). Al analizar la tasa de inserción por tipo de especialidad, se observa que la formación vinculada a la obtención de un certificado de profesionalidad sigue siendo la opción que muestra mejores resultados en 2018.

Tabla nº 29. IMP06. Evolución de la tasa de inserción laboral según afiliación a la seguridad social durante los años **2013-2018**

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%
2017	n.d.	25,80%	51,68%	87,59%
2018	68,00%	26,89%	51,53%	n.d.

2 Bloque II: Formación no financiada con fondos públicos desarrollada por centros y entidades de iniciativa privada, destinada a la obtención de certificados de profesionalidad (Iniciativa privada acreditable, IPA)

2.1 Contexto

La Ley 30/2015, reguladora del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, define en su artículo 8 la formación no financiada con fondos públicos desarrollada por centros y entidades de iniciativa privada, destinada a la obtención de certificados de profesionalidad (en adelante, IPA) como una iniciativa de formación profesional para el empleo.

Esta definición se ve completada por el artículo 8.4 del Real Decreto 694/2017, desarrollo de la Ley 30/2015, que indica que la IPA se podrá dirigir tanto a las acciones formativas vinculadas con certificados de profesionalidad como a las dirigidas a la obtención de competencias clave que permitan el acceso a la formación de dichos certificados contempladas en el artículo 20 del Real Decreto 34/2008, regulador de los certificados de profesionalidad.

Es precisamente en el Real Decreto 34/2008, donde en el año 2013 se introduce una modificación que reconoce por primera vez que, con independencia de la formación profesional para el empleo financiada con fondos públicos, las empresas y entidades de formación y los centros integrados de iniciativa privada podrán desarrollar acciones formativas conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad para la formación de las personas trabajadoras (art.12.2).

Este Real Decreto define en su artículo 2.1 los certificados de profesionalidad como el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y asegura la formación necesaria para su adquisición. Apunta también que un certificado de profesionalidad configura un perfil profesional, entendido como conjunto de competencias profesionales identificable en el sistema productivo, y reconocido y valorado en el mercado laboral.

Ambas normativas, tanto la general reguladora del Sistema de Formación para el Empleo en el ámbito laboral como la específica de los certificados de profesionalidad, junto a sus correspondientes desarrollos, conforman el marco legal que establece los aspectos fundamentales de la IPA.

2.2 Metodología

Es la primera vez que se ha recopilado y analizado información sobre la formación no financiada con fondos públicos desarrollada por centros y entidades de iniciativa privada y se ha incluido en el Plan Anual de Evaluación y Formación. Este análisis persigue la **finalidad** de conocer la realidad territorial partiendo de la información que se encuentra disponible como consecuencia de las actuaciones de acreditación, seguimiento y control realizadas por las administraciones competentes.

Se trata, pues, de un **proceso evaluativo con un alcance limitado, que contribuirá a un mayor conocimiento de la implantación de esta iniciativa de formación**, tanto a nivel territorial como nacional, facilitando los procesos de sistematización de la información generada y su volcado en el sistema integrado de información de la formación profesional para el empleo.

Los **principales objetivos** de esta evaluación han sido:

- Testar un sistema de recogida de datos primarios de la oferta de formación acreditable de iniciativa privada.
- Analizar la disponibilidad y calidad de la información obtenida.
- Seleccionar indicadores que permitan la comparabilidad entre la formación acreditable financiada con fondos públicos y la de iniciativa privada.
- Conocer el grado de implantación de esta iniciativa de formación.

En base a estos objetivos se ha llevado a cabo el siguiente **procedimiento para la elaboración del análisis**:

- Definición de indicadores.
- Elaboración, envío y remisión de plantilla a las CCAA para la recogida de datos.
- Análisis de datos y corrección.
- Elaboración de conclusiones.

La definición de indicadores comenzó tomando como base la propuesta enviada por la Comunidad Autónoma de la Rioja, basada en la utilización del mismo sistema de indicadores del PAE 2017-2018, incluyendo la IPA como una iniciativa de formación más y manteniendo los cuatro bloques objetivo de la evaluación: calidad, eficacia, eficiencia e impacto.

A partir de esta propuesta, se llevó a cabo un contraste con la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo del 18 de junio de 2009, sobre el establecimiento de un Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales (EQAVET), que incluye el ciclo de garantía y de mejora de la calidad basado en una selección de criterios de calidad, descriptores e indicadores aplicables a la gestión de la calidad a nivel tanto de sistemas como de proveedores de EFP.

Finalmente, se elaboró una nueva propuesta de indicadores de evaluación que relacionaba lo anteriormente expuesto y se envió a los distintos agentes del Sistema Nacional de Empleo, que tuvieron un periodo de tiempo para hacer observaciones. Tras el intercambio de consideraciones se llegó a un consenso general para la definición de diez indicadores y se elaboró una plantilla de reporte de datos que se remitió a todas las comunidades autónomas.

A partir de los datos remitidos por las 17 Comunidades Autónomas, junto con los datos de teleformación del SEPE, se realizó la construcción de los diez indicadores y el análisis de los datos obtenidos para la posterior redacción del informe.

2.3 Conclusiones de los 10 indicadores utilizados

IPA01 % de Acciones formativas de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad.

Las acciones formativas de itinerario completo conducen a la acreditación total del Certificado de Profesionalidad, en base a que uno de los fines de la formación profesional es el de promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores sean objeto de acreditación, este indicador tiene por objeto el conocer qué presencia de itinerarios completos por iniciativa privada hay en el conjunto de las acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad.

En **2017** el 49,39% del total de acciones formativas vinculadas con la obtención de un certificado de profesionalidad por iniciativa privada contemplan un itinerario completo, mientras en **2018** el porcentaje aumenta a un 58,89% del total de las acciones formativas.

En el año 2017 las comunidades autónomas del Principado de Asturias, Islas Baleares y Cataluña han indicado que el 100% de las acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad de iniciativa privada son de itinerario completo.

En **2018**, al igual que ocurría en 2017, las comunidades autónomas de Islas Baleares, Cataluña y Principado de Asturias son las que mayores acciones formativas de iniciativa privada acreditable con itinerario completo tienen, siendo el 100% o un porcentaje muy próximo de las acciones formativas de itinerario completo. Asimismo, Cantabria, que no se encontraba reflejada en el año 2017, en el 2018 el 100% de sus acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad de iniciativa privada son de itinerario completo.

La competencia de la modalidad de impartición de la teleformación la poseen las Comunidades Autónomas, no obstante en este momento, el SEPE se encuentra en proceso de traspaso de esta competencia, es por esa razón que actualmente los datos de teleformación los proporciona este organismo.

Algunas Comunidades Autónomas ya disponen de este tipo de acciones formativas de itinerario completo por modalidad de impartición de teleformación, como son Castilla-La Mancha o Aragón.

En **2017**, predomina la modalidad de impartición presencial con un 94%, mientras la modalidad de impartición de teleformación ostenta un 6% de la totalidad de acciones formativas IPA de itinerario completo. En el año **2018**, predomina como en el 2017 la modalidad de impartición presencial, representando un 96% del total, habiendo aumentado 2 puntos porcentuales respecto al año anterior.

En resumen, se muestra una tendencia positiva hacia las acciones formativas de itinerario completo aunque los porcentajes se encuentren muy próximos al 50%, (49,39% en 2017 y 58,89% en 2018).

IPA02 Volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas

El número total de participantes de iniciativa privada acreditable en los años 2017 y 2018 ha crecido de **34.631** participantes a **35.620**, un crecimiento del **2,85%**.

En el año **2017** destaca el alto volumen de participantes del SEPE de impartición de la teleformación que actualmente se encuentra transfiriéndose a las comunidades autónomas. Superando la media del volumen de participantes se encuentran la Comunidad de Madrid (6612), País Vasco (3672) y la Comunidad Valenciana (2239).

En **2018**, las comunidades autónomas de Madrid (6979), el País Vasco (30991) y la Comunidad Valenciana (2879) tal y como ocurría en 2017 son las que mayor volumen de participantes en acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad de iniciativa privada tienen. En 2018, Castilla-La Mancha destaca superando la media del volumen de participantes.

Por último, se observa que ha habido un gran descenso en el número de participantes en las acciones formativas del SEPE de teleformación mientras que se observa el crecimiento de esta modalidad de las Comunidades Autónomas.

Para el año **2017** el volumen de ejecución física de participantes en acciones de formación de iniciativa privada acreditable desagregado por familia profesional. Se observa una mayor concentración de alumnos principalmente en la familia de **Servicios Socioculturales y a la comunidad** con un 65% en 2017 y 51% en 2018, asimismo pero con un menor nivel de participación destacan las familias profesionales de **hostelería y turismo, comercio y marketing** y **seguridad y medio ambiente**.

Del 2017 al 2018 las familias profesionales que más han crecido en número de participantes de iniciativa privada han sido **Administración y Gestión** que ha crecido de 3,10% en 2017 a 5,32% en 2018 y **Hostelería y turismo** con 7,36% en 2017 y 11,34% en 2018.

La familia profesional con mayor volumen de ejecución física es la de servicios socioculturales y a la comunidad, tanto para los años 2017 y 2018; el SEPE, la Comunidad de Madrid y el País Vasco concentran el mayor volumen de participantes.

La segunda familia profesional con un mayor volumen de participantes es la de hostelería y turismo, siendo las comunidades autónomas que muestran mayores valores la Comunidad Valenciana, tanto en el año 2017 como 2018: Comunidad de Madrid, Islas Canarias y Castilla y León.

Como conclusión de este IPA02, se puede afirmar que el número de participantes aumenta del 2017 al 2018 en un 2,85% que en volumen de ejecución es un aumento de 989 participantes en un año, siendo 34.631 en 2017 y 35.620 en 2018. Es importante resaltar, que la actividad formativa desarrollada por el SEPE supuso el 37,2% y 24,7% del total de participaciones en 2017 y 2018, respectivamente.

IPA03 Distribución porcentual por modalidad de impartición de la formación.

La proporción de horas de formación por modalidad de impartición en cuanto a la iniciativa privada acreditable fue, en **2017** el **91,33%** de la formación fue **presencial** y un **8,67%** mediante **teleformación**. En **2018** la proporción fue bastante similar, **90,28%** de la formación **presencial** y **9,72%** modalidad de **teleformación**.

Por Comunidad Autónoma, para **2017**, la mayoría de las Comunidades Autónomas disponen del **100%** de su formación en modalidad de impartición **presencial**, excepto el SEPE que tiene el 100% de su formación en modalidad de impartición de **teleformación**, la competencia de teleformación se encuentra actualmente en proceso de traspaso a las comunidades autónomas como se ha comentado en la introducción, es por esta razón que tan solo las comunidades de Castilla-La Mancha y las Islas Canarias dispongan de formación en modalidad de impartición de teleformación.

En el año **2018** las comunidades autónomas que imparten formación mediante la modalidad de teleformación aumentan además de las anteriores, Castilla-La Mancha e Islas Canarias, a éstas se le suman Navarra, Cantabria y Aragón, con porcentajes que no superan el 15%.

Relativo al IPA03 y concluyendo, el SEPE está en proceso de transferencia de las competencias de la modalidad de impartición de teleformación a las comunidades autónomas, por lo que se prevé que éstas aumenten su porcentaje de formación de iniciativa privada acreditable a través de esta modalidad. Por último, en términos globales, predomina la formación presencial con un 91,33% en 2017 y un 90,28% en 2018.

IPA04 Tasa de participantes de iniciativa privada acreditable que realizan el módulo de formación práctica en centros de trabajo (MFPCT).

Este indicador refleja las personas que realizan el módulo de formación práctica en centros de trabajo, se refiere al módulo en el que se obtendrán las capacidades que deben de ser adquiridas en un entorno real de trabajo, formación de carácter de práctica profesional no laboral que se desarrolla a través de un conjunto de actividades profesionales que permitirán completar las competencias profesionales no adquiridas en el contexto formativo.

La tasa de participantes de iniciativa privada acreditable que realizan el módulo de formación práctica en centros de trabajo para el año **2017** es del **38,87%** del total de participantes, mientras para el año **2018** la tasa aumenta a un **47,61%**.

Por comunidad autónoma, la región con más número de participantes en el módulo de formación práctica en centros de trabajo es Andalucía (97,86%), seguida de Castilla y León (86,64%) y Galicia (83,78%). Asimismo, más de la mitad de las comunidades autónomas superan la media, exactamente 11 comunidades autónomas.

En el **año 2018**, la comunidad autónoma con un mayor número de participantes en el módulo de formación práctica en centros de trabajo (MFPCT) es Galicia (85,74%), seguida de Andalucía (82,08%) y Castilla y León (75,16%), las mismas regiones que se destacan en el año 2017. La media aumenta aproximadamente en 9 puntos porcentuales de 2017 a 2018 y en este año son 10 comunidades autónomas las que superan la media.

Finalmente, cabe señalar que este **IPA04** muestra un alto crecimiento de un año a otro, siendo en 2017 un 38,87% los participantes que realizan el módulo de formación práctica en centros de trabajo y un 47,61% en 2018.

IPA05 Tasa de abandono por colocación.

Este indicador pretende medir el **porcentaje de personas que abandonan las acciones formativas por colocación**, pasando de demandantes de empleo a personas ocupadas.

En **2017 la tasa de abandono por colocación** de acciones formativas de iniciativa privada acreditable fue de **0,95%**, en comparación con la **tasa de abandono global** de iniciativa privada que fue del **11,66%**. En **2018**, la misma fue de **1,18%** en comparación con la **global** que fue del **12,55%**.

La tasa de abandono global de las acciones formativas de iniciativa privada acreditable y la tasa de abandono por colocación han aumentado del 2017 al 2018.

Por comunidad autónoma, para el año **2017**, la comunidad autónoma que posee la mayor tasa de abandono por colocación en acciones de formación de iniciativa privada acreditable es el Principado de Asturias con un 4,25%, seguido de Castilla-La Mancha con un 3,57%.

En **2018**, las comunidades autónomas con mayor tasa de abandono por colocación son Extremadura (4,98%) y Castilla-La Mancha (2,70%), el Principado de Asturias que en el año 2017 ostentaba la mayor tasa, en 2018 tiene una tasa del 2,17%.

La comparativa de la tasa de abandono global y la tasa de abandono por colocación ofrece una nueva perspectiva. En **2017** destacan comunidades como La Rioja, Castilla-La Mancha, o el Principado de Asturias en la que la tasa de abandono por colocación supone una menor diferencia con la tasa global de abandono.

En **2018**, comunidades autónomas como Aragón, Castilla-La Mancha, Extremadura, La Rioja, y el País Vasco poseen una tasa de abandono por colocación en comparación con la tasa global de abandono mayor.

IPA06 Tasa de abandono por otras causas

Para la correcta interpretación del indicador es necesaria la aclaración que las causas de abandono no referidas a la inserción laboral no se encuentran delimitadas, por lo que no quiere decir que el abandono de la acción formativa sea debido al desinterés de los alumnos o a la calidad de la formación.

Tras la anterior aclaración, la media de la **tasa de abandono por otras causas** en **2017** fue de un **10,45%**, mientras en **2018** fue de un **11,38%**. En comparación con la **tasa de abandono global** que fue de un **11,66%** en **2017** y **12,55%** en **2018**, se observa que se encuentra en los mismos márgenes de crecimiento de un año a otro, un crecimiento de aproximadamente un punto porcentual (0,93% en el caso de la tasa de abandono por otras causas, 0,89% en el caso de la tasa de abandono global).

Por comunidad autónoma en el año **2017**, las comunidades autónomas de la Región de Murcia (20,48%) y el Principado de Asturias (16,11%) como las regiones con mayor tasa de abandono por otras causas en 2017.

En **2018**, las comunidades autónomas con mayores tasas de abandono por otras causas son Cantabria (36,67%), el Principado de Asturias (18,58%) y el SEPE con la modalidad de impartición de teleformación (15,60%). La Región de Murcia que en 2017 tenía la mayor tasa de abandono ha disminuido de un año a otros 6 puntos porcentuales.

En la comparación entre la tasa de abandono por colocación y la tasa de abandono por otras causas para los años 2017 y 2018 respectivamente, se observa que **la tasa de abandono por colocación ha crecido de un año a otro respecto a la totalidad de la tasa de abandono**, lo que resulta positivo.

A modo resumen y comparando **IPA05** e **IPA06**, que muestran la **tasa de abandono por colocación y por otras causas**, en 2017 la tasa de abandono por colocación fue del 0,95% mientras la tasa de abandono por otras causas fue del 10,45%. En 2018 la tasa de abandono aumenta, en concreto la tasa de abandono por colocación que es de 1,18% y la tasa de abandono por otras causas aumenta a un 11,38%.

IPA07 Tasa de éxito formativo.

Para el conjunto de modalidades de formación analizadas, se obtiene que en **2017** el **92,70%** de los alumnos de iniciativa privada acreditable finalizan la formación con evaluación positiva, mientras en **2018** el porcentaje disminuye al **89,91%**.

La tasa de éxito formativo para las acciones de formación vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad por iniciativa privada para el año **2017** por comunidad autónoma, en el que destacan las regiones de las Islas Baleares, La Rioja y Castilla-La Mancha como las comunidades autónomas con mayores tasas de éxito formativo. Adicionalmente, 11 comunidades autónomas superan el 90% de la tasa de éxito formativo.

La tasa de éxito formativo en el **2018** muestra que Islas Baleares y Castilla-La Mancha vuelven a ser las comunidades autónomas con mayores tasas de éxito formativo, a éstas se suma Cantabria que no poseía el dato para el año 2017. Asimismo, 9 territorios superan el 90% de tasa de éxito formativo.

Por modalidad de impartición (presencial y teleformación) la tasa varía, logrando una **mayor tasa de éxito formativo** en la **modalidad de teleformación** con un 94,65% en 2017 y un 93,97% en 2018, presencialmente en 2017 la tasa es del 92,19% mientras en 2018 es de 88,95%.

En cuanto a lo abordado con anterioridad, los datos obtenidos en este indicador son elevados y por tanto muy positivos, a pesar de que del año 2017 al 2018 se haya experimentado un ligero descenso en la tasa: en 2017 se obtuvo una tasa de éxito formativo del 92,70%, mientras en 2018 la misma fue del 89,90%.

IPA08 Coste medio por participante.

La dificultad para obtener la información correspondiente al coste por participante en la mayor parte de los territorios hace que no sea posible analizar este indicador.

Asimismo, el **País Vasco completó este indicador con una nota aclaratoria** de los datos ofrecidos, señalando que muchos de los cursos ofrecidos se encuentran subvencionados por Ayuntamientos o Diputaciones de tal forma que:

- En 2017 únicamente 1.525 alumnos asumieron el coste (de los 3.672 participantes totales), para un coste total de 659.995 euros.
- En 2018 únicamente 1.597 alumnos asumieron el coste (de los 3.091 participantes totales), para un coste total de 677.835 euros.

Al únicamente disponer de la información correspondiente a tres comunidades autónomas, se impide un análisis detallado a nivel nacional.

IPA09 Tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación acreditable.

La tasa de inserción laboral por cuenta ajena en la formación acreditable que se imparte en las acciones formativas de iniciativa privada acreditable, se sitúa en un **42,48%** en el año **2017** y en un **49,95%** en **2018**.

Desagregado por Comunidad Autónoma, la mayor tasa de inserción tras la finalización de la formación por iniciativa privada acreditable es la de **La Rioja** tanto en 2017 como en 2018, destacando asimismo **Andalucía**.

Si bien es cierto, que únicamente nueve Comunidades Autónomas han podido remitir el dato, de las mismas, seis superan la media para 2017, mientras de nueve Comunidades Autónomas que han remitido el dato para 2018 la superan únicamente cuatro. La media aumenta en casi 7 puntos porcentuales de un año a otro.

IPA10 Tasa de inserción laboral según afiliación a la Seguridad Social

El porcentaje de participantes de iniciativa privada acreditable 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 fue de un **44,24%** en **2017** y **42,03%** en **2018**.

Para el análisis de este indicador es necesario mencionar que la tasa de inserción laboral calculada debe ser valorada con cautela, puesto que no todas las Comunidades Autónomas han podido facilitar los datos correspondientes a este indicador.

Comparando estas comunidades autónomas las dos con una mayor tasa de inserción en ambos años son **La Rioja y Navarra**, siendo en 2017 La Rioja la de mayor tasa y en 2018 Navarra.

Se destaca que la tasa de inserción en **La Rioja** tanto por cuenta ajena como en base a la afiliación a la Seguridad Social es la más alta.

Por último, es importante señalar que La media se mantiene constante aunque la tasa de inserción según afiliación por Comunidades Autónomas varíe.

Como conclusión general, hay que resaltar que la información de la que disponen los Servicios Públicos de Empleo sobre la iniciativa privada de formación acreditable, que llevan a cabo las entidades y centros de formación, es bastante preliminar y necesita de una mayor sistematización en la recogida de datos.

Finalmente, señalar que si se tiene en cuenta el total de participantes en el conjunto de la formación acreditable, esto es, tanto en la formación financiada con fondos públicos (ver indicador IMP04) como en la privada; la iniciativa privada ha representado el **16,1%** en **2017** (34.631 versus 214.525) y el **15,4%** en **2018** (35.620 versus 231.682).

3 Bloque III: Análisis de los sistemas de evaluación generadores de información relativa a la calidad de la formación impartida por las entidades de formación (2018)

3.1 Contexto

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, establece en su artículo 21 que el sistema de formación profesional para el empleo dispondrá de mecanismos de evaluación permanente que permitan conocer el impacto de la formación realizada.

En concreto, se evaluará el impacto de la formación en el acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la mejora de la cualificación de los trabajadores, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

Las entidades de formación, como impartidoras de formación profesional dentro del sistema de formación profesional para el empleo y con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las condiciones que motivan la realización de las acciones formativas, pueden estar sujetas a ciertos mecanismos de evaluación.

Además, existe normativa respecto a los requisitos de acreditación e inscripción de estas entidades de formación que llevan asimismo asociada la evaluación de la calidad. La Ley 30/2015, en el artículo 15.1, requiere que las entidades de formación estén acreditadas por la Administración pública competente. Esta acreditación lleva asociada también la inscripción en el registro administrativo habilitado correspondiente.

Registro Estatal incorporará la información relativa a la calidad y resultados de la formación impartida por las entidades de formación en él comprendidas, mediante indicadores objetivos y transparentes. Esta información se incorporará asimismo en los registros habilitados por las administraciones competentes y reflejará la situación en que se encuentren las entidades de formación, como resultado de las actuaciones de evaluación permanente que efectúen los órganos competentes para la gestión, programación y control de la formación profesional para el empleo en sus respectivos ámbitos

La información de la situación sobre la calidad de los centros que disponen de los espacios (presenciales y virtuales) en los que se imparte formación profesional para el empleo comprenderá la planificación estratégica de la oferta formativa, infraestructura y equipamiento, materiales de aprendizaje, gestión de la actividad docente, evaluación del aprendizaje, gestión documental y administrativa y actuaciones de orientación y mejora de la empleabilidad.

3.2 Metodología

El Plan Anual de Evaluación de la Formación para el año 2018 es el primero que incluye un análisis de los sistemas de evaluación territoriales generadores de información relativa a la calidad de la formación impartida por las entidades de formación, con el **objetivo** es

disponer de una información de utilidad para la construcción y definición del Registro Estatal de Entidades de Formación.

Para la realización de este análisis, se elaboró un cuestionario en base a los ámbitos de evaluación de la calidad contenidos en la normativa (TMS/369/2019, de 28 de marzo Anexo I, apartado 2. d) que se remitió a las comunidades autónomas para su realización.

El cuestionario contaba con 6 apartados, que se corresponden a los ámbitos de evaluación de este Bloque III:

- Planificación del SPE para la evaluación de la calidad de la formación.
- Preparación de los centros de formación.
- Planificación de la formación por parte de las entidades.
- Provisión de la formación de las entidades.
- Impacto de la formación de las entidades.
- Otros aspectos evaluados sobre la calidad de la formación impartida por las entidades de formación.

3.3 Conclusiones del análisis cualitativo

3.3.1 Planificación del SPE para la evaluación de la calidad de la formación

El 35% de las Comunidades Autónomas (5 CCAA) cuentan con un **Plan de evaluación de la calidad de la formación**. Estos planes de evaluación están dirigidos a todas las entidades que imparten formación, en ningún caso se dirigen exclusivamente a las entidades acreditadas. Además, todas estas Comunidades Autónomas disponen de una norma legal que soporta la evaluación.

El estado de situación de estos planes es diferente en estas 5 CCAA: en una de ellas se encuentra en proceso de elaboración, mientras que dos de ellas cuentan con un plan indefinido sujeto a revisiones periódicas y las otras dos elaboran el plan anualmente.

La periodicidad con la que se aplican los planes, por tanto, es continua, permanente, o anual, en algún caso con evaluaciones puntuales durante el año.

En cuanto al momento en el que se realizan las actividades de evaluación, este varía, dependiendo de la Comunidad Autónoma, entre la combinación de evaluaciones *ex ante*, durante y *ex post*.

Los planes se estructuran en áreas o ámbitos principales, que varían entre Comunidades, por lo que se presenta a continuación el enfoque de cada una de las CCAA que cuentan con un Plan de evaluación:

1. El plan del INAEM de Aragón se centra en los recursos disponibles y características de los centros para registrarse. Además, si se trata de un adjudicatario de ayudas se lleva a cabo una evaluación del funcionamiento a través de los procedimientos de seguimiento y control.
2. El plan de evaluación de la calidad del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha cuenta con dos líneas principales:
 - Una línea de actuación con las entidades de formación referida a la implantación de un modelo de calidad de entidades con las que trabaja centrada en: el diseño de la oferta formativa, el desarrollo de la oferta formativa y la responsabilidad y la presencia social de las entidades de formación.

- Asimismo, en el seguimiento a las acciones formativas con sus módulos de prácticas no laborales, se trabaja el cumplimiento del perfil de los formadores, la satisfacción, el proyecto formativo y las aportaciones de los gestores o directores de los puntos fuertes y débiles de la impartición de cursos.
3. El SOC de Cataluña incluye distintas herramientas utilizadas para llevar a cabo el Plan de evaluación de la calidad de la formación como son:
- El informe de gestión del centro, que evalúa la impartición de la formación, la gestión de las acciones formativas y las prácticas en las empresas.
 - Las actas de visita, evaluando la imagen corporativa y publicidad; el certificado de calidad y solidez de las instalaciones; la información previa a los alumnos; el procedimiento de selección de los alumnos; la ficha del alumno, documentación y material didáctico; el control de asistencia del alumnado; el estado de las instalaciones, equipamientos, dotaciones y materiales; el personal formador; el cumplimiento del programa formativo y evaluación de alumnos; y, en el caso de las prácticas, la ejecución del módulo de prácticas.
 - El cuestionario de satisfacción de los participantes con el que se evalúan los ámbitos del modelo estándar.
 - Las evaluaciones *ex post* de la formación que analizan la calidad a través de métodos de análisis cualitativos (focus groups, cuestionarios) y cuantitativos (inserción).
4. El Servicio Canario de Empleo con su plan de evaluación de la calidad de la formación pretende cumplir los siguientes objetivos:
- Verificar el cumplimiento por los centros y entidades de formación de las prescripciones que les sean de aplicación en virtud de las disposiciones legales o reglamentarias, incluida la obligación de la impartición de la formación en los espacios con los medios formativos acreditados.
 - Determinar la eficacia de las actividades realizadas en el ámbito de la planificación, ejecución y evaluación.
 - Detectar las incidencias o incumplimientos que puedan surgir en el desarrollo de las acciones formativas, proponiendo las medidas correctoras necesarias.
 - Obtener información recopilando evidencias físicas y testimonios que permitan evaluar las condiciones específicas de impartición y los resultados de las acciones formativas.
 - Verificar el mantenimiento de las exigencias técnico-pedagógicas, de instalaciones, equipamiento y medios humanos.
 - Recopilar información que permita la evaluación y actualización del Servicio de Formación y Cualificación para el Empleo, incluido en la Cartera Común de Servicios, así como la elaboración del Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación para el empleo en el ámbito laboral.
5. El último caso analizado, el Servicio Navarro de Empleo Nafar-Lansare, incluye en el plan de evaluación la definición de la política de formación, el diseño y la programación, la realización de las acciones formativas y la evaluación.

El almacenaje de los datos de los planes es, en la práctica totalidad de los casos, telemático.

En cuanto al uso de los resultados de las evaluaciones se centran en: la mejora continua, la ayuda en la toma de decisiones en la programación, la utilización de las mismas para los criterios de baremación en convocatorias de subvenciones públicas, el seguimiento y control de las entidades de formación, la evaluación de la satisfacción, la valoración de la inserción de los participantes, o el cumplimiento de las prescripciones normativas. Todos los planes disponen de acciones correctoras.

En cuanto a la existencia de diferentes evaluaciones para distintas modalidades de impartición en un mismo plan, ninguno de los SPE diferencia entre evaluación presencial, telemática o mixta. Esto mismo ocurre en el caso de las entidades acreditadas o inscritas, ya que sólo en el caso de Servicio Canario de Empleo, se diferencia la evaluación entre las entidades acreditadas para la obtención de certificados de profesionalidad y las inscritas para el resto de especialidades formativas del Catálogo.

Las otras 9 comunidades autónomas que no disponen de un plan específico de evaluación de la calidad de la formación realizan **actuaciones de recogida de información**. Lo que supone que aunque no disponen de un plan llevan a cabo una evaluación de las entidades de formación.

Este grupo de SPE dirige sus actuaciones a la totalidad de entidades que imparten formación no exclusivamente para las que imparten formación acreditable.

La periodicidad con la que se llevan a cabo las actuaciones varía desde actuaciones de recogida de información anual, de forma puntual sujeta a convocatorias de subvenciones, de forma permanente o en base a la duración de la acción formativa.

El momento de realización de la evaluación que predomina en estos 9 Servicios Públicos de Empleo son las evaluaciones *ex post* e intermedias. En el caso de la Rioja y la Comunidad Valenciana en ciertas evaluaciones realizan una evaluación previa al inicio de la acción formativa.

La relación de ámbitos o **áreas de evaluación** específicas de las actuaciones de recogida de información varían en cada caso. En general, se refieren a las siguientes: instalaciones, equipamientos, medios didácticos, medios técnicos, ejecución y evaluación de las acciones formativas, formadores y tutores, orientación, mejora de la empleabilidad del alumnado, cobertura de usuarios, satisfacción del alumnado, coordinación del curso, valoración general del curso y gestión documental y administrativa. En la mayoría de los casos se realizan acciones correctoras.

Las actuaciones de **recogida de información** para la evaluación de la calidad de la formación se lleva a cabo para la totalidad de las entidades de formación excepto en el caso de la Comunidad de Madrid, que si se trata de entidades que imparten formación acreditable se dirigen a la totalidad, sino recogen información de una muestra del 5% de las entidades.

Para el **almacenaje de los datos**, la mayoría dispone de un soporte informático, aunque en algunos casos también utilizan el formato papel como en el caso de La Rioja.

Las actuaciones de recogida de información se encuentran, en su mayoría (9 de los 9 Servicios Públicos de Empleo), soportadas por un **marco jurídico**: tanto decretos, como órdenes, bases reguladoras y convocatorias de subvenciones públicas.

Una vez realizadas las evaluaciones, las mismas tienen **diferentes usos**, aunque principalmente, se utilizan para la baremación de convocatorias de subvenciones públicas, y las mejoras en la planificación y ejecución de la formación.

En cuanto a las **modalidades de impartición**, ninguna de las administraciones referidas diferencian entre la evaluación de la formación presencial, teleformación o mixta. Tampoco

se diferencia la evaluación dependiendo de si la entidad de formación está **acreditada o inscrita**.

3.3.2 Preparación de los centros de formación

Este apartado analiza la infraestructura y equipamiento formativo, los materiales de aprendizaje, la gestión documental y administrativa de las entidades y la certificación de calidad.

Todas las CCAA que han remitido el cuestionario llevan a cabo **evaluaciones de la infraestructura y el equipamiento formativo de las entidades de formación**, revisando principalmente aspectos como, la accesibilidad, ubicación, instalaciones docentes y no docentes, equipos y maquinaria, material de consumo, satisfacción del alumnado con las instalaciones y seguridad e higiene. La gran mayoría toma como referencia los aspectos definidos en la normativa de aplicación.

Para llevar a cabo la evaluación, 8 de las 15 comunidades autónomas que han remitido los cuestionarios, utilizan indicadores de medición (indicadores de calidad y de mejora, indicadores de cumplimiento de requisitos establecidos, e indicadores de satisfacción y adecuación de los aspectos revisados).

Como ejemplo de indicadores, se puede tomar al Servicio Cántabro de Empleo que diferencia entre las modalidades de impartición. En el caso de las entidades que imparten la formación presencial, valora si:

- El aula, el taller o las instalaciones han sido apropiadas para el desarrollo del curso.
- Los medios técnicos han sido adecuados para desarrollar el contenido del curso (ordenadores, pizarra, proyector, TV, máquinas).

Mientras que para las entidades que imparten formación mixta o teleformación, valora si:

- Las guías tutoriales y los materiales didácticos han permitido realizar fácilmente el curso (impresos, aplicaciones telemáticas).
- Se ha contado con medios de apoyo suficientes (tutorías individualizadas, correo y listas de distribución, teleconferencia, biblioteca virtual, buscadores, etc.).

El principal mecanismo utilizado por las Comunidades Autónomas para la evaluación de la infraestructura son las visitas presenciales; la información recabada en estas visitas se recoge en un informe o se traslada a una plataforma. En algunos casos se utilizan cuestionarios y encuestas.

Relativo a los **materiales de aprendizaje**, 12 de las 14 comunidades autónomas que han remitido el cuestionario de evaluación de la calidad de las entidades de formación llevan a cabo evaluaciones de los materiales de aprendizaje, revisando principalmente los siguientes aspectos concretos: comprensibilidad, adecuación, actualización, calidad y cantidad de la documentación y materiales y uso de nuevas tecnologías.

No todos los Servicios Públicos de Empleo utilizan indicadores de medición de los materiales de aprendizaje, comunidades autónomas como Aragón, Cantabria, Castilla-La Mancha, Cataluña, Castilla-La Mancha o el País Vasco son las que sí disponen de ellos, indicadores de mejora, de calidad y de cumplimiento de los requisitos previamente establecidos.

Castilla-La Mancha dispone de un modelo de indicadores de medición que posee 72 indicadores repartidos en 24 niveles aceptables de calidad (NAC) y 48 niveles de mejora (NM), repartidos en 7 ámbitos: diseño y planificación de la oferta formativa, recursos materiales e infraestructuras, recursos didácticos al servicio de la formación, gestión de la calidad del formador y tutor, evaluación de competencias profesionales, gestión administrativa de subvenciones y vínculo formación y empleo.

Los principales instrumentos utilizados por estos 12 Servicios Públicos de Empleo para la evaluación de los materiales de aprendizaje son las visitas presenciales y las encuestas o cuestionarios telemáticos o presenciales. Subsidiariamente algunas realizan visitas virtuales.

En cuanto a la realización de diferentes evaluaciones en función de las modalidades de impartición, cuatro comunidades autónomas realizan alguna diferenciación, como por ejemplo en la Comunidad de Madrid y en el País Vasco que los cuestionarios cuentan con preguntas adicionales o diferenciadas si se trata de formación mixta o teleformación.

En cuanto a la planificación de diferentes evaluaciones en base a si la entidad se encuentra acreditada o inscrita, ningún Servicio Público de Empleo lleva a cabo esa diferenciación.

La evaluación de **gestión documental y administrativa de las entidades de formación** la llevan a cabo 12 Servicios Públicos de Empleo, mediante la revisión de algunos aspectos concretos como son el proceso de selección de los alumnos, los datos de asistencia, el procedimiento de evaluación del alumnado, el cumplimiento de plazos, la acreditación del profesorado o las horas lectivas por curso.

Para llevar a cabo la evaluación, 5 comunidades autónomas utilizan indicadores de medición, como el INAEM que dispone de un listado de indicadores relativos a la selección de alumnos, elaboración de las hojas de condiciones, inicio del curso, presentación de fichas de alumnos y profesores, controles de asistencia, confección de diplomas, comunicación de incidencias, tramitación de becas, gestión de anticipos y justificación económica.

La información de la evaluación de la gestión documental y administrativa es recabada mediante visitas *in situ* y encuestas y residualmente, utilizan instrumentos como documentación remitida por la entidad de formación, plataformas telemáticas o las quejas y sugerencias remitidas por el alumnado.

Servicios Públicos de Empleo como el SOIB, INAEM, Nafar-Lansare, emple@ Cantabria y el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid hacen una diferenciación en la evaluación atendiendo a la modalidad de impartición de la formación, realizando visitas *in situ* en el caso de la modalidad presencial y seguimiento a través de plataformas en la modalidad de teleformación, o valorando positivamente los centros que imparten formación presencial que poseen algún sistema de aseguramiento de la calidad.

Por último, relativo a la **certificación de calidad**, nueve de los Servicios Públicos de Empleo analizados evalúan la disposición de certificados de calidad, cuatro de ellos los evalúa únicamente para la concesión de subvenciones públicas a los centros de formación.

Los principales **instrumentos** utilizados por las comunidades autónomas para la evaluación de la calidad son la revisión documental y el aporte del certificado de calidad.

En relación a la certificación de calidad, las Comunidades Autónomas no llevan a cabo diferentes evaluaciones en función de la modalidad de impartición o de si se trata de entidades inscritas o acreditadas.

3.3.3 Planificación de la formación por parte de las entidades

Este apartado analiza si los Servicios de Empleo evalúan la planificación de la formación que llevan a cabo las entidades de formación, específicamente la planificación estratégica de la oferta formativa y el alcance, grado de conocimiento y vías de difusión de la información sobre la oferta formativa.

La evaluación de la **planificación estratégica de la oferta formativa en las entidades de formación** es realizada por 6 Servicios Públicos de Empleo, no obstante en algunas comunidades autónomas como Asturias, es el mismo SPE el que elabora la planificación estratégica de la oferta formativa.

En otros casos, analizan la cobertura de las necesidades formativas con la oferta formativa de la entidad, la cobertura con el personal docente y formadores, el cumplimiento de requisitos de acceso del alumnado o la planificación de la formación. Este análisis se desarrolla mediante visitas presenciales, el requerimiento de documentación o los datos que se proporcionan en las plataformas de gestión.

Ninguna de las Comunidades Autónomas dispone de un sistema de evaluación de este ámbito diferenciado en la modalidad de impartición o en base a la inscripción o acreditación de las entidades.

Relativo al **alcance, grado de conocimiento y vías de difusión de la información sobre la oferta formativa**, 4 comunidades autónomas las que evalúan el alcance, grado de conocimiento y vías de difusión de la información sobre la oferta formativa que llevan a cabo las entidades de formación (Principado de Asturias, Islas Baleares, Cantabria y Cataluña). Aspectos como el análisis del alcance y grado de conocimiento de cada convocatoria, la web propia de los centros de formación o la satisfacción de los usuarios en cuanto a la difusión de la oferta formativa son los ámbitos específicos evaluados.

Para llevar a cabo este tipo de evaluación, las Comunidades Autónomas utilizan **indicadores** de medición tales como, la frecuencia de información sobre la oferta, el grado de satisfacción sobre la oferta, la recepción de información o el número de visitas web.

Los principales **instrumentos** utilizados por las comunidades autónomas para la evaluación son documentos justificativos, consultas a la web, información volcada en las bases de datos y cuestionarios por medios presenciales y telefónicos.

En ningún caso se realiza una diferenciación en función de la modalidad de impartición de la formación o de si la entidad está acreditada o sólo inscrita.

3.3.4 Provisión de la formación de las entidades

Este apartado analiza aspectos como la gestión de la actividad docente de formadores y tutores-formadores, la gestión de la evaluación del aprendizaje y las actuaciones de orientación y mejora de la empleabilidad.

La **gestión de la actividad docente de las entidades de formación**, específicamente aspectos como el desempeño de los formadores y de su labor tutorial, la satisfacción del alumnado con el equipo de docentes, las referencias profesionales del profesorado, la aplicación de las metodologías facilitadoras del aprendizaje o los conocimientos del profesorado, son evaluados por 11 Servicios Públicos de Empleo.

Ciertos Servicios Públicos utilizan indicadores de medición para la evaluación de la gestión de la actividad docente de las entidades, específicamente 8 SPE. El indicador más utilizado es la satisfacción del alumnado con el profesorado en ámbitos como la forma de impartición o el conocimiento de la materia. Mientras que los indicadores que se utilizan para la medición de la gestión del profesorado, son indicadores como el cumplimiento de la especialización requerida o el número de recursos humanos del centro.

Como ejemplo de indicadores de medición, el INAEM dispone de indicadores relativos a los formadores como son acreditación de la formación y cumplimiento de la especialización requerida para la impartición de la formación prevista e indicadores relativos a las referencias profesionales como son: actividad de formación exclusiva en la Razón Social, experiencia de la entidad en formación (años), experiencia de la entidad en tipo de formación (reglada, privada), recursos humanos con los que cuenta (director, secretaría/administración, gestores, profesores fijos, profesores eventuales).

Los principales **instrumentos** utilizados por las Comunidades Autónomas para la evaluación son principalmente, las visitas presenciales y los cuestionarios al alumnado. Complementariamente en algunos casos, se hace uso de una plataforma para grabar los datos o requerimientos de documentación.

Dos Comunidades Autónomas realizan actuaciones diferenciadas para las evaluaciones en base a la modalidad de impartición de las mismas, por ejemplo el seguimiento para la modalidad de teleformación se lleva a cabo desde la plataforma.

El Servicio Público de Empleo Canario indica que existen diferencias en los aspectos a evaluar y los criterios entre las acciones formativas dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad y el resto de especialidades y que, por lo tanto, el Plan de Seguimiento y Control de la Calidad de las Acciones Formativas publicado establece instrumentos (cuestionarios) evaluativos diferenciados.

Relativo a la **gestión de la evaluación del aprendizaje**, Trece de las comunidades autónomas que han respondido el cuestionario evalúan la **gestión de evaluación del aprendizaje** que hacen las entidades de formación para las diferentes modalidades formativas. Aspectos como las pruebas evaluativas de cada acción formativa, la documentación del proceso de evaluación del alumnado, la planificación de la evaluación del aprendizaje, los informes de evaluación individualizados o la valoración del alumnado en cuanto a los mecanismos de evaluación del aprendizaje.

Para llevar a cabo esta evaluación algunos de los Servicios Públicos de Empleo utilizan **indicadores** de medición tales como el número de certificados de profesionalidad expedidos, el nivel de aprendizaje alcanzado y la satisfacción del alumnado respecto a la evaluación del aprendizaje.

Los principales **instrumentos** utilizados por las comunidades autónomas para la evaluación son las visitas presenciales, los cuestionarios y la revisión documental. El SOC lleva a cabo *focus groups* con el alumnado y el profesorado para la evaluación.

Hay cinco comunidades autónomas que diferencian la evaluación de la gestión aprendizaje según la **modalidad de impartición**, comprobando en la plataforma las evaluaciones de los participantes en teleformación.

Asimismo, tres comunidades autónomas diferencian sus evaluaciones en base a si las entidades de formación se encuentran acreditadas o inscritas, disponiendo de cuestionarios distintos o solo realizando este tipo de evaluación si la entidad se encuentra acreditada, como en el caso de Navarra.

En cuanto a las **actuaciones de orientación y mejora de la empleabilidad**, cinco Servicios Públicos de Empleo evalúan las acciones de asesoramiento y orientación al alumnado que realizan las entidades formativas y, en algunos casos, la mejora de la empleabilidad constituye una mejora en la valoración técnica para las subvenciones. Algunos de los aspectos que se comprueban son: la calificación de la entidad como agencia de colocación y los servicios complementarios que las entidades ofrecen.

El **indicador de medición** que se utiliza principalmente es la existencia de servicios como, por ejemplo, un servicio de inserción, una agencia de colocación, un servicio de orientación, una bolsa de trabajo, una sala para alumnos o un punto de información.

Los principales **instrumentos** utilizados por las comunidades autónomas para la evaluación son la revisión documental y la utilización de aplicaciones informáticas. Residualmente, se utilizan los cuestionarios y la revisión de los modelos de solicitudes de subvenciones aprobadas.

El INAEM es el único Servicio Público de Empleo que realiza una evaluación diferenciada según la **modalidad de impartición**. Lo mismo ocurre con la **diferenciación entre entidades inscritas y acreditadas**, que el único SPE que realiza esta evaluación diferenciada es Lanbide.

3.3.5 Impacto de la formación de las entidades

Se analizan aspectos como la cobertura de usuarios, el impacto de la formación en la empleabilidad y la satisfacción del usuario.

Respecto a la **cobertura de usuarios**, 11 de los Servicios Públicos de Empleo que han respondido el cuestionario evalúan la cobertura de usuarios que tiene la formación que imparten los centros de formación, aunque en muchos casos este análisis se realiza a nivel general y no por entidad de formación.

Para llevar a cabo la evaluación, las comunidades autónomas utilizan **indicadores** de medición tales como la tasa de cobertura de usuarios desocupados y ocupados, nivel de concentración de la oferta formativa por familias profesionales, nivel de concentración de centros acreditados para la impartición de CdP por familias profesionales o la tasa de multiparticipación de trabajadores.

El principal **instrumento** utilizado para la evaluación son las herramientas informáticas. Por ejemplo en el INAEM se realizan encuestas, explotación estadística de la base de datos de gestión e informes de resultados de evaluación. En el caso del SOC, utilizan los registros oficiales de demandantes, Contrat@ y los datos de la Seguridad Social, mientras que, el Servicio Canario de Empleo utiliza los datos de Merlin Data Warehouse y el Servicio Público de Empleo de Asturias utiliza sus datos de la aplicación de la gestión de la formación para el empleo Sigfe-Evafor.

Ninguna comunidad autónoma ha declarado realizar evaluaciones diferenciadas según la modalidad de impartición, o en base a la inscripción y acreditación de las entidades formativas.

Relativo al **impacto de la formación en la empleabilidad**, de los Servicios Públicos de Empleo que han respondido al cuestionario, 12 realizan una evaluación del impacto en la empleabilidad de la formación en las entidades de formación.

Algunos de estos Servicios Públicos de Empleo utilizan **indicadores** para la medición del impacto en empleabilidad, el indicador predominante es la tasa de inserción laboral con sus distintas modalidades.

El principal **instrumento** utilizado para la evaluación es el análisis de los datos obtenidos de las herramientas informáticas, como por ejemplo el aplicativo LanF y Business Intelligence en Lanbide, Merlin data warehouse, Contrat@. Destaca el Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha que ha desarrollado un modelo estadístico basado en la regresión logística; para facilitar la comprensión e interpretación de resultados, se han utilizado dos estadísticos complementarios.

En ningún caso se diferencian las evaluaciones por la modalidad de impartición de la formación, o por la situación de la entidad como inscrita o acreditada. Todas las comunidades autónomas que han remitido el cuestionario miden la satisfacción, principalmente la del usuario, y algunas, complementariamente miden la satisfacción de los formadores, tutores, y técnicos responsables del seguimiento. Esta satisfacción es medida en base a distintos aspectos como la organización del curso, contenidos, duración y horario, formadores, medios, instalaciones o mecanismos para la evaluación del aprendizaje e impacto.

Para llevar a cabo la evaluación en general se utilizan **cuestionarios** que pueden ser presenciales, telefónicos o telemáticos, y en base a los aspectos concretos, el cuestionario incluye una graduación del 1 al 4 generalmente para la medición de la satisfacción, de acuerdo con la Resolución de 27 de abril de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica los cuestionarios de evaluación de calidad de las acciones formativas para el empleo.

La Rioja realiza distintas evaluaciones de satisfacción en base la modalidad de impartición, diferenciando los medios didácticos en la teleformación o formación mixta. No se realiza diferenciación en función de si las entidades están acreditadas o inscritas.

3.3.6 Otros aspectos evaluados sobre la calidad de la formación impartida por las entidades de formación

Algunas comunidades autónomas han señalado otros aspectos que evalúan adicionalmente a los ya indicados. A continuación se recoge lo más significativo:

- El **Instituto Aragonés de Empleo** evalúa la especialización del centro mediante la concentración o dispersión de especialidades inscritas en una misma familia, o en familias relacionadas con el mismo sector.
- El **Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha** se encuentra en un proceso de mejora del Modelo de Calidad de Entidades de Castilla-La Mancha, con el objetivo de perfeccionar el mismo mediante una renovación completa del repertorio de Criterios de Calidad.
- El **Servicio Público de Ocupación de Cataluña** puntualiza que es muy importante el análisis interno de todos los resultados de la evaluación de la calidad para la mejora de las políticas de formación.
- El **Servicio Canario de Empleo** destaca otros aspectos que son evaluados como el cumplimiento de requisitos del personal docente, la posesión por el centro del símbolo internacional de accesibilidad, los certificados de sistemas de gestión medioambiental y los distintivos de igualdad en la empresa.
- El **Servicio Público de Empleo del País Vasco** señala que las entidades de formación tienen la obligación de remitir antes del primer mes de la acción un informe sobre el funcionamiento del curso, verificando que se cumplen las condiciones de inscripción /acreditación y lo reflejado en la comunicación de inicio de curso, así como encuestas de calidad aplicadas al alumnado junto con las observaciones que realicen.

4 Bloque IV: Evaluación de la formación programada por las empresas y los permisos individuales de formación, 2017-2018 (FUNDAE)

4.1 Contexto y descripción del proyecto

La evaluación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo, enunciada en la Ley 30/2015 en su artículo 21, prevé un mecanismo de evaluación permanente que permita conocer el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la mejora de la cualificación de los trabajadores, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados, siendo 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, los responsables de elaborar, 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, cuyas conclusiones y recomendaciones deberán dar lugar a la incorporación de mejoras en su funcionamiento.

Así mismo, en el artículo 21 se establece que en la iniciativa de formación programada por las empresas se realizará una evaluación de la iniciativa en su conjunto para conocer si responde a las necesidades previamente detectadas, incorporándose los resultados y conclusiones de esta evaluación en el Plan Anual de Evaluación (PAE) del Sistema Nacional de Empleo.

Adaptándose a esta regulación, el Plan Anual de Evaluación 2017-2018 recoge los principales resultados de la Evaluación de las iniciativas de formación programada por las empresas y los Permisos Individuales de Formación (ejercicios 2017 y 2018), extraídos del informe elaborado por la entidad Instituto de Estudios de Economía, Evaluación y Empleo, S.L., en el marco de la contratación pública de un servicio de consultoría externa, coordinado por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, como entidad colaboradora del Servicio Público de Empleo Estatal.

4.2 Metodología

Esta evaluación se plantea con un carácter eminentemente participativo. Para ello se ha hecho uso de diversas técnicas y herramientas, cuya triangulación ha permitido dotar a los resultados de una orientación no meramente descriptiva, sino explicativa y propositiva.

El objetivo de este despliegue de técnicas es facilitar la participación en la evaluación de los distintos perfiles de agentes implicados a lo largo del proceso de gestión. En síntesis, se ha hecho uso de la siguiente combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas:

Gráfico nº 2. Marco metodológico: herramientas para la Evaluación



Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se expone la información sobre las muestras y errores definidos para las diferentes encuestas realizadas.

Empresas formadoras: Se han realizado 804 encuestas telefónicas a responsables de empresas formadoras, seleccionadas de forma aleatoria del universo de estudio (empresas formadoras 2017 y 2018 -715.559 empresas).

El muestreo se ha realizado mediante un sistema de distribución de la muestra proporcional por CCAA, y no proporcional según modalidad de impartición y año de la convocatoria (402 encuestas para 2017 y 402 encuestas para 2018). El error muestral es de +/- 3,52%, considerando un margen de confianza de 2 sigmas y $p=q=50$.

Participantes en acciones formativas: Se han realizado 707 encuestas telefónicas a trabajadores que han participado en acciones formativas, seleccionados de forma aleatoria entre el universo de estudio (participantes 2017 y 2018 – 8.430.768 trabajadores).

El muestreo se ha realizado mediante un sistema de distribución de la muestra proporcional por CCAA y tamaño de la empresa, pero no proporcional según año de la convocatoria (354 encuestas para 2017 y 353 encuestas para 2018). El error muestral es de +/- 3,76%, considerando un margen de confianza de 2 sigmas y $p=q=50$.

Trabajadores que han disfrutado de un Permiso Individual de Formación: Se han realizado 100 encuestas telefónicas a trabajadores que han disfrutado de un permiso individual de formación, seleccionados de forma aleatoria entre el universo de estudio (trabajadores 2017 y 2018 – 11.455 trabajadores).

El muestreo se ha realizado mediante un sistema de distribución de la muestra proporcional por tamaño de la empresa y modalidad de impartición, pero no proporcional según año de la convocatoria (50 encuestas para 2017 y 50 encuestas para 2018). El error muestral es de +/- 9,95%, considerando un margen de confianza de 2 sigmas y $p=q=50$.

En cuanto al trabajo de campo cualitativo, finalmente se han realizado **18 entrevistas en profundidad** con los actores clave siguientes:

- 5 entrevistas a representantes del patronato de Fundae (Gerencia de Fundae, SEPE, CEOE y CEPYME, CCOO y UGT);
- 5 entrevistas con representantes de entidades externas, organizadoras, gestoras y centros de formación;
- 8 entrevistas con otros perfiles expertos: académicos, docentes, responsables de formación de empresas formadoras y otros perfiles expertos en ámbitos concretos.

Así mismo, se han llevado a cabo **4 estudios de caso** correspondientes a distintos perfiles de empresas representativos de las que operan en el sistema actuando en una o en las dos iniciativas:

- Estudio de caso 1: Gran empresa con formación propia.
- Estudio de caso 2: PYME de menos de 50 trabajadores que realice formación agrupada.
- Estudio de caso 3: Gran empresa con PIF.
- Estudio de caso 4: PYME con PIF.

En cuanto a los grupos de discusión ha sido realizado **1 grupo de discusión** con finalidad exploratoria sobre los factores clave, positivos y negativos, durante la implementación de las iniciativas en los años evaluados que ha reunido a 11 participantes con perfil técnico tanto en SEPE como en FUNDAE de las siguientes áreas: Gestión. Servicio al Cliente y Orientación, Gestión. Formación en las Empresas incluido PIF, Verificación Técnico-Económica de Bonificaciones (Gestión Técnica y Verificación), Seguimiento y Fondo Social Europeo (Coordinación con el SEPE), Reintegros y control de fondos (Coordinación con el SEPE).

Otros grupos para la interpretación y validación de hallazgos y resultados preliminares del proceso evaluativo tuvieron que ser descartados durante el mes de marzo de 2020 con motivo del confinamiento derivado de la pandemia de la COVID 2019.

4.3 Conclusiones de la evaluación de la formación programada por las empresas y permisos individuales de formación, 2017- 2018

4.3.1 Conclusiones sobre el cumplimiento de los fines del sistema

Evaluar en qué medida las iniciativas de Formación programada por las empresas y de los Permisos individuales de formación contribuyen al cumplimiento de los fines del sistema.

Una de las principales limitaciones del Sistema en este momento, origen además de otras dificultades detectadas, se debe a la falta de desarrollo normativo de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre y del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, en sus correspondientes Órdenes Ministeriales. Ello ha provocado como consecuencia directa una gran variedad de discrepancias y diferencias interpretativas de la Ley, que se ejemplifican fundamentalmente en las tareas de Inspección y Control.

Esta situación ha afectado especialmente a la modalidad de teleformación y los Permisos Individuales de Formación (PIF). La teleformación se ha utilizado en menor medida dentro la iniciativa por las dudas existentes sobre su uso e igualmente los PIF, tanto en las empresas de menor tamaño como en las grandes. En la formación presencial, las reflexiones recogidas se

orientan a la necesidad de introducir flexibilidad en el procedimiento y pautas en la calidad en las acciones.

1. Evaluación de la Finalidad 1 (artículo 2.a) de la Ley 30/2015)

“Favorecer 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”.

La evaluación de la eficacia de la Formación programada por las empresas en esta primera finalidad que persigue el Sistema de Formación Profesional para el Empleo arroja resultados positivos en términos cuantitativos, al continuar registrando crecimientos en el acceso de trabajadores y en la progresión de las coberturas poblacional y formativa.

Sin embargo, hay que prestar atención al segmento de la pequeña y mediana empresa ya que los participantes que trabajan en estas empresas han ido descendiendo en términos relativos desde el 2013, aumentando los participantes que trabajan en empresas de mayor tamaño, restándole equidad a la iniciativa y manifestándose la desventaja en la que se encuentran los trabajadores de las microempresas en el sistema, incrementándose estas diferencias en los años objeto de evaluación 2017-2018. También se observan diferencias en cuanto a las posibilidades de participar en la iniciativa de formación de algunos sectores, como la Agricultura, que continua con tasas de cobertura muy bajas.

En cuanto al grado de conocimiento de la iniciativa por parte de los trabajadores es muy bajo (37,9%) acciones y (12,3%) PIF y no siempre acertado, teniendo en cuenta que son participantes dentro del sistema. Los cambios de denominación (formación continua, bonificada, programada por las empresas) han perjudicado al grado de conocimiento de la iniciativa. Menos del 35% conoce Fundae.

Se producen resultados notables en la mejora de las competencias transversales y sectoriales de los trabajadores, alcanzando un impacto mucho menor sobre las competencias digitales o en idiomas. En cuanto a la cualificación profesional, la mejora fue de un tercio entre los trabajadores, que declaran que esta formación les ha permitido obtener una titulación reconocida en el sector –mayoritariamente aquellos que tenían menor nivel estudios o son más jóvenes-. Los Certificados de profesionalidad continúan siendo poco conocidos y residuales en la iniciativa.

No obstante, se constata un importante efecto directo en el desarrollo personal y menor sobre el desarrollo profesional, no observándose efecto alguno sobre el desarrollo de itinerarios de formación y empleo, que no se aprecian a nivel de Sistema, aunque podrían estar produciéndose a nivel de empresa en el marco de sus propios planes de formación.

2. Evaluación de la Finalidad 2 (artículo 2.b) de la Ley 30/2015)

“Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas”.

Por parte de las empresas participantes, se observa un bajo conocimiento de la iniciativa y del sistema en su conjunto, y deficiencias en el conocimiento existente, que muestra una correlación positiva con el tamaño de las empresas y el sector Servicios (a mayor tamaño, mayor y mejor conocimiento).

Principalmente las empresas registradas, pero también en menor medida las formadoras, presentan un descenso en su acceso, concentrándose en las micropymes de 1 a 5 trabajadores. La pérdida continua de micropymes se relaciona, por un lado, con las malas prácticas realizadas por las entidades externas, lo que llevó a una mayor rigurosidad en su legislación con la Ley 30/2015 (responsabilidad solidaria o contratación y facturación directa de la formación, entre otros cambios) que supuso una gran caída en el acceso de las

micropymes en 2016 ya que estas entidades externas eran su puerta de entrada al sistema. Junto a ello, otras micropymes habían perdido el interés por la baja calidad de los cursos o por haber recibido conciliaciones no conformes y solicitudes de reintegro demoradas en el tiempo. Si bien ha habido una cierta recuperación en el acceso global en 2017 y 2018 que se explica en su totalidad, por el balance que se da entre la pérdida de empresas concentrada exclusivamente en micropymes (1 a 5 empleados), frente al resto de unidades con mayor volumen de trabajadores (6 o más) que aumentan su participación en todos los tramos

Por tanto, las empresas de mayor tamaño son las que mejores tasas de acceso y fidelización presentan. También aumenta en general el porcentaje de empresas que realizan formación agrupada frente a la propia. La tasa de cobertura de las empresas formadoras sobre el tejido empresarial español ha disminuido ligeramente respecto de 2016, lo que indica que 1 de cada 5 empresas españolas realiza formación dentro de la iniciativa.

Se producen notables impactos sobre la productividad de los trabajadores principalmente porque les permite mantener actualizados sus conocimientos sobre los cambios normativos y técnicos propios de cada sector, propiciando un mejor clima laboral y permitiendo mantener el nivel productivo. No obstante, los impactos de la formación en la competitividad se mostraron más limitados, sobre todo cuando se identifican dimensiones concretas como la optimización de procesos, la innovación, el desarrollo de productos o el acceso a nuevos mercados. Por tanto, también se observa una menor asociación entre la formación y su retorno en términos de resultados económicos. La iniciativa se debate entre adaptar sus fines y objetivos a la formación que se está dando en la actualidad o cambiar sus incentivos e instrumentos para que se imparta otro perfil de formación sobre la que quepa esperar otros efectos más ligados a la competitividad.

3. Evaluación de la Finalidad 3 (artículo 2.c) de la Ley 30/2015)

“Atender 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”

Organización. La evaluación muestra dos grandes modelos de organización de la formación dependiendo del tamaño de las empresas que acceden a la iniciativa:

- En un extremo se sitúan grandes empresas que anualmente programan minuciosa y sistemáticamente su formación, realizando detección de necesidades con protocolos sistemáticos, con la existencia de un plan de formación (con la implicación del departamento de RRHH de la empresa), que realiza formación propia o alterna esta con la agrupada; realiza al menos 4 acciones, cuenta con al menos 20 participantes formados y dispone de 2.000 euros de crédito asignado como mínimo, cuyo sector mayoritario es Industria y Servicios.

- En el extremo opuesto, realizando anualmente formación o no, las pymes con menos de 9 empleados, aunque también en menor medida las de 10 a 49 trabajadores. Estas empresas no tienen procedimientos internos de detección de necesidades, ni tienen plan de formación, sino que suelen elegir la formación de catálogos o propuestas de entidades externas (formación agrupada), de las que son muy dependientes para encontrar la satisfacción de sus necesidades y la adecuación de la formación; realizan en su mayoría una acción formativa por un solo participante y cuentan con menos de 1.000 euros de crédito asignado; pertenecen en su mayoría a los sectores de Agricultura, Comercio y Hostelería.

Adecuación. La evaluación pone de manifiesto un alto grado de adecuación de la formación realizada a las necesidades de las empresas y los requerimientos de sus sectores

de actividad, en tanto que responde al perfil de una formación operativa, de actualización técnica y normativa con carácter periódico, formación directamente relacionada con su actividad y que responde a prioridades de su sector (todos estos elementos correlacionan directamente con el tamaño de las empresas), que aporta reciclaje profesional y también permite cubrir necesidades formativas transversales necesarias para las empresas (también correlaciona con el tamaño). Sin embargo, no responde al patrón general de una formación con una orientación estratégica o dirigida a generar innovaciones en procesos o nuevas actividades o mercados, pues se percibe que este perfil puede recibir objeciones y llegar a no ser bonificado, especialmente si se ofrece en formato de teleformación, motivo por el que evita mayoritariamente comunicar este tipo de formaciones.

La valoración de los participantes va en la misma línea y solo un 19% de ellos cree que la formación debe diseñarse de modo más específico y más relacionado con su actividad.

Perfil y rol de entidades externas. Las entidades externas tienen un papel importante en la extensión de la iniciativa, especialmente entre las pymes, facilitando su acceso. Si entre 2009 y 2015 se duplicaron las entidades externas registradas, en 2016 caen un 30% y casi un 20% las que presentan formación realizada, a partir de los cambios que introduce la Ley 30/2015. La evaluación de la Iniciativa de Formación programada por las empresas en 2017 y 2018 muestra una recuperación de las entidades externas registradas que casi compensa su gran caída en 2016, si bien las registradas con formación realizada continuaron la contracción iniciada en 2016 pero de forma más suavizada en 2017 (-6,3%) y 2018 (-3,8%).

Además, desde 2016 se ha producido un cambio paulatino del perfil de las entidades, de modo que las entidades de formación acreditadas o inscritas suponen en 2018 casi 9 de cada 10, mientras que las Organizaciones empresariales son el otro tipo de entidad externa que ha aumentado proporcionalmente pasando a ser más del 11%. En cuanto a las funciones que realizan, continuaron aumentando las entidades que sólo organizan, alcanzando el 60% del total. También crecieron tímidamente los grupos de empresa desde su aparición tras la Ley 30/2015, situando la tasa de grupos de empresas en el 0,21% de las formadoras.

En 2017 y 2018, las empresas participantes encuestadas muestran con claridad su confianza en la labor de las entidades externas, contrastando con las percepciones de los gestores de la iniciativa, y consideran que la inscripción/ acreditación obligatoria y la responsabilidad solidaria son factores que influyen positivamente en la calidad de la formación.

Sin embargo, las entidades externas consideran que la responsabilidad solidaria es excesiva ya que parte del sistema está fuera de su control. También creen que la acreditación o inscripción no se asocia a la calidad de la formación sino a su control, y además resulta desproporcionado pues los costes de organización y gestión están en relación con el importe bonificable y no con el coste real que supone la formación para su facturación por la entidad externa.

Esto ha llevado a que las entidades externas, aun siendo entidades de formación, están realizando funciones de gestores con perfil administrativo en el sistema o actúan como oficinas técnicas para gestionar la bonificación, de modo que su remuneración se limita a los costes indirectos por ese concepto que permite la gestión de la iniciativa.

Proceso de gestión de las iniciativas. Un último aspecto importante para ver si la iniciativa atiende a los requerimientos del mercado de trabajo es el proceso de gestión de las iniciativas y su orientación a satisfacer o no los requerimientos formativos que presentan empresas y trabajadores.

Un aspecto valorado y compartido por los agentes consultados es que a través de la iniciativa se contribuye a que las empresas den valor a la formación y dispongan de fondos para desarrollarla. Sin embargo, **la rigidez que introduce la normativa sobre los**

procedimientos hace que los requisitos formales exigidos no favorezcan que se realicen formaciones más creativas o que atiendan a necesidades reales y actuales de las empresas, como la que demanda el nuevo contexto digital, o más ágiles como las que requieren determinados sectores en picos o paradas de la producción que no pueden ser previstos y en los que suele realizarse formación.

Para las grandes empresas el sistema y sus requisitos adolecen de la flexibilidad necesaria, lo que las lleva a comunicar solo la formación que es fácil de bonificar, normalmente formación más transversal. En algún caso, también se ha producido el abandono de la iniciativa por este motivo. Las pymes encuentran que dependen de las entidades externas para realizar el procedimiento de bonificación, que les parece complejo y difícil, y al realizarlo las entidades externas, las acciones formativas responden más al criterio de éstas que al suyo propio.

Además, otro de los principales problemas para los gestores, las entidades externas y las empresas formadoras es la falta de actualización, desarrollo y concreción de la normativa que regula el sistema tras la Ley 30/2015 y el RD 694/2017 mencionado anteriormente. Por tanto, en muchos aspectos **la normativa ha quedado obsoleta** y no responde a la situación en que se encuentran empresas y trabajadores, haciendo que queden fuera del sistema las acciones más innovadoras o con más incorporación de las TIC y más relacionadas con productividad y competitividad.

Es el caso paradigmático de la **modalidad de teleformación**, ya que no hay pautas ni instrucciones claras, pero sí mayores requerimientos en algunos aspectos que para la formación presencial. Esto lleva a evitar comunicar formación on line. A ello se une el debate suscitado en torno al carácter de las **aulas virtuales** –reavivado durante el confinamiento provocado por la epidemia de Covid-19-, pues se apuntó que son un complemento a la formación presencial que además resulta especialmente relevante en un contexto en el que desapareció la modalidad a distancia, que era la vía formativa para determinados trabajadores, sectores y territorios. Por tanto, la falta de desarrollo normativo e instrucciones claras lleva o a asumir riesgos con consecuencias negativas para las empresas y las entidades externas, o a evitar todo aquello sobre lo que se tenga duda y posible discrepancia en la gestión.

En relación con las labores de seguimiento y control por los gestores de la iniciativa, hay una clara valoración sobre la orientación del sistema hacia el control a través de la inspección, frente a un seguimiento orientado hacia la calidad y la facilitación de la evaluación como proceso de mejora continua. Dicha postura se reafirma por la inseguridad que se produce ante las inspecciones, por desconocer los criterios y parámetros, sobre los que hay heterogeneidad y margen interpretativo, según sea el ámbito territorial en el que se opere. Este hecho ha llevado incluso a que las entidades externas ofrezcan otro servicio a las empresas que es la gestión de las incidencias incluso en el ámbito judicial.

Por último, existen críticas por la falta de mecanismos de medición del impacto “real” de la formación como una de las debilidades de la iniciativa. Y a nivel de acción formativa, las empresas suelen complementar con herramientas propias la aplicación del cuestionario de calidad, que consideran necesario flexibilizar para el caso de que haya varias acciones de muy corta duración pero que tengan una relación entre sí, de modo que se realice un solo cuestionario para valorar todas ellas en conjunto.

4. Evaluación de la Finalidad 4 (artículo 2.d) de la Ley 30/2015)

“Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral”.

La contribución de la formación recibida sobre la empleabilidad de los trabajadores ocupados puede valorarse en tanto que les facilita su adaptabilidad, a nuevos puestos o tareas, o directamente en la medida en que contribuye a que puedan mantener su

empleo. Para el 60% de los encuestados la formación tiene un impacto positivo para su empleabilidad, ligeramente superior respecto al mantenimiento del puesto de trabajo que respecto a la promoción o a su adaptabilidad a nuevos puestos o tareas. Esto es coherente con la perspectiva de las empresas al considerar esta formación como un importante determinante para la adaptación al puesto de trabajo.

Se ha constatado que son los trabajadores más jóvenes los que valoran más el impacto de esta formación en su empleabilidad, al considerarla pieza clave para el mantenimiento del empleo y para desarrollar su capacidad de adaptación a entornos laborales cambiantes.

Si se atiende al grado de participación general de los grupos poblacionales que experimentan mayores dificultades de empleabilidad en el mercado laboral, se constata que la participación de la mujer continuó creciendo entre los participantes formados. La tasa de cobertura es ligeramente inferior a la de los hombres, aunque continúa la reducción de la brecha. La participación de trabajadores con baja cualificación ha perdido representatividad, con 4 años consecutivos de retroceso. Y, los trabajadores mayores de 45 años continuaron aumentando su participación, manteniendo la tendencia creciente desde 2007 y registrando el valor más alto de serie en 2018. Finalmente, cabe apuntar que el análisis de la tasa de cobertura por tramos de edad muestra que los colectivos menos representados son los jóvenes, menores de 24 años, seguidos de los mayores de 55, ambos con tasas inferiores a las medias anuales.

5. Evaluación de la Finalidad 5 (artículo 2.f) de la Ley 30/2015)

“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 y garantizando su accesibilidad”.

Las empresas encuestadas valoraron notablemente la contribución de la Formación programada sobre la reducción de la brecha digital, en mayor medida en las grandes empresas y dentro de los sectores de Servicios y Construcción. Mientras que la incidencia de la formación sobre la digitalización de los procesos de gestión de las empresas obtuvo una menor valoración.

Así mismo, son destacables las percepciones de logro sobre los efectos de la Formación programada por las empresas en un primer nivel de acercamiento y accesibilidad a estas ventajas de las TIC y sobre minoración de brecha, pues en lo relativo al desarrollo en sí de competencias y sobre todo a la certificación de la cualificación, los resultados que señalaron los trabajadores se situaron en torno al 5 sobre 10. A este respecto los discursos cualitativos señalaron que se atiende a esta finalidad también fuera de la iniciativa, como otras iniciativas específicas que existen en la actualidad.

4.3.2 Conclusiones sobre los Permisos Individuales de Formación

Evaluar en qué medida la iniciativa de Permisos individuales de formación contribuye al cumplimiento de los fines del sistema y análisis en un contexto de cambio normativo.

Continúan reduciéndose los PIF en términos cuantitativos, así como las empresas que cuentan con PIF realizados. Se detecta un bajo y deficiente conocimiento de esta iniciativa entre trabajadores y empresas (agudizado en las micropymes), lo que explica su bajo uso en el sistema de formación profesional para el empleo.

El perfil del trabajador que realiza PIF es el siguiente: mayor proporción de hombres, de entre 25 y 44 años, con años de experiencia y amplia trayectoria laboral, con estabilidad en la empresa tanto en años como en tipo de contrato (indefinido) y jornada (completa); con categoría de técnico, directivo o responsable. Además, en su mayoría la iniciativa partió del propio trabajador y no de la empresa.

La mayor parte de los PIF es formación presencial y reglada, con titulación de acceso de título universitario y master oficial, desarrollada en Cataluña, Madrid, Comunidad Valenciana y Andalucía dentro de grandes empresas del sector Servicios y con una duración media de en torno a 95 horas. Otras formaciones regladas que se cursan, aunque en menor medida son Escuela Oficial de Idiomas y Formación Profesional de grado medio y superior.

La evaluación muestra una falta de definición explícita de la finalidad de los PIF. Por un lado, es una iniciativa en la que se proporciona al trabajador la posibilidad de mejorar su cualificación en el área de conocimiento que desee, independientemente de las necesidades de su empresa, ya que la formación requerida para el puesto de trabajo no puede financiarse por esta vía. Pero, ello implica a la vez que esa formación se sitúa más en una esfera de interés personal que profesional, con lo que dicha formación no recibe la valoración que merece por parte de la empresa, y, por otro lado, si la empresa fuese la que propone esta formación, se interpretaría como un desplazamiento de una iniciativa centrada en el trabajador a otro tipo de iniciativa como es la formación programada por las empresas.

Uno de los aspectos que se necesita mejorar para que la iniciativa tenga una mayor eficacia es mejorar la información sobre todo el proceso, delimitando mejor el objeto del PIF (titulaciones admitidas y excluidas), así como clarificando la documentación y el procedimiento que debe seguirse para su solicitud y desarrollo, por ejemplo, facilitando información sobre cómo gestionar las incidencias que suceden durante su ejecución. Asimismo, se ha detectado la misma inseguridad e incertidumbre que suscitan las labores de seguimiento y control en la formación programada por las empresas (desconocimiento y heterogeneidad de criterios y parámetros).

En cuanto a la contribución de los PIF, se encuentra un impacto sobresaliente sobre el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, ocupando un lugar destacado su contribución a compaginar estudios y trabajo; también es muy notable la percepción de los efectos del PIF sobre dimensiones concretas del desarrollo profesional (adaptabilidad a nuevas tecnologías o nuevos puestos) o sobre el propio mantenimiento del empleo; y, en menor grado, efectos sobre aspectos como una mejora salarial, la obtención de una certificación o certificado profesional o sobre el cambio de sector.

El papel determinante que ha jugado el PIF se muestra porque la mayor parte de los trabajadores lo solicitan antes de iniciar los estudios e indican que sin el PIF no hubiesen podido realizarlos o, en todo caso, a muy alto coste personal. En este sentido, se encuentra un impacto notable sobre la mejora de la cualificación de los trabajadores, que presentan una muy baja tasa de abandono de la formación y un alto impacto en la obtención de la titulación.

4.3.3 Conclusiones sobre la eficiencia y transparencia en la gestión de recursos

En esta evaluación, el segundo criterio de análisis está enfocado en valorar la eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos. En este sentido la iniciativa de Formación programada por las empresas y los PIF en 2017 y 2018 arroja leves pérdidas de eficiencia, mostrando caídas en los indicadores de aprovechamiento y de utilización del crédito de las empresas formadoras, a falta de conocer la conciliación de 2018.

Aunque se observa un leve descenso en el crédito dispuesto sobre el asignado por las empresas en acciones formativas y permisos individuales de formación en los dos años objeto de evaluación situando la tasa en valores en torno a 65% en 2018, la práctica

totalidad del crédito dispuesto por las empresas para formación se bonifica (95%), aunque no siempre se concilia (88,48%).

La distribución de los fondos por sectores de actividad económica es la siguiente: el sector Servicios es en el que se concentra una mayor cantidad de crédito a lo largo de la serie temporal, mostrando un crecimiento en los años objeto de evaluación situándose en el 40,72% en 2018. Le siguen en importancia el comercio (23,54% en 2018) y la industria (20,67% en 2018), siendo la Agricultura el sector que menos dispone de crédito para la formación de sus trabajadores (1,42% y 1,31% en los años de referencia de esta evaluación).

Atendiendo al análisis territorial, Madrid es la comunidad autónoma que mayor concentración de crédito dispuesto acumula a lo largo de toda la serie temporal, seguida de Cataluña y Andalucía. En los años objeto de la evaluación, estas 3 comunidades acumulan 6 de cada 10 euros de crédito dispuesto, suponiendo la Comunidad de Madrid por sí misma el 30%, aproximadamente, del crédito total.

Por otra parte, el análisis de los costes nos muestra que el coste medio de la ayuda pública mantiene su comportamiento relativamente estable (entre 7,21€/h de 2004 y 8,18€/h a 2018) si bien el coste medio real mantiene su crecimiento desde 2016 (19,44 en 2017 y 20,0 en 2018) tras un periodo de estabilidad 2010-2015 (entre 15-16 €/h). Por otro lado, la inversión en formación crece en los años objeto de evaluación, en algo más de 95 millones de euros, cambiando la tendencia descendente iniciada en 2014.

El coste/hora de formación admitido ha ido creciendo en los años objeto de evaluación, siguiendo la tendencia de los años anteriores. Sin embargo, el coste por participante ha ido descendiendo en el mismo periodo. Y este indicador presenta mayores valores en las empresas más pequeñas, dado que la formación que realizan estas empresas tiene una duración media mayor.

En 2017 y 2018 los costes derivados de la impartición de la formación disminuyeron levemente (5,22%), manteniéndose como mayoritarios en cuanto a costes elegibles, en los que los costes indirectos presentan un descenso del 20,19%. Por su parte, los costes salariales registraron un crecimiento del 7,53%. En este periodo tanto el coste bonificado como la aportación privada presentan incrementos del 3,94% y 6,99%, respectivamente.

Finalmente se puede concluir que existe una tendencia de pérdida de la eficiencia derivada del menor aprovechamiento de crédito asignado a las empresas para estas iniciativas. Así mismo hay que destacar que la distribución de los fondos no es homogénea y que existen diferencias tanto por sector como por territorio.

En relación con los costes destaca el aumento real de los costes de formación mientras que el coste de la ayuda pública se mantiene estable, lo que se traduce en un mayor esfuerzo inversor de las empresas, relacionado con un aumento de los costes salariales. Igualmente es destacable el descenso de los costes de impartición.