

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

2010

1 de julio de 2011

ÍNDICE

1. MARCO DE REFERENCIA	3
1.1 Antecedentes del subsistema de formación profesional para el empleo	3
1.2 Objetivos del subsistema de formación profesional para el empleo	5
1.3 Iniciativas y modalidades de formación del subsistema de formación profesional para el empleo	6
1.3.1 Formación de demanda	6
1.3.2 Formación de oferta	10
1.3.3 Formación en alternancia	17
1.3.4 Acciones de apoyo y acompañamiento	18
1.4 Conexión del subsistema de formación profesional para el empleo con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional	20
1.5 Calidad, seguimiento y control de la formación	21
1.6 Evaluación del subsistema de formación profesional para el empleo	22
2. DEFINICIÓN DEL PLAN	24
3. METODOLOGÍA Y SISTEMA DE INDICADORES	26
3.1 Metodología	26
3.2 Sistema de indicadores	28
<i>Indicadores de calidad</i>	31
<i>Indicadores de realización/eficacia</i>	52
<i>Indicadores de eficiencia</i>	74
<i>Indicadores de impacto</i>	82
3.3 Indicadores de futuro	90
4. DESARROLLO OPERATIVO DEL PLAN	104
5. ELABORACIÓN DEL INFORME FINAL DE EVALUACIÓN	104
5.1 Elaboración del informe	104
5.2 Presentación del informe	105
5.3 Difusión de resultados	105
6. BUENAS PRÁCTICAS	106
7. GRUPO DE TRABAJO Y APROBACIÓN DEL PLAN	108

1 MARCO DE REFERENCIA

1.1 Antecedentes del subsistema de formación profesional para el empleo

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

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

Con respecto a la formación continua, desde 1993 el reciclaje profesional de los trabajadores ocupados se ha articulado a través de los **Acuerdos Nacionales sobre Formación Continua suscritos** por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (CEOE, CEPYME, UGT y CCOO) y el complementario Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua, firmado por las anteriores organizaciones y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En total han sido tres los Acuerdos bipartitos y tres los Tripartitos firmados hasta 2003. En el año 2003 se promulga el Real Decreto 1.046/2003, de 1 de agosto, mediante el cuál se procede a la revisión del sistema y a la introducción de ajustes y mejoras como las derivadas de la necesidad de extender el sistema a las pymes o del cumplimiento de las sentencias del Tribunal Constitucional 95/2002 de 25 de abril y 190/2002 de 17 de diciembre, sobre la delimitación de los supuestos en los que la gestión o ejecución de las acciones formativas correspondería al Estado o las Comunidades Autónomas. Finalmente, el 7 de febrero de 2006, el Gobierno y las ya citadas organizaciones empresariales y sindicales suscribieron el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, cuyos fines, principios y ejes se tuvieron en cuenta en la elaboración del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, conviniendo en la oportunidad de integrar, en la línea de lo establecido en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, la formación ocupacional y la continua, orientadas ambas al empleo.

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

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

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

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

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

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

1.2 Objetivos del subsistema de formación profesional para el empleo

El subsistema de formación profesional para el empleo está integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

Son **finés** de la formación profesional para el empleo:

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

Son **principios** del subsistema de formación profesional para el empleo:

- a) La transparencia, calidad, eficacia y eficiencia.
- b) La unidad de caja de la cuota de formación profesional.
- c) La unidad de mercado de trabajo y la libre circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones formativas.
- d) La colaboración y coordinación entre las Administraciones competentes.
- e) La vinculación del sistema con el Diálogo Social y la negociación colectiva sectorial.
- f) La participación de los Interlocutores Sociales.
- g) La vinculación de la formación profesional para el empleo con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, regulado en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- h) El ejercicio del derecho a la formación profesional para el empleo, su carácter gratuito y la igualdad en el acceso de los trabajadores y las empresas a la formación y a las ayudas a la misma.

La formación profesional para el empleo es una de las políticas activas de empleo de mayor trascendencia para el desarrollo profesional de las personas, la mejora de la productividad y la competitividad de las empresas. Permite generar competencias profesionales y optimizar las competencias clave y las capacidades horizontales de los trabajadores de acuerdo con los cambios demandados por el sistema productivo. Es por tanto una política que facilita el progreso y el mantenimiento en el empleo y el acceso al empleo, a la vez que permite dar respuesta a las necesidades productivas y sociales en función de los cambios del mercado de trabajo. Tiene como **principales rasgos definitorios** los siguientes:

- ✓ Un único marco normativo que contribuye a una visión más integral de las políticas formativas dirigidas a los trabajadores.
- ✓ Más posibilidades de acceso a la formación, evitando que la situación laboral del trabajador (ocupado/desempleado) sea motivo de inadmisión o exclusión de una acción formativa.

- ✓ Un modelo integrado que no implica la pérdida de las especificidades y objetivos que justifican la existencia de ofertas diferenciadas y adaptadas a las distintas necesidades de formación.
- ✓ Existencia de una oferta ligada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, compatible con el desarrollo de otras ofertas no vinculadas, con el fin de satisfacer y adecuarse a las necesidades específicas de formación.

1.3 Iniciativas y modalidades de formación del subsistema de formación profesional para el empleo

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

- a) La *formación de demanda*, que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores.
- b) La *formación de oferta*, que comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo.
- c) La *formación en alternancia con el empleo*, que está integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, permitiendo al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.
- d) Las *acciones de apoyo y acompañamiento a la formación*, que son aquellas que permiten mejorar la eficacia del subsistema de formación profesional para el empleo.

Seguidamente se describen las modalidades que componen cada una de las iniciativas de formación

1.3.1 **Formación de demanda**

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

La **financiación** de la formación de demanda tiene lugar mediante la aplicación de un sistema de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que ingresan las empresas y que no tiene carácter subvencional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.4.g) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. El crédito del que disponen las empresas para la formación de sus trabajadores se obtiene en función de las cuantías ingresadas por cada empresa el año anterior, en concepto de cuota de formación profesional, y el porcentaje que anualmente se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Este porcentaje se determina en función del tamaño de las empresas, de manera que cuanto menor es el tamaño de la empresa mayor es dicho porcentaje. En todo caso se garantiza un crédito mínimo en la cuantía que

se determina en la citada Ley. Esta última cuantía puede ser superior a la cuota por formación profesional ingresada por la empresa en el sistema de Seguridad Social. El crédito referido se hace efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones de Seguridad Social que ingresan las empresas. Asimismo, y hasta el límite de la disponibilidad presupuestaria autorizada anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, las empresas que concedan permisos individuales de formación a sus trabajadores dispondrán de un crédito de bonificaciones para formación adicional al crédito anual que resulte tras la aplicación de lo anterior.

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

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

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

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

Acciones formativas de las empresas

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

Las empresas pueden organizar y gestionar la formación de sus trabajadores por sí mismas; contratar su ejecución con centros o entidades especializadas, en cuyo caso dichos centros o entidades deberán asumir, al menos, la coordinación de las acciones formativas, sin poder delegar ni contratar el desarrollo de dicha coordinación con terceros; o bien agruparse voluntariamente, designando a tal efecto una entidad organizadora para que gestione sus programas

de formación. En este último caso, las bonificaciones se aplicarán por las empresas agrupadas en sus respectivos boletines de cotizaciones. Podrán tener la condición de entidad organizadora cualquiera de las empresas que formen parte de la agrupación, o bien un centro o entidad que tenga entre sus actividades la impartición de formación. La citada entidad organizadora será la responsable de realizar las comunicaciones de inicio y finalización de la formación.

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

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

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

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

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

El permiso individual de formación

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

Las empresas deben poner a disposición de los trabajadores que los requieran el modelo oficial de solicitud de autorización del permiso individual de formación. La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo al trabajador. La empresa deberá informar a la representación legal de los trabajadores. El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de informar a la representación legal de los trabajadores impedirá la adquisición, y en su caso, el mantenimiento del derecho a la bonificación.

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

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

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

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

1.3.2 **Formación de oferta**

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

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

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

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

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

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

La **financiación** de la formación de oferta se lleva a cabo a través de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, salvo en los supuestos de con-

cesión directa contemplados en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre. El procedimiento de concesión en régimen de concurrencia competitiva se inicia de oficio, mediante convocatoria pública realizada por el Director General del Servicio Público de Empleo Estatal u órgano competente de la respectiva Comunidad Autónoma, que se publica en el diario oficial correspondiente. Entre los criterios para el otorgamiento de la subvención se encuentra la adecuación de la oferta formativa a las necesidades del ámbito o del sector de actividad al que va dirigida, la capacidad acreditada de la entidad solicitante para desarrollar la formación y la valoración técnica establecida en la metodología aprobada por la Administración pública competente. La cuantía máxima de la subvención a conceder por cada acción formativa se determina mediante el producto del número de horas de la misma por el número de alumnos y por el importe del módulo económico correspondiente.

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

Asimismo, las Administraciones laborales competentes deben adoptar las medidas necesarias para que la oferta de formación profesional para el empleo sea amplia, permanente y accesible, desarrollando una oferta que cubra los ámbitos ocupacionales que aún no dispongan de certificado de profesionalidad y una oferta modular dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad que favorezca la acreditación parcial acumulable de la formación recibida, reduciendo así los riesgos de abandonos y posibilitando que el trabajador avance en su itinerario de formación profesional cualquiera que sea la situación laboral en que se encuentre. A estos efectos, el Servicio Público de Empleo Estatal mantiene permanentemente actualizado el **Fichero de especialidades formativas** e informa de las modificaciones que se producen a las Comunidades Autónomas siguiendo el procedimiento establecido. El citado Fichero de especialidades formativas contiene la oferta formativa encuadrando las especialidades formativas que lo componen en las familias profesionales establecidas en el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y en el Real Decreto 1416/2005, de 25 de noviembre, que lo modifica, así como otras que se pudieran incorporar al Fichero para encuadrar la formación de carácter transversal o complementaria. El Fichero incluye el repertorio de certificados de profesionalidad vinculados al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como otras especialidades no vinculadas a estos certificados. No se puede iniciar la formación respecto de aquellas especialidades que se encuentren en el Fichero en situación de baja.

Respecto a las especialidades dirigidas a la obtención de Certificados de profesionalidad, se regulan en los Reales Decretos que una vez publicados en el Boletín Oficial del Estado para su entrada en vigor, se incorporan al Fichero, de oficio por el Servicio Público de Empleo Estatal, con la información detallada de sus unidades de competencia, los módulos formativos, unidades formativas, cuando proceda, y el módulo de prácticas profesionales no laborales en que se estructuran.

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

Estas especialidades llevan asociado un programa formativo en el que se especifican los contenidos y requisitos de las especialidades e incluye los módu-

los formativos que se hayan establecido para el desempeño de las competencias profesionales requeridas para una situación concreta de trabajo. Se clasifican en:

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

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

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

Las modificaciones de las especialidades en situación de alta en el Fichero se realizarán de oficio por el Servicio Público de Empleo Estatal, teniendo en cuenta, en su caso, o previa solicitud de las Comunidades Autónomas acompañada del correspondiente programa formativo y de un informe justificativo con la propuesta de modificación.

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

Los **centros y entidades de formación** pueden impartir formación de oferta cuando se hallen inscritos y, en su caso, acreditados en el Registro de la Administración pública competente en el territorio que radiquen. Con el fin de mantener permanentemente actualizado el Registro Estatal de Centros y Entidades de Formación, el Servicio Público de Empleo Estatal y las Comunidades Autónomas establecerán una estructura común de datos para la acreditación y/o inscripción de los centros, así como los mecanismos de coordinación entre el Registro Estatal y los Registros autonómicos. Los centros y entidades de formación deben cumplir con unos requisitos, que en el caso de los que impartan formación conducente a la obtención de certificados de profesionalidad deberán cumplir, por cada especialidad formativa a impartir para su acreditación al menos:

- Los requisitos establecidos en los reales decretos reguladores de cada certificado de profesionalidad.

- Disponer de los espacios, instalaciones y recursos requeridos en los programas formativos asociados a cada uno de los certificados de profesionalidad.

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

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

Con independencia de la formación que impartan, todos los centros deben disponer de espacios e instalaciones comunes adecuados para sus trabajadores y profesores, las condiciones apropiadas para el acceso, la circulación y la comunicación de las personas con discapacidad. La Administración pública competente puede dar de baja alguna especialidad formativa del centro o entidad de formación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias: falta de mantenimiento de las exigencias técnico-pedagógicas y de equipamiento tenidas en cuenta para la acreditación o inscripción de la especialidad; falta de superación de los mínimos de calidad de la formación, y en su caso, de los resultados de inserción profesional de los trabajadores, determinados por la Administración competente. Asimismo, la Administración pública competente, previo trámite de audiencia, dictará resolución por la que se acuerda la baja en el correspondiente Registro del centro o entidad de formación cuando incumpla alguna de las siguientes obligaciones:

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

Con respecto a la **acreditación de la formación**, cuando ésta se dirige a la obtención de certificados de profesionalidad se acredita de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en las normativas reguladoras del subsistema de formación profesional para el empleo y de la expedición de los certificados de profesionalidad. Cuando la formación no va dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, se entrega a cada participante el certificado de asistencia o diploma de aprovechamiento, donde como mínimo se hace constar la denominación de la acción formativa, los contenidos formativos, la modalidad de impartición, duración y periodo de impartición.

En lo relativo a **becas y ayudas**, podrán percibir beca las personas desempleadas con discapacidad que participen en cualquiera de las modalidades de formación de oferta, los alumnos de los programas públicos de empleo-formación regulados por su normativa específica y determinados colectivos de desempleados que participen en itinerarios de formación profesional personalizados en el marco de los programas específicos. Las personas discapacitadas

que soliciten la concesión de estas becas deberán acreditar su discapacidad mediante certificación emitida por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), o por el servicio correspondiente de la Comunidad Autónoma. Asimismo, los trabajadores desempleados que asistan a cualquiera de las modalidades de formación de oferta podrán tener derecho a ayudas de transporte, manutención y alojamiento. Se tendrá derecho a la ayuda de manutención cuando el horario de impartición sea de mañana y tarde y la Administración pública competente así lo establezca, por razón de la distancia y otras circunstancias objetivas. Se tendrá derecho a la ayuda por alojamiento y manutención cuando, por la red de transportes existente, los desplazamientos no puedan efectuarse diariamente antes y después de las clases. La concurrencia de esta última circunstancia será apreciada por el órgano de la Administración pública competente para el abono de la ayuda. Con respecto a las ayudas a la conciliación, tienen por objeto permitir a las personas desempleadas conciliar su asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de 6 años o de familiares dependientes hasta el segundo grado, siempre que al inicio de la acción formativa cumplan una serie de requisitos tales como no haber rechazado ofertas de trabajo adecuadas ni haberse negado a participar en actividades de promoción, formación o reconversión profesional en el plazo de un mes desde que se agotase el subsidio por desempleo o la prestación contributiva y carecer de rentas de cualquier clase superiores al 75 por ciento del “Indicador público de renta de efectos múltiples” (IPREM).

Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados

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

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

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

Con respecto a la **ejecución de los planes de formación**, hay que tener en cuenta que pueden ser anuales o plurianuales según determine la Administración pública competente. La ejecución de estos planes se llevará a cabo mediante convenios suscritos entre el órgano competente de la Administración estatal o autonómica y las organizaciones o entidades beneficiarias, estas últimas pueden ser: organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente sector de actividad, los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal. Asimismo, serán beneficiarios de los planes de formación intersectoriales para la formación dirigida específicamente a los colectivos de trabajadores y socios de la economía social, siempre que aporten actividad económica, las confederaciones y federaciones de cooperativas y/o sociedades laborales y las organizaciones representativas de la economía social de carácter intersectorial con suficiente implantación en el correspondiente ámbito territorial. Respecto a la ejecución de planes de formación intersectoriales dirigidos específicamente al colectivo de autónomos, serán beneficiarios las asociaciones representativas de autónomos de carácter intersectorial y otras organizaciones contempladas en el Estatuto del Trabajo Autónomo. El beneficiario de la subvención dará a conocer las acciones formativas que promueva entre las empresas y los trabajadores a los que va dirigida la formación, con el fin de que los trabajadores que lo deseen puedan ejercitar su derecho a la formación.

Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados

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

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

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

La formación profesional para el empleo de *las personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería* que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas se rige por los convenios que, al efecto, se establecen entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración, a través del Servicio Público de Empleo Estatal, y los Ministerios de Interior y Defensa, respectivamente. En ambos casos, será de aplicación el régimen de concesión directa establecido en el Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo y los convenios que se suscriban a tal efecto.

La **selección de los participantes** en las acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados se inicia mediante una preselección por parte de los Servicios Públicos de Empleo entre los trabajadores, que deberán figurar inscritos como desempleados o trabajadores agrarios en los Servicios Públicos de Empleo, o bien haber presentado solicitud en el caso de los trabajadores ocupados, de acuerdo con los objetivos fijados en la planificación, las características de las acciones formativas incluidas en la programación, las necesidades de formación de los trabajadores, así como el principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos. La Administración pública competente podrá determinar que la selección definitiva de los trabajadores que participen en las acciones formativas se realice por los responsables de impartir la formación.

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

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

Programas específicos

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

Pueden ser beneficiarios de las subvenciones destinadas a programas específicos las entidades que se determinen en la normativa reguladora de dichos programas en función de los objetivos y contenido de la actividad formativa. En la ejecución de estos programas se puede impulsar la participación de las Ad-

ministraciones locales y de otras instituciones públicas o entidades sin ánimo de lucro que tengan entre sus fines la formación o inserción profesional de los colectivos de trabajadores a los que se dirigen estos programas.

1.3.3 **Formación en alternancia**

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

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

En lo relativo a la **formación teórica de los contratos para la formación**, los contenidos deben estar vinculados a la oferta formativa de las unidades de competencia de los certificados de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previsto en el contrato laboral. De no existir certificado de profesionalidad, la formación teórica estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas para las ocupaciones o especialidades relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato, y en su defecto, por los contenidos formativos determinados por las empresas y comunicados al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo. Cuando el trabajador contratado no haya alcanzado los objetivos de la educación secundaria obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación. A tales efectos, las Administraciones educativas deberán garantizar una oferta adaptada a este objetivo. El tiempo dedicado a la formación teórica, que se imparte siempre fuera del puesto de trabajo, se fija en el contrato, en atención a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, del número de horas establecido, en su caso, para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio y de la duración del contrato. En ningún caso dicho tiempo de formación será inferior al 15 por ciento de la jornada máxima prevista en convenio colectivo, o en su defecto, de la jornada máxima legal.

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

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

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

En estos programas, la formación ocupacional está vinculada al desarrollo del proyecto. En la medida de lo posible los contenidos formativos se adaptan a los establecidos en los certificados de profesionalidad.

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

La cualificación o competencia profesional adquirida a través de formación en alternancia con el empleo se **acreditará**, cuando ésta se dirige a la obtención de certificados de profesionalidad de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en las normativas reguladoras del subsistema de formación profesional para el empleo y de la expedición de los certificados de profesionalidad. Cuando la formación no va dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, se entrega a cada participante el certificado de asistencia o diploma de aprovechamiento, donde como mínimo se hace constar la denominación de la acción formativa, los contenidos formativos, la modalidad de impartición, duración y periodo de impartición.

1.3.4 Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación

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

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

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

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

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

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

fusión de las iniciativas, estudios, herramientas y productos de formación profesional para el empleo entre los trabajadores, las empresas, las organizaciones empresariales y sindicales y los distintos agentes que participan en la formación, así como la promoción de agrupaciones de pequeñas y medianas empresas para la organización y gestión de sus programas de formación.

1.4 Conexión del subsistema de formación profesional para el empleo con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional

Uno de los principios del subsistema de formación profesional para el empleo es la vinculación de la formación profesional para el empleo con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, regulado en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

De acuerdo con lo establecido en la citada Ley Orgánica, la oferta de formación profesional para el empleo vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales está constituida por la formación dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad. Los certificados de profesionalidad, regulados mediante Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, se caracterizan por:

- ✓ Ser el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral.
- ✓ Tener carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. Serán expedidos por el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas.
- ✓ Acreditar una cualificación profesional del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, salvo en casos excepcionales cuando el perfil profesional requiera menos unidades de las definidas en la cualificación profesional.
- ✓ El Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad es el conjunto de los certificados de profesionalidad ordenados sectorialmente en las actuales 26 familias profesionales y de acuerdo con los niveles de cualificación establecidos en el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

La expedición de los certificados de profesionalidad y de las acreditaciones parciales se realiza por el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas en el marco del Sistema Nacional de Empleo. Dichas Administraciones llevan un registro nominal y por especialidades de los certificados de profesionalidad y de las acreditaciones parciales acumulables expedidas, existiendo un registro general en el Sistema Nacional de Empleo, coordinado por el Servicio Público de Empleo Estatal, al que se comunican las inscripciones efectuadas en los registros autonómicos a los efectos de garantizar la transparencia del mercado de trabajo y facilitar la libre circulación de trabajadores.

Por otro lado, el subsistema de formación profesional para el empleo incluye entre sus fines “promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales) como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación”. En este sentido, cuando se adquieren competencias a través de la formación no vinculada a la oferta formativa de certificados de profesionalidad, podrán ser reconocidas, al igual que las adquiridas a través de la experiencia laboral, mediante las acreditaciones de las unidades de competencia siguiendo el procedimiento establecido en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de **reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral**.

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

La **información y orientación profesional** se establece en el real decreto regulador del subsistema de formación profesional para el empleo como un sistema integrado de información y orientación profesional que asegure el asesoramiento a los trabajadores desempleados y ocupados, en relación tanto con las oportunidades de formación como con las de empleo, así como las posibilidades de reconocimiento y acreditación de su cualificación; todo ello de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Este sistema estará al servicio de la definición y ejecución de itinerarios profesionales individuales para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, el desarrollo del espíritu emprendedor y del apoyo a iniciativas empresariales y de autoempleo. Para favorecer el desarrollo de dicho sistema integrado de orientación y formación profesional se refuerza el papel de los Servicio Públicos de Empleo, los Centros Integrados de Formación Profesional y de los Centros de Referencia Nacional en este ámbito.

1.5 Calidad, seguimiento y control de la formación

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

En lo relativo a **seguimiento y control de la formación**, las Administraciones competentes en materia laboral desarrollan las actuaciones de control y seguimiento de las acciones de formación, y de apoyo y acompañamiento. Respecto a la formación cofinanciada por el Fondo Social Europeo, se han organizado los sistemas de gestión, verificación y control de conformidad con lo previsto en la normativa de la Unión Europea. Con el fin de racionalizar esfuerzos y unificar criterios en las actuaciones que se lleven a cabo en materia de seguimiento y control, el marco regulador de la formación

profesional para el empleo prevé la elaboración anual de un plan de seguimiento y control en el marco del Programa anual de trabajo del Sistema Nacional de Empleo. Todo ello sin perjuicio de las actuaciones que respecto a la formación profesional para el empleo puedan realizar los diferentes órganos de fiscalización y control que tengan atribuidas tales competencias en el ámbito estatal, autonómico o de la Unión Europea respecto a la cofinanciación por el Fondo Social Europeo.

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

1.6 Evaluación del subsistema de formación profesional para el empleo

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

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

- Las acciones formativas deben tener la calidad requerida para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores. Las Administraciones públicas competentes deben promover la mejora de la calidad de la formación en los términos señalados en el artículo 36 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.
- Sin perjuicio de la evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo que recoge el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, en el marco del Sistema Nacional de Empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, evaluarán con la periodicidad que determinen en sus respec-

tivos ámbitos, entre otros aspectos, el impacto de la formación de demanda en el mantenimiento del empleo y en la mejora de la competitividad de las empresas, la eficacia y adecuación de las acciones formativas a las necesidades de las empresas, así como la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

- La participación de los alumnos en la evaluación de la calidad de las acciones formativas, se realizará a través del “Cuestionario de evaluación de calidad”, cuyo contenido mínimo se recoge en la Resolución de 27 de abril de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica los cuestionarios de evaluación de calidad de las acciones formativas para el empleo.
- Las Administraciones públicas competentes podrán requerir de las empresas los correspondientes cuestionarios a fin de analizar la calidad de las acciones formativas desarrolladas en el ámbito de las empresas.

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

- Las Administraciones competentes promoverán y garantizarán la calidad de las ofertas de formación para el empleo y llevarán a cabo un seguimiento y evaluación de las acciones formativas con objeto de asegurar su eficacia y adecuación permanente a las necesidades del mercado de trabajo.
- El Servicio Público de Empleo Estatal, con el apoyo técnico de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, evaluarán, en sus respectivos ámbitos de gestión, entre otros aspectos, el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, así como en la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, la eficacia del sistema en cuanto al alcance de la formación y la adecuación de las acciones a las necesidades del mercado laboral y de las empresas, así como la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.
- El Servicio Público de Empleo Estatal, con los órganos o entidades correspondientes de las Comunidades Autónomas, elaborará y ejecutará un **plan de evaluación anual** que permita valorar la calidad, eficacia, eficiencia e impacto del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo e identificar los aspectos susceptibles de mejora. En relación con la formación de oferta, el citado plan de evaluación, que se someterá a informe de la Comisión Estatal de Formación para el Empleo, contemplará una serie de objetivos, criterios e indicadores referidos a la planificación de las acciones, la ejecución de las mismas y los resultados obtenidos de la formación, teniendo en cuenta las evaluaciones de la calidad realizadas por los centros impartidores, los participantes en las acciones, las entidades responsables de ejecutar la formación, así como la información recabada a través de los procesos de control y seguimiento.
- El Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas fomentarán y garantizarán la implantación de sistemas y dispositivos de mejora continua de la calidad en los centros que impartan las acciones formativas a través de la evaluación de la calidad. Para medir la calidad las Administraciones Públicas competentes fijarán criterios e indicadores de acuerdo con el “cuestionario de evaluación de calidad”, cuyo contenido mínimo se recoge en la Resolución de 27 de abril de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica los cuestionarios de evaluación de calidad de las acciones formativas para el empleo.
- Los propios centros y entidades impartidoras colaborarán en la evaluación de la formación que ejecuten. Las entidades responsables de ejecutar los planes de formación deberán realizar una evaluación y control de la calidad de la formación que ejecuten. Los beneficiarios deberán destinar a dicha finalidad hasta un 5 por ciento de la subvención concedida. Las convocatorias determinarán los criterios e

indicadores básicos de dicha evaluación. Estas actuaciones de evaluación y control deberán cubrir una muestra representativa de al menos el 5 por ciento de los grupos de formación que se impartan.

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

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

2 DEFINICION DEL PLAN

En el marco del enfoque adoptado por el RD 395/2007 en la definición de un modelo de formación profesional para el empleo, el fomento de la evaluación del subsistema para implantar las mejoras necesarias que consigan unos niveles de calidad que permita a los trabajadores potenciar su empleabilidad para responder a los constantes cambios de los sectores productivos y a las empresas reforzar sus objetivos de productividad y competitividad, debe constituir la clave del Plan.

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

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

El ámbito de aplicación del presente plan de evaluación lo constituyen las distintas iniciativas de formación que integran el subsistema de formación para el empleo:

- Formación de demanda
- Formación de oferta
- Formación en alternancia con el empleo
- Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación.

La configuración específica de los sistemas de ejecución, control y seguimiento de cada iniciativa, así como su distribución competencial han sido objeto de análisis en la determinación de los factores más relevantes a incluir en los indicadores de evaluación que finalmente se han determinado.

Así, una variable fundamental en este Plan lo va a constituir los planos en los que se mueve el modelo de formación para el empleo, es decir tanto los planos estatal y autonómico, así como el plano de requerimientos de trabajador y de la empresa.

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

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

Estos criterios de evaluación deben favorecer la recogida de información con una presentación de resultados que permitan orientar la acción o la toma de decisiones. Por tanto, el Plan de evaluación recoge para cada criterio indicadores, a partir del análisis de los factores y variables que determinan un nivel aceptable de calidad, cuyo ámbito de aplicación incluye las distintas iniciativas y modalidades que conforman el subsistema de formación profesional para el empleo. Esta óptica de evaluación permite valorar la calidad, eficacia, eficiencia e impacto en la globalidad del subsistema, facilitando la identificación de aquellos aspectos susceptibles de mejora a aplicar por parte de los diversos agentes y responsables de la formación profesional para el empleo.

Este Plan, el primero que se elabora para evaluar el conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo, formula de manera lo más precisa posible los indicadores que van a facilitar la obtención de los resultados necesarios para su valoración. Con este propósito se han tenido en cuenta los métodos, agentes, criterios y pautas que aseguren unos niveles aceptables de confianza para la interpretación de los resultados. Sin embargo, el carácter pionero de este Plan hace que deba ser considerado como una experiencia abierta a la introducción de cualquier cambio o mejora que pudiese resultar del desarrollo operativo del mismo, de modificaciones intrínsecas al funcionamiento del subsistema, o de cualquier otro elemento que pueda influir en la estructuración, definición y contenidos del mismo. En este sentido, este primer plan ya incluye bajo la denominación de “indicadores de futuro” aquellos que se consideran relevantes en el proceso de evaluación pero que a día de hoy no están disponibles, y necesitan del desarrollo de procedimientos, instrumentos o fuentes de

información. En resumen, este plan nace abierto a cualquier mejora que se incluiría en próximos planes.

3. METODOLOGÍA Y SISTEMA DE INDICADORES

3.1. Metodología

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

Objetivos de la evaluación

- **Objetivos de calidad:**

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

- **Objetivos de eficacia/realización:**

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

- **Objetivos de eficiencia:**

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

- **Objetivos de impacto:**

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

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

- La evaluación, a diferencia del control o del seguimiento, no contempla únicamente elementos o dimensiones bajo el poder de los gestores de los programas, tales como la realización y la justificación del gasto, sino que, más allá, se dirige a **analizar los “inputs y outputs”**, es decir tanto los factores que influyen en los programas, como los efectos externos alcanzados.
- La evaluación tiene una **finalidad explicativa** y no meramente descriptiva que posibilite la introducción de mejoras en el funcionamiento del subsistema de formación profesional para el empleo. Con este modelo de evaluación se pretende ir más allá de la constatación del cumplimiento o no de los objetivos inherentes a las iniciativas/modalidades que conforman el subsistema. Persigue conocer cuáles han sido las causas de posibles desviaciones, proponiendo cambios o mejoras para su incorporación al funcionamiento de la formación profesional para el empleo.

- Asimismo, la evaluación debe proporcionar la información necesaria que facilite la **rendición de cuentas** de la Administración Pública con los ciudadanos en el marco de una relación cada vez más transparente y cercana.
- La evaluación tiene un **enfoque integrador** ya que además de atender cada una de las iniciativas, siempre que sea posible incluirá una mirada global para abordar el subsistema de formación profesional para el empleo en su conjunto.

Así mismo, desde el punto de vista metodológico:

- Derivado de la propia normativa reguladora del subsistema de formación profesional para el empleo, el modelo de evaluación que se define en este Plan es un modelo de **evaluación ex-post**, de resultados, de **carácter anual**, siendo para este Plan su ámbito temporal el año 2010, lo que significa “evaluar las diversas iniciativas/modalidades de formación integrantes del subsistema de formación profesional para el empleo que se han desarrollado durante el año 2010”.
- La evaluación tiene un **marcado carácter cuantitativo** basado en el análisis de fuentes documentales de información secundaria, principalmente la explotación de bases de datos corporativas de los distintos agentes que gestionan las iniciativas, así como registros o información estadística de carácter oficial procedente de otras fuentes. En determinados casos, se contemplará completar esta información, con información procedente de otras técnicas de carácter cualitativo, como el desarrollo de estudios *ad hoc* en determinados temas que no puedan ser abordados desde una perspectiva cuantitativa.
- La evaluación contempla los siguientes **criterios de evaluación** como puntos críticos para su revisión en la intervención que se está evaluando:
 - **Calidad:**
Organización, contenidos, duración, profesorado, instalaciones y centros, así como medición de la satisfacción de los participantes.
 - **Eficacia:**
En cuanto a la ejecución, alcance, cobertura, y abandono de las iniciativas.
 - **Eficiencia:**
Costes Medios.
 - **Impacto:**
En el acceso y mantenimiento del empleo de los trabajadores, acreditación de su cualificación y en la mejora de la competitividad de las empresas.

Con respecto a los **condicionantes y límites** de este primer Plan anual de Evaluación del subsistema de formación profesional para el empleo, hay que destacar los siguientes:

- **Amplitud y diversidad del subsistema objeto de evaluación:** El alcance y diversidad del subsistema evidencian el carácter ambicioso y pionero de la evaluación. Sin embargo, la diversidad de acciones formativas, la heterogeneidad de los instrumentos, la pluralidad de los agentes implicados y la dispersión territorial condicionan el enfoque metodológico que se vaya a aplicar al conjunto del subsistema. Este condicionante ha incidido en la elaboración de un Plan, donde priman los aspectos de visión de conjunto sobre los específicos de cada una de las iniciativas/modalidades, lo que se evidencia en la selección de los indicadores.

- **Carencia de un enfoque integral de la planificación:** La falta de planificación, definición de actuaciones, determinación de colectivos de atención preferente y de objetivos cuantitativos que se han de alcanzar para el conjunto del Estado y su especificación en cada Comunidad Autónoma, limitan la evaluabilidad del conjunto del subsistema al no poder determinarse el grado de cumplimiento de los objetivos previstos.
- **Disponibilidad y calidad de la información:** La ausencia de procedimientos de información comunes al conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo supone un obstáculo a la hora de determinar indicadores que permitan comparar resultados entre las distintas iniciativas/modalidades. Este hecho también limita la posibilidad de realizar cruces entre bases de datos para conocer el grado y características de utilización de las distintas iniciativas/modalidades por parte de los beneficiarios del subsistema. Asimismo, es necesario resaltar las dificultades en la implantación de procedimientos que permitan el seguimiento estadístico sobre la situación laboral de los trabajadores participantes en formación de oferta.

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

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

3.2 Sistema de indicadores

De acuerdo con la OCDE, un indicador puede definirse como “un parámetro o valor derivado de un conjunto de parámetros, dirigido a proveer información y describir el estado de un fenómeno con un significado añadido mayor que el directamente asociado a su propio valor”. Así pues, un indicador es un dato o conjunto de datos que ayudan a medir objetivamente la evolución de un proceso o de una actividad.

Los sistemas de indicadores deben generar información precisa sobre las condiciones en las que se desarrolla una actividad determinada, proporcionando información sobre cómo trabajan en conjunto los componentes individuales para producir un efecto general.

A la hora de definir el sistema de indicadores para evaluar el subsistema de formación profesional para el empleo, el grupo de trabajo ha tenido presente en todo momento las condiciones que deben cumplir los indicadores para poder ser integrados en el sistema, entre las que destacan las siguientes:

- Relevancia y significación
- Inmediatez (facilitar idea rápida y global del objeto de medición)
- Solidez técnica (validez y fiabilidad)
- Viabilidad (obtención y cálculo factible)
- Perdurabilidad (estabilidad temporal)
- Selección consensuada.

Teniendo en cuenta que los indicadores seleccionados, además de definir qué miden, deben especificar cómo se medirán, quién los medirá, la frecuencia de medición, así como su interpretación, el grupo de trabajo optó por elaborar **fichas individuales para cada indicador**. De esta manera, se diseñó y elaboró una ficha para cada uno de los indicadores donde se incluyó la siguiente información básica:

- Criterio de evaluación al que responde (calidad, eficacia/realización, eficiencia, impacto)
- Denominación y codificación del indicador
- Justificación del indicador
- Definición del indicador
- Cálculo del indicador
- Unidad de medida
- Ámbito de aplicación
- Fuentes de información
- Variables de desagregación
- Interpretación del indicador

En el **proceso de selección de los indicadores**, el grupo de trabajo para la elaboración del Plan puso en marcha un método “*bottom-up*” desarrollado en fases secuenciales. Desde el primer momento, la hipótesis de partida fue trabajar en función de los criterios de evaluación (calidad, eficacia/realización, eficiencia e impacto), contemplando cada uno de los mismos en las distintas iniciativas/modalidades que integran el subsistema de formación profesional para el empleo.

En una primera fase, se puso en marcha la identificación de los indicadores mediante aportaciones de todos los miembros del grupo, llegando a obtenerse un total de 430 indicadores. Seguidamente, se procedió a realizar una depuración preliminar de los mismos en base a eliminación de duplicidades, viabilidad y relevancia de los indicadores, entre otros aspectos. Para ello se utilizó un sistema de cuatro matrices (calidad, eficacia/realización, eficiencia e impacto) que facilitaron el proceso de depuración durante la reunión del grupo. Tras esta fase, el número de indicadores preseleccionados se redujo aproximadamente a la mitad.

En la siguiente fase, el grupo de trabajo se repartió las tareas de elaboración de las fichas (de acuerdo con la estructura señalada anteriormente) para cada uno de los indicadores preseleccionados, realizando entonces un primer esfuerzo de integración entre los indicadores con una naturaleza común.

Tras los acuerdos consensuados en la tercera reunión del grupo, se realizó un nuevo esfuerzo de integración y síntesis de indicadores gracias a la introducción en la ficha del “ámbito de aplicación”, lo que permitió unificar en una misma ficha indicadores de naturaleza común procedentes de distintas iniciativas/modalidades de formación.

El cuadro siguiente muestra el número de indicadores que finalmente integra el sistema según el criterio de evaluación:

CRITERIO	Nº DE INDICADORES SELECCIONADOS
CALIDAD	11
REALIZACIÓN	4
EFICACIA	13
EFICIENCIA	3
IMPACTO	6
Total	37

Respecto a la **codificación de los indicadores seleccionados**, hay que señalar que se han codificado utilizando 3 letras mayúsculas que corresponden al criterio objeto de evaluación:

CAL = calidad
REA = realización
ECA = eficacia
ECI = eficiencia
IMP = impacto

y dos dígitos numéricos que indican el número de orden (ejemplo: CAL01, CAL02, etc.)

A continuación se muestran todos los indicadores del sistema atendiendo al criterio objeto de evaluación.

INDICADORES DE CALIDAD

INDICADORES DE CALIDAD

		ÁMBITO DE APLICACIÓN						
		FORMACIÓN DE DEMANDA	FORMACIÓN DE OFERTA					
Código	Denominación del indicador	Acciones de formación en las empresas	Planes Formación ocupados	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	Acciones Formativas con Compromiso Contratación	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
CAL01	Valoración por el alumnado de la organización de los cursos							
CAL02	Valoración por el alumnado de los contenidos del curso							
CAL03	Valoración por el alumnado de la duración y horario							
CAL04	Valoración por el alumnado de los formadores/tutores							
CAL05	Valoración por el alumnado de los medios didácticos							
CAL06	Valoración por el alumnado de las instalaciones y medios técnicos							
CAL07	Valoración específica del curso cuando se ha realizado en la modalidad a distancia, teleformación o mixta							
CAL08	Grado de satisfacción general del alumnado con los cursos							
CAL09	% de certificados de profesionalidad con centros acreditados							
CAL10	% de Acciones formativas de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad							
CAL11	% de Acciones formativas de certificados de profesionalidad sobre total de acciones formativas							

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

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

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

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Media aritmética de los valores asignados por el alumnado de las acciones formativas (finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año objeto de evaluación) a los ítems 1.1 y 1.2 del cuestionario para la evaluación de la calidad de las acciones formativas para el empleo (Resolución de 27 de abril de 2009).

Ítem 1.1: El curso ha estado bien organizado (información, cumplimiento fechas y de horarios, entrega material)

Ítem 1.2: El número de alumnos del grupo ha sido adecuado para el desarrollo del curso.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

Suma de los valores asignados por el alumnado a los ítems 1.1 y 1.2 del citado cuestionario dividida entre el número de valoraciones dadas a dichos ítems.

$$\frac{\sum \text{valores asignados a los ítems 1.1 y 1.2}}{\text{Nº de valoraciones dadas a los ítems 1.1 y 1.2}}$$

UNIDAD DE MEDIDA:**Puntuación media obtenida**

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de demanda: acciones de formación en las empresas.

Iniciativa de oferta: planes formación ocupados, acciones formativas dirigidas a desempleados, programas

específicos, acciones formativas con compromiso de contratación, formación de personas en privación de libertad y formación de los militares de tropa y marinería.

FUENTES DE INFORMACIÓN:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por sexo

Por Comunidad Autónoma y modalidad de gestión (gestión transferida, gestión no transferida-SEPE)

Por familia profesional/ área profesional

Por modalidad de impartición

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

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

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

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Media aritmética de los valores asignados por el alumnado de las acciones formativas (finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año objeto de evaluación) a los ítems 2.1 y 2.2. del cuestionario para la evaluación de la calidad de las acciones formativas para el empleo (Resolución de 27 de abril de 2009).

Ítem 2.1: Los contenidos del curso han respondido a mis necesidades formativas.

Ítem 2.2: Ha habido una combinación adecuada de teoría y aplicación práctica.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

Suma de los valores asignados por el alumnado a los ítems 2.1 y 2.2 del citado cuestionario dividida entre el número de valoraciones dadas a dichos ítems.

$$\frac{\sum \text{valores asignados a los ítems 2.1 y 2.2}}{\text{Nº de valoraciones dadas a los ítems 2.1 y 2.2}}$$

UNIDAD DE MEDIDA:**Puntuación media obtenida**

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de demanda: acciones de formación en las empresas.

Iniciativa de oferta: planes formación ocupados, acciones formativas dirigidas a desempleados, programas específicos, acciones formativas con compromiso de contratación, formación de personas en privación de

libertad y formación de los militares de tropa y marinería.

FUENTES DE INFORMACIÓN:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por sexo

Por Comunidad Autónoma y modalidad de gestión (gestión transferida, gestión no transferida-SEPE)

Por familia profesional/ área profesional

Por modalidad de impartición

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Este indicador permite analizar la valoración del alumnado respecto a los contenidos de la acción formativa en la que ha participado. El indicador puede arrojar cualquier valor comprendido entre 1 y 4, de manera que cuanto más cercano a 4 sea dicho valor, mejor será la valoración respecto a los contenidos de la acción formativa.

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

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

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

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Media aritmética de los valores asignados por el alumnado de las acciones formativas (finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año objeto de evaluación) a los ítems 3.1 y 3.2 del cuestionario para la evaluación de la calidad de las acciones formativas para el empleo (Resolución de 27 de abril de 2009).

Ítem 3.1: La duración del curso ha sido suficiente según los objetivos y contenidos del mismo.

Ítem 3.2: El horario ha favorecido la asistencia al curso.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

Suma de los valores asignados por el alumnado a los ítems 3.1 y 3.2 del citado cuestionario dividida entre el número de valoraciones dadas a dichos ítems.

$$\frac{\Sigma \text{valores asignados a los ítems 3.1 y 3.2}}{\text{Nº de valoraciones dadas a los ítems 3.1 y 3.2}}$$

UNIDAD DE MEDIDA:**Puntuación media obtenida**

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de demanda: acciones de formación en las empresas.

Iniciativa de oferta: planes formación ocupados, acciones formativas dirigidas a desempleados, programas

específicos, acciones formativas con compromiso de contratación, formación de personas en privación de libertad y formación de los militares de tropa y marinería.

FUENTES DE INFORMACIÓN:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por sexo

Por Comunidad Autónoma y modalidad de gestión (gestión transferida, gestión no transferida-SEPE)

Por familia profesional/ área profesional

Por modalidad de impartición

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Este indicador permite analizar la valoración del alumnado respecto a la duración y horario de la acción formativa en la que ha participado. El indicador puede arrojar cualquier valor comprendido entre 1 y 4, de manera que cuanto más cercano a 4 sea dicho valor, mejor será la valoración respecto a la duración y horario de la acción formativa.

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

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

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

Dicho contenido mínimo se recoge en la Resolución de 27 de abril de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publican los cuestionarios de evaluación de calidad de las acciones formativas para el empleo, donde se recoge la opinión de los alumnos sobre distintos aspectos de la acción formativa recibida, entre los que se encuentran los **Formadores/tutores**.

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Media aritmética de los valores asignados por el alumnado de las acciones formativas (finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año objeto de evaluación) a los ítems 4.1 y 4.2 del cuestionario para la evaluación de la calidad de las acciones formativas para el empleo (Resolución de 27 de abril de 2009).

Ítem 4.1: La forma de impartir o tutorizar el curso ha facilitado el aprendizaje.

Ítem 4.2: Conocen los temas impartidos en profundidad.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

Suma de los valores asignados por el alumnado a los ítems 4.1 y 4.2 del citado cuestionario dividida entre el número de valoraciones dadas a dichos ítems.

$$\frac{\sum \text{valores asignados a los ítems 4.1 y 4.2}}{\text{Nº de valoraciones dadas a los ítems 4.1 y 4.2}}$$

UNIDAD DE MEDIDA:**Puntuación media obtenida**

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de demanda: acciones de formación en las empresas.

Iniciativa de oferta: planes formación ocupados, acciones formativas dirigidas a desempleados, programas

específicos, acciones formativas con compromiso de contratación, formación de personas en privación de libertad y formación de los militares de tropa y marinería.

FUENTES DE INFORMACIÓN:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por sexo

Por Comunidad Autónoma y modalidad de gestión (gestión transferida, gestión no transferida-SEPE)

Por familia profesional/ área profesional

Por modalidad de impartición

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Este indicador permite analizar la valoración del alumnado respecto a los formadores/tutores de la acción formativa en la que ha participado. El indicador puede arrojar cualquier valor comprendido entre 1 y 4, de manera que cuanto más cercano a 4 sea dicho valor, mejor será la valoración respecto a los formadores/tutores de la acción formativa.

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

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

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

Dicho contenido mínimo se recoge en la Resolución de 27 de abril de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publican los cuestionarios de evaluación de calidad de las acciones formativas para el empleo, donde se recoge la opinión de los alumnos sobre distintos aspectos de la acción formativa recibida, entre los que se encuentran los **Medios didácticos**.

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Media aritmética de los valores asignados por el alumnado de las acciones formativas (finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año objeto de evaluación) a los ítems 5.1 y 5.2 del cuestionario para la evaluación de la calidad de las acciones formativas para el empleo (Resolución de 27 de abril de 2009).

Ítem 5.1: La documentación y materiales entregados son comprensibles y adecuados.

Ítem 5.2: Los medios didácticos están actualizados.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

Suma de los valores asignados por el alumnado a los ítems 5.1 y 5.2 del citado cuestionario dividida entre el número de valoraciones dadas a dichos ítems.

$$\frac{\sum \text{valores asignados a los ítems 5.1 y 5.2}}{\text{Nº de valoraciones dadas a los ítems 5.1 y 5.2}}$$

UNIDAD DE MEDIDA:**Puntuación media obtenida**

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de demanda: acciones de formación en las empresas.

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

FUENTES DE INFORMACIÓN:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por sexo

Por Comunidad Autónoma y modalidad de gestión (gestión transferida, gestión no transferida-SEPE)

Por familia profesional/ área profesional

Por modalidad de impartición

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Este indicador permite analizar la valoración del alumnado respecto a los medios didácticos de la acción formativa en la que ha participado. El indicador puede arrojar cualquier valor comprendido entre 1 y 4, de manera que cuanto más cercano a 4 sea dicho valor, mejor será la valoración respecto a los medios didácticos de la acción formativa.

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

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

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

Dicho contenido mínimo se recoge en la Resolución de 27 de abril de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publican los cuestionarios de evaluación de calidad de las acciones formativas para el empleo, donde se recoge la opinión de los alumnos sobre distintos aspectos de la acción formativa recibida, entre los que se encuentran las *Instalaciones y medios técnicos*.

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Media aritmética de los valores asignados por el alumnado de las acciones formativas (finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año objeto de evaluación) a los ítems 6.1 y 6.2 del cuestionario para la evaluación de la calidad de las acciones formativas para el empleo (Resolución de 27 de abril de 2009).

Ítem 6.1: El aula, el taller o las instalaciones han sido apropiadas para el desarrollo del curso.

Ítem 6.2: Los medios técnicos han sido adecuados para desarrollar el contenido del curso (ordenadores, pizarra, proyector, TV, máquinas).

CÁLCULO DEL INDICADOR:

Suma de los valores asignados por el alumnado a los ítems 6.1 y 6.2 del citado cuestionario dividida entre el número de valoraciones dadas a dichos ítems.

$$\frac{\sum \text{valores asignados a los ítems 6.1 y 6.2}}{\text{Nº de valoraciones dadas a los ítems 6.1 y 6.2}}$$

UNIDAD DE MEDIDA:

Puntuación media obtenida

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de demanda: acciones de formación en las empresas.

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

FUENTES DE INFORMACIÓN:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por sexo

Por Comunidad Autónoma y modalidad de gestión (gestión transferida, gestión no transferida-SEPE)

Por familia profesional/ área profesional

Por modalidad de impartición

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Este indicador permite analizar la valoración del alumnado respecto a las instalaciones y medios técnicos de la acción formativa en la que ha participado. El indicador puede arrojar cualquier valor comprendido entre 1 y 4, de manera que cuanto más cercano a 4 sea dicho valor, mejor será la valoración respecto a las instalaciones y medios técnicos de la acción formativa.

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

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

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

Dicho contenido mínimo se recoge en la Resolución de 27 de abril de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publican los cuestionarios de evaluación de calidad de las acciones formativas para el empleo, donde se recoge la opinión de los alumnos sobre distintos aspectos de la acción formativa recibida, entre los que se encuentra una **valoración específica cuando el curso se ha realizado en la modalidad a distancia, teleformación o mixta**.

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Media aritmética de los valores asignados por el alumnado de las acciones formativas (finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año objeto de evaluación) a los ítems 7.1 y 7.2 del cuestionario para la evaluación de la calidad de las acciones formativas para el empleo (Resolución de 27 de abril de 2009).

Ítem 7.1: Las guías tutoriales y los materiales didácticos han permitido realizar fácilmente el curso (impresos, aplicaciones telemáticas).

Ítem 7.2: Se ha contado con medios de apoyo suficientes (tutorías individualizadas, correo y listas de distribución, teleconferencia, biblioteca virtual, buscadores...).

CÁLCULO DEL INDICADOR:

Suma de los valores asignados por el alumnado a los ítems 7.1 y 7.2 del citado cuestionario dividida entre el número de valoraciones dadas a dichos ítems.

$$\frac{\sum \text{valores asignados a los ítems 7.1 y 7.2}}{\text{Nº de valoraciones dadas a los ítems 7.1 y 7.2}}$$

UNIDAD DE MEDIDA:

Puntuación media obtenida

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de demanda: acciones de formación en las empresas.

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

Sólo cuando el curso se ha realizado en la modalidad a distancia, teleformación o mixta.

FUENTES DE INFORMACIÓN:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por sexo

Por Comunidad Autónoma y modalidad de gestión (gestión transferida, gestión no transferida-SEPE)

Por familia profesional/ área profesional

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Este indicador permite analizar la valoración del alumnado cuando el curso en el que ha participado se ha realizado en la modalidad a distancia, teleformación o mixta. El indicador puede arrojar cualquier valor comprendido entre 1 y 4, de manera que cuanto más cercano a 4 sea dicho valor, mejor será la valoración .

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

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

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

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

Ítem 10: Grado de satisfacción general con el curso.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

UNIDAD DE MEDIDA:**Puntuación media obtenida**

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de demanda: acciones de formación en las empresas.

Iniciativa de oferta: planes formación ocupados, acciones formativas dirigidas a desempleados, programas

específicos, acciones formativas con compromiso de contratación, formación de personas en privación de libertad y formación de los militares de tropa y marinería.

FUENTES DE INFORMACIÓN:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por sexo

Por Comunidad Autónoma y modalidad de gestión (gestión transferida, gestión no transferida-SEPE)

Por familia profesional/ área profesional

Por modalidad de impartición

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

Nº de Certificados de Profesionalidad con centros acreditados: se tendrán en cuenta los centros que tengan finalizado el proceso de acreditación en el año de valoración.

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

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Red de centros y entidades de formación.

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Registro Estatal de Centros y entidades de formación.
Registros de Centros y entidades de formación de las CCAA.

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por familia profesional/área profesional

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

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

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

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

FUENTES DE INFORMACIÓN:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma
Por familia profesional/área profesional

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

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

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de demanda: acciones de formación en las empresas.

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

FUENTES DE INFORMACIÓN:

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

Base de datos de la FTfe

Comunidades Autónomas

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma

Por familia profesional/área profesional

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

INDICADORES DE REALIZACIÓN/EFICACIA

INDICADORES DE REALIZACION/EFICACIA

		ÁMBITO DE APLICACIÓN										
Código	Denominación del indicador	APOYO	DEMANDA		OFERTA					ALTERNANCIA		
		Acciones de apoyo y acompañamiento	Acciones de formación en Empresas	PIF	Planes de formación ocupados	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	Acciones formativas con compromiso contratación	Privados de Libertad	Militares de tropa y marinería	Empleo-Formación Escuelas Taller y Casa de Oficios	Empleo-Formación Talleres de Empleo
REA01	Alumnos formados en programas públicos de empleo-formación											
REA02	Proyectos y alumnos en programas públicos de empleo-formación											
REA03	Volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas											
REA04	Volumen de ejecución física de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación											
ECA01	Grado de ejecución financiera											
ECA02	Duración media de la formación impartida											
ECA03	Duración media de los permisos individuales de formación											
ECA04	Duración media de las prácticas profesionales no laborales											
ECA05	Tasa de multiparticipación											
ECA06	Distribución porcentual por modalidad de impartición de la formación											
ECA07	Tasa de alumnos 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											

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Número de alumnos trabajadores formados finalizados o con participación superior a tres meses en un proyecto de Escuela Taller o Taller de Empleo.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

Se obtiene de la suma del número de alumnos finalizados o con participación superior a tres meses en cada proyecto.

UNIDAD DE MEDIDA:

Número de alumnos trabajadores.

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

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

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Aplicación SILET del SEPE , excepto en el caso de las CCAA de Andalucía, Cataluña y Comunidad Valenciana que al no mecanizar en la aplicación SILET deberán facilitar la información.

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma y modalidad de gestión (gestión transferida, gestión no transferida-SEPE).

Por modalidad de Programa (Escuelas Taller – Talleres de Empleo).

Por sexo.

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Este indicador permite conocer el volumen de alumnos formados.

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

Conocer el número de proyectos iniciados en cada año y su cobertura en número de alumnos trabajadores.

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Número de proyectos iniciados en cada año y número de alumnos trabajadores aprobados vinculados a ellos.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

Se obtiene contabilizando el número de proyectos iniciados en el año y número de alumnos trabajadores aprobados para cada proyecto.

UNIDAD DE MEDIDA:

Número de proyectos y número de alumnos trabajadores.

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

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

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Aplicación SILET del SEPE , excepto en el caso de las CCAA de Andalucía, Cataluña y Comunidad Valenciana que al no mecanizar en la aplicación SILET deberán facilitar la información.

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma y modalidad de gestión (gestión transferida, gestión no transferida-SEPE).
Por modalidad de Programa (Escuelas Taller – Talleres de Empleo).

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Este indicador permite conocer el volumen de proyectos iniciados y alumnos trabajadores.

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Número de participantes

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de demanda: acciones de formación en las empresas.

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

FUENTES DE INFORMACIÓN:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma y modalidad de gestión (gestión transferida, gestión no transferida-SEPE)
Por sexo y tramo de edad
Por modalidad de impartición de la formación.

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Número absoluto de acciones de apoyo realizadas.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Número de acciones

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Convocatoria estatal
Convocatorias autonómicas

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Base de datos FTfe
Base de datos CCAA

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por tipología de acciones

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Con perspectiva temporal permite medir el grado de evolución de las acciones de apoyo a nivel estatal y autonómico en función de su tipología.

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Porcentaje de presupuesto ejecutado con respecto al presupuesto asignado.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

Presupuesto ejecutado:

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

Presupuesto asignado :

- Iniciativa de demanda: Presupuesto asignado
- Formación de oferta: Presupuesto asignado para acciones de formación profesional dirigidas prioritariamente a los trabajadores ocupados y para acciones de formación profesional dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados en el año objeto de evaluación.
- Acciones de apoyo y acompañamiento: Presupuesto asignado para la realización de estas acciones en el año objeto de evaluación.

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

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

Iniciativa de oferta: planes de formación de ocupados y acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados.

Acciones de apoyo y acompañamiento

FUENTES DE INFORMACIÓN:**Presupuesto ejecutado:**

- Estados justificativos de la gestión de subvenciones en materia de formación remitidos por las Comunidades Autónomas, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Trabajo e Inmi-

gración reguladora de la distribución territorial de subvenciones de ámbito laboral para su gestión por Comunidades Autónomas con competencias asumidas.

- Base de datos gestión financiera del SEPE
- Comunidades Autónomas

Presupuesto asignado:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma.

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Mide el grado de cumplimiento de ejecución de fondos asignados.

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Duración media en horas de la formación impartida.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

Total de horas de formación impartidas:

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

Número de acciones formativas finalizadas:

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Horas/ acción formativa

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de demanda: acciones de formación en las empresas.

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

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

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

Comunidades Autónomas

Base de datos FTfe

Nº de acciones formativas finalizadas:

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

Comunidades Autónomas

Bases de datos FTfe

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma y modalidad de gestión (gestión transferida, gestión no transferida-SEPE)

Por modalidad de impartición de la formación

Por familia profesional

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Duración media de los Permisos Individuales de Formación.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

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

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Horas/ permiso individual

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de demanda: permisos individuales de formación

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Bases de datos FTfe

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma

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

Sexo

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Duración media en horas de las prácticas profesionales no laborales realizadas por los trabajadores desempleados que participan en acciones formativas.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

Total de horas de prácticas profesionales no laborales: Suma total de horas de prácticas profesionales no laborales realizadas por los trabajadores desempleados que han participado en acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

Número total de alumnos que han realizado prácticas profesionales no laborales: Totalidad de alumnos que han realizado prácticas profesionales no laborales durante su participación en acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

UNIDAD DE MEDIDA:

Horas por alumnos que ha realizado prácticas profesionales no laborales

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de oferta: acciones formativas dirigidas a desempleados.

FUENTES DE INFORMACIÓN:**Total horas prácticas profesionales no laborales:**

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

Número total de alumnos que han realizado prácticas profesionales no laborales:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma y modalidad de gestión (gestión transferida, gestión no transferida-SEPE)

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Porcentaje de personas que realizan más de una acción formativa en el año objeto de evaluación.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

Se obtiene de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Nº participantes finalizados}}{\text{Nº de personas con distinto identificador de persona física que han finalizado}} \times 100$$

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

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de demanda: acciones de formación en las empresas.

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

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Nº participantes finalizados:

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

Base datos de la FTfe

Comunidades Autónomas

Nº personas con distinto identificador de persona física finalizados:

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

Base datos de la FTfe

Comunidades Autónomas

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma y por sexo.

Por modalidad de impartición de la formación

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Sirve para determinar la concentración de recursos formativos en una misma persona beneficiaria en función de la iniciativa de formación en la que haya participado. Actualmente los sistemas de información no están preparados para obtener una tasa de multiparticipación global en el conjunto del subsistema, por tanto, este indicador muestra tasas parciales de multiparticipación en cada iniciativa/modalidad de formación. Los valores superiores a 100 indican el grado de repetición.

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

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

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de demanda: acciones formativas en las empresas

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

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Nº total de horas impartidas en una determinada modalidad:

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

Comunidades Autónomas

Base de datos FTfe

Nº total de horas impartidas:

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

Comunidades Autónomas

Base de datos FTfe

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma

Por familia profesional

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Mide el grado de implantación de nuevas modalidades formativas que permiten ajustarse más a las necesidades de la población activa.

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

Nº de alumnos que realizan prácticas profesionales no laborales : Alumnos que han realizado prácticas profesionales no laborales vinculadas a acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

Nº de alumnos participantes: Alumnos que han participado en las acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de oferta: acciones formativas dirigidas a desempleados.

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Nº alumnos que realizan prácticas profesionales no laborales:

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

Nº alumnos participantes:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma y modalidad de gestión (gestión transferida, gestión no transferida-SEPE)
Por sexo
Por familia profesional/Área profesional

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

Se trataría de obtener una síntesis de los resultados obtenidos por el alumnado que participa en las distintas acciones formativas para analizar el grado de éxito formativo alcanzado. El cálculo de aquellos que abandonan el curso por colocación sin finalizar la acción formativa pone de manifiesto circunstancias personales plenamente justificables desde la perspectiva de la inserción laboral que deben tenerse en cuenta en la eficacia de la formación.

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

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

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de oferta: acciones formativas dirigidas a desempleados.

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Nº alumnos que abandonan por colocación:

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

Nº alumnos participantes:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma y modalidad de gestión (gestión transferida, gestión no transferida-SEPE)

Por sexo

Por Familia Profesional

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

Se trataría de obtener una síntesis de los resultados obtenidos por el alumnado que participa en las distintas acciones formativas para analizar el grado de éxito formativo alcanzado. El cálculo de aquellos que abandonan el curso por otras causas sin finalizar la acción formativa pone de manifiesto circunstancias personales diversas que deben tenerse en cuenta en la eficacia de la formación.

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

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

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

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

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Nº alumnos que abandonan por otras causas:

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

Nº alumnos participantes:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma y modalidad de gestión (gestión transferida, gestión no transferida-SEPE)

Por sexo

Por Familia Profesional

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Porcentaje de alumnos que finalizan acción formativa con evaluación positiva respecto al total de alumnos participantes.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

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

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

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

FUENTES DE INFORMACIÓN:**Nº alumnos que finalizan los cursos con evaluación positiva:**

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

Nº alumnos participantes:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma y modalidad de gestión (gestión transferida, gestión no transferida-SEPE)

Por sexo

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

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

$$\frac{\text{Nº de personas desempleadas participantes}}{\text{Paro medio anual}} \times 100$$

Nº de personas desempleadas participantes: Nº de personas desempleadas con distinto identificador de persona física que han participado en formación de oferta, cuyas acciones formativas han finalizado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de oferta

FUENTES DE INFORMACIÓN:

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

Base de datos FTfe

Base de datos de las Comunidades Autónomas

Datos de la EPA publicada por el INE

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma

Por sexo y tramo de edad de los participantes

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Porcentaje de participantes en la iniciativa de demanda y en la iniciativa de formación de oferta (incluyendo los planes de formación de ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados) en relación con el total de la población ocupada.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

Se obtiene del cociente entre el número de trabajadores ocupados participantes en la iniciativa de demanda y en los planes de formación de ocupados y la población media ocupada según EPA

$$\frac{\text{Nº de personas participantes ocupadas}}{\text{Población media ocupada}} \times 100$$

Nº de personas participantes ocupadas: Nº de personas ocupadas con distinto identificador de persona física participantes en las iniciativas de demanda y oferta, cuyas acciones formativas han finalizado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

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

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Bases de datos de la FTFE

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

Comunidades Autónomas

Datos de la EPA publicada por el INE

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma

Por sexo y tramo de edad de los participantes.

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de demanda: acciones de formación en las empresas.

FUENTES DE INFORMACIÓN:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

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

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

INDICADORES DE EFICIENCIA

INDICADORES DE EFICIENCIA

CÓDIGO	Denominación del indicador	AMBITO DE APLICACIÓN							
		FORMACIÓN DE DEMANDA		FORMACIÓN DE OFERTA					FORMACIÓN EN ALTERNAN- CIA
		Acciones de formación en las empresas	Permisos Individuales de Formación	Planes de formación de ocupados	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	Acciones Formativas con Compromiso Contratación	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
ECI01	Coste medio por alumno finalizado y hora de formación								
ECI02	Coste medio por alumno finalizado con evaluación positiva y hora de formación								
ECI03	Coste medio por participante y hora de formación (ET, CO y TE)								

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Coste medio respecto a los alumnos que finalizan la actividad formativa y la duración media de dicha actividad formativa.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

$$\frac{\text{Obligaciones reconocidas}}{\text{Nº de alumnos que finalizan x duración media}}$$

Obligaciones reconocidas:

- **Iniciativa de Demanda:** Corresponde al volumen total de crédito dispuesto por las empresas en la ejecución de las acciones finalizadas (acción con al menos 1 participante válido independientemente de la posterior bonificación).
- **Planes de formación de ocupados:** Se incluirá el total de subvenciones a entidades beneficiarias de los convenios para la suscripción de los planes de formación, becas y ayudas a los alumnos y gastos de seguimiento, control y evaluación, gestionadas por las Comunidades Autónomas o por el SEPE/FTfe y financiadas con cargo a los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal del ejercicio presupuestario objeto de evaluación.
- **Acciones formativas dirigidas a desempleados:** Se incluirá el total de subvenciones a entidades y centros que impartan acciones formativas para desempleados, prácticas profesionales en empresas y becas y ayudas a los alumnos, gestionadas por las Comunidades Autónomas o por el SEPE y financiadas con cargo a los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal del ejercicio presupuestario objeto de evaluación.
- **Programas Específicos:** total de subvenciones a entidades y centros que impartan programas específicos, gestionadas por las Comunidades Autónomas o por el SEPE y financiadas con cargo a los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal del ejercicio presupuestario objeto de evaluación.
- **Acciones formativas con compromiso de contratación:** total de subvenciones a entidades y centros que impartan acciones formativas con compromiso de contratación, gestionadas por las Comunidades Autónomas o por el SEPE y financiadas con cargo a los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal del ejercicio presupuestario objeto de evaluación.
- **Formación de personas en privación de libertad:** Correspondiente al total de subvenciones gestionadas por el Servicio Público de Empleo Estatal, para financiar cuotas de seguros de accidentes de alumnos, becas y/o ayudas a alumnos y subvenciones a entidades colaboradoras de formación profesional para el empleo para el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (Ministerio del Interior), con cargo a la aplicación presupuestaria 19.101.000-X.412.01 de reserva de gestión directa del presupuesto de gastos del

Servicio Público de Empleo Estatal.

- Formación de Militares de tropa y marinería : Correspondiente al total de subvenciones gestionadas por el Servicio Público de Empleo Estatal, para financiar cuotas de seguros de accidentes de alumnos, becas y/o ayudas a alumnos y subvenciones a entidades colaboradoras de formación profesional para el empleo para el Ministerio de Defensa, con cargo a la aplicación presupuestaria 19.101.000-X.401 de reserva de gestión directa del presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal

Nº de alumnos que finalizan: Alumnos que finalizan planes de formación o acciones formativas, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación. Incluye alumnos que finalizan con evaluación positiva y negativa

Duración media: Media aritmética del nº total de horas de todas los planes de formación o acciones/ grupos formativos finalizados (entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive) en el año objeto de evaluación entre el nº total de planes o acciones/ grupos formativos finalizados en dicho periodo.

UNIDAD DE MEDIDA:

Euros/alumno finalizado/hora

AMBITO DE APLICACIÓN

Iniciativa de demanda: acciones de formación en las empresas.

Iniciativa de Oferta: planes de ocupados, acciones de formación dirigida a desempleados, acciones formativas con compromiso de contratación, programas específicos, personas en privación de libertad y militares de tropa y marinería

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Obligaciones reconocidas:

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

Nº alumnos que finalizan:

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

Base de datos de las Comunidades Autónomas

Base de datos FTfe

Duración media:

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

Base de datos de las Comunidades Autónomas

Base de datos FTfe

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma y modalidad de gestión (gestión transferida, gestión no transferida-SEPE)
Por modalidad de impartición (presencial, mixta, teleformación).

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Este indicador permite analizar un coste unitario. El descenso se interpreta positivamente como mejora de la eficiencia del sistema.

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

Las acciones formativas parten de unos presupuestos muy distintos atendiendo a su naturaleza o al número de horas de la acción. Por este motivo el valorar el coste por alumno sin especificar más no resulta representativo. Para favorecer el establecimiento de comparativas con otras iniciativas/modalidades de formación se utiliza un ratio calculado en base a los costes medios de la formación, los alumnos de las acciones formativas y la duración media de dichas acciones formativas. Este indicador tiene como objetivo valorar el coste relativo a aquellos alumnos que han superado con éxito las pruebas de evaluación del aprendizaje aplicadas durante el proceso formativo, y por tanto valorar el coste de aquellos alumnos cualificados para favorecer su inserción en el mercado de trabajo.

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Coste medio respecto a los alumnos que finalizan con evaluación positiva las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados y la duración media de dichas acciones formativas.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

Se obtiene del cociente entre la información relativa a las obligaciones reconocidas de la formación impartida y el número de alumnos que finalizan con evaluación positiva las acciones formativas y la duración media de dichas acciones.

$$\frac{\text{Obligaciones reconocidas}}{\text{Nº de alumnos que finalizan con evaluación positiva x duración media}}$$

Obligaciones reconocidas:

- **Acciones formativas dirigidas a desempleados:** Se incluirá el total de subvenciones a entidades y centros que impartan acciones formativas para desempleados, prácticas profesionales en empresas y becas y ayudas a los alumnos, gestionadas por las Comunidades Autónomas o por el SEPE y financiadas con cargo a los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal del ejercicio presupuestario objeto de evaluación.
- **Programas Específicos:** total de subvenciones a entidades y centros que impartan programas específicos, gestionadas por las Comunidades Autónomas o por el SEPE y financiadas con cargo a los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal del ejercicio presupuestario objeto de evaluación.
- **Acciones formativas con compromiso de contratación:** total de subvenciones a entidades y centros que impartan acciones formativas con compromiso de contratación, gestionadas por las Comunidades Autónomas o por el SEPE y financiadas con cargo a los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal del ejercicio presupuestario objeto de evaluación.
- **Formación de personas en privación de libertad:** Correspondiente al total de subvenciones gestionadas por el Servicio Público de Empleo Estatal, para financiar cuotas de seguros de accidentes de alumnos, becas y/o ayudas a alumnos y subvenciones a entidades colaboradoras de formación profesional para el empleo para el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (Ministerio del Interior), con cargo a la aplicación presupuestaria 19.101.000-X.412.01 de reserva de gestión directa del presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal.
- **Formación de Militares de tropa y marinería :** Correspondiente al total de subvenciones gestionadas por el Servicio Público de Empleo Estatal, para financiar cuotas de seguros de accidentes de alumnos, becas y/o ayudas a alumnos y subvenciones a entidades colaboradoras de formación profesional para el empleo para el Ministerio de Defensa, con cargo a la aplicación presupuestaria 19.101.000-X.401 de reserva de gestión directa del presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal.

Nº de alumnos que finalizan con evaluación positiva: Alumnos que finalizan con evaluación positiva la acción formativa entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

Duración media: Media aritmética del nº total de horas de todas las acciones formativas finalizadas (entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive) en el año objeto de evaluación entre el nº total de acciones formativas finalizadas en dicho periodo.

UNIDAD DE MEDIDA:

Euros/alumno finalizado con evaluación positiva/hora

AMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de Oferta: acciones de formación dirigida desempleados, acciones formativas con compromiso de contratación, programas específicos, personas en privación de libertad y militares de tropa y marinería

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Obligaciones reconocidas:

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

Nº alumnos que finalizan con evaluación positiva:

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

Duración media

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma y modalidad de gestión (gestión transferida, gestión no transferida-SEPE)
Por modalidad de impartición (presencial, mixta, teleformación).

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Este indicador permite analizar un coste unitario cuyo valor puede compararse con los módulos económicos máximos establecidos por la normativa estatal en términos de coste por participante y hora de formación. (Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo) y con otros costes unitarios donde la variable de éxito formativo no se considera en su cálculo.

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

Conocer el coste medio por alumno-trabajador de las acciones formativas que implica el desarrollo de los Programas de Escuelas Taller-Casas de Oficios y Talleres de Empleo.

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Coste medio por alumno-trabajador participante y hora de formación en Escuelas Taller-Casas de Oficios y Talleres de Empleo

CÁLCULO DEL INDICADOR:

Viene marcado en las Ordenes Ministeriales de 14 de noviembre de 2001 reguladoras del Programa de Escuelas Taller-Casas de Oficios y del Programa de Talleres de Empleo. El coste se actualiza automáticamente cada año en lo referido a los importes de los módulos A y B y en función del Salario Mínimo Interprofesional anual.

UNIDAD DE MEDIDA:

Euros/Alumno-trabajador participante/ Hora.

AMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de formación en alternancia: Programas públicos de Empleo-Formación

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Normativa reguladora del Programa de Escuelas Taller-Casas de Oficios y del Programa de Talleres de Empleo y Salario Mínimo Interprofesional fijado anualmente.

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

No hay variables de desagregación.

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Este indicador permite conocer el coste medio hora de los alumnos participantes.

INDICADORES DE IMPACTO

INDICADORES DE IMPACTO

CÓDIGO	Denominación del indicador	AMBITO DE APLICACIÓN								
		FORMACIÓN DE DEMANDA		FORMACIÓN DE OFERTA						FORMACIÓN EN ALTERNANCIA
		Acciones de formación en las empresas	Permisos Individuales de Formación	Planes de formación de ocupados	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	Acciones Formativas con Compromiso Contratación	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería	Empleo-Formación (ET, CO, TE)
IMP01	Tasa de mantenimiento en el empleo									
IMP02	Tasa de Inserción laboral por cuenta ajena									
IMP03	Porcentaje de alumnos participantes en formación acreditable									
IMP04	Porcentaje de inserción laboral en programas públicos de empleo-formación finalizados									
IMP05	Porcentaje de inserción en programas públicos de empleo-formación durante el desarrollo del proyecto									
IMP06	Porcentaje de alumnos que reciben formación básica en los programas públicos de empleo-formación									

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

Cociente entre los trabajadores ocupados formados en acciones formativas y PIF que al año siguiente de realizarla siguen ocupados en la TGSS y el total de trabajadores ocupados formados en el año de referencia.

$$\frac{\text{Nº de trabajadores en AAFF y PIF dados de alta en SS} \times 100}{\text{Nº total de trabajadores ocupados en AAFF y PIF}}$$

Nº de trabajadores en AAFF y PIF dados de alta en SS: Nº de participantes /alumnos que a la fecha de referencia del cálculo del indicador figuren en el fichero de la TGSS con empleo.

Nº total de trabajadores ocupados en AAFF y PIF: Nº total de participantes/alumnos ocupados en acciones formativas y PIF finalizadas entre el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

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

Iniciativa de oferta: planes de formación de ocupados

FUENTES DE INFORMACIÓN:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma
Por sexo y tramo de edad de trabajadores

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR

Porcentaje de alumnos que han finalizado las acciones formativas con evaluación positiva y que suscriben un contrato laboral durante los 12 meses posteriores a la finalización de dicha acción formativa.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

Nº de alumnos insertados: Total de alumnos finalizados con evaluación positiva que suscriben un contrato durante los 12 meses posteriores a la finalización de las acciones formativas. Se computan los alumnos correspondientes a acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

AMBITO DE APLICACIÓN

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

FUENTES DE INFORMACIÓN:**Nº alumnos insertados:**

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

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

Nº alumnos que finalizan con evaluación positiva :

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

Comunidades Autónomas

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma

Por modalidad de gestión (gestión transferida, gestión no transferida-SEPE)

Por sexo y tramo de edad

Por sector económico

Por Familia Profesional/Área profesional

Según vinculación a certificados de profesionalidad

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

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

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

AMBITO DE APLICACIÓN

Iniciativa de Demanda: Acciones de formación en las empresas

Iniciativa de Oferta: Planes de ocupados, acciones formativas dirigidas a desempleados, programas específicos, acciones formativas con compromiso de contratación, privados de libertad y militares de tropa y marinería.

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Nº alumnos que finalizan:

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

Comunidades Autónomas

Base de datos FTfe

Nº alumnos que finalizan acciones formativas de certificado:

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

Comunidades Autónomas

Base de datos FTfe

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma

Por modalidad de gestión (gestión transferida, gestión no transferida-SPEE)

Por familia profesional

Sexo y tramo de edad

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

Conocer el porcentaje de colocaciones producidas en los periodos que van de 0 a 6 meses y de 6 a 12 meses de la finalización de los proyectos, de los alumnos trabajadores que acaban, considerándose colocación a los contratos con una duración superior o igual a 1 mes.

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Porcentaje de alumnos trabajadores colocados en los periodos establecidos.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

Cociente entre el número de alumnos trabajadores colocados (por periodo igual o superior a 1 mes) y los alumnos trabajadores participantes en el proyecto (con un periodo de permanencia igual o superior a 3 meses), en los periodos de 0 a 6 meses y de 6 a 12 meses.

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

AMBITO DE APLICACIÓN:

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

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Cruce de datos de la aplicación SILET con Seguridad Social (altas) y/o cruce de datos con registro de contratos, excepto en el caso de las CCAA de Andalucía, Cataluña y Comunidad Valenciana que al no mecanizar en la aplicación SILET deberán facilitar la información.

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

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

Por la especialidad formativa recibida.

Por CCAA.

Inserción puntual a los 6 y 12 meses después de finalizar el proyecto.

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Este indicador permite conocer la inserción laboral de los alumnos formados.

PORCENTAJE DE INSERCIÓN LABORAL EN LOS PROGRAMAS PÚBLICOS DE EMPLEO-FORMACIÓN DURANTE DESARROLLO DEL PROYECTO

IMP05

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

Conocer el porcentaje de colocaciones de los alumnos trabajadores durante el desarrollo de los proyectos, considerando colocación a los contratos con una duración superior o igual a 1 mes.

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Porcentaje de alumnos trabajadores colocados durante el desarrollo de los proyectos.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

Se obtiene con el cociente entre el número de alumnos trabajadores colocados (por periodo igual o superior a 1 mes) y los alumnos trabajadores que han causado baja durante el desarrollo de los proyectos.

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

AMBITO DE APLICACIÓN:

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

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Cruce de datos de la aplicación SILET con Seguridad Social (altas) y/o cruce de datos con registro de contratos, excepto en el caso de las CCAA de Andalucía, Cataluña y Comunidad Valenciana que al no mecanizar en la aplicación SILET deberán facilitar la información.

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

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

Por la especialidad formativa recibida.

Por CCAA.

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Este indicador permite conocer la inserción laboral de los alumnos trabajadores durante el desarrollo formados.

PORCENTAJE DE ALUMNOS TRABAJADORES QUE RECIBEN FORMACIÓN BÁSICA EN LOS PROGRAMAS PÚBLICOS DE EMPLEO-FORMACIÓN

IMP06

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

Conocer el porcentaje de alumnos trabajadores participantes que reciben formación básica.

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Porcentaje de alumnos trabajadores participantes que reciben formación básica y profesional.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

Se obtiene con el cociente entre el número de alumnos trabajadores participantes que no hayan alcanzado los objetivos de la educación secundaria obligatoria (LOGSE) y el número total de alumnos trabajadores participantes en los proyectos. Lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación a todos aquellos que no posean el título de Graduado Escolar.

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

AMBITO DE APLICACIÓN:

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

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Datos de la aplicación SILET en la que figura el nivel de estudios de los alumnos trabajadores participantes, excepto en el caso de las CCAA de Andalucía, Cataluña y Comunidad Valenciana que al no mecanizar en la aplicación SILET deberán facilitar la información.

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

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

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Este indicador permite conocer el % de alumnos trabajadores participantes que reciben formación básica y profesional.

3.3 Indicadores de futuro

Durante el proceso de selección de indicadores detallado en el apartado anterior, el Grupo de Trabajo decidió recoger todos aquellos indicadores que a día de hoy no pueden formar parte del sistema, por tres motivos principalmente: no disponer de los instrumentos de recogida de información, inexistencia de bases de datos, o por implicar el desarrollo de procedimientos comunes. No obstante, estos indicadores se consideran de gran interés y deberían tenerse en cuenta en planes de evaluación futuros.

A continuación se muestran de forma individual en formato ficha, los 11 indicadores denominados de futuro, incluyendo la siguiente información básica en cada uno:

- Criterio de evaluación al que responde (calidad, impacto)
- Denominación del indicador
- Justificación del indicador
- Ámbito de aplicación

INDICADORES DE FUTURO

	Denominación del indicador	DEMANDA		OFERTA					ALTERNANCIA	
		Acc. de formación en Empresas	PIF	Planes de formación ocupados	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	Acciones formativas con compromiso contratación	Privados de Libertad	Militares de tropa y marinería	Empleo-Formación Escuelas Taller y Casa de Oficios
CALIDAD	Grado de satisfacción del alumnado con las prácticas profesionales no laborales									
	Grado de satisfacción de las empresas con los alumnos en prácticas profesionales no laborales									
	Valoración por los alumnos/trabajadores de los programas públicos de empleo-formación									
	% de centros con certificado de calidad respecto al total de centros con actividad formativa									
	Valoración de la calidad de las acciones formativas por los sistemas de seguimiento y control									
	Perfil del formador/tutor									
	Tasa de cobertura de los planes de perfeccionamiento técnico del profesorado									
	Grado de satisfacción de los profesores/tutores con las acciones de perfeccionamiento técnico del profesorado									
IMPACTO	Tasa de permanencia en el empleo a lo 6, 12 y 18 meses									
	Tasa de inserción laboral por cuenta propia									
	Tasa de mejora de la productividad en el puesto de trabajo									

INDICADOR	JUSTIFICACIÓN/ÁMBITO DE APLICACIÓN
<p>CALIDAD</p> <p>GRADO DE SATISFACCIÓN DEL ALUMNADO CON LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES NO LABORALES</p>	<p>Las prácticas profesionales no laborales constituyen un instrumento facilitador para la inserción laboral de los trabajadores. De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, y en la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, las administraciones públicas competentes deben promover la realización de prácticas profesionales no laborales en las empresas de los trabajadores desempleados como parte de itinerarios integrados de formación para la inserción laboral. Asimismo, se establece que la formación que se desarrolle mediante las prácticas profesionales en empresas deberá seguirse conforme a un programa formativo de actividades y de evaluación de las mismas. El grado de satisfacción del alumnado que haya participado en prácticas profesionales no laborales resulta de interés para conocer la calidad con la que dichas prácticas se están llevando a cabo.</p> <p>Se estima conveniente el desarrollo de un cuestionario con contenidos mínimos comunes para los alumnos que realicen prácticas profesionales no laborales para su aplicación por parte de todas las administraciones públicas competentes.</p> <p><u>ÁMBITO DE APLICACIÓN:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación de oferta: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acciones prioritarias para desempleados ▪ Programas específicos

INDICADOR	JUSTIFICACIÓN/ÁMBITO DE APLICACIÓN
<p>CALIDAD</p> <p>GRADO DE SATISFACCIÓN DE LAS EMPRESAS CON LOS ALUMNOS EN PRÁCTICAS PROFESIONALES NO LABORALES.</p>	<p>Las prácticas profesionales no laborales constituyen un instrumento facilitador para la inserción laboral de los trabajadores. De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, y en la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, las administraciones públicas competentes deben promover la realización de prácticas profesionales no laborales en las empresas de los trabajadores desempleados como parte de itinerarios integrados de formación para la inserción laboral. Asimismo, se establece que la formación que se desarrolle mediante las prácticas profesionales en empresas deberá seguirse conforme a un programa formativo de actividades y de evaluación de las mismas. El grado de satisfacción de las empresas con los alumnos que acogen para realizar prácticas profesionales no laborales aportaría criterios para la mejora continua en la selección y planificación de dichas prácticas profesionales.</p> <p>Se estima conveniente el desarrollo de un cuestionario con contenidos mínimos comunes para las empresas o empleadores donde se realicen las prácticas profesionales no laborales (tutores de empresa, responsables de recursos humanos) para su aplicación por parte de todas las administraciones públicas competentes.</p> <p><u>ÁMBITO DE APLICACIÓN:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Empresas que participan en las prácticas profesionales no laborales de la formación realizada.

INDICADOR	JUSTIFICACIÓN/ÁMBITO DE APLICACIÓN
<p>CALIDAD</p> <p>VALORACIÓN POR LOS ALUMNOS/TRABAJADORES DE LOS PROGRAMAS PÚBLICOS DE EMPLEO-FORMACIÓN</p>	<p>En aras a mejorar la calidad de los programas públicos de empleo-formación, la opinión de los alumnos-trabajadores que participan en ellos es un elemento clave.</p> <p>Es necesario desarrollar un cuestionario con un contenido mínimo común que permita recopilar información comparable y homogénea relativa a las valoraciones que realizan los alumnos-trabajadores de los programas públicos de empleo-formación sobre distintos aspectos del proyecto en el que participan (organización de las acciones formativas, medios didácticos, instalaciones y medios técnicos, satisfacción general, entre otros) por parte de las administraciones públicas competentes.</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación en alternancia: <ul style="list-style-type: none"> - Programas públicos de empleo-formación (ET, CO y TE)

INDICADOR	JUSTIFICACIÓN/ÁMBITO DE APLICACIÓN
<p>CALIDAD</p> <p>% CENTROS CON CERTIFICADO DE CALIDAD RESPECTO AL TOTAL DE CENTROS CON ACTIVIDAD FORMATIVA</p>	<p>La posesión de un certificado de calidad significa que un centro de formación se ha sometido a una revisión por parte de una entidad acreditada para determinar si opera en un nivel de calidad adecuado. Esta certificación contribuye a mejorar la eficiencia y pertinencia de sus actividades mediante la adopción de mecanismos de gestión para garantizar la calidad.</p> <p>Es necesario desarrollar un procedimiento que permita la comparabilidad entre centros que poseen acreditaciones de calidad obtenidas por distintos sistemas (EFQM, ISO 9000...).</p> <p><u>ÁMBITO DE APLICACIÓN</u></p> <p>Red de centros/entidades de formación</p>

INDICADOR	JUSTIFICACIÓN/ÁMBITO DE APLICACIÓN
<p>CALIDAD</p> <p>VALORACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS ACCIONES FORMATIVAS POR LOS SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL</p>	<p>El control y el seguimiento de la actividad formativa por parte de las administraciones competentes permite obtener información valiosa sobre la calidad de la formación.</p> <p>Es necesario desarrollar un sistema que permita la comparabilidad entre la información que obtienen las administraciones competentes de acuerdo con sus propios procedimientos de autoorganización.</p> <p><u>ÁMBITO DE APLICACIÓN</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Subsistema de formación profesional para el empleo

INDICADOR	JUSTIFICACIÓN/ÁMBITO DE APLICACIÓN
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">CALIDAD</p> <p>PERFIL DEL FORMADOR/TUTOR</p>	<p>Los formadores/tutores son un elemento clave para mejorar la calidad de la formación.</p> <p>La falta de bases de datos donde se recojan las principales características del perfil de los formadores implicados en formación profesional para el empleo, aconseja la puesta en marcha de mecanismos que permitan recoger e intercambiar información entre las administraciones públicas competentes sobre el profesorado y los expertos docentes.</p> <p><u>ÁMBITO DE APLICACIÓN</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Subsistema de formación profesional para el empleo

INDICADOR	JUSTIFICACIÓN/ÁMBITO DE APLICACIÓN
<p>CALIDAD</p> <p>TASA DE COBERTURA DE LOS PLANES DE PERFECCIONAMIENTO TÉCNICO DEL PROFESORADO</p>	<p>La docencia es un elemento clave en la mejora de la calidad de la formación. Para conseguir esta calidad, la formación y el reciclaje de los docentes son pilares fundamentales.</p> <p>Las administraciones competentes realizan actuaciones para el perfeccionamiento del profesorado que imparte acciones formativas. En este sentido se considera de interés conocer el alcance de estas actuaciones sobre el conjunto de formadores/expertos que participan en el subsistema de formación profesional para el empleo, teniendo en cuenta para ello los planes de perfeccionamiento técnico tanto autonómicos como el estatal.</p> <p>Debido a que no se dispone de datos reales actualizados de los docentes que imparten acciones formativas, sería deseable la puesta en marcha de mecanismos que permitan recoger e intercambiar información entre las administraciones públicas competentes sobre el profesorado y los expertos docentes</p> <p><u>ÁMBITO DE APLICACIÓN:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación de oferta/alternancia

INDICADOR	JUSTIFICACIÓN/ÁMBITO DE APLICACIÓN
<p>CALIDAD</p> <p>GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS PROFESORES/TUTORES CON LAS ACCIONES DE PERFECCIONAMIENTO TÉCNICO DEL PROFESORADO</p>	<p>Conocer el grado de satisfacción de los profesores/tutores que participan en los diversos Planes de Perfeccionamiento Técnico del Profesorado puede constituir un elemento de mejora en la calidad de su formación y por ende en el conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo.</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación oferta/alternancia

INDICADOR	JUSTIFICACIÓN/ÁMBITO DE APLICACIÓN
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">IMPACTO</p> <p>TASA DE PERMANENCIA EN EL EMPLEO A LOS 6, 12 y 18 MESES</p>	<p>La permanencia en el empleo a los 6, 12 y 18 meses es un indicador que permite medir la estabilidad laboral en el corto y medio plazo tras haber realizado una acción formativa.</p> <p>Para obtener este indicador es necesario establecer la metodología de cruce entre los datos de los trabajadores desempleados que han participado en formación de oferta y los datos obrantes en la Tesorería General de la Seguridad Social.</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación de oferta: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acciones prioritarias para desempleados ▪ Acciones formativas con compromiso de contratación ▪ Programas específicos

INDICADOR	JUSTIFICACIÓN/ÁMBITO DE APLICACIÓN
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">IMPACTO</p> <p>TASA DE INSERCIÓN LABORAL POR CUENTA PROPIA</p>	<p>La medida del autoempleo complementa la información referida a la inserción laboral por cuenta ajena. Es un indicador que proporciona información sobre la capacidad de emprendimiento del alumnado de las acciones formativas dirigidas a trabajadores desempleados.</p> <p>Para obtener este indicador es necesario establecer la metodología de cruce entre los datos de los alumnos que han finalizado con evaluación positiva acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados y los datos obrantes en la Tesorería General de la Seguridad Social.</p> <p><u>ÁMBITO DE APLICACIÓN</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación de oferta: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados

INDICADOR	JUSTIFICACIÓN/ÁMBITO DE APLICACIÓN
<p>IMPACTO</p> <p>TASA DE MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO</p>	<p>Este indicador se relaciona directamente con el impacto directo de la formación en la empresa como resultado de la transferencia de la formación al puesto de trabajo y los resultados derivados de esta aplicación.</p> <p>Para obtener este indicador es necesario poner en marcha el cuestionario de impacto de la formación dirigido a trabajadores, en los que se pregunta directamente a los participantes en los cursos sobre los efectos de estos transcurridos aproximadamente 3 meses desde la finalización de la formación.</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación de demanda. • Formación de Oferta: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Planes de formación para ocupados.

4. DESARROLLO OPERATIVO DEL PLAN

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

Con el fin de contar con un apoyo y soporte técnico que asegure unos niveles óptimos de calidad durante la implantación y desarrollo de este primer plan anual de evaluación, se prevé la contratación de un agente externo al Sistema Nacional de Empleo experto en evaluación de políticas públicas y conocedor del subsistema de formación profesional para el empleo. Su trabajo incluirá, entre otros, la elaboración del plan de trabajo, la coordinación metodológica para la recogida de datos, el establecimiento de bases de datos para el tratamiento y explotación de la información obtenida, el análisis de los resultados, y la elaboración del informe final de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente (5. Elaboración del Informe Final de Evaluación). Dicha contratación se iniciará con carácter inmediato una vez que este Plan 2010 haya sido informado por la Comisión Estatal para la Formación en el Empleo.

Se estima que el trabajo de campo, tratamiento de la información y elaboración del informe final de evaluación se realizará en un plazo de cuatro meses, pudiendo ser presentado a la Comisión Estatal para la Formación en el Empleo en diciembre de 2011.

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

5. ELABORACIÓN DEL INFORME FINAL DE EVALUACIÓN

5.1. Elaboración del informe

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

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

- Las herramientas, metodologías, procedimientos, procesos, técnicas y materiales empleados en el desarrollo operativo del Plan.
- Análisis de contexto.
- Principales resultados de gestión de los programas e iniciativas.
- El análisis de los indicadores para cada una de las iniciativas/modalidades de formación del subsistema de formación profesional para el empleo, atendiendo al criterio objeto de evaluación: calidad de la formación, eficacia/realización, eficiencia, efectos e impacto.

- Aspectos evaluativos relevantes de la formación impartida vinculada al Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.
- Conclusiones del estudio de evaluación.
- Juicios valorativos basados en evidencias y propuestas de mejora para su introducción en el funcionamiento del subsistema de formación profesional para el empleo.
- Buenas prácticas seleccionadas (*en su caso*)

5.2. Presentación del Informe

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

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

- Informar a los ciudadanos sobre los principales resultados de la evaluación obtenidos en el conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo “Rendición de cuentas”.
- Transmitir el esfuerzo de coordinación realizado entre el Servicio Público de Empleo estatal y los autonómicos a través del Sistema Nacional de Empleo.
- Contribuir al impulso y difusión del subsistema de formación profesional para el empleo entre las empresas y los trabajadores.

5.3. Difusión de resultados

Desde la concepción de la evaluación como elemento esencial para la modernización de las administraciones públicas españolas, el control del gasto y del déficit público, y para la incorporación del nuevo concepto de ciudadano-cliente, los resultados obtenidos en el informe adquieren un papel muy relevante. La difusión de estos resultados contribuiría a que las administraciones públicas ejercieran su responsabilidad de justificación y rendición de cuentas ante los ciudadanos en materia de formación profesional para el empleo. Asimismo, fomentará la orientación a resultados, el debate político y el desarrollo de argumentos que justifiquen su necesidad y valor. En este contexto, sería conveniente elaborar sinopsis del informe final de evaluación en distintos formatos que facilitaran su difusión en función del público destinatario y de los canales de comunicación que se vayan a utilizar.

La difusión de los resultados de la evaluación contribuiría a transmitir a la ciudadanía una imagen mejorada de gobernanza, concertación territorial y participación institucional del Sistema Nacional de Empleo, especialmente de la coordinación entre los Servicios Públicos de Empleo estatal y autonómicos en materia de formación profesional para el empleo.

6. BUENAS PRÁCTICAS

La transferencia del conocimiento es sin duda un objetivo que se debe potenciar para la mejora de las evaluaciones que se desarrollen en el marco de la formación profesional para el empleo. La incorporación de buenas prácticas al Plan anual de Evaluación permite generar polos de innovación, mediante la concurrencia en un mismo plan de experiencias desarrolladas por las distintas administraciones públicas competentes en procesos evaluativos de la formación profesional para el empleo.

A través de la inclusión de buenas prácticas, se fomenta la consolidación de ecosistemas de conocimiento que facilitan el intercambio de conocimiento y la innovación abierta guiada por la evaluación y basada en la mejora continua del funcionamiento de la formación profesional para el empleo, favoreciendo además el asentamiento de una cultura de evaluación en las políticas y programas públicos.

En la selección de las buenas prácticas deberán tenerse en cuenta elementos definitorios como:

- Innovación
- Enfoque multidimensional/interdisciplinar
- Transferibilidad
- Implicación de los actores
- Propuestas de mejora hacia la Excelencia

Las buenas prácticas se incluirán en el Plan anual de Evaluación correspondiente. Los contenidos pueden ser flexibles, pero al menos deben recoger unos mínimos de información con el fin de asegurar el tratamiento homogéneo de todas las prácticas que se incorporen en los distintos Planes anuales de Evaluación. Seguidamente se muestran dichos contenidos mínimos en formato ficha.

FICHA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

DENOMINACIÓN:

Recogerá la denominación genérica con la que se conoce la buena práctica

OBJETIVO:

Incluirá el objetivo/s del proceso evaluativo realizado

MARCO NORMATIVO:

Definirá el marco normativo en el cuál se contextualiza la evaluación desarrollada

DESCRIPCIÓN:

Contendrá una breve descripción sobre la evaluación realizada, soslayando elementos caracterizadores de la misma como:

Iniciativa/modalidad de formación, justificación de la misma, ámbito de evaluación, metodología utilizada, criterios evaluados,, principales resultados, productos obtenidos, entre otros.

ELEMENTOS DEFINITORIOS COMO BUENA PRÁCTICA:

En este apartado se recogerán todos aquellos elementos destacables por los que se ha seleccionado como buena práctica: innovación que aporta, medios utilizados, transferibilidad, enfoque multidimensional/interdisciplinar, implicación de actores, tratamiento de las propuestas de mejora en aras a la Excelencia, entre otros.

PROMOTOR/ORGANISMO RESPONSABLE:

Recogerá los datos de contacto del promotor u organismo responsable de la buena práctica seleccionada

7. GRUPO DE TRABAJO Y APROBACIÓN DEL PLAN

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

En la **reunión de responsables de formación de los Servicios Públicos de Empleo**, celebrada en la sede del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) el día 6 de octubre de 2010, se solicitó a todas las Comunidades Autónomas la designación de expertos que formaran parte de este grupo. El perfil debía ser técnico en evaluación o en gestión y con conocimientos amplios del subsistema de formación profesional para el empleo.

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

Comunidad Autónoma de Andalucía:

Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Servicio de Análisis y Planificación de la Formación Profesional para el Empleo

D^a M^a Magdalena Carril Iglesias

Comunidad Autónoma de Aragón:

Instituto Aragonés de Empleo (INAEM). Servicio de Formación

D^a M^a Eugenia Martínez Ríos

Principado de Asturias:

Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (Sepepa). Servicio de Programación y Seguimiento de Formación para el Empleo

D^a Carmen Benito del Pozo

Comunidad Autónoma de Cantabria:

Servicio Cántabro de Empleo (EMCAN). Servicio de Formación

D^a Fátima Plata García

Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha:

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

D^a Alejandra del Castillo García y D^a Juana M^a Blanco Pérez

Comunidad Autónoma de Castilla y León:

Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL). Secretaría Técnica Funcional

D. José Alberto Díaz Pico

D. David Lagunilla Cantero

Comunidad Valenciana:

Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF). Servicio de Proyectos de Formación

D^a Rosa Gras Ibáñez

Comunidad Autónoma de Galicia:

Dirección General de Formación y Empleo. Instituto Gallego de las Cualificaciones

D^a Marisa Mallo Fernández

Comunidad Autónoma de Madrid:
Servicio Regional de Empleo. Área de Evaluación, Seguimiento y Control de Calidad
D^a Isabel Cámara González y D. Luis Miguel González Durán

Comunidad Autónoma de Navarra:
Servicio Navarro de Empleo. Servicio de Formación
D^a Cristina Urdanoz Ezcurra y D^a Laura San Martín Sánchez de Muniain

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo:
Unidad de Evaluación y Calidad
D^a Eva Martínez Lliso, D^a María Giménez-Arnau y Ana M^a Gómez Monux

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE):
Subdirección General de Políticas Activas de Empleo
D^a Begoña Arranz Sebastián, D^a Almudena Jaspe Rodríguez, D. José Luis Luján Fernández, D. Cecilio Jiménez Alonso, D^a Pilar Turbidi Merlo, D^a Loreto González-Conde López, D^a Ana M^a Martínez Lago, D^a Mar González García, D^a Pilar Morena Juárez, y D^a Pilar de Andrés Sanz.

El objetivo fundamental de este grupo técnico ha sido el intercambio de ideas, información y experiencias en materia de evaluación con el fin de elaborar el Plan anual de evaluación del subsistema de formación profesional para el empleo. Se han celebrado tres reuniones de trabajo:

1ª reunión GT celebrada el 11 de noviembre de 2010, en los Servicios Centrales del Servicio Público de Empleo Estatal con el siguiente orden del día:

1. Presentación de los participantes y objeto de la reunión.
2. Propuesta de estructura del Plan Anual de Evaluación del subsistema de formación profesional para el empleo.
3. Puesta en común de las aportaciones a la propuesta del Plan Anual de Evaluación del subsistema de formación profesional para el empleo presentada.
4. Aprobación del sistema de trabajo del grupo, reparto de tareas y calendario.

2ª reunión GT, celebrada el 14 de diciembre de 2010, en los Servicios Centrales del Servicio Público de Empleo Estatal con el siguiente orden del día:

1. Puesta en común de los avances en la elaboración del Plan.
2. Selección y aprobación de los indicadores.

3ª reunión GT, celebrada el 2 de febrero de 2011, en los Servicios Centrales del Servicio Público de Empleo Estatal con el siguiente orden del día:

1. Puesta en común de los avances en la elaboración del Plan.
2. Métodos e instrumentos de evaluación.
3. Plan operativo para la implantación del Plan.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.2 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, el Plan se sometió a informe de la **Comisión Estatal de Formación para el Empleo**, figurando como punto 4 del Orden del día de la reunión celebrada el 1 de junio de 2011 en la sede central del Servicio Público de Empleo Estatal. En dicha reunión se acordó abrir un plazo de consultas hasta el 24 de junio de 2011, antes de proceder a la ejecución del Plan, con el fin de que todos los actores implicados pudiesen realizar las observaciones que se consideraran oportunas, las cuales se integrarían en la versión final del Plan.

Asimismo, en la reunión de **la Comisión Técnica de Trabajo de Directores Generales de Servicios Públicos de Empleo**, celebrada el día 14 de junio de 2011 en la sede central del Servicio Público de Empleo Estatal, se trató en el punto 2 del Orden del día el citado Plan, recordándose el plazo establecido de 24 de junio de 2011 como fecha límite para remitir las consideraciones que se estimasen pertinentes.

Finalmente, y tras la integración de todas las observaciones recibidas al texto del Plan, se celebró la 4ª y última reunión del Grupo de Trabajo, a la que se incorporaron nuevos representantes de las siguientes Comunidades Autónomas:

Comunidad Autónoma de Canarias:
Servicio Canario de Empleo (SCE). Subdirección de Formación
D. Luis Carlos Sánchez López

Comunidad Autónoma de Cataluña:
Servicio de Empleo de Cataluña (SOC). Dirección de Programas
Dña. Gloria Clota Marza

Comunidad Autónoma Islas Baleares:
Servicio de Empleo de las Islas Baleares (SOIB). Departamento de Formación
D. Darío Espallargas Llabrés

Comunidad Autónoma de Madrid:
Servicio Regional de Empleo. Unidad de Gestión Formativa
D. Jaime Yáñez Ciudad

4ª reunión GT, celebrada el 30 de junio de 2011, en los Servicios Centrales del Servicio Público de Empleo Estatal con el siguiente orden del día:

1. Presentación del documento final del Plan para su conformidad.
2. Pautas para la ejecución del Plan.