



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



RESUMEN EJECUTIVO DEL INFORME DE EJECUCIÓN DEL PLAN ANUAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD, IMPACTO, EFICACIA Y EFICIENCIA DEL CONJUNTO DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO 2014



Nota previa

Este documento es un Resumen Ejecutivo del Informe de Ejecución realizado entre los meses de agosto y noviembre de 2016, el cual ha sido sometido a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo el 27 de julio de 2017. En su elaboración se ha seguido la metodología del *Plan Anual de Evaluación de la Calidad, Impacto, Eficacia y Eficiencia del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo 2014*, que fue sometida a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo el 19 de abril de 2016 y que puede consultarse en www.sistemanacionalempleo.es

Los datos incluidos en este documento no tienen que coincidir necesariamente con los proporcionados a través de otras fuentes oficiales, ya que para su cálculo se ha seguido la metodología específica definida en el citado Plan anual de evaluación de la formación profesional para el empleo 2014.

Este trabajo ha sido cofinanciado por el Fondo Social Europeo con cargo al Programa Operativo 2014ES05SFTA001.

Índice

1	Introducción	5
2	Metodología de trabajo.....	6
2.1	Metodología relativa al sistema de indicadores del PAE 2014.....	6
2.2	Metodología común empleada en la evaluación complementaria cuantitativa y cualitativa dirigida a preguntas clave orientadas por la Teoría del Cambio del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo y la evaluación específica sobre el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad	8
3	Sistema de indicadores del PAE 2014.....	12
3.1	Informe de ejecución.....	12
3.2	Enjuiciamiento.....	24
4	Evaluación complementaria cuantitativa y cualitativa dirigida a preguntas clave orientadas por la Teoría del Cambio del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo	311
4.1	Enjuiciamiento.....	311
4.2	Propuestas de mejora.....	344
5	Evaluación específica sobre el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad.....	433
5.1	Enjuiciamiento.....	433
5.2	Propuestas de mejora.....	466
6	Proyecto de verificación de la consolidación de datos en el Sistema Integrado de Información de Formación Profesional para el Empleo-Datos Comunes de Formación (DCF).....	511



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



1 Introducción

El Informe de ejecución del Plan Anual de Evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo 2014, supone el siguiente paso a un proceso iniciado en 2010, que se realiza bajo el marco normativo establecido por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, que a través de su artículo 37, determina el desarrollo de un plan de evaluación anual, a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, en colaboración con los órganos o entidades correspondientes de las comunidades autónomas, que pueda servir para introducir mejoras en el funcionamiento del sistema.

Tras la última reforma del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, materializada en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, además del plan de evaluación, se incorpora la obligación de realizar, por parte de los órganos competentes para la gestión, programación y control de la formación profesional para el empleo en sus respectivos ámbitos, una evaluación permanente que incluya los siguientes elementos.

- a) Un estudio previo que justifique la necesidad o idoneidad de la puesta en marcha de toda iniciativa de formación. Este estudio incluirá un análisis de mercado con, al menos, un diagnóstico preciso de las necesidades de formación a las que se pretende dar respuesta.
- b) El establecimiento de objetivos previos, específicos y cuantificables, acompañados de un sistema de indicadores transparente que permita realizar un seguimiento y evaluación de calidad de la formación.
- c) La medición del impacto de los conocimientos adquiridos, en términos de inserción de los trabajadores desempleados en un empleo relacionado con la formación recibida y de mejora del desempeño en el puesto o posibilidades de promoción para los trabajadores ocupados.
- d) Una evaluación de la satisfacción de los usuarios en la que participarán los propios alumnos y las empresas.
- e) El análisis sistemático de las conclusiones y recomendaciones que resulten de la evaluación, para que se traduzcan en mejoras para el sistema.

Se describen a continuación las principales novedades del PAE 2014, en relación a años anteriores:

- Desarrollo de una fase de evaluación con metodologías cuantitativas y cualitativas para profundizar en las causas, orientadas por la Teoría del Cambio, que expliquen los resultados especialmente positivos o negativos de los indicadores, formular propuestas de mejora concretas e identificar buenas prácticas.
- Desarrollar una evaluación específica del módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad (MFPCT), que permita identificar iniciativas de interés y posibles aspectos de mejora a tener en cuenta de cara a futuras revisiones de la normativa aplicable.
- En este PAE 2014 se ha incluido un trabajo específico de verificación de los datos consolidados en el Repositorio de Datos Comunes de Formación (DCF) del Sistema Integrado de Información de Formación Profesional para el Empleo, cuyo origen es la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) con el fin de avanzar en su puesta a punto de cara a las próximas ediciones del PAE.

2 Metodología de trabajo

El presente informe de ejecución es el resultado de la labor de evaluación realizada a partir del contenido que se recoge en el Plan Anual de Evaluación de la formación profesional para el Empleo 2014, en el que se fijan los objetivos, metodología y alcance de la evaluación, y que fue sometido a informe del Consejo General del SNE el día 19 de abril de 2016.

Para facilitar su lectura y comprensión es necesario distinguir dos metodologías de trabajo diferenciadas.

2.1 Metodología relativa al sistema de indicadores del PAE 2014

El Plan de Evaluación 2014 tiene, como en ediciones anteriores, la finalidad de diseñar un proceso de evaluación que permita proporcionar información de utilidad al Sistema Nacional de Empleo, de manera general, y a todos los actores y responsables de las distintas iniciativas y modalidades de formación:

a) Formación de demanda

- a.1 Acciones formativas en las empresas
- a.2 Permisos individuales de formación

b) Formación de oferta

- b.1 Planes dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados
- b.2 Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados
- b.3 Programas específicos
- b.4 Privados de libertad y Militares de tropa y marinería

c) Formación en alternancia en el empleo

- c.1 Escuelas Taller y Casas de Oficio
- c.2 Talleres de Empleo

d) Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación

- d.1 Estudios de carácter general y sectorial
- d.2 Acciones de investigación e innovación
- d.2 Acciones de información y orientación profesional

La metodología empleada para el desarrollo del informe de ejecución del Plan Anual de Evaluación ha seguido las siguientes fases:

1. Recogida de datos para elaborar el sistema de indicadores

En primer lugar, se realizó un estudio de los informes generados en los años 2012 y 2013, así como de los mecanismos utilizados para la generación de dichos informes. Como resultado de dicho análisis se diseñaron las plantillas para la recogida de datos.

A través del desarrollo de un programa informático específico utilizando la herramienta de MicroStrategy, se generaron las plantillas con los datos correspondientes y éstas fueron remitidas a los distintos agentes del SNE para su revisión y/o cumplimentación de datos. Posteriormente el SEPE realizó una última comprobación, aclarando discrepancias e inconsistencias detectadas, antes de realizar la carga definitiva en el programa informático utilizado.

La información obtenida a través de las plantillas en formato Excel, mediante un proceso de generación de ficheros ascii, en las tablas creadas en una base de datos de DB2. Esta información almacenada en DB2, fue explotada a través de un proyecto específico generado en la herramienta OLAP, MicroStrategy, que presta servicio en el SEPE. Seguidamente, se elaboraron las tablas y representaciones gráficas que se incluyen en este Informe de Ejecución, siguiendo para ello los criterios definidos en las fichas de los 29 indicadores del Plan anual de evaluación 2014.

2. Obtención de resultados de los indicadores de impacto

En esta nueva edición del PAE, se han llevado a cabo avances importantes en la obtención de los indicadores de impacto, principalmente en los correspondientes al ámbito estatal. Para ello, se realizaron trabajos preparatorios, en los que participaron tanto las unidades de Evaluación y Sistemas Informáticos de la FUNDAE como los Servicios de Evaluación de las Políticas Activas de Empleo y el Servicio de Análisis de la Información del SEPE.

Como resultado de los trabajos realizados, se adoptó la decisión de generar un único fichero plano por parte de la FUNDAE, que incluyera toda la información necesaria para la construcción de los indicadores de impacto, utilizando como protocolo de intercambio, un repositorio intermedio compartido entre la FUNDAE y el SEPE.

El fichero incluía los datos de las acciones formativas en las empresas, los PIF, los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados (Convocatorias estatal y de Ceuta y Melilla) y el programa específico de mejora de la empleabilidad, la cualificación y la inserción profesional de jóvenes menores de 30 años. Para cada una de las iniciativas, la FUNDAE incluyó un registro por cada participante, considerando exclusivamente la última acción formativa finalizada en el año 2014, lo que se tradujo en la obtención de un fichero con 1.048.576 registros.

La estructura del fichero se conformó de manera que la situación laboral de los participantes (desempleado/ ocupado) en cualquiera de las iniciativas de formación anteriores, determinara el tipo de cruce a realizar con los ficheros de afiliación a la Seguridad Social. De esta manera, en los participantes ocupados se obtuvo la tasa de mantenimiento en el empleo, mientras que en los desempleados se determinaron las tasas de inserción laboral tanto a través del cruce con ficheros de afiliación a Seguridad Social como a través del cruce con la base de datos de contratos. Estos cruces se realizaron gracias al desarrollo de un proyecto específico en el Data Warehouse que da servicio al SEPE.

En el caso concreto del indicador IMP01, la tasa de mantenimiento en el empleo se calculó sobre las personas ocupadas con distinto identificador de persona física, siguiendo la metodología establecida. Teniendo en cuenta que algunas personas habían participado en distintas iniciativas, se optó por aplicar el siguiente criterio de extracción: tomar la acción formativa con la fecha de finalización más próxima al fin del año 2014, y en caso de existir más de una acción formativa con la misma fecha de finalización tomar la de mayor duración.

Los restantes indicadores de impacto se calcularon sobre los participantes, tal y como establecía la metodología del PAE 2014.

3. Análisis y tratamiento de los resultados de los indicadores del plan de evaluación 2014

En esta fase se procedió a analizar la información generada por el SEPE tras la integración y explotación de datos cuantitativos de 2014 de los 29 indicadores.

En un primer momento se realizó una verificación del grado de fiabilidad de la información generada, que exigió, en algunos indicadores, realizar los ajustes y aclaraciones correspondientes en la explotación, tablas y gráficos generados.

Posteriormente se identificaron las principales lagunas de información, valores significativos y aspectos críticos de los indicadores para extraer las necesidades informativas que han dirigido la segunda fase de evaluación cuantitativa/cualitativa.

4. Revisión y validación por los agentes del Sistema Nacional de Empleo

Tras generar el borrador del informe descriptivo de los resultados de los indicadores del PAE 2014, éste fue remitido para su verificación a los agentes del Sistema Nacional de Empleo,

participantes en la evaluación, realizando por su parte las aportaciones y aclaraciones que fueron tomadas en consideración, y en su caso, incorporados al informe.

2.2 Metodología común empleada en la evaluación complementaria cuantitativa y cualitativa dirigida a preguntas clave orientadas por la Teoría del Cambio del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo y la evaluación específica sobre el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad

La fase de evaluación complementaria que se ha realizado se inició con una primera toma de contacto entre el equipo externo de evaluación y el SEPE con el fin de ajustar la finalidad esperada del proyecto, debilidades y oportunidades de mejora detectadas en anteriores ediciones del PAE, para incorporarlas a la evaluación.

Para el desarrollo de la evaluación complementaria del PAE, mediante la elaboración de preguntas clave orientadas por la Teoría del Cambio del Subsistema, se determinó, en primer lugar, la necesidad de profundizar en aquellos componentes de proceso del Subsistema que deberían provocar los cambios positivos más relevantes tanto en trabajadores como en empresas beneficiarias de la formación, asumiendo la imposibilidad, dada la amplitud de la política de formación profesional para el empleo, de realizar una aproximación al conjunto de la Teoría del Cambio del Subsistema.

Partiendo de esos procesos críticos, se formuló de forma consensuada con el Servicio Público de Empleo Estatal las preguntas de evaluación finalmente incluidas.

Por el contrario, para el desarrollo de la evaluación específica asociada a los módulos de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad, se partió de las necesidades informativas que el propio Servicio Público de Empleo Estatal señala en el correspondiente pliego de prescripciones técnicas.

Partiendo de estas necesidades, se realiza una primera formulación de preguntas de evaluación centradas en aquellas necesidades formativas propuestas por el SEPE, vinculadas principalmente a las dimensiones de diseño, estructura y procesos para el desarrollo de los módulos de formación práctica en centros de trabajo.

Una vez determinado el catálogo final de preguntas de ambos procesos de evaluación, se realizó una propuesta integrada de métodos, técnicas y fuentes de información que permitieran aportar eficiencia al proceso y cumplir los limitados plazos de ejecución disponible.

Tanto la implementación de las técnicas como el diseño de los diferentes instrumentos de recogida de información y el análisis de los resultados encontrados, se han sustentado en una triangulación analítica. Esto es, se han utilizado resultados de la aplicación de ciertos instrumentos de recogida de información para plantear y profundizar en ellos a partir de otras técnicas (por ejemplo, entre la encuesta a centros de formación inscritos en el Registro Estatal de Centros y el grupo focal con tutores de formación y tutores de empresa). Pero, además, se ha triangulado la información obtenida por los diferentes actores y técnicas empleadas para dar respuesta a las preguntas de evaluación. Con esta triangulación analítica se ha buscado validar los resultados obtenidos para presentar unas conclusiones de evaluación robustas, ya sea en la obtención de consensos entre actores, o bien, reflejar las diferencias o desacuerdos existentes.

A continuación, y en formato ficha, se presentan las técnicas de recogida de información que se han utilizado en la evaluación:

Encuestas on-line a centros del Registro Estatal de Centros

A partir de la matriz y de las preguntas de evaluación, se diseñó el cuestionario para su cumplimentación de forma on-line, dado que era la forma más idónea para acceder a los centros de formación y poder abarcar una muestra más amplia.

Este cuestionario fue validado por el SEPE y estuvo compuesto por 48 preguntas, 23 de las cuales se desplegaban para su cumplimentación en función de las respuestas a la pregunta anterior.

El SEPE facilitó al equipo de evaluación un fichero con los centros de formación inscritos y acreditados en el Registro Estatal de Centros, a partir de una consulta realizada con fecha de junio de 2015.

En dicho fichero, había una entrada de 19.148 centros inscritos, sin embargo, solo el 36,82% disponían de una dirección de email (un total de 7.050). Además, en la comprobación de la fiabilidad de los datos se detectó que 1.465 registros (un 20,78% del total de emails de centros) correspondían a una dirección de correo asociada a diferentes centros de formación, lo que no permitía realizar el uso de los mismos.

Por tanto, finalmente, se pudo enviar la encuesta a un total de 5.585 centros de formación el 29 de septiembre de 2016 mediante un software específico de creación y envío de encuestas.

El 10 de octubre de 2016 se envió un recordatorio de la encuesta a aquellos centros que aún no la habían realizado. Finalmente, el 17 de octubre de 2016 se cerró la encuesta para poder extraer los resultados, obteniendo un total de 630 casos (representando una tasa de respuesta del 11,49%, calculada sobre los 5.585 envíos).

Entrevistas estructuradas a agentes del Sistema Nacional de Empleo: Comunidades autónomas y FUNDAE, sobre aspectos generales del subsistema y sobre el módulo de formación práctica en centros de trabajo

El instrumento diseñado para obtener información de los agentes del Sistema Nacional de Empleo tiene dos partes diferenciadas, que en la práctica han constituido dos instrumentos diferentes: por un lado, una entrevista diseñada con cuestiones formuladas para dar respuesta a las preguntas de evaluación del sistema de Formación Profesional para el Empleo en general y, por otro, una entrevista centrada en abordar específicamente el módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad.

Ambas entrevistas fueron diseñadas a partir de las preguntas de evaluación y validadas por el SEPE antes de su implementación.

La entrevista dirigida a los Servicios Públicos de Empleo autonómicos abordaba las primeras preguntas de evaluación dirigidas a aspectos más generales y estratégicos del Sistema de Formación para el Empleo. Mientras que el formulario específico del módulo de formación práctica en centros de trabajo se centraba en este objeto concreto de evaluación,

Las entrevistas se realizaron entre el 30 de septiembre al 2 de noviembre y su duración aproximada fue de entre 45 minutos – 1 hora 30 minutos

Entrevistas semiestructuradas individuales

Las entrevistas semiestructuradas individuales que se han realizado son las siguientes:

- Asociaciones empresariales de centros de formación:
- Asociación Madrileña de Centros y Empresas de Formación (AMACFOR)
- Confederación Española de Empresas de Formación (CECAP)
- Confederación Española de Centros de Enseñanza (CECE)
- Asociación Nacional de Centros de e-learning y distancia (ANCED)
- Asociación de Proveedores de e-learning (APEL)
- Asociación Española Multisectorial de Microempresas (AEMME)

Las entrevistas se realizaron, en función de la disponibilidad de los diferentes interlocutores, de manera presencial o telefónica, con una duración de entre 45 minutos – 1 hora, teniendo lugar entre los días 18 de octubre y 10 de noviembre de 2016.

Entrevistas semiestructuradas grupales

Las entrevistas semiestructuradas grupales, con idénticas características técnicas que las que se han realizado de manera individual, son las siguientes:

- Asistencia Técnica de la FUNDAE (asociaciones empresariales y sindicales con representación en el Patronato de la FUNDAE: CEOE, UGT y CCOO): la participación de este actor se consideró relevante en tanto su visión estratégica sobre el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, así como su participación clave, como agentes sociales y en representación de trabajadores y empresas, en la determinación, junto a las administraciones, de la oferta formativa. La entrevista se realizó el 7 de octubre de 2016, y tuvo una duración aproximada de hora y media.
- Metodólogos del SEPE: su participación en la evaluación está motivada por su labor de coordinación en el diseño de los certificados de profesionalidad, habiendo podido ofrecer una descripción y valoración de este proceso. La entrevista se realizó a dos técnicas del SEPE, el 20 de octubre de 2016, con una duración aproximada de hora y media.

Grupos focales

Los grupos focales realizados han contado con la participación de:

- Asociaciones empresariales y sindicales sectoriales: compuesto por seis personas representantes de CEOE-CEPYME, la Federación Española de Hostelería y Restauración (FEHR), Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (Confemetal), Foro de Formación (UGT) y FOREM (CCOO).
El grupo se realizó el 21 de octubre de 2016 y tuvo una duración de dos horas aproximadamente.
- Tutores de centros de formación y tutores de empresa: compuesto por cuatro tutores de formación de tres centros (uno de ellos desempeñando funciones como tutora de formación de certificados de profesionalidad en modalidad on-line y como tutora de empresa), más un tutor de empresa y un encargado de captación de empresas para

realizar las prácticas no laborales de las formaciones que ofrece el centro de formación.

- Este grupo se llevó a cabo el 25 de octubre de 2016 y tuvo una duración de dos horas aproximadamente.

Una vez realizadas las técnicas de recogida de información se procedió al análisis de la misma y a la elaboración de las respuestas a las preguntas de evaluación planteadas al inicio del proyecto. La metodología llevada a cabo para la presentación de resultados se indica en el apartado correspondiente.

3 Sistema de indicadores del PAE 2014

3.1 Informe de ejecución

3.1.1 Indicadores de calidad

CAL01	Grado de satisfacción general de los participantes finalizados en los cursos
CAL02	% de certificados de profesionalidad con centros acreditados
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 certificado de profesionalidad sobre total de acciones formativas
CAL05	% de centros de FPE que disponen de certificados de calidad acreditados (EFQM, ISO u otros)

El grado de satisfacción general con la formación recibida (**CAL01**) es elevado y se mantiene más o menos constante a lo largo de los cinco años de vigencia del PAE. En todas las modalidades de formación se sitúa por encima de una valoración media de 3,43. No obstante, hay que advertir un ligero descenso durante el año 2014, que afecta a todas las modalidades, excepto a las acciones de formación en las empresas, cuyo grado de satisfacción aumenta ligeramente y los planes de formación de ocupados (Convocat. Estatal) y los programas específicos (Convocat. Estatal) que mantienen idénticas valoraciones que en 2013.

Tabla nº 1. CAL01. Evolución del grado de satisfacción general de los participantes en la Formación Profesional para el Empleo durante los años 2010-2014

Año	Subsist. 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 priorit. a desemp.	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2010	n.d	n.d	3,56	n.d	n.d	n.d	3,54	n.d	n.d	n.d
2011	n.d	n.d	3,57	n.d	3,54	3,58	3,57	n.d	3,73	3,51
2012	3,56	3,49	3,56	3,49	3,53	3,61	3,52	3,47	3,70	3,50
2013	3,53	3,47	3,53	3,47	3,49	3,60	3,53	3,44	3,70	3,59
2014	3,50	3,50	3,50	3,50	3,49	3,59	3,47	3,44	3,67	3,45

El esfuerzo en la publicación de certificados y la acreditación de centros para su impartición continúa manteniéndose durante los años de vigencia del PAE, y da como resultado un 85,76% de certificados con centros acreditados en 2014 (**CAL02**).

Tabla nº 2. CAL02. Evolución del porcentaje de certificados de profesionalidad con centros acreditados durante los años 2010-2014

Año	CAL02. % de certificados con centros acreditados	% de esfuerzo de acreditación (nuevas acreditaciones sobre nivel previo)	Nº de certificados aprobados	Nº de certificados con centros acreditados	% de incremento de certificados aprobados
2010	93,88%	n.d	98	92	n.d
2011	54,96%	133,70%	393	215	301,02%
2012	86,23%	66,05%	414	357	5,34%
2013	85,28%	18,49%	496	423	19,81%
2014	85,76%	18,20%	583	500	17,54%

Durante 2014 se advierte una mayor presencia de acciones formativas de itinerario completo y en el caso de la formación dirigida prioritariamente a desempleados se alcanza un 41,39%, lo que supone más de 17 puntos porcentuales respecto a 2013 (**CAL03**). No obstante, y para interpretar correctamente los resultados hay que tener en cuenta la presencia en algunos territorios de una programación prioritariamente modular en la formación de certificados de profesionalidad, y las especificidades a la hora de codificar las acciones programadas en los sistemas informáticos que pueden haber provocado que módulos o unidades formativas conducentes a la obtención completa del mismo certificado de profesionalidad, como por ejemplo el módulo de prácticas, hayan sido registradas como acciones formativas no integradas en un itinerario completo.

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 2010-2014

Año	CAL03. % de acciones formativas dirigidas prioritariamente 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%

La presencia de acciones formativas conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad disminuye ligeramente en la iniciativa de oferta, pasando de un 33,98% en 2013 a un 32,33% en 2014 (**CAL04**).

Tabla nº 4. CAL04. Evolución del porcentaje de acciones formativas de certificado de profesionalidad durante los años 2010-2014

Año	Subsistema FPE	Acciones formativas en las empresas	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	n.d	n.d	11,40%	0,70%	9,10%	33,10%			
2011	1,49%	0,16%	10,21%	2,46%	4,83%	36,22%			
2012	2,01%	0,00%	18,99%	2,82%	8,12%	55,28%	31,36%	87,82%	35,19%
2013	2,37%	0,00%	33,98%	8,18%	18,64%	74,44%	26,96%	90,61%	50,67%
2014	2,13%	0,03%	32,33%	5,42%	20,95%	77,49%	27,54%	83,86%	52,94%

En 2014 el porcentaje de centros de formación profesional para el empleo que disponían de certificados de calidad (EFQM, ISO u otro) según los datos disponibles, alcanzó el 19,49% (**CAL05**), valor muy ligeramente superior al obtenido en 2013, primer año de aplicación del CAL05.

Tabla nº 5. CAL05. Evolución del porcentaje de centros de FPE que disponen de certificados de calidad acreditados durante los años 2013-2014

Año	Nº Centros FPE	Nº Centros FPE con Certificados de Calidad Acreditados	% de centros con Certificados de Calidad Acreditados
2013	18.422	3.577	19,42%

Año	Nº Centros FPE	Nº Centros FPE con Certificados de Calidad Acreditados	% de centros con Certificados de Calidad Acreditados
2014	19.061	3.715	19,49%
2014	19.061	3.715	19,49%

3.1.2 Indicadores de realización

REA01 Participantes en programas públicos de empleo-formación

REA02 Volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas

REA03 Volumen de ejecución física de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación

Durante el año 2014 un total de 20.713 personas participaron en los programas públicos de empleo-formación (**REA01**), lo que supone un aumento de la participación respecto a 2013 de más de un 76%.

Tabla nº 6. REA01. Evolución del nº de participantes en Programas Públicos de Empleo-Formación durante los años 2010-2014

Año	Nº de alumnos en Programas Públicos de Empleo-Formación	Escuelas Taller y Casas de Oficios	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

La participación total en el conjunto de la formación profesional para el empleo alcanza los 4.013.027 participantes (**REA02**), lo que supone una reducción de 35.701 participantes respecto a 2013. En todas las modalidades de formación ha habido menor número de participantes excepto en las acciones de formación en las empresas y en la formación dirigida a personas en situación de privación de libertad y militares de tropa y marinería.

La modalidad de formación en la que se produce un mayor descenso (más de 58.000 alumnos) es la de las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados.

Tabla nº 7. REA02. Evolución del volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas durante los años 2010-2014

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	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	18.668	4.062	2.058

Tabla nº 8. REA02. Evolución del porcentaje de ejecución física de participantes en acciones formativas durante los años 2010-2014

Año	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	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2010	63,69%	0,08%	13,03%	13,67%	9,45%	n.d	0,04%	0,04%
2011	67,98%	0,11%	10,04%	15,02%	6,89%	n.d	0,04%	0,03%
2012	71,85%	0,43%	6,62%	13,10%	7,17%	0,74%	0,06%	0,04%
2013	79,63%	0,75%	5,74%	6,58%	6,65%	0,53%	0,09%	0,03%
2014	82,03%	0,34%	5,38%	6,30%	5,24%	0,47%	0,10%	0,05%

En cuanto al volumen de ejecución física de las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación (**REA3**), continua un descenso notable que inició en 2011 y que en el último año del PAE se concreta en 336 acciones menos que en 2010.

Tabla nº 9. REA03. Evolución del volumen de ejecución física de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación durante los años 2010-2014

Año	Nº total de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación
2010	363
2011	236
2012	63
2013	48
2014	27

3.1.3 Indicadores de eficacia

ECA01	Grado de ejecución financiera
ECA02	Duración media de la formación impartida
ECA03	Duración media de los Permisos Individuales de Formación
ECA04	Duración media de las prácticas profesionales no laborales
ECA05	Tasa de multiparticipación
ECA06	Distribución porcentual por modalidad de impartición de la formación
ECA07	Tasa de participantes desempleados que realizan prácticas profesionales no laborales
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

Los presupuestos asignados al conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo son de 1.761.291.910 euros en 2014. A lo largo de los cinco años objeto de evaluación del PAE, el descenso en la asignación económica ha sido continuo en todas las modalidades de la formación de oferta. Sin embargo, y aunque en el año 2013 se estanca respecto al año anterior, la formación de demanda ha dispuesto de un presupuesto que ha ido incrementándose desde 2010 hasta 2014.

Al igual que ocurre con el presupuesto asignado, el porcentaje de ejecución financiera (**ECA01**) también ha descendido en términos generales, pasando de 68,14% en 2013 a un 61,69% en 2014, según obligaciones reconocidas. Por modalidad de formación la tendencia se mantiene y en todas las modalidades se produce un descenso en el porcentaje de ejecución financiera excepto en las acciones formativas dirigidas a desempleados y la formación dirigida a militares de tropa y marinería, donde aumenta, aunque muy ligeramente.

No obstante, independientemente del ejercicio, los planes promovidos por las comunidades autónomas son los que menor grado de ejecución alcanzan: los planes de ocupados, en torno a un 60% y las acciones dirigidas a desempleados con porcentajes menores, mientras que el resto de modalidades se sitúan en torno al 95%-100% de ejecución. Como ya se ha mencionado en apartados anteriores, es necesario tomar con precaución esos resultados debido a los problemas del método de cálculo definido para el indicador, que para el PAE 2014 se han tratado de solventar incluyendo en el cálculo del porcentaje de ejecución financiera el compromiso de crédito.

Tabla nº 10. ECA01. Evolución de los presupuestos asignados al Subsistema durante los años 2010-2014

Año	Acciones de apoyo y acomp. a la formación	Iniciativa de formación de demanda Acciones de formación en las empresas y PIF	Iniciativa de formación de oferta						Formación en alternancia con el empleo Programas de ET, CO y TE
			Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería	
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	1.977.223€	582.241.360€	181.351.090€	122.746.358€	624.464.101€	n.d	4.570.120€	3.799.690€	240.141.968€

Tabla nº 11. ECA01. Evolución del grado de ejecución financiera durante los años 2010-2014 (obligaciones reconocidas)

Año	Acciones de apoyo y acomp. a la formación	Iniciativa de formación de demanda Acciones de formación en las empresas y PIF	Iniciativa de formación de oferta						Formación en alternancia con el empleo Programas de ET, CO y TE
			Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería	
2010	96,14%	95,13%	99,62%	60,85%	78,70%	n.d	99,95%	100,00%	n.d
2011	70,21%	100,00%	99,60%	61,70%	59,42%	n.d	100,00%	99,96%	n.d
2012	n.d	96,87%	98,93%	60,40%	46,57%	98,94%	99,92%	100,00%	96,20%
2013	n.d	100,53%	99,93%	60,72%	35,40%	99,97%	99,46%	99,95%	60,07%
2014	61,69%	100,00%	48,68%	55,55%	35,46%	n.d.	94,22%	99,99%	48,77%

Los resultados en 2014 respecto a la duración media de las acciones formativas (**ECA02**), han variado respecto a años anteriores de manera diferente en función de la modalidad de formación. Aunque en distintos tramos de duración, tanto las acciones dirigidas a personas en situación de privación de libertad y militares de tropa y marinería, como las acciones de formación en las empresas, han disminuido durante el 2014, en el caso de las dos primeras situándose alrededor de 375-380 horas de duración media, cuando durante el año anterior sobrepasaban las 410, en el

caso de la formación de demanda, la disminución es menos notable, tan solo algo más de 2 horas de media de diferencia con respecto a 2013, situándose en 41,53 horas en 2014.

Las otras modalidades de formación de oferta han sufrido un aumento de la duración media durante el último año de vigencia del PAE, de algo más de 1 hora, en el caso de los planes de formación de ocupados (Convocat. Estatal), con una duración de 77,79 horas y hasta más de 53 y 44 horas, en el caso de los planes de formación de ocupados (Convocat. Autonómica) y acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados, con duraciones medias de 111,11 y 296,87 horas, respectivamente.

Tabla nº 12. ECA02. Evolución de la duración media de la formación impartida durante los años 2010-2014 (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	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	376,89	380,00

La realización de permisos individuales de formación ha aumentado considerablemente desde 2010, pero en 2014 sufre un descenso muy notable respecto a 2013, de más del 50%, pasando de 30.226 a 13.666. La participación en esta formación sigue siendo mayoritariamente masculina, aunque el porcentaje disminuye en el último año y los hombres realizaron en 2014 más del 66% de los permisos individuales finalizados. La duración media de esta modalidad de formación (**ECA03**) se encuentra en las 87,63 horas, sufriendo un importante aumento respecto al resultado obtenido en 2013 (61,90).

Tabla nº 13. ECA03. Evolución de la duración media de los permisos individuales de formación durante los años 2010-2014 (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

Tabla nº 14. ECA03. Distribución en la concesión de los Permisos Individuales de formación durante los años 2010-2014

Año	Nº de PIF finalizados		
	Global	Mujeres	Hombres
2010	3.335	1.597	1.738
2011	4.634	1.837	2.797

Año	Nº de PIF finalizados		
	Global	Mujeres	Hombres
2012	18.909	3.109	15.800
2013	30.226	5.318	24.908
2014	13.666	4.604	9.062

La tasa de multiparticipación (**ECA05**) para el conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo se sitúa en 1,33 en 2014. El número de participaciones por alumno varía muy ligeramente en función de la modalidad de formación. En las acciones de formación en las empresas y las dirigidas prioritariamente a desempleados, la tasa se mantiene en torno al 1,33-1,36, sin embargo, en los planes de formación de ocupados disminuye, hasta el 1,27 en los planes de convocatoria autonómica y hasta el 1,16 en los planes de convocatoria estatal.

Tabla nº 15. ECA05. Evolución de la tasa de multiparticipación durante los años 2010-2014 (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

En cuanto a la distribución porcentual de horas por modalidad de impartición (**ECA06**), los resultados obtenidos en 2014 continúan con la tendencia general de años anteriores y muestran que la modalidad presencial está más presente en la formación promovida por las comunidades autónomas (78,90% en ocupados y 99,80% en desempleados). Sin embargo, en los planes de formación dirigidos a trabajadores ocupados de ámbito estatal hay más presencia de acciones de teleformación (55,32%). En las acciones de formación en las empresas la formación predominante es la que se desarrolla a distancia (57,89%).

Tabla nº 16. ECA06. Evolución de la distribución porcentual por modalidades de impartición durante los años 2010-2014

Modalidad de impartición	Modalidad de formación	2010	2011	2012	2013	2014
Modalidad Presencial	Acciones de formación en las empresas	18,40%	18,50%	19,46%	19,44%	21,22%
	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	17,90%	21,29%	17,33%	41,40%	40,69%
	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	53,00%	45,04%	44,51%	65,72%	78,90%
	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	100,00%	97,01%	95,62%	95,55%	99,80%
Modalidad Distancia	Acciones de formación en las empresas	63,90%	64,65%	62,02%	60,86%	57,89%
	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	37,10%	28,95%	38,93%	0,00%	0,00%

Modalidad de impartición	Modalidad de formación	2010	2011	2012	2013	2014
	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	10,10%	13,35%	9,91%	2,99%	0,81%
	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	0,00%	0,09%	0,01%	0,09%	0,01%
Modalidad Teleformación	Acciones de formación en las empresas	12,30%	11,51%	12,77%	13,90%	14,40%
	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	35,00%	37,92%	30,09%	54,04%	55,32%
	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	18,50%	26,13%	29,04%	21,45%	18,17%
	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	0,00%	2,91%	4,38%	4,35%	0,19%

El porcentaje de participantes desempleados que realizan prácticas profesionales no laborales (**ECA07**) alcanza en 2014 un 11,97%, aunque para poder valorar la evolución de este indicador con respecto a años anteriores es necesario fijar la atención en el porcentaje alcanzado en las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados, 29,48%, lo que supone 2,45 puntos porcentuales más que en 2013. La duración media de dichas prácticas (**ECA04**) alcanza las 86,89 horas para el conjunto de las modalidades de formación y se sitúa en 88,41 en las acciones dirigidas prioritariamente a desempleados, lo que supone un aumento de más de 10 horas con respecto al año anterior en esa modalidad.

Tabla nº 17. ECA07. Evolución de la tasa de participantes desempleados que realizan prácticas profesionales no laborales en acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados durante los años 2012-2014

Año	% Global	% Mujeres	% Hombres
2012	20,46%	19,16%	17,92%
2013	27,03%	25,37%	24,72%
2014	29,48%	29,99%	28,26%

Tabla nº 18. ECA04. Evolución de la duración media de las Prácticas profesionales no laborales en acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados durante los años 2012-2014

Año	Duración media PPNL
2012	111,06
2013	78,05
2014	88,41

La tasa de abandono de la formación por colocación (**ECA08**) en las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados en 2014 alcanza un 6,12%, lo que supone un incremento de algo más de 2 puntos porcentuales respecto a 2013 (3,97%). La tasa de abandono por otras causas (**ECA09**), experimenta una evolución positiva respecto al año anterior, aunque con una variación menos notable, pasando del 7,37% en 2013 al 6,63% en 2014 en el conjunto de la iniciativa de formación de oferta.

Tabla nº 19. ECA08. Evolución de la tasa de abandono por colocación en acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados, durante los años 2010-2014

Año	% Global	% Mujeres	% Hombres
2010	5,70%	5,30%	6,70%

Año	% Global	% Mujeres	% Hombres
2011	5,79%	5,38%	6,16%
2012	4,19%	3,64%	4,82%
2013	3,97%	3,35%	4,66%
2014	6,12%	5,41%	6,84%

Tabla nº 20. ECA09. Evolución de la tasa de abandono por otras causas durante los años 2010-2014

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	6,63%	5,45%	5,39%	8,43%	15,76%	13,39%	3,74%

La tasa de éxito formativo (**ECA10**) aunque se mantiene alta en 2014, sufre un ligero descenso con respecto a 2013, quedándose por debajo del 96% por primera vez (95,75%) desde el comienzo del PAE en 2010.

Tabla nº 21. ECA10. Evolución de la tasa de éxito formativo durante los años 2010-2014

Año	Tasa global	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2010	96,50%	96,50%	87,20%	94,70%
2011	96,52%	96,58%	87,52%	94,60%
2012	96,53%	96,64%	83,78%	94,97%
2013	96,84%	97,06%	80,55%	94,73%
2014	95,75%	95,98%	83,20%	97,32%

La tasa de cobertura de trabajadores desempleados (**ECA11**) se sitúa en 2014 en el 4,92% según EPA, y en el 6,03%, según paro registrado, lo que supone un ligero descenso respecto al año anterior de entre 0,24-0,42 puntos porcentuales, en función de la fuente de información utilizada.

Tabla nº 22. ECA11. Evolución de la tasa de cobertura de trabajadores desempleados, según paro registrado, durante los años 2010-2014

Año	Iniciativa de oferta	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)
2010	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
2011	11,22%	2,07%	3,22%	5,92%	n.d
2012	9,44%	1,45%	2,76%	4,58%	0,65%
2013	6,45%	1,34%	1,42%	3,27%	0,42%

Año	Iniciativa de oferta	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)
2014	6,03%	1,03%	1,36%	3,25%	0,39%

Tabla nº 23. ECA11. Evolución de la tasa de cobertura de trabajadores desempleados, según EPA, durante los años 2010-2014

Año	Iniciativa de oferta	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)
2010	8,60%	n.d	n.d	n.d	n.d
2011	9,55%	1,76%	2,75%	5,04%	n.d
2012	7,67%	1,18%	2,25%	3,72%	0,52%
2013	5,16%	1,07%	1,14%	2,61%	0,34%
2014	4,92%	0,84%	1,11%	2,65%	0,32%

En cuanto a la tasa de cobertura de trabajadores ocupados (**ECA12**), sufre un ligero descenso a partir de 2011 que continua hasta 2014, situándose en un 18,56% para el conjunto de iniciativas de oferta y demanda.

Tabla nº 24. ECA12. Evolución de la tasa de cobertura de trabajadores ocupados durante los años 2010-2014

Año	Iniciativa de oferta y demanda
2010	15,85%
2011	20,27%
2012	19,53%
2013	19,34%
2014	18,56%

La tasa de cobertura de bonificación de empresas (**ECA13**) se sitúa en 29,67% en 2014, lo que supone una ligera reducción sobre el valor obtenido en 2013 (29,99%). Los sectores con mayor porcentaje de empresas que participan en la formación bonificada son Industria, cuya tasa aumenta en 2014, pasando de 42,41% en 2013 a 42,63% en 2014, y Comercio, cuya tasa desciende ligeramente en el último año (31,78%) respecto al anterior (32,94%).

Tabla nº 25. ECA13. Evolución de la tasa de cobertura de bonificación de empresas durante los años 2010-2014

Año	Global	Agricultura	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Otros servicios
2010	20,80%	8,10%	29,70%	21,80%	21,40%	16,80%	19,50%
2011	23,71%	15,00%	37,00%	31,00%	n.d	35,00%	11,00%
2012	31,10%	44,18%	40,43%	30,02%	31,71%	29,16%	29,05%
2013	29,99%	11,64%	42,41%	28,44%	32,94%	30,97%	30,73%
2014	29,67%	12,39%	42,63%	30,13%	31,78%	31,26%	30,11%

Tabla nº 26. ECA13. Evolución de la tasa de cobertura de bonificación de empresas según tamaño de empresa durante los años 2010-2014

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%

* En el PAE 2010 se computaban 1 – 9 trabajadores

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

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

3.1.4 Indicadores de eficiencia

ECI01	Coste medio por participante finalizado y hora de formación en formación de oferta
ECI02	Coste medio por participante finalizado y hora de formación en formación de demanda

El coste medio por participante y hora de formación en la iniciativa de oferta (**ECI01**) disminuye en 2014 en todas las modalidades de formación, situándose para la totalidad de la iniciativa en 3,81 euros.

Tabla nº 27. ECI01. Evolución del coste medio (euros) por participante finalizado y hora de formación de oferta durante los años 2012-2014

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
2012	4,20	6,92	3,08	3,81	4,49	4,84	5,84
2013	5,33	8,20	6,70	4,00	7,42	3,79	6,76
2014	3,81	4,30	4,31	3,46	n.d	3,31	5,04

Por el contrario, en la formación de demanda, el coste medio por participante y hora de formación (**ECI02**) alcanza los 7,44 euros en 2014, lo que supone un aumento respecto al año anterior de 0,25 euros. Si se incorpora la cofinanciación privada de las acciones formativas en las empresas en el cálculo del indicador, el coste medio real global alcanza los 15,78 euros en 2014, ligeramente superior que en 2013 (15,45 euros).

Tabla nº 28. ECI02. Evolución del coste medio (euros) por participante finalizado y hora de formación de demanda durante los años 2012-2014

Año	Iniciativa de formación de demanda (obligaciones reconocidas)	Iniciativa de formación de demanda (con cofinanciación privada)	Acciones de formación en las empresas (con cofinanciación privada)	Acciones de formación en las empresas (sin cofinanciación privada)	Permisos individuales de formación
2012	7,03	n.d	15,38	6,92	16,31
2013	7,19	15,45	15,46	7,00	15,21
2014	7,44	15,78	15,75	7,29	18,00

Tabla nº 29. ECI02. Comparativa de los resultados obtenidos en los indicadores ECI01 y ECI02. Año 2014

Iniciativa de formación de oferta (ECI01)	Media global: 3,03€	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	4,30€
		Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	1,75€
		Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	3,46€
		Privados de libertad	3,31€
		Militares de tropa y marinería	5,04€
Iniciativa de formación de demanda (ECI02)	Media global (obligaciones reconocidas): 7,44€	Acciones de formación en las empresas (con cofinanciación privada)	15,75€
		Acciones de formación en las empresas (sin cofinanciación privada)	7,29€
		Permisos individuales de formación	18,00€

3.1.5 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

Para realizar el informe de ejecución del PAE 2014 ha sido posible disponer de los datos correspondientes a las acciones de formación en las empresas, planes de formación de ocupados (Convocat. Estatal) y programas específicos (Convocat. Estatal) lo que supone un logro importante en relación a los planes de evaluación de años anteriores. En 2014, la tasa de mantenimiento en el empleo (**IMP01**) alcanza el 92,65%.

Las tasas de inserción laboral por cuenta ajena obtenidas en la formación no acreditable (**IMP02**) y en la formación acreditable (**IMP03**) son similares y se encuentran en torno al 42%-43%, respectivamente. Si el análisis se centra en las acciones de formación dirigidas prioritariamente a desempleados, en 2014 se observa un aumento de ambas tasas respecto a 2013, mayor en la formación no acreditable (pasa del 36,88% al 42,07%), aunque también notable en la formación acreditable (del 40,45% al 43,54%).

Tabla nº 30. Comparativa de los resultados obtenidos en los indicadores IMP02 e IMP03 durante los años 2012-2014

Año	IMP02			IMP03		
	Global	Mujeres	Hombres	Global	Mujeres	Hombres
2012	33,82%	33,18%	34,46%	36,48%	37,36%	35,29%
2013	36,88%	36,12%	37,64%	40,45%	40,72%	40,13%
2014	42,07%	40,38%	43,71%	43,54%	43,38%	43,71%

El porcentaje de participantes de formación acreditable sobre el total de participantes (**IMP04**) alcanza en 2014 el 31,61% en la iniciativa de oferta, 1,98 puntos porcentuales menos que en 2013, no obstante, en los planes de formación de ocupados (Convocat. Autonómica), las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados y la formación de militares de tropa y marinería, hay un mayor porcentaje de participantes de formación acreditable que en el año anterior.

Tabla nº 31. IMP04. Evolución del porcentaje de participantes en formación acreditable durante los años 2010-2014

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

Por otro lado, en los programas públicos de empleo-formación (**IMP05**) la tasa de inserción laboral por cuenta ajena es de 17,30%, lo que supone un descenso importante respecto a 2013 (25,39%).

Tabla nº 32. IMP05. Evolución del porcentaje de inserción laboral por cuenta ajena en los programas públicos de empleo-formación al finalizar el proyecto durante los años 2012-2014

Año	% global de inserción de la Formación en alternancia con el empleo
2012	24,36%
2013	25,39%
2014	17,30%

Por último, el 47,06% de las personas que han finalizado la formación con evaluación positiva en el año 2014, en las modalidades de formación objeto de análisis, se han afiliado a la Seguridad Social durante los seis meses posteriores a la finalización de dicha acción formativa (**IMP06**).

3.2 Enjuiciamiento

La metodología empleada para afrontar la primera fase de enjuiciamiento del Plan de Evaluación 2014 consiste en emitir juicio de valor a partir de las preguntas de evaluación que fueron formuladas en el informe de ejecución del Plan Anual de Evaluación del 2012 y 2013 por el equipo de evaluación.

3.2.1 Calidad. Percepción de satisfacción de los participantes en el Subsistema y características de la oferta y red formativa

3.2.1.1 ¿La formación impartida alcanza un adecuado grado de satisfacción en los participantes?

El nivel de satisfacción expresado por los participantes puede considerarse muy positivo en el año 2014, con un valor medio de satisfacción de 3,50, sobre una valoración máxima de 4.

Además, se observa un alto nivel de homogeneidad en la satisfacción alcanzada, ya que los valores obtenidos en las diferentes iniciativas, modalidades de formación y agentes del SNE muestran una desviación que no supera el 0,25 en ninguno de los casos.

No obstante, hay que indicar que el resultado obtenido en 2014 es ligeramente inferior al valor que se obtuvo en el año 2013 (3,53).

3.2.1.2 ¿La puesta en marcha del PAE ha conseguido incrementar el nivel de satisfacción de los participantes?

Los resultados obtenidos en el grado de satisfacción de los participantes desde 2010 hasta 2014 muestran una evolución más o menos estable que no permite evidenciar que se haya incrementado el nivel de satisfacción desde la puesta en marcha del Plan Anual de Evaluación.

No obstante, el uso de la media estadística global como indicador principal relacionado con la satisfacción de los participantes, puede provocar una homogeneización de los resultados, dificultando apreciar de forma significativa aquellos ámbitos de formación que presentan mayores niveles de insatisfacción, y cuya detección podría realizarse con el empleo de indicadores complementarios.

3.2.1.3 ¿Se está implantando de forma equilibrada por familias profesionales el repertorio de certificados de profesionalidad en España atendiendo a la presencia de centros acreditados en todos los territorios?

Continúa habiendo un bajo nivel de equilibrio en el despliegue del repertorio de certificados de profesionalidad en España, existiendo, con carácter general, una concentración muy alta de centros acreditados para la impartición de certificados de profesionalidad de un número reducido de familias profesionales.

Durante el año 2014, en un total de 14 familias profesionales se observa un promedio inferior al 50% de sus certificados de profesionalidad con centro acreditado en todos los territorios. En este sentido se aprecia una evolución ligeramente positiva respecto a años anteriores, donde el número de familias con un promedio inferior al 50% estaba entre 15 y 18 (2012-2013).

Sin embargo, las familias con mayor nivel de presencia en todos los territorios (70% de certificados con centro acreditado) continúa concentrándose en seis familias profesionales: Sanidad, Servicios socioculturales y a la comunidad, Imagen personal, Informática y comunicaciones, Comercio y Marketing y Administración y gestión.

3.2.1.4 ¿Se ha conseguido promover adecuadamente la implantación y despliegue del repertorio de certificados de profesionalidad, por familias, en función del peso específico de cada sector en el mercado laboral?

El método que se emplea en el PAE para la extracción de datos de centros acreditados, vinculado a la familia profesional, y sin desagregación por áreas profesionales, no permite realizar una trazabilidad clara con relación a la realidad de empleo en España, según las ocupaciones del CNO. Disponer de estos datos y de un sistema estandarizado que vincule el Sistema Nacional de Cualificaciones y la Clasificación Nacional de Ocupaciones permitiría poder emitir un juicio respecto a la implantación de certificados de profesionalidad en función del peso específico de cada sector en el mercado laboral.

No obstante, y a modo de ejemplo significativo, la familia profesional de Administración y Gestión, que cuenta en 2014 con el 27,5% del total de acreditaciones de centros de formación realizadas (en el par certificado y centro) y que acumula el 19,42% del total de participantes que han finalizado un certificado de profesionalidad, sin embargo, no supone más del 10,15%, según EPA, del total del empleo en España.

3.2.1.5 ¿Ha evolucionado favorablemente el grado de implantación de sistemas certificados de gestión de calidad de los centros de formación colaboradores?

No se aprecia una evolución positiva significativa en cuanto a la implantación de sistemas de gestión de la calidad certificados en el tejido de centros de formación colaboradores del Subsistema. Así, en 2014 se alcanza un 19,49% del total los centros que cuentan con certificado de calidad, produciéndose un muy leve incremento con respecto a los datos obtenidos en 2013 (19,42%).

Sin embargo, el sector de centros de formación obtiene unos resultados significativamente mayores que el resto de sectores de la actividad económica que, en relación a los sistemas de gestión de la calidad basados en la norma ISO, no superan el 2% de certificaciones.

En todo caso, el grado de dispersión existente entre los territorios (de más de un 65% de diferencia en algunos casos), constituye un déficit de homogeneidad en el conjunto del Sistema, lo que puede seguir apuntando, en esta segunda edición del indicador, a la posible existencia de problemas de consolidación estadística de los datos.

3.2.1.6 ¿Se ha priorizado el uso de las tecnologías del aprendizaje y el conocimiento (TAC) en las acciones de formación no presencial programadas?

Para responder a esta pregunta, resulta necesario analizar por separado las principales modalidades de formación objeto de evaluación mediante el indicador ECA06: Distribución porcentual de horas por modalidad de impartición.

Analizando los resultados de la formación de demanda, se observa que, durante el año 2014, no se ha priorizado el uso de las tecnologías del aprendizaje y el conocimiento, ya que del total de horas de formación impartida en modalidad no presencial algo más del 80% se ha impartido a través de la modalidad a distancia convencional que no contempla el uso sistemático de tecnología, resultado similar al observado en 2013.

En el caso de la formación de oferta prioritariamente dirigida a trabajadores de ámbito estatal, la formación no presencial impartida siempre se ha desarrollado a través de la metodología de teleformación, suprimiendo la modalidad de formación a distancia.

Por último, en el caso de la formación de oferta prioritariamente dirigida a trabajadores ocupados, de ámbito autonómico, se aprecia igualmente un muy alto grado de priorización de tecnologías del aprendizaje en la formación no presencial, alcanzando un 95,74% de horas de formación que emplean el uso de tecnologías, y por lo tanto evidenciando una evolución positiva respecto al año 2013 (90%).

En este sentido, es necesario destacar que dicha evolución, en el caso de la formación de oferta, está directamente relacionada con las reformas legales introducidas en el Subsistema de Formación y los cambios en las prescripciones establecidas en las convocatorias de ayudas por parte de los agentes del SNE.

3.2.1.7 ¿Se ha incentivado suficientemente la programación de acciones de formación que combinan la formación teórico-práctica en las empresas?

Con los resultados obtenidos durante el año 2014 en las acciones formativas prioritariamente dirigidas a desempleados, se puede afirmar, que se continúa impulsando la formación que incluye la realización de prácticas profesionales no laborales, como ya se observó en los dos años anteriores del PAE. Así, la tasa de participantes que realizan prácticas profesionales en 2014 alcanza el 29,48%, superando el 27,03% obtenido en 2013.

No obstante, esta cifra debe matizarse atendiendo a la reducción tanto del nº total de participantes en esa modalidad (40.365), como del número de participantes que realizan prácticas profesionales no laborales (5.713), respecto al 2013.

3.2.2 Cobertura. Capacidad del Subsistema para satisfacer las necesidades potenciales de formación de empresas y trabajadores

3.2.2.1 ¿Los recursos públicos con que ha contado el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo han crecido en España?

Los recursos económicos con que ha contado el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, en las modalidades de oferta, no sólo no han crecido durante el año 2014 sino que han sufrido un descenso del 5,79%.

Por el contrario, en el caso de la iniciativa de demanda, el presupuesto disponible ha aumentado ligeramente, respecto al año 2013, en 1,26%.

Esta tendencia en la evolución presupuestaria entre las modalidades de oferta y demanda resulta coherente con el enfoque estratégico presente en las iniciativas de reforma legislativa del Subsistema, que pretende potenciar la formación planificada y ejecutada en el entorno de las empresas como mecanismo para maximizar la utilidad y eficiencia de la formación prioritariamente dirigida a trabajadores ocupados.

Por último, en el caso de la iniciativa de formación en alternancia con el empleo, se aprecia un fuerte aumento, respecto al año anterior, en los recursos disponibles en 2014, de más del 23%.

3.2.2.2 ¿Ha mejorado la cobertura que ofrece el Subsistema de FPE para la mejora de cualificación de trabajadores, ocupados y desempleados?

La cobertura de trabajadores desempleados en España, tomando como base el número de personas en situación de desempleo según la EPA, no ha mejorado desde el 2011, segundo año de vigencia del PAE, alcanzando en 2014 la tasa más baja registrada, 4,92%. Por otro lado, y según paro registrado, la tasa alcanzada es más elevada, 6,03%, pero también supone un descenso con respecto a la del año anterior (6,45%).

En el caso de los trabajadores ocupados, la tasa de cobertura en 2014, 18,56%, también disminuye ligeramente con respecto a años anteriores, mostrando una evolución negativa desde 2010.

3.2.2.3 ¿Se ha conseguido fomentar la participación de los colectivos que por edad y sexo tienen más dificultades de acceso al mercado laboral, en términos de cobertura sobre población desempleada?

Atendiendo a la variable sexo, se ha priorizado levemente la participación de las mujeres, colectivo con mayores dificultades de acceso al empleo, en todas las modalidades de formación de oferta. Sin embargo, se aprecia una evolución negativa de esa priorización, pasando de un 1,11% de diferencial positivo en la tasa de cobertura hacia las mujeres en 2012, a un 0,84% en 2013 y a un 0,36% en 2014.

En relación a la formación de demanda en su conjunto, aunque la mujer sigue estando infrarrepresentada en la formación impartida en 2014, la evolución de esta infrarrepresentación es positiva, pasando de un diferencial de 2,82 puntos porcentuales entre su participación en la formación y su situación en el mercado laboral, en el 2012, hasta un 0,22 en el 2014.

La participación de las mujeres también evoluciona favorablemente en la modalidad de permisos individuales de formación, disfrutando de más de un 30% de los permisos individuales de formación concedidos en 2014, si se compara con el 17,59% de los permisos disfrutados por mujeres en 2013, aunque sigue habiendo una diferencia significativa con respecto a la participación de los hombres.

Con respecto a los programas de formación en alternancia con el empleo la participación de las mujeres en 2014, aun siendo inferior a las de los hombres, evoluciona más favorablemente con respecto a años anteriores, reduciendo la distancia en participación hasta un 2,14%, frente al 14,52% que había en 2013.

En relación a los grupos de edad con mayores dificultades de acceso al empleo, menores de 19 años, con una tasa de paro que supera el 68% y personas entre 20 y 24 años, con una tasa que supera el 50%, en 2014, es posible afirmar que no se ha priorizado su participación en la formación de oferta, puesto que ambos grupos acumulan tan sólo menos del 5% de participantes totales de la formación.

3.2.2.4 ¿Existe homogeneidad en términos de oportunidades de participación en acciones de FPE para trabajadores desempleados y ocupados en España?

En el caso de los trabajadores desempleados, se puede concluir que no existe una adecuada homogeneidad en las oportunidades de participación en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo en los diferentes territorios del SNE.

Sin embargo, se aprecia una reducción progresiva de dichas diferencias entre las anualidades 2012, 2013 y 2014. Así, mientras que en 2012 y 2013 existía más de un 13% de diferencia entre territorios medida en términos de tasa de cobertura, en 2014 la diferencia máxima apreciada es de un 9%.

También se reduce la brecha entre territorios si se analizan los resultados a través de la desviación estándar de la tasa de cobertura, en 2014 se obtiene un 2,40% mientras que los resultados anteriores fueron un 3,38% en 2012 y 3,17% en 2013.

En el caso de los trabajadores ocupados, se aprecia una evolución negativa en el año 2014, pasando de un nivel de desviación entre territorios del 2,64% y 2,85% durante los años 2012 y 2013 respectivamente, a un 3,23% en 2014, con diferencias máximas superiores al 14% de tasa de cobertura entre territorios.

3.2.2.5 ¿Ha mejorado el volumen de participación del tejido empresarial de pequeño y mediano tamaño en la iniciativa de formación de demanda?

A partir de los datos disponibles sobre la formación de demanda, a través de las acciones de formación en las empresas se puede afirmar que el volumen de participación del tejido empresarial de pequeño y mediano tamaño no ha evolucionado de la misma manera.

Aunque la cobertura de bonificación de las empresas de entre 11 y 49 trabajadores ha mejorado ligeramente, superando la tasa obtenida en 2013 en 0,51 puntos porcentuales, en el caso de las micropymes, de menos de 10 empleadas, el dato obtenido en 2014 es 0,32 puntos porcentuales menor que el alcanzado el año anterior, resultado que ya supuso un descenso de la tasa respecto a 2012.

No obstante, y atendiendo al periodo de vigencia del PAE, los resultados de 2014 siguen siendo notablemente positivos respecto a los alcanzados en 2010.

3.2.3 Eficacia. Resultados obtenidos por los programas de formación

3.2.3.1 ¿Ha mejorado el porcentaje de finalización del proceso de aprendizaje por los participantes en formación?

El nivel de finalización de la formación por parte de los participantes ha mejorado en 2014, reduciéndose la tasa de abandono por otras causas no relacionadas con la inserción laboral, de un 7,37% a un 6,64% en el conjunto de modalidades de formación de la iniciativa de oferta.

En la formación dirigida a personas en situación de privación de libertad y militares de tropa y marinería la reducción es más notable con una disminución de 1,71 y 2,05 puntos porcentuales, respectivamente.

En el caso de las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados, la mejora supone una diferencia de 1,28 puntos. En la formación de ocupados los resultados varían en función de la administración que gestiona la formación, así en el caso de los planes de convocatoria estatal la tasa de abandono se ha incrementado en 2014 en 0,67 puntos porcentuales, y sin embargo en los planes de gestión autonómica el valor de 2014 disminuye en 1,06 puntos porcentuales respecto al año anterior.

3.2.3.2 ¿La formación impartida logra un deseable grado de éxito en términos de superación de los procesos de evaluación establecidos?

La formación impartida a través de las acciones dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados tiene un grado de éxito excelente, en términos de superación de los procesos de evaluación establecidos, ya que, aunque la tasa de éxito alcanzada en 2014 es ligeramente inferior a la del año anterior, sigue estando por encima del 95%.

En el caso de la formación dirigida a personas en situación de privación de libertad y a militares de tropa y marinería, los resultados son sensiblemente superiores, y la tasa de éxito formativo se incrementa en más de 2,50 puntos porcentuales en ambas modalidades.

3.2.3.3 ¿Se ha logrado incrementar los resultados de la formación en términos de obtención, por los participantes, de una cualificación profesional con reconocimiento oficial?

Los resultados de la formación dirigida a la obtención por los participantes de una cualificación profesional con reconocimiento oficial han empeorado ligeramente en el año 2014.

Aunque la presencia de acciones formativas dirigidas a la obtención de un certificado de profesionalidad ha aumentado respecto al año anterior en algunas modalidades de formación, como por ejemplo los planes de formación gestionados por las comunidades autónomas (más de 2 puntos porcentuales en planes de ocupados y más de 3 en las acciones dirigidas a desempleados), el porcentaje global obtenido en el conjunto de la iniciativa de oferta (32,33%) es ligeramente inferior al de 2013 (33,98%).

3.2.3.4 ¿Los participantes de acciones formativas conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad presentan tasas de incorporación al mercado laboral mejores que aquellos que realizan formación no acreditable?

El porcentaje de participantes que acceden a un contrato laboral durante los seis meses (180 días) posteriores a la finalización de la acción formativa es superior en el caso de acciones conducentes a la obtención de un certificado de profesionalidad frente a la formación no acreditable, con una diferencia de 1,15 puntos porcentuales, inferior a la obtenida en 2013 (3,57 puntos).

Esa tendencia se mantiene en el caso de las mujeres, con un porcentaje de inserción mayor tras recibir formación vinculada a la obtención de certificados, y no así en el caso de los hombres, que acceden a un contrato laboral tras realizar formación no acreditable en una proporción mayor (44,29% frente al 43,53%).

No obstante, tal y como se detalla en la propuesta de mejora formulada en relación al conjunto de indicadores de inserción laboral, resultará necesario reforzar la metodología de evaluación para



podér asegurar el efecto neto de la formación en relación a esa mejora en el acceso al mercado laboral.

4 Evaluación complementaria cuantitativa y cualitativa dirigida a preguntas clave orientadas por la Teoría del Cambio del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo

4.1 Enjuiciamiento

4.1.1 ¿Se ha promovido adecuadamente la implantación de espacios de formación para impartir el repertorio de certificados de profesionalidad de familias profesionales con mayor incidencia potencial en el empleo y en la mejora del tejido empresarial?

Se aprecia, con carácter general, un despliegue limitado, heterogéneo y con desigual intensidad de los procesos analizados, caracterizado principalmente por la falta de una estrategia clara e integrada en la ejecución de acciones para el fortalecimiento del tejido de centros de formación y disponibilidad de nuevos espacios de formación adaptados a las necesidades formativas evidenciadas.

Además, en el caso de aquellas iniciativas identificadas en los diferentes agentes del sistema, se puede concluir un comportamiento, con carácter general, reactivo.

Por ejemplo, el desarrollo de procesos como el fomento de acuerdos de colaboración administraciones – empresas – centros de formación o la acreditación temporal de instalaciones válidas para la formación, sólo se ponen en marcha tras una oportunidad específica de acceso al empleo para un colectivo de trabajadores en situación de desempleo, normalmente solicitada expresamente por empresas o centros de formación.

No se identifica, sin embargo, una planificación previa para identificar, con carácter general, necesidades de nuevos espacios de formación asociados a esas oportunidades de empleo en cada territorio.

4.1.2 ¿Se desarrolla una detección de necesidades formativas por parte de los agentes del Sistema Nacional de Empleo que contemple de forma integral las prioridades de empresas y trabajadores en cada sector económico y territorio?

Los procesos para determinar las prioridades formativas que son incorporadas en las diferentes modalidades de formación de oferta por los agentes del Sistema Nacional de Empleo presentan debilidades que limitan su eficacia como sistema integral y participativo de detección de necesidades de formación en empresas y trabajadores.

Por un lado, los niveles de participación de los agentes clave del sistema resulta muy desigual, tanto en función del territorio e iniciativa, como por el tipo de actores considerados.

Se aprecia que en la totalidad de agentes del Sistema Nacional de Empleo se produce, de forma periódica, un análisis de la situación del mercado laboral del territorio de actuación que condiciona las prioridades de formación y que son plasmadas en las convocatorias de formación de oferta dirigidas a trabajadores en situación de desempleo en la región.

La prospección de necesidades formativas entre los actores del mercado laboral se desarrolla de forma moderadamente generalizada, con mayor intensidad en el ámbito de la formación de oferta dirigida a trabajadores ocupados, aunque con un nivel de profundidad, sistematicidad y participación limitado y, en opinión de dichos actores, insuficiente.

Es posible concluir una tendencia muy generalizada en los agentes del Sistema por tratar de adecuar las prioridades formativas, específicamente en el caso de las acciones de formación dirigidas a trabajadores en situación de desempleo, a las necesidades a nivel infra-autonómico.

No obstante, se observa una importante debilidad del sistema a la hora de incorporar un análisis específico y sistematizado de necesidades de formación del colectivo de los trabajadores en situación de desempleo. Un análisis que aporte, más allá de lo reflejado en la demanda de empleo que estos realizan en los servicios públicos de empleo correspondientes, una mayor profundidad sobre sus perfiles y objetivos profesionales.

Por último, se aprecia un moderado, aunque creciente, esfuerzo de evaluación de los resultados de la formación profesional para el empleo impartida en anteriores convocatorias para determinar las acciones que de forma prioritaria están contribuyendo al desarrollo profesional de trabajadores ocupados y desempleados en cada ámbito de actuación.

4.1.3 ¿Los participantes en situación de desempleo se incorporan a las acciones formativas como parte de un proceso integral de intervención en el empleo que incluye de forma coherente acciones de orientación, formación e intermediación?

No se evidencia una suficiente integración entre el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo y el resto de recursos y procesos de inserción laboral (orientación, intermediación, asesoramiento en fórmulas de autoempleo...) que son desplegados por los servicios públicos de empleo en colaboración con otras entidades especializadas en la intervención socio-laboral y en la prestación de servicios de recursos humanos a empresas y organizaciones.

Se aprecia un bajo nivel de utilización del itinerario individual de inserción laboral, flexible y documentado, como instrumento guía para la determinación de necesidades de formación en la construcción del proceso de desarrollo profesional de trabajadores en situación de desempleo participantes en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

La participación de los servicios públicos de empleo en la selección de participantes en situación de desempleo en las acciones de formación de oferta dirigidas prioritariamente a este colectivo es generalizada, aunque con diferentes niveles de eficacia a la hora de asegurar la coherencia de la participación en el Subsistema.

En términos generales, se puede afirmar que los centros de formación colaboradores no son considerados como agentes relevantes protagonistas del proceso integral de intervención laboral, viéndose su papel reducido, formalmente, a su labor impartidora de las acciones de formación.

No se aprecia una conexión consolidada y sistemática entre los esfuerzos de las entidades públicas y privadas que desarrollan acciones de intermediación laboral o fomento del autoempleo y el proceso formativo desarrollado por los participantes en el marco del Subsistema.

4.1.4 ¿En qué medida las diferentes prescripciones normativas existentes en el Subsistema de FPE favorecen el desarrollo eficaz e innovador de acciones formativas en modalidad teleformación?

Con carácter general, se puede concluir que el actual marco de prescripciones y procesos de acreditación, seguimiento y gestión de las acciones de formación en modalidad teleformación no incentivan el desarrollo de experiencias de aprendizaje a través de entornos virtuales de aprendizaje, especialmente de carácter abierto, flexible, social y en movilidad.

Se aprecia una fragmentación en los marcos regulatorios y sistemas de gestión de la formación no presencial en el conjunto del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, lo que limita y desincentiva la innovación y una apuesta clara por la teleformación.

Igualmente, se puede afirmar que el actual modelo de acreditación de centros de formación para la impartición de certificados de profesionalidad en teleformación presenta déficits que condicionan decisivamente la eficiencia y agilidad por parte del Subsistema para incorporar de forma adecuada y suficiente a su oferta este tipo de iniciativas.

Por último, se identifica un bajo nivel de esfuerzo en la experimentación y desarrollo de nuevos modelos de aprendizaje a través de entornos digitales, tanto en centros de formación colaboradores como entre los agentes del Sistema Nacional de Empleo.

4.1.5 ¿La priorización de la iniciativa de formación de demanda en detrimento de la formación de oferta dirigida a trabajadores ocupados ha facilitado el acceso a la formación de pymes y micropymes?

El diagnóstico compartido del conjunto de actores participantes en la evaluación, y ratificado por las estadísticas del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, indica que la reorientación de fondos hacia la iniciativa de formación de demanda ha podido perjudicar notablemente la posibilidad de responder a las necesidades formativas de los trabajadores de pymes y micropymes.

No obstante, se ha podido apreciar un moderado esfuerzo de los agentes del Sistema Nacional de Empleo, aunque desigual y no sistematizado, por proponer medidas compensatorias mediante proyectos y acciones específicamente dirigidos a este colectivo de trabajadores.

De forma complementaria, se evidencia hasta el momento una capacidad muy limitada de la actual iniciativa de formación de demanda para ofrecer soluciones adecuadas para un acceso generalizado y eficaz a la formación profesional de trabajadores de micropymes y pymes en España.

4.1.6 ¿La puesta en marcha del PAE y las iniciativas de evaluación desarrolladas por los agentes del Sistema Nacional de Empleo ha provocado mejoras en la programación y gestión de las iniciativas y modalidades de formación?

Se aprecia un moderado nivel de cambios introducidos en las iniciativas y modalidades desarrollados por los agentes del Sistema Nacional de Empleo a raíz de los resultados obtenidos en las precedentes ediciones del Plan Anual de Evaluación.

Es posible evidenciar un alto nivel de análisis por parte de los agentes de los resultados plasmados en los informes del PAE, principalmente para realizar una valoración comparativa de los niveles de desempeño alcanzados entre iniciativas y modalidades. Este análisis, además, sirve de primera fase para posteriormente realizar una profundización posterior de las causas y factores que condicionan el resultado.

Sin embargo, la orientación y utilidad directa para desarrollar acciones de mejora en las programaciones es más limitado.

Además, se han identificado una gran cantidad y diversidad de iniciativas de seguimiento y evaluación desarrolladas por los diferentes agentes del Sistema Nacional de Empleo.

A pesar de ese interés por la mejora del sistema que estas acciones evidencia, puede resultar necesario una reorientación de esfuerzos para centrar la evaluación en la utilidad de la formación, además de en la fiscalización y el cumplimiento normativo; para obtener una mayor transferencia de experiencias y buenas prácticas entre los agentes y para alcanzar una mayor conexión de la evaluación con la toma de decisiones para la mejora en el diseño y ejecución de los programas y una mayor participación de los actores clave del Subsistema en los procesos evaluativos.

4.1.7 ¿Los sistemas, instrumentos y criterios de evaluación del aprendizaje aplicados en la impartición de certificados de profesionalidad garantizan que los participantes dispongan del nivel de cualificación profesional esperado?

Con carácter general se aprecia un alto nivel de confianza en el conjunto de actores del Subsistema sobre la fiabilidad de los resultados obtenidos, extraordinariamente positivos, en términos de obtención de certificados de profesionalidad por los trabajadores ocupados o desempleados participantes en las acciones.

No obstante, se observa un diagnóstico compartido, especialmente en los agentes del Sistema Nacional de Empleo, sobre la necesidad de mejorar la robustez y mejora de los sistemas y capacidades docentes para evaluar adecuadamente la adquisición y entrenamiento de competencias profesionales. Con este fin, se aportan diferentes oportunidades y propuestas de mejora. Así, estos agentes consideran que deben fortalecer su papel y apoyo a centros y equipos docentes.

Adicionalmente, se han evidenciado algunas circunstancias estructurales en la red de centros y en el sistema de financiación y programación de certificados de profesionalidad que condicionan negativamente la fiabilidad y rigor en los procesos evaluativos.

4.2 Propuestas de mejora

A continuación, se presenta un repertorio de propuestas de mejora, planteadas en bloques asociados a las preguntas de evaluación afrontadas, que, dada la metodología evaluativa empleada, se centran en ofrecer oportunidades de reflexión y cambios especialmente en los procesos que diseñan y ejecutan el Subsistema.

Para desarrollar este repertorio, se han incorporado principalmente las aportaciones realizadas por el conjunto de actores participantes en el proceso de evaluación.

4.2.1 Propuestas de mejora asociadas a la consolidación de la red de centros y entidades de formación disponibles para la impartición de acciones de formación, específicamente en el caso de las acciones conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad

- Desarrollar acuerdos plurianuales de colaboración con la red de centros y entidades de formación sometidas a evaluación periódica y protagonizados por aquellos que presentan un óptimo desempeño en el diseño, procesos y resultados de las acciones de formación y fomento de empleo en cada ámbito de actuación.

De esta forma, se pretende reforzar el enfoque de planificación estratégica de la formación mediante escenarios plurianuales descritos en el artículo 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Estas iniciativas pueden impactar muy favorablemente en dos sentidos: fidelizar y fortalecer la estructura de centros que aportan mayor valor añadido además de permitir disponer de plazos más razonables para todas las fases del ciclo de formación, evitando *tiempos muertos* en el ciclo de formación causados por la estacionalidad de las convocatorias anuales de ayudas.

- Impulsar la comunicación pública y anticipada de las prioridades formativas identificadas como fase final de un sistema integral y participativo de detección de necesidades de formación en cada iniciativa o modalidad.

De esta forma, y tal como se ha evidenciado a través de algunas buenas prácticas observadas, no sólo se fomenta la transparencia del sistema, sino también la igualdad de

oportunidades entre centros y entidades de formación y, sobre todo, se otorga tanto a la red de centros como a los servicios de acreditación de las administraciones competentes, el margen temporal necesario para identificar la necesidad de realizar nuevas acreditaciones, la presentación de las correspondientes solicitudes y la posibilidad de atender y resolver esos procedimientos antes de la publicación de la correspondiente convocatoria de ayudas.

- Promover los procedimientos y la modificación normativa correspondiente que flexibilice y otorgue expresamente a las administraciones competentes la capacidad para realizar la acreditación temporal de espacios o talleres de formación práctica aptos para el desarrollo de acciones de formación que, cumpliendo las prescripciones esenciales que aseguran la calidad de la formación, puedan tener inadecuaciones menores de las instalaciones o equipamientos no relevantes.

Esta fórmula para habilitar nuevos espacios de formación resulta relevante especialmente en iniciativas orientadas a dar cobertura a necesidades de formación no cubiertas con la red de centros acreditados existentes o cuando el desarrollo práctico de la formación en el taller o espacio pueda mejorar claramente el impacto en el empleo o desarrollo de trabajadores y empresas.

- Continuar favoreciendo la progresiva participación de la red de centros de formación profesional, de titularidad pública y privada, en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

Este tipo de iniciativas, presentes ya en muchos de los ámbitos territoriales del Subsistema, se han mostrado como una oportunidad muy valiosa en dos sentidos: amplía la red de espacios de formación disponibles, especialmente en el caso de familias y áreas profesionales con carencias estructurales en cuanto a centros acreditados (en este sentido, se pueden destacar familias como las de Industrias alimentarias, Fabricación Mecánica o incluso Hostelería y Turismo) además de optimizar el uso de infraestructuras ya existentes y que, por tanto, no requieren de una inversión inicial extraordinaria para poder ser incorporadas al Subsistema.

- Fomentar el establecimiento de acuerdos tripartitos: administración competente, empresa y centro de formación, que representan algunos de los mejores casos de éxito en cuanto a adecuación e impacto de los proyectos de formación profesional para el empleo.

Estas iniciativas tienden a aportar flexibilidad en los procedimientos para adecuarse a las necesidades reales del mercado laboral, empleando, a diferencia de la rigidez propia de las convocatorias, los convenios de colaboración como instrumentos jurídicos ágiles y personalizables.

Además, permiten un diseño participativo y negociado entre los actores que deberían considerarse clave en todo proceso de intervención en el empleo: la administración promotora, la empresa empleadora y, en su caso, el centro de formación apto para intermediar entre ambos, identificar la oportunidad y prestar el servicio de formación a los trabajadores.

4.2.2 Propuestas de mejoras asociadas a los sistemas de detección de necesidades formativas que permiten el diseño de las programaciones

- Diseñar con la participación de todos los agentes del SNE un sistema, metodología y protocolos integrales de detección de necesidades formativas que sirvan a todos los agentes como guía marco de actuación, personalizable, pero que aporte unicidad y

profundidad a los sistemas de detección de necesidades en todos las iniciativas y modalidades.

Esta metodología que debe tener carácter integral y servir para dar a conocer las lecciones aprendidas y buenas prácticas ya en marcha, permitirá optimizar el conocimiento ya existente en los equipos de estos agentes y, sobre todo, aunar los esfuerzos de todos ellos evitando duplicidades, disminuyendo los costes del ensayo y error en cada territorio y, sobre todo, apoyar a aquellos territorios con mayores carencias y falta de recursos para realizar un mejor proceso de detección de necesidades.

- Constituir estructuras participativas activas, estables, institucionalizadas y dotadas de los recursos necesarios en las que se integren con protagonismo claro los agentes sociales, representantes de empresas y trabajadores, así como la red de centros colaboradores en el Subsistema.

Mejorar e intensificar, en el marco de esa metodología integral y participativa, el contacto directo con el tejido empresarial, a través de sus representantes, pero también de forma directa, para seguir fortaleciendo los proyectos comunes público-privados que tengan una mayor relevancia de cara al empleo y el desarrollo del tejido empresarial.

- Incorporar como actores del proceso de definición de las ofertas formativas a las entidades que desarrollan acciones de atención integral en el empleo con trabajadores desempleados, bien a través de procesos de orientación, asesoramiento o intermediación.

Estas entidades – agencias privadas de colocación y/o entidades que realizan proyectos de inserción socio-laboral, tradicionalmente alejadas de estos procesos, pueden jugar una importante labor como mediadores del mercado laboral para ofrecer soluciones o proyectos de formación que den respuesta a los actores (empresas y trabajadores) con los que habitualmente trabajan.

- Integrar de forma sistematizada el resultado del análisis de las debilidades y necesidades asociadas a perfiles y objetivos profesionales del colectivo de trabajadores desempleados que son atendidos por los servicios públicos de empleo.

Para ello, se requiere disponer de una metodología diagnóstica de empleabilidad de este colectivo y un sistema eficiente de gestión de información que ofrezca resultados concretos y manejables por los agentes del Sistema Nacional de Empleo.

- Incluir en el análisis de la inserción laboral de los participantes tras la formación, de cara a la priorización de acciones formativas, una metodología rigurosa de impacto que se aproxime al efecto neto de la formación dando respuesta, no a qué volumen de inserción se produce sino a cuánto de ese acceso al empleo es atribuible a la formación.
- Fomentar el trabajo coordinado entre las diferentes estructuras administrativas en cada territorio para dar coherencia a iniciativas tanto de empleo, crecimiento económico y desarrollo social de un territorio en el marco de un plan estratégico.
- Se propone mejorar, a través de un trabajo común, las sinergias entre planes y programas de diferentes administraciones en cada territorio dotando con ello de más eficacia y alineación a dichos planes dado que la intervención en el empleo está inherentemente unida a la mayor parte de acciones de desarrollo económico o social que se emprendan.

4.2.3 Propuestas de mejora asociadas a asegurar la coherencia e integración de los programas de formación y empleo

- Asegurar la pertinencia de la participación en la formación de los trabajadores. Esta propuesta, de amplio calado, incorpora una batería de medidas específicas, entre las que se pueden citar:
 - Mejorar e intensificar los canales de derivación del colectivo de desempleados que participan en programas de empleo.
 - Incluir la participación en acciones de formación en el marco de un compromiso, suscrito por cada trabajador desempleado, por un itinerario individual de inserción laboral tutorizado por el equipo de orientación de los servicios de empleo en cada ámbito de actuación. De esta forma, se fomentaría la asunción de un compromiso con la formación ratificado por el participante y la pertinencia y trazabilidad entre los objetivos profesionales y la acción formativa solicitada.
- Incorporar a los centros de formación como agentes activos del proceso de intervención laboral en acciones no estrictamente formativas, como un componente adicional y voluntario en aquellos centros que tengan capacidad técnica para realizar una intervención integral que, al menos, aporte valor en la orientación y asesoramiento al trabajador desempleado y en la intermediación efectiva con empresas.

Para ello es necesario partir del reconocimiento del rol de los centros como mediadores en el mercado laboral, dado el trabajo que ya desarrollan con trabajadores y empresas. Además, siendo los actores clave en los procesos de aprendizaje y desarrollo que deciden realizar los propios trabajadores desempleados, se encuentran en el lugar y momento adecuados para complementar su labor formativa con la de orientación y apoyo directo al acceso al empleo de estos.

Esta incorporación debe producirse, en todo caso, con aquellos actores de entre toda la red de centros que dispongan de capacidad, conocimiento y solvencia acreditada a la hora de realizar acciones de intervención laboral y, especialmente, ser reconocidos como aliados por parte del tejido empresarial en su ámbito de influencia.

En este sentido, disponer de la doble condición de agencia privada de colocación y centro de formación acreditado puede ser un eficiente mecanismo para garantizar, al menos de forma inicial, esas capacidades.

Para una inclusión eficaz, resultará necesario dotar de los recursos suficientes a los centros participantes para que estas acciones, que deben ser evaluadas de forma rigurosa, no se conviertan en actuaciones accesorias y menores, sino que formen en todo caso parte de su proceso de intervención formativa y laboral.

En definitiva, se pretende promover la evolución de los centros de meros impartidores de acciones formativas hacia prestadores de servicios y valor tanto a empresas como a trabajadores.

- Focalizar los procesos de intermediación en el empleo, desarrollados por los servicios públicos de empleo o entidades del ámbito privado que realicen estas acciones, de forma coordinada con las programaciones de formación.

De esta forma, se pondrían en conexión estas dos piezas del proceso de intervención laboral de forma coherente, tanto en el lugar como el momento adecuados, para garantizar la existencia de oportunidades reales de acceso al empleo de aquellas personas que puedan finalizar satisfactoriamente y con el nivel de competencias adecuado sus procesos formativos.

4.2.4 Propuestas de mejora asociadas a mejorar la calidad, innovación y adecuación de la formación en modalidad de teleformación desarrollada en el marco del Subsistema

Estas propuestas se dirigen a la totalidad de la oferta de formación en modalidad teleformación, a excepción de aquellas, expresamente identificadas, sólo dirigidas a la impartición de certificados de profesionalidad en modalidad teleformación.

- Con carácter general, resulta primordial superar el actual marco de desconfianza hacia esta metodología de aprendizaje existente en una buena parte de los agentes del Sistema Nacional de Empleo.

Para ello, resulta necesaria una reflexión conjunta entre agentes que incorpore una visión crítica y responsable compartida por los ejecutores de formación del Subsistema, dadas las malas o deficientes prácticas a la hora de poner en valor la teleformación como una oportunidad de aprendizaje ineludible y eficaz pero que reconozca, a su vez, las buenas y confiables experiencias realizadas.

- Promover el desarrollo de proyectos específicos basados en la formación no presencial, mediante el apoyo de la tecnología, que permita acceder a la formación a colectivos y empresas que carecen, en su zona de influencia, de la posibilidad de participar en acciones de formación presencial.
- Clarificar y unificar los requisitos requeridos para considerar válidas y, por tanto, justificables, las acciones de formación en modalidad teleformación.
- Implantar tecnologías digitales como instrumentos válidos en los diferentes procesos de gestión del Subsistema.

Entre ellos, se propone la agilización de procedimientos minimizando el uso del papel, la supresión de los partes de firma por un registro de huella digital, la supresión de la ficha de inscripción por una autorización con firma digital, habilitar el uso de medios telemáticos para el control y registro documental, etc.

- Desarrollar acciones de capacitación y transferencia metodológica por el SEPE a los equipos de los agentes del Sistema para permitir que puedan desarrollar su labor de acreditación de centros de formación aptos para la impartición de certificados de profesionalidad.
- Realizar una revisión y reforma del actual procedimiento de acreditación e impartición de certificados de profesionalidad en modalidad teleformación para mejorar su agilidad, sencillez, eficacia para una mejora de la experiencia de aprendizaje y eficiencia en términos de costes y carga de trabajo administrativo.

De este proceso, que requiere de una reflexión cuidadosa en un espacio de trabajo participativo, se apuntan algunos ajustes o posibilidades para instar a dicha reflexión:

- o Incorporar los recursos necesarios que permitan agilizar la resolución de las solicitudes de acreditación de centros de formación.
- o Revisar las prescripciones establecidas en cuanto a la tipología y formato de los contenidos digitales que son requeridos para ser considerados aptos para la impartición de un certificado de profesionalidad, dada la dificultad y alto coste de actualización de dichos formatos.

- Revisar la exigencia de ejecución por parte de los participantes en las acciones del 100% de las actividades, evaluables o no, contenidas en la plataforma de teleformación. De esta forma, no se pretende reducir la experiencia de aprendizaje de los participantes, pero sí la posible sobrecarga de trabajo, sin aporte de valor, que se puede producir desde una visión estrictamente fiscalizadora en el seguimiento de la formación por parte de la Administración.
- Promover en las diferentes programaciones la incorporación de entornos virtuales de aprendizaje que empleen contenidos abiertos, plataformas con pleno acceso a través dispositivos móviles y un aprendizaje donde cobren especial relevancia los entornos y redes personales de aprendizaje en los participantes.

Con ello, se pretende dotar de una mayor flexibilidad y capacidad de adaptación al modelo de teleformación actualmente implantado en el Subsistema, promoviendo la incorporación de las tecnologías y dinámicas de aprendizaje profesional que ya se están produciendo en la sociedad.

Así, se contribuiría a evitar que el exceso de protocolos y exigencias en la fiscalización de la formación, que convierte a plataformas en entornos cerrados y rígidos, desnaturalice la experiencia de aprendizaje on-line provocando rechazo en empresas y trabajadores y, sobre todo, ineficacia y alejamiento de las oportunidades que actualmente la red ofrece para el desarrollo profesional.

- Fortalecer capacidades de equipos docentes en modalidades no presenciales mediante la generación de metodologías y acciones específicas de capacitación tutorial.

4.2.5 Propuestas de mejora asociadas a mejorar el acceso a la formación profesional para el empleo de los trabajadores de pymes y micropymes

- Desarrollar proyectos específicos de apoyo a la pyme y micropyme, en los que de forma sectorial y con apoyo territorial, se realice una labor de asesoramiento previo, diagnóstico de necesidades de formación y oferta formativa que pueda integrar financiación procedente tanto de la iniciativa de demanda como de la oferta dirigida a trabajadores ocupados.

Para el desarrollo de esta iniciativa, compleja, aunque a juicio del equipo evaluador, con cabida en el nuevo marco legislativo del Subsistema, se apuntan a continuación algunos requisitos que parecen imprescindibles para asegurar su eficacia:

- Disponer de equipos técnicos y humanos suficientes, con dotación económica estable.
- Desarrollar su labor de forma continua, no sujeta a convocatorias con una duración temporal determinada.
- Disponer de un profundo conocimiento de metodologías de asesoramiento, detección de necesidades y diseño de soluciones formativas.
- Realizar un enfoque eminentemente sectorial, que posibilite la especialización y la mejora de la competitividad de trabajadores y empresas.
- Incorporar a las organizaciones representantes de empresas y trabajadores en España que dispongan de solvencia técnica y representatividad significativa en los sectores como actores protagonistas de estos dispositivos.

- Promover un cambio de estrategias e intensidad en las campañas y acciones de comunicación pública y sensibilización, especialmente en el entorno de pymes y micropymes, para que estas accedan a la iniciativa de formación de demanda.
- A juicio de este equipo evaluador, la escasísima mejora en la tasa de cobertura de la iniciativa de formación de demanda en los últimos años parece apuntar a un agotamiento del actual sistema de comunicación. Por ello, parece necesario realizar una reflexión y un nuevo desarrollo de estrategias comunicativas.

4.2.6 Propuestas de mejora asociadas a asegurar la utilidad del PAE y la integración y mejora de los dispositivos y sistemas de seguimiento y evaluación del Subsistema desarrollados por los agentes del Sistema Nacional de Empleo

En relación a la mejora de la utilidad del PAE como instrumento de evaluación:

A continuación, se detallan algunos aspectos de mejora asociados al Plan Anual de Evaluación, que ya fueron indicados por este equipo evaluador en el Informe de Ejecución 2012 – 2013 y que siguen observándose como oportunidades de mejora en este nuevo PAE 2014.

Dada la extensa descripción realizada en el informe 2012-2013, se apuntan aquí de forma mucho más sintética:

- Profundizar en la metodología de evaluación en dos fases, empleando la integración cuantitativa de indicadores PAE como primera fase para, anualmente, abordar un segundo momento de evaluación orientada por la Teoría del Cambio que profundice en los principales déficits del Subsistema o en la explicación causal de los resultados más significativos.
- Cambio en el proceso de definición de las necesidades evaluativas y la matriz de evaluación del PAE: Dimensiones, criterios, preguntas, indicadores, estándares, fuentes y técnicas.

Una vez analizada en profundidad la metodología de evaluación del PAE, se propone aportar aún más robustez metodológica al proceso evaluativo mediante el ejercicio de reflexión previo que permita cumplir con la siguiente secuencia de conocimiento:

- 1ª. Definición clara de las dimensiones (diseño, procesos, estructura y resultados) y criterios de evaluación que constituyen las necesidades de información del PAE.
 - 2ª. Redacción de preguntas concretas de evaluación.
 - 3ª. Formulación del repertorio de indicadores y estándares.
 - 4ª. Selección de fuentes, métodos y técnicas de recogida de información.
- Desdoblar el repertorio actual de criterios de evaluación incluidos en la metodología PAE para definir de forma más concreta y clara qué hace valiosa la formación profesional para el empleo.
 - Redactar con precisión las preguntas de evaluación asociadas a cada criterio. De esta forma podremos evaluar la calidad de los indicadores actuales y de los de futura redacción haciendo el siguiente análisis: cada uno o en conjunto, ¿sirven para responder a una pregunta concreta de evaluación?, en caso contrario, ¿deben ser suprimidos o encuadrados en otro instrumento o sección, estrictamente descriptivo o de seguimiento del Sistema?

- Transformar indicadores de carácter descriptivo en evaluativo, mediante la modificación de su método de cálculo facilitando con ello un enjuiciamiento directo y sencillo.
- Generalizar la aplicación de estándares sobre cada indicador de forma que se permita una valoración positiva o negativa del desempeño del Subsistema.
- Replanteamiento de los indicadores de impacto IMP01, IMP02, IMP03, IMP05 y IMP06 asociados a resultados de la formación en términos de acceso o mantenimiento del empleo.

En relación a este repertorio de indicadores específicos asociados a la consecución de los objetivos últimos de la formación desde la perspectiva de los trabajadores desempleados participantes, trasladamos a continuación una serie específica de recomendaciones, de posible aplicación a todos ellos.

- o Asegurar que el acceso al empleo o el mantenimiento del puesto de trabajo están provocados por la formación cursada, esto es, que las tasas de inserción laboral son atribuibles a una influencia directa y clara de la formación en el resultado positivo obtenido.

Para poder reforzar la validez de este repertorio de indicadores procedería realizar una elección metodológica de entre estas dos modalidades de evaluación de impacto: Evaluación de impacto basada en la utilización de Grupo de Comparación (grupo de control) o evolución en el tiempo (series temporales) y/o Evaluación de impacto basado en la Modelización estadística.

- o Asociar la Clasificación Nacional de Ocupaciones y el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, realizando un análisis de trazabilidad, para poder evaluar el nivel de inserción que la formación provoca en cada familia y área profesional, específicamente, en las ocupaciones o actividades profesionales concretas a las que se dirige la formación.
 - o Evaluar, empleando los ficheros trimestrales redundantes de afiliación de la Seguridad Social, la variable duración del empleo como factor de calidad del empleo al que se accede tras la formación.
- Integración en el PAE de la estructura de indicadores incluidos en el PAPE, para incorporar a la evaluación el grado de consecución de los objetivos indicados en los componentes relacionados con la formación.
 - Reformulación de determinados indicadores, siguiendo lo indicado en detalle en el Informe de Ejecución del PAE 2012 – 2013, entre otros, los indicadores CAL01, ECA01 y ECI01.

En relación a los sistemas de seguimiento y evaluación desarrollados por los agentes del Sistema Nacional de Empleo:

- Fortalecer los canales de comunicación existentes entre agentes del SNE, creando una comunidad de aprendizaje común donde compartir las mejores prácticas y experiencias en metodologías de evaluación y seguimiento.
- Desarrollar un proyecto de integración de metodologías de evaluación y seguimiento que, partiendo del conocimiento ya existente en los agentes del SNE, genere un modelo común e instrumentos de evaluación integral de la formación profesional para el empleo.

- Potenciar el desarrollo de metodologías de evaluación con escaso nivel de implantación y desarrollo actualmente en el Subsistema.

4.2.7 Propuestas de mejora asociadas a fortalecer la fiabilidad de los procesos y resultados de evaluación del aprendizaje de los certificados de profesionalidad

- **Fortalecer la red de centros de formación participantes en el Subsistema para permitir que aquellos con un mayor nivel de solvencia y capacidad dispongan de estructuras estables.** Para ello, se proponen las siguientes medidas específicas que pueden contribuir a esta mejora:
 - Promover, tal y como ya se ha indicado anteriormente, la realización de acuerdos de formación plurianuales que doten de estabilidad a la oferta formativa y eviten la estacionalidad de la formación, contribuyendo a su vez a consolidar las plantillas de formadores y expertos metodológicos en los centros.
 - Modificar los sistemas de financiación de acciones, desvinculando la finalización de las acciones por parte de los trabajadores participantes de la justificación económica de las ayudas, rompiendo de esta forma con una posible dinámica negativa que pueda estar sesgando los resultados de evaluación en aras de asegurar la viabilidad económica de los proyectos en los centros.
 - Promover la progresiva especialización de centros que aseguren su solvencia técnica metodológica en la evaluación de cada familia y área profesional.
- **Promover, tal y como se realiza en alguno de los agentes del Sistema Nacional de Empleo, acciones de asesoramiento y capacitación específica para fortalecer las capacidades de equipos docentes y centros de formación en las metodologías de evaluación del aprendizaje basado en competencias.**
- **Finalizar el desarrollo de las guías de evidencia de competencia para el conjunto de certificados de profesionalidad que sirvan para robustecer las herramientas metodológicas de evaluación a disposición de los centros.**
- **Desarrollar y dinamizar un entorno web para centros de formación acreditados que les aporte asesoramiento y un catálogo de pruebas comunes de evaluación basadas en la experiencia previa y mejores prácticas de la red de centros.**

El objetivo, por tanto, es aprovechar el trabajo ya realizado por los centros colaboradores del Subsistema creando un entorno estatal compartido de aprendizaje mediante tecnologías web donde difundir las lecciones aprendidas y ofrecer soporte a centros de formación en su labor de planificación y evaluación de la formación.

5 Evaluación específica sobre el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad

5.1 Enjuiciamiento

5.1.1 ¿La duración y contenidos previstos para los módulos de formación práctica en centros de trabajo facilitan al participante un desarrollo de capacidades significativo de cara a su desarrollo profesional?

Aunque en líneas generales la estructura y redacción de los certificados de profesionalidad resulta bastante adecuada para facilitar la comprensión y coherencia de la formación teórico-práctica de los módulos formativos con la formación práctica en los centros de trabajo, se detectan algunos desajustes especialmente relativos a la duración del módulo de formación práctica en centros de trabajo y a la falta de actualización de algunos contenidos respecto a la realidad del mercado de trabajo que, en opinión de los agentes intervinientes en la evaluación, dificulta el desarrollo completo de las capacidades definidas.

1.1 Nivel de adecuación de la duración de los módulos de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad para el desarrollo de las capacidades esperadas

La duración de los módulos de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad presenta, en general, desajustes para garantizar el desarrollo de las capacidades esperadas, en opinión de la mayoría de los interlocutores que han participado en la evaluación.

1.2 Nivel de adecuación de los certificados de profesionalidad para facilitar la comprensión y coherencia de la formación teórico-práctica de los módulos formativos con la formación práctica en el centro de trabajo

La estructura y redacción de los certificados de profesionalidad resulta bastante adecuada para facilitar la comprensión y coherencia de la formación teórico-práctica de los módulos formativos con la formación práctica en los centros de trabajo, según la mayoría de los actores que han intervenido en el proceso de evaluación. No obstante, se recoge la necesidad de simplificar el lenguaje utilizado y realizar una mayor y continua actualización de los contenidos formativos, lo que permitiría una mayor adaptación entre los conocimientos y capacidades que adquieren los participantes y las demandas de los puestos de trabajo para cuyo desempeño reciben la formación.

5.1.2 ¿Existen los recursos, apoyos e incentivos para garantizar que los centros de formación puedan disponer de empresas interesadas en colaborar en el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad?

Aunque los centros de formación mantienen un alto grado de colaboración con las empresas para el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo, se detecta una falta de recursos, apoyos e incentivos que fomenten una mayor participación del tejido empresarial en la formación. Aumentar la duración del MFPCT, simplificar los requerimientos administrativos del proceso de gestión o promover un mayor reconocimiento de las empresas

que participan en el proceso, son algunas de las iniciativas que, en opinión de los interlocutores que han participado en la evaluación, podrían mejorar el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo.

2.1 Percepción sobre el nivel de colaboración entre centros de formación y empresas

La amplia mayoría de los centros de formación encuestados afirman mantener un grado de colaboración alto o muy alto con empresas de los sectores profesionales relacionados con la formación que realizan, sobre todo para la formalización de acuerdos que regulan el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo.

2.2 Percepción del nivel de capacidad de los centros de formación para atraer y fidelizar a empresas que acogen a participantes del módulo de formación práctica en centros de trabajo

Los centros de formación parecen tener una capacidad moderada para atraer a empresas que acojan a participantes del módulo de formación práctica en centros de trabajo, pero se detectan dificultades en el proceso que no sólo son debidas a la labor específica de los centros sino a las circunstancias en las que el MFPCT debe desarrollarse y a las dificultades que las propias empresas encuentran en el sistema.

5.1.3 ¿Se alcanza un adecuado equilibrio entre el seguimiento estricto de la planificación del módulo de formación práctica en centros de trabajo y la respuesta a las posibilidades y necesidades de las empresas receptoras?

Se detectan dificultades para alcanzar un adecuado equilibrio entre la planificación del módulo de formación práctica en centros de trabajo y la respuesta a las posibilidades y necesidades de las empresas que acogen a los participantes.

3.1 Grado de adaptación y cumplimiento del programa formativo del módulo de formación práctica en centros de trabajo a la realidad de las empresas colaboradoras

El grado de adaptación del programa formativo del módulo de formación práctica en centros de trabajo a la realidad de las empresas colaboradoras, así como el grado de cumplimiento, son mejorables. Elementos como la duración establecida del módulo o las características de la propia empresa que acoge a los alumnos dificulta, en opinión de los interlocutores, un cumplimiento más estricto del programa formativo del MFPCT que establecen los certificados de profesionalidad.

5.1.4 ¿Los tutores de prácticas de los centros de formación y de los centros de trabajo, disponen de la cualificación, dedicación, reconocimiento y recursos necesarios para garantizar su correcta labor de tutorización?

La labor de tutorización realizada por centros de formación y empresas, presentan desajustes, principalmente relacionados con la falta de tiempo, ausencia de competencias pedagógicas y de un mayor conocimiento de las labores a realizar y escaso reconocimiento de la figura del tutor.

4.1

Percepción del nivel de preparación, dedicación y reconocimiento de los tutores de empresa en la tutorización del módulo de formación práctica en centros de trabajo

Aunque la percepción general es la de que los tutores de empresa disponen de una cualificación profesional adecuada para realizar las labores de tutorización de los participantes, se perciben desajustes en cuanto a la falta de tiempo y de capacidades pedagógicas para realizar adecuadamente ese acompañamiento. Asimismo, se pone de manifiesto una ausencia de reconocimiento, tanto económico como de la labor que realizan, que en opinión de los interlocutores afecta negativamente a la motivación de los profesionales para participar en el proceso de aprendizaje de los participantes.

4.2

Percepción del nivel de dedicación y capacidad de los tutores de prácticas de los centros de formación en la tutorización del módulo de formación práctica en centros de trabajo

El nivel de dedicación y capacidad de los tutores de prácticas en los centros de formación resulta mejorable en líneas generales. La falta de tiempo y recursos, así como el desconocimiento de las funciones o de cómo desarrollar la labor de tutorización son los principales aspectos a mejorar para desarrollar un acompañamiento adecuado de los participantes.

5.1.5 ¿Los módulos de formación práctica en centros de trabajo cuentan con una coordinación suficiente y eficaz entre el tutor de formación y el tutor de empresa?

Las labores de coordinación que realizan los tutores de formación y los tutores de empresa se ven condicionadas por la falta de tiempo que tienen los profesionales que desarrollan ambos roles. Otros aspectos, como la rigidez de la normativa que regula el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo o como el escaso compromiso que en ocasiones existe tanto en centros de formación como en empresas, no hacen posible afirmar que la coordinación que se lleva a cabo sea suficiente y eficaz para garantizar un adecuado desarrollo de la formación.

5.1

Percepción del nivel de adecuación de la coordinación entre centros de formación y empresas para la realización del módulo de formación práctica en centros de trabajo

Aunque en términos generales la coordinación entre centros y empresas para el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo se percibe como adecuada, en opinión de los interlocutores implicados en la evaluación existen algunos problemas que dificultan esta labor, principalmente la falta de tiempo de todos los actores implicados y la excesiva exigencia de labores administrativas que requiere la normativa de aplicación.

5.1.6 ¿Se ha llevado a cabo una evaluación de los participantes sistematizada y coherente con las capacidades que se esperan desarrollar en el módulo de formación práctica en centros de trabajo?

Aunque en líneas generales el proceso de evaluación es percibido como garante de la adquisición de las capacidades que se esperan desarrollar en el módulo de formación práctica

en centros de trabajo, se pone de manifiesto la necesidad de afianzar el proceso a través de varias medidas entre las que se encuentran proporcionar más formación a las personas que realizan la labor de evaluación y mejorar los procedimientos y herramientas utilizados.

6.1 **Grado de confianza en la evaluación que se realiza del módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad**

No existe unanimidad entre los agentes del SNE en cuanto al grado de confianza que conceden a la evaluación que se realiza del módulo de formación práctica en centros de trabajo, que, si bien consideran aceptable en líneas generales, también es percibida como mejorable.

5.1.7 **¿Los mecanismos de gestión y seguimiento existentes contribuyen a mejorar la experiencia de centros de formación, participantes y empresas receptoras?**

Los mecanismos de gestión y seguimiento existentes no contribuyen especialmente a mejorar la experiencia de centros de formación, participantes y empresas receptoras de alumnos en el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo.

Los agentes participantes en el proceso perciben una excesiva carga burocrática y el establecimiento de plazos estrictos que afectan directamente a la realización de la formación y al nivel de participación de las empresas.

7.1 **Grado de eficiencia (agilidad y facilitación) para centros de formación y empresas, de los sistemas de gestión y seguimiento del módulo de formación práctica en centros de trabajo**

Los sistemas de gestión y seguimiento del módulo de formación práctica en centros de trabajo son considerados poco eficientes, de forma más acentuada por los centros de formación, aunque también es reconocido por varios de los interlocutores de las comunidades autónomas.

5.2 Propuestas de mejora

Del análisis del discurso de los agentes intervinientes en el proceso de evaluación y de los resultados considerados críticos en las fases de interpretación y valoración de las preguntas de evaluación formuladas sobre el módulo de formación práctica en centros de trabajo, se presentan en esta sección del informe, oportunidades concretas de mejora, con el fin de continuar trabajando, en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, hacia una mayor adecuación entre la formación que se ofrece a los participantes que realizan certificados de profesionalidad y la realidad del mercado laboral.

5.2.1 **Propuestas relacionadas con la duración y contenidos de los módulos de formación práctica en centros de trabajo**

- Actuaciones más ágiles en la actualización de los contenidos de los certificados de profesionalidad, lo que permitiría lograr una mayor adaptación entre lo que se recoge en la normativa y lo que las empresas pueden ofrecer en el desarrollo del MFPCT. Mediante una mayor agilidad en las labores de actualización de los contenidos de los certificados de profesionalidad, no solo el participante estará más preparado para responder a las demandas del mercado laboral, sino que esa circunstancia favorecerá que las empresas colaboradoras perciban la pertinencia de acoger a participantes con las capacidades adecuadas y necesarias en sus entornos de actividad, favoreciendo su implicación.

- Desarrollar procedimientos que permitan una mayor flexibilidad en la adaptación del módulo de formación práctica en centros de trabajo al programa formativo. Una de las principales dificultades en el desarrollo del MFPCT es el hecho de que muchas empresas son pymes y, por sus características productivas, no pueden ofrecer la posibilidad de desarrollar todas las capacidades descritas en el módulo. Igualmente, el periodo en el que se tiene que realizar el MFPCT (preferiblemente después de la impartición de los módulos formativos y antes de que finalice el plazo establecido en la normativa) condiciona, en ocasiones, que los participantes no puedan desarrollar ciertas capacidades descritas en la norma, como ocurre en cualificaciones más estacionales.

Se considera necesario, por tanto, que los centros de formación y empresas dispongan de mayor flexibilidad en la adaptación de los contenidos exigidos en la normativa a la realidad del entorno profesional donde los participantes realizan el MFPCT y que no se penalicen esos posibles desajustes respecto al contenido oficial de los certificados de profesionalidad, en las labores de seguimiento que realiza la Administración.

- Revisión de la duración del módulo de formación práctica en centros de trabajo. Aunque resulta necesario transmitir a los centros de formación que en los módulos formativos del certificado de profesionalidad deben desarrollarse contenidos teóricos y prácticos, y que por tanto no todas las capacidades de carácter práctico están diseñadas para su entrenamiento en el centro de trabajo, las opiniones recogidas obligan a proponer la revisión de la duración del MFPCT al resultar escasa en la mayoría de los certificados.

El desarrollo del MFPCT contempla, no sólo la adquisición de las capacidades definidas en el certificado de profesionalidad, sino también una primera toma de contacto del participante con la empresa, que viene acompañada de la explicación de procedimientos, herramientas de trabajo, normas internas, etc. que requieren de tiempo, que en muchas ocasiones consume una parte importante de la duración establecida en la normativa.

Un aumento de la duración del MFPCT favorecería, no sólo la adquisición de las capacidades por parte de los participantes, y su preparación para un desempeño profesional futuro, sino también aumentar el interés de las empresas en acoger alumnos.

5.2.2 Propuestas relacionadas con la participación de las empresas que acogen alumnos para realizar el módulo de formación práctica en centros de trabajo

- Intensificar las actuaciones de información y difusión de los certificados de profesionalidad. Aunque cada vez es más conocida la formación encaminada a obtener un certificado de profesionalidad, especialmente para desempeñar ciertas profesiones reguladas, tanto empresas como trabajadores siguen sin conceder, de manera general, importancia a la titulación que se obtiene como garantía de la adquisición de una cualificación profesional que habilita para el desempeño de un puesto de trabajo. Se percibe como necesario realizar mayores esfuerzos, por parte de la Administración, en primer lugar, y de centros de formación, como actores clave del sistema, de difusión e información de la formación acreditable que se desarrolla en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, para lograr una mayor aceptación de las acreditaciones que se obtienen y que empiecen a ser tenidas en cuenta en el mercado laboral.
- Proporcionar incentivos a las empresas que participan en el sistema, que pueden ser de diversa índole:
 - Reconocimiento público de la labor realizada por las empresas a través de medios o soportes de la Administración, que fomenten la responsabilidad social corporativa de las organizaciones.
 - Bonificaciones en las cuotas a la seguridad social, en el impuesto sobre sociedades o en la contratación de participantes que hayan realizado certificados de profesionalidad.

- Compensación económica por las labores de planificación, gestión y tutorización del módulo de formación práctica en centros de trabajo que se realiza en sus instalaciones.
- Mayor implicación de la Administración en el proceso, a través de la realización de convenios entre los agentes del Sistema Nacional de Empleo y empresas, con participación de los centros de formación, que garantice el desarrollo de una formación adecuada que cubra las necesidades de un determinado sector productivo, integrando el desarrollo profesional de los participantes con oportunidades reales de empleo.
- Permitir una mayor participación de las empresas en el análisis de las necesidades formativas en sus ámbitos sectoriales y el diseño de los planes de formación, para que éstos ofrezcan un mayor encaje con el mercado laboral y para que desde las empresas se valoren los beneficios directos que pueden obtener por colaborar en la formación conducente a la acreditación de cualificaciones profesionales, facilitando así la disponibilidad de una *cantera* de posibles futuros trabajadores.

5.2.3 Propuestas relacionadas con la labor de los tutores de formación y tutores de empresa en el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo

- Realizar actuaciones de formación e información sobre los certificados de profesionalidad, en general, y sobre el módulo de formación práctica en centros de trabajo en concreto, para que tanto tutores de formación como tutores de empresas conozcan y asuman los objetivos de este tipo de formación, ya que en muchos casos es la falta de conocimiento del propio proceso lo que dificulta la labor que realizan.

Igualmente se sugiere la necesidad de que reciban formación específica en capacidades pedagógicas y procesos de evaluación, que permita que valoren de una manera más eficaz la adquisición de capacidades por parte de los participantes, y, por tanto, decidir con mayor grado de fiabilidad si cumplen los requisitos de acreditación.

- Diseñar y facilitar metodologías e instrumentos necesarios para realizar la labor de seguimiento y evaluación del módulo de formación práctica en centros de trabajo. Disponer de procedimientos sencillos y homogéneos para realizar estas labores permitiría a los tutores ser más eficientes en el proceso.
- Proporcionar reconocimiento económico de los gastos asociados al desarrollo de las labores de los tutores de empresas, que en la actualidad no se contempla como gasto subvencionable y aumentar el reconocimiento económico que en el caso de los tutores de formación sí asume la normativa. Con este apoyo económico tanto centros de formación como empresas estarían en disposición de ofrecer mayores y mejores recursos humanos en el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo, así como fomentar una mayor implicación de los tutores.
- Garantizar el tiempo suficiente de dedicación para poder realizar las labores de tutorización, de manera que se establezcan en las jornadas de trabajo de los tutores, durante el periodo en el que se desarrolle la formación, el número de horas necesarias para realizar las labores de seguimiento y evaluación.

En ocasiones, los tutores de formación se dedican a otras actividades relacionadas con el desarrollo del MFPCT, más propias de otros perfiles del centro de formación, como son la búsqueda de las empresas, formalización de convenios, tareas administrativas, etc. lo que hace que el tiempo dedicado a las actuaciones propias del tutor quede reducido. En esta línea, se considera necesario que los centros de formación realicen un mayor esfuerzo en asumir las labores que quedan al margen de las actuaciones específicas de los tutores, facilitando así una mayor disponibilidad de tiempo que poder dedicar a la planificación de

los programas formativos, el seguimiento y coordinación con el centro de trabajo y la evaluación del aprendizaje del participante.

Igualmente, la tutorización de varios alumnos en el mismo periodo o tener que compaginar las labores de tutorización con la impartición del resto de módulos formativos del certificado de profesionalidad afecta directamente al tiempo que el tutor de formación puede dedicarle a cada participante y a realizar la coordinación de las prácticas con el tutor de empresa.

En cuanto a los tutores de empresa, que deben compaginar su trabajo diario con las labores de tutorización, la flexibilidad en los plazos establecidos para el desarrollo del MFPCT, como se expondrá a continuación, permitiría poder ubicarlo en un periodo más acorde con la carga de trabajo del tutor lo que redundaría en una mayor dedicación del mismo al proceso.

5.2.4 Propuestas relacionadas con la gestión de los módulos de formación práctica en centros de trabajo

- Simplificación de los trámites administrativos exigidos en todo el proceso, que en la actualidad implican un coste de tiempo y recursos que afecta tanto a centros de formación como a empresas colaboradoras. Facilitar el trámite y gestión de la formación, en cuanto a las comunicaciones que hay que realizar a la Administración, plazos para posibles modificaciones, documentación exigida antes, durante y después del proceso, etc. permitiría redirigir más esfuerzos al proceso formativo en sí mismo, garantizando un mayor tiempo de dedicación al diseño del programa, coordinación de las prácticas y seguimiento y evaluación del participante.

El empleo de medios telemáticos ágiles y sencillos para realizar los trámites administrativos, contribuiría a facilitar la gestión de la formación.

- Flexibilidad en los plazos establecidos para el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo. Como se apuntaba anteriormente, disponer de plazos fijos para realizar el MFPCT, dificulta en ocasiones que el proceso formativo se lleve a cabo en mejores condiciones, ya que las características productivas de las empresas o la estacionalidad de algunas actividades profesionales dificulta la realización de las prácticas en ciertas épocas del año.

Disponer de plazos más flexibles contribuiría a conseguir una mayor casación entre el programa formativo y la realidad de la empresa que acoge al participante, contribuyendo a una mayor adquisición de las capacidades definidas.

- Mayor homogeneidad en requisitos, procedimientos e instrumentos. Al hilo de lo ya apuntado en el epígrafe anterior, que los centros y empresas dispongan de las mismas herramientas permitiría emplear el tiempo que se dedica a su diseño, a realizar las actividades propias de la coordinación y seguimiento del proceso formativo.
- Financiación de los gastos asociados al desarrollo de labores de gestión, seguimiento y tutorización. Complementando una de las propuestas relativas a la labor de los tutores en la realización del módulo de formación práctica en centros de trabajo, se hace constar las previsible posibilidades de mejora del proceso de formación que se realiza actualmente en los centros de trabajo, si los gastos asociados al desarrollo de las labores de gestión, seguimiento y tutorización formaran parte de los gastos subvencionables que permite la normativa.

5.2.5 Otras propuestas relacionadas con el diseño de los certificados de profesionalidad

Aunque el proceso de elaboración de los certificados de profesionalidad no ha sido objeto de evaluación, durante el proceso de recogida de información que ha permitido evaluar el módulo de formación práctica en centros de trabajo, se han recabado opiniones que justifican incluir, en este último apartado de propuestas de mejoras, aquellas relativas a los contenidos de los certificados de profesionalidad, y que se presentan a continuación:

- Flexibilización de los requisitos de acreditación de espacios de formación para adecuar la norma a la realidad del territorio. Como ya se ha comentado en apartados anteriores del presente informe, la flexibilidad en los requisitos de acreditación de los centros para impartir certificados de profesionalidad, permitiría el aprovechamiento de instalaciones que si no cumplen la totalidad de los requerimientos exigidos sí permitirían ofrecer una formación acorde a las principales capacidades de ciertos certificados, posibilitando así un mayor despliegue de certificados en áreas profesionales que son más deficitarias en ciertos territorios.
- Simplificación del lenguaje utilizado en la elaboración de los certificados de profesionalidad. Los diferentes términos utilizados en los certificados de profesionalidad (capacidades, realización, criterios de evaluación...) en ocasiones dificultan el entendimiento de lo que realmente se está exigiendo en la impartición tanto de los módulos formativos, como en el módulo de formación práctica en centros de trabajo. El uso de un lenguaje más “profesional” y menos “formativo”, podría contribuir a una mayor comprensión del sistema por parte de las empresas, y a una definición más ágil del programa formativo.
- Tratamiento homogéneo de los códigos de ocupaciones indicados en cualificaciones profesionales y certificados de profesionalidad. Se advierte un tratamiento no homogéneo de ocupaciones derivado del uso de distintas fuentes para realizar su catalogación en ambos procedimientos, lo que dificulta en ocasiones la contratación de profesionales que han obtenido un certificado de profesionalidad que contiene unos códigos específicos de ocupaciones que no coinciden con los utilizados en los convenios colectivos de las empresas, que en el momento de la contratación exigen la acreditación de una ocupación concreta que no está en el certificado. La coordinación, a este respecto, de los distintos profesionales que elaboran las cualificaciones profesionales y los certificados de profesionalidad facilitaría el tratamiento posterior de la información y evitaría estos desajustes en el momento de producirse la inserción laboral del participante.
- Compatibilidad entre los criterios para el desempeño laboral de algunas ocupaciones exigidos por las administraciones competentes y los certificados de profesionalidad. Determinadas ocupaciones tienen una regulación específica que desarrolla el ministerio competente en ese ámbito de actuación, y a través de la cual se exigen acreditaciones concretas que en algunas ocasiones no son compatibles con el certificado de profesionalidad, exigiendo la realización de una prueba o examen concreto. Desde este punto de vista se considera necesario fomentar una mayor coordinación entre las administraciones que permita establecer procesos más homogéneos y menos redundantes, facilitando así el acceso al mercado laboral de trabajadores suficientemente preparados.
- Revisión de los requisitos establecidos en el certificado para los formadores. Se considera conveniente revisar y flexibilizar, en su caso, los requisitos exigidos a los formadores para la impartición de ciertos certificados de profesionalidad que resultan excesivos, haciendo que en algunas ocasiones no sea posible la impartición de ciertas materias, sobre todo las de nivel 3.

6 Proyecto de verificación de la consolidación de datos en el Sistema Integrado de Información de Formación Profesional para el Empleo-Datos Comunes de Formación (DCF)

Este proyecto tiene como objetivo contribuir a la puesta a punto del DCF (Datos Comunes de Formación) del Sistema Integrado de Información de Formación Profesional para el Empleo, de cara a su utilización como fuente de información primaria en las próximas ediciones del Plan anual de evaluación, siguiendo lo determinado en la ley 30/2015.

De acuerdo con lo establecido en el PAE 2014, el proyecto se ha realizado para verificar la consolidación de los datos 2014 cuyo origen era la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Las iniciativas/modalidades de formación sometidas al proceso de verificación han sido las siguientes: acciones de formación en las empresas, permisos individuales de formación, planes de formación de ocupados (convocatoria estatal) y programas específicos (convocatoria estatal).

Para llevar a cabo este proyecto, se ha optado por comparar los resultados del PAE 2014 aportados por la Fundación en la fase de recogida de datos a través de plantillas, con los obtenidos mediante explotación directa del DCF. Posteriormente, se han calculado los porcentajes de concordancia entre los dos valores obtenidos para cada uno de los indicadores y para cada una de las variables de desagregación definidas en el PAE 2014.

Este proyecto ha permitido constatar el elevado grado de coincidencia entre las dos fuentes de información contrastadas, que en casi todos los casos supera el 80% de concordancia, tanto a nivel de indicador como en los valores totales.

Fruto del trabajo desarrollado, se ha constatado la necesidad de acometer algunos cambios en la base de datos del DCF y de incluir determinados campos de información que facilitarán la desagregación por las distintas variables utilizadas en la evaluación de la formación profesional para el empleo. Entre ellos cabe destacar los siguientes:

- Tamaño y clasificación CNAE de las empresas que participan en la formación de demanda (necesario para determinar la tasa de cobertura de bonificación de las empresas).
- PIF según modalidad de impartición.
- Clasificación de la duración media de los PIF por tamaño de empresa y titulación a la que da lugar el permiso.
- Situación laboral de los participantes en la formación (necesario para determinar la tasa de cobertura de la población ocupada y desempleada).
- Resultado de la evaluación del aprendizaje (necesario para determinar la tasa de éxito formativo).

Este trabajo también ha permitido constatar algunas inconsistencias en el DCF como por ejemplo el algoritmo creado para conocer si la formación impartida corresponde a un certificado de profesionalidad completo o parcial, así como la necesidad de mejorar la información obtenida para desagregar los indicadores por las variables tramo de edad y modalidad de impartición.